

คู่มือครูนิเทศก์

ฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำนำ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ โดยงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการ ได้จัดทำแผนการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้นิเทศภายในสถานศึกษาได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการนิเทศการสอนของครูผู้สอนภายในสำหรับสถานศึกษา โดยเนื้อหาในเล่มนี้ประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 บทนำ

ส่วนที่ 2 การนิเทศภายในสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

ส่วนที่ 4 การสร้างเครื่องมือนิเทศ

ส่วนที่ 5 การสรุปผลและการรายงานผลการนิเทศ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการนิเทศภายในสำหรับสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จะช่วยให้ผู้นิเทศภายในของสถานศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

ฝ่ายวิชาการ

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก

สารบัญ ข

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล 1
2. วัตถุประสงค์ 2
3. เป้าหมาย 2
4. ขอบเขตของการนิเทศ 3
5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ 3
6 .นิยามศัพท์เฉพาะ 3
7. กรอบแนวคิดการนิเทศรูปแบบ “การนิเทศแบบชี้แนะและพี่เลี้ยง 4

ส่วนที่ 2 การนิเทศภายในสถานศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา 5
2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา 5
3. บทบาท/หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา 6
4. กระบวนการนิเทศการศึกษา 7
5. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา 8
6. ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา 9
7. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของผู้นิเทศ 11
8. รูปแบบการนิเทศ 12

ส่วนที่ 3

แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา 19

1. วิสัยทัศน์ 19
2. พันธกิจ 19
3. รูปแบบการนิเทศ 20

ส่วนที่ 4

การสร้างเครื่องมือนิเทศ 22

ส่วนที่ 5

การสรุปผลและการรายงานผลการนิเทศ 23

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก

ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ

แบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

คณะผู้จัดทำ

งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ ฝ่ายวิชาการ

ส่วนที่ 1
บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

การจัดการอาชีวศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศตามแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยมีเป้าหมายหลักในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและตลาดแรงงาน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาภายใต้แนวคิด “เรียนดี มีความสุข” ซึ่งให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดทักษะวิชาชีพที่เข้มแข็งพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ ในฐานะสถานศึกษาที่มุ่งมั่นบ่มเพาะและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะวิชาชีพอันเป็นเลิศ ทั้งในประเภทวิชาคหกรรม บริหารธุรกิจ ศิลปกรรม และอุตสาหกรรมท่องเที่ยว มีบทบาทสำคัญในการผลิตกำลังคนเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจของจังหวัดแพร่และภูมิภาคภาคเหนือ อย่างไรก็ตาม ในยุคปัจจุบันที่โลกกำลังเผชิญกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด (Digital Transformation) วิทยาลัยฯ จึงต้องเผชิญกับความท้าทายและความคาดหวังที่สูงขึ้นจากสถานประกอบการ ที่ต้องการบุคลากรผู้ไม่เพียงแต่มีความรู้ทางทฤษฎี แต่ต้องมีทักษะการปฏิบัติงานจริง ทักษะการคิดวิเคราะห์ และความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับวิชาชีพ แม้ว่าวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่จะมีการพัฒนาการจัดการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง แต่จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (SAR) และรายงานผลการดำเนินงานนิเทศการจัดการเรียนการสอนในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่ายังมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาและยกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในบางรายวิชาที่ยังคงยึดติดกับการบรรยายถ่ายทอดความรู้ทางเดียว (Passive Learning) มากกว่าการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผลบางส่วนยังไม่สามารถสะท้อนสมรรถนะที่แท้จริงของผู้เรียนตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างครอบคลุม ซึ่งหากปล่อยไว้ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพและขีดความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา

จากสภาพปัญหาและความท้าทายดังกล่าว วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง เป็นระบบ และเกิดผลเป็นรูปธรรม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการวิชาการ การนิเทศภายในที่เน้นกระบวนการแบบกัลยาณมิตรจะทำหน้าที่เป็นกลไกในการ “ชี้แนะ” และ “ช่วยเหลือ” ครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด เพื่อส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สามารถออกแบบและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Active Learning) รวมถึงสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เน้นสมรรถนะวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ ให้ผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศภายใน วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ ประจำปีการศึกษา2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. **เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน** ให้สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล และสอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. **เพื่อยกระดับระบบการวัดและประเมินผล** โดยส่งเสริมให้ครูผู้สอนสร้างและใช้เครื่องมือวัดผลตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ที่สามารถสะท้อนทักษะการปฏิบัติงานและการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ
3. **เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ควบคู่กับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้** โดยใช้กระบวนการนิเทศเป็นกลไกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แก้ปัญหาชั้นเรียน และสร้างนวัตกรรมการสอนอย่างเป็นระบบ
4. **เพื่อสร้างความเข้มแข็งของระบบการประกันคุณภาพภายใน** ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ ให้มีกลไกการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลที่เป็นระบบ ต่อเนื่อง และนำข้อมูลสถิติมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

3 . เป้าหมายของการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานนิเทศภายในบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดเป้าหมายความสำเร็จออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณ (Quantitative Goals)

1. **ด้านผู้รับการนิเทศ** ครูผู้สอนวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ ร้อยละ 100 ได้รับการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. **ด้านการจัดทำแผนและการประเมิน** ครูผู้สอนร้อยละ 100 มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Active Learning) และมีเครื่องมือวัดประเมินผลตามสภาพจริงที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ
3. **ด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม** มีการรวมกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในทุกแผนกวิชา และครูผู้สอนร้อยละ 100 นำผลจากการนิเทศไปจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Classroom-based Research) อย่างน้อย 1 เรื่องต่อปีการศึกษา

3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ (Qualitative Goals)

1. **ด้านสมรรถนะของครูผู้สอน** ครูผู้สอนมีทักษะและความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อยู่ในระดับ "ดีมาก" สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสอน และเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. **ด้านคุณภาพผู้เรียน** นักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ มีทักษะวิชาชีพ ทักษะการคิดวิเคราะห์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการอาชีวศึกษา และมีความพร้อมในการออกสู่ตลาดแรงงานหรือการประกอบอาชีพอิสระ
3. **ด้านระบบการบริหารจัดการ** วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่มีรูปแบบและกลไกการนิเทศภายในที่มีความเข้มแข็ง ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data-driven) ซึ่งสามารถใช้เป็นต้นแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้

4. ขอบเขตของการนิเทศ

4.1 กลุ่มเป้าหมาย

ครูผู้สอนทุกคนที่พัฒนาการจัดการศึกษา

4.2 ประเด็นในการนิเทศ

1) การจัดการศึกษาตามนโยบาย “เรียนดี มีความสุข”

2) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ (Active Learning) เพื่อพัฒนาคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ การพัฒนาทักษะและสมรรถนะวิชาชีพ (Up-skill , Re-skill)

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน การจัดการอาชีวศึกษา นักเรียนนักศึกษาได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามมาตรฐานของหลักสูตร และมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานของความพร้อม ความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล และได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะวิชาชีพ (Up-skill , Re-skill)

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

การนิเทศการสอนแบบชี้แนะ (Coaching) เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้ที่รับ**การนิเทศภายในแบบชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring-based Internal Supervision)** หมายถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ ที่ผสมผสาน 2 กระบวนการเข้าด้วยกัน

ผู้นิเทศก์ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูที่เป็นหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้างาน ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นิเทศการสอน

ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูผู้สอนทุกสาขาวิชาที่จัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2567

กรอบแนวคิด

การนิเทศรูปแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)



พัฒนาปรับปรุง โดยครูวิไลวรรณ ร่องพืช
หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2
กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา
2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา
3. บทบาท/หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา
4. กระบวนการนิเทศการศึกษา
5. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา
6. ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา
7. รูปแบบการนิเทศ

1. ความหมายของการนิเทศการศึกษา

คำว่า การนิเทศ(Supervision)แปลว่า การให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุง ดังนั้น การนิเทศการศึกษาก็น่าจะ หมายถึงการให้ความช่วยเหลือแนะนำ หรือปรับปรุงเกี่ยวกับการศึกษาโดยเฉพาะในโรงเรียน ได้มีผู้ให้ความหมายคำว่า การนิเทศการศึกษาไว้แตกต่างกันดังนี้

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยการทำงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนี้เป็นกระบวนกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครู และมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครูเพื่อช่วยให้ครูได้ช่วยตนเองได้ สเปียร์ส (Spears;อ้างอิงในอัญชลี ธรรมะวิธีกุล .2552)

การนิเทศ หมายถึง กระบวนการ ทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเพื่อปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ทางสถานศึกษาคาดหวังไว้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2555)

การนิเทศภายใน หมายถึง การนิเทศโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน หรือภายในหน่วยปฏิบัติของหน่วยงานนั้น ๆ ผู้นิเทศอาจเป็นผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะผู้ทำการนิเทศภายในหน่วยงานนั้น ๆการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารผู้ทำการนิเทศและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน ร่วมพิจารณาปัญหา แสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหา หาทางในการทำงานร่วมกัน

จัดระบบนิเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการพัฒนาเจตคติและคุณภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลไปถึงคุณภาพของงาน ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของประชาชนที่รับบริการการนิเทศภายในสถานศึกษา มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีการนิเทศในลักษณะของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการนิเทศแบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการ PDCA เป็นแนวทางการ

2. จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

ดร.สงัด อุทรานันท์(2530)ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1) เพื่อพัฒนาคน

2) เพื่อพัฒนางาน

3) เพื่อสร้างการประสานสัมพันธ์

4) เพื่อสร้างขวัญและกาลังใจ

อาดัมและดิกกี้(AdamsandDickey,1953)ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อช่วยครูค้นหาและวิธีทำงานด้วยตัวเอง

2. เพื่อให้ครูจำแนกและวิเคราะห์ปัญหาตัวเอง

3. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกมั่นคงในอาชีพ

4. เพื่อช่วยเผยแพร่แผนการศึกษาของโรงเรียนและสนับสนุนโรงเรียน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน เสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอนและ การปฏิบัติงานของครูส่งเสริมการประสานความร่วมมือในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน และเสริมสร้างขวัญกาลังใจให้ครูมีความไว้วางใจและความมั่นคงในความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. บทบาท/หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา

ผู้นิเทศภายในซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาสามารถกำหนดภารกิจที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการได้มากขึ้น โดยพิจารณาจากแนวคิดของ กวินน์ (Gwynn, อ้างถึงในแสวง เอี่ยมองค์. ม.ป.ป. : 7-8) ที่ได้กล่าวถึงงานหลัก (Major Tasks) ของผู้นิเทศไว้ 10 ประการ คือ

1. ช่วยเหลือครูและผู้บริหารให้เข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียนได้ดีขึ้น เช่น ความต้องการ ความพร้อม และการพัฒนาการของผู้เรียนวัยต่าง ๆ

2. ช่วยเหลือครูในด้านการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ตลอดจนช่วยให้เกิดความร่วมมือของคณะครูในสถานศึกษา

3. ส่งเสริมให้ครูจัดทำและใช้อุปกรณ์ประกอบการสอน

4. ช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น

5. ส่งเสริมและให้โอกาสครูที่เชี่ยวชาญตามสาขาวิชาที่มีอยู่ในสถานศึกษา ได้ช่วยเหลือเพื่อนครูตามความรู้ความสามารถของตน

6. ให้ความช่วยเหลือครูในด้านการประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง

7. ส่งเสริม ยั่วยุ ให้ครูรู้ประเมินผลโครงการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตนเอง

8. ช่วยให้ครูประสบความสำเร็จ รู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตในสังคม

9. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงหลักสูตรและนำผลไปพัฒนา ทำให้ครูเข้าใจ สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการสอนได้จริง

10. ช่วยให้ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน และประชาชนได้รับทราบผลงานและความก้าวหน้าของสถานศึกษา

ภารกิจของผู้นิเทศที่จะต้องปฏิบัติเพื่อช่วยพัฒนาครู (สุทธนู ศรีไสย์. ม.ป.ป.: 11) ดังนี้

1. ให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู (Direct Assistance)

2. ช่วยพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

3. ให้บริการเสริมวิชาการ (In-service Education or In-service Training)

4. ช่วยพัฒนากลุ่ม (Group Development)

5. สนับสนุนครูให้ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

ภารกิจดังกล่าวนี้ เป็นส่วนสำคัญของงานนิเทศการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Organizational Goals) และความต้องการของครูผู้สอน (Teacher Needs) ซึ่งผลที่ได้รับทั้งหมดจะมีอิทธิพลยิ่งใหญ่ต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน (Improving Student Learning) และจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้นิเทศภายในสถานศึกษา มีภารกิจหน้าที่ต้องทำงานร่วมกับครูในลักษณะของการเป็นทีมงานเดียวกัน เป็นคนกระตุ้นให้เกิดการใช้กระบวนการกลุ่มในการแก้ปัญหาและพัฒนางาน โดยไม่นำบทบาทและหน้าที่ในฐานะของผู้บริหาร สั่งการตรวจสอบหรือประเมินผลโดยเด็ดขาด ต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นบรรยากาศทางวิชาการ สรุปได้ ดังนี้

1. วางแผนการดำเนินการนิเทศภายใน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (เป็นทีม)

2. ปฏิบัติการนิเทศตามแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา

3. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ตามที่ต้องการพัฒนา

4. ปฏิบัติงานวิชาการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. กระบวนการนิเทศการศึกษา หมายถึงการดำเนินการในการนิเทศให้ได้รับความสำเร็จ

แฮริส(Harris;อ้างอิงในอัญชลี ธรรมะวิธีกุล .2552)ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning)ได้แก่ การคิด การตั้งวัตถุประสงค์ การคาดการณ์ล่วงหน้า การกำหนดตารางงานการค้นหาวิธีปฏิบัติงานและการวางโปรแกรมงาน

2. ขั้นการจัดโครงการ (Organizing) ได้แก่ การตั้งเกณฑ์มาตรฐาน การรวบรวมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและวัสดุอุปกรณ์ความสัมพันธ์แต่ละขั้นการมอบหมายงาน การประสานงาน การกระจายอำนาจตามหน้าที่โครงสร้างขององค์การและการพัฒนานโยบาย

3. ขั้นการนำเข้าสู่การปฏิบัติ (Leading)ได้แก่ การตัดสินใจ การเลือกสรรบุคคล การเร้าจูงใจให้มีกาลังใจคิดริเริ่มอะไรใหม่ ๆการสาธิตการจูงใจและให้คำแนะนำการสื่อสารการกระตุ้นส่งเสริมกำลังใจการแนะนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้ความสะดวกในการทำงาน

4. ขั้นการควบคุม (Controlling)ได้แก่ การสั่งการ การให้รางวัล การลงโทษ การให้โอกาสการตำหนิการไล่ออกและการบังคับให้กระทำตาม

5. ขั้นประเมินผล (Appraising)ได้แก่ การตัดสินการปฏิบัติงาน การวิจัย และการวัดผลการปฏิบัติงานกิจกรรมที่สำคัญคือพิจารณาผลงานในเชิงปฏิบัติว่าได้ผลมากน้อยเพียงใด และวัดผลด้วยการประเมินอย่างมีแบบแผนมีความเที่ยงตรงทั้งนี้ควรจะมีการวิจัยด้วย

ชัด บุญญา (2550 : 20) ได้กล่าวถึง กระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ 8 ขั้น ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาและความต้องการจำเป็น

2. การกำหนดจุดประสงค์ที่วัดได้

3. กำหนดอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ

4. การกำหนดวิธีการที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา

5. การเลือกทางเลือกในขั้นที่ 4 มาปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา ทั้งหมดเป็นขั้นวางแผน (Plan, P)

6. การนำทางเลือก ที่เลือกไว้ไปทดลองใช้ (Implementation) เป็นขั้นดำเนินการ (Doing, D)

7. การประเมินผลการทดลอง เพื่อพิจารณาดูว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เป็นขั้นตอนการตรวจสอบ (Check, C)

8. การปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องหลังจากทดลองดูแล้ว กระบวนการของเดมิ่ง เป็นขั้นพัฒนา (Action, A)

จะเห็นว่ากระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานอย่างมีแบบแผนโดยเริ่มจากการวิเคราะห์งานการเรียนการสอนของครู เพื่อจะได้ทราบปัญหาระบุปัญหาที่จะต้องรีบแก้ไขปรับปรุงก่อนหลังแล้วจึงวางแผนที่จะดำเนินการโดยหาทางเลือกที่จะแก้ปัญหาที่ดีที่สุดต่อจากนั้นก็ดำเนินการตามแนวขั้นตอนตามลำดับจนถึงขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วจึงนำผลการปฏิบัติไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

5. ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษา

(อัญชลี ธรรมะวิธีกุล, 2552) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นในการนิเทศการศึกษามีดังนี้

1. การปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากนโยบายของรัฐบาล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิรูปการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะการทำงานของครูในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาและเทคโนโลยีด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

2. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคือโรงเรียนหรือสถานศึกษา

3. การเจริญก้าวหน้าของศาสตร์วิชาความรู้ ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มขึ้นโดยไม่หยุดยั้ง แม้แนวคิดในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ก็เกิดขึ้นใหม่อยู่ตลอดเวลา การนิเทศการศึกษาจะช่วยทำให้ครูมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับว่าสามารถพัฒนางานได้ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้พัฒนาขึ้น จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะหรือการนิเทศการศึกษาจากผู้ชำนาญการโดยเฉพาะ จึงจะทำให้แก้ไขปัญหาได้สำเร็จลุล่วง

5. การจัดการศึกษาของประเทศเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ จะต้องมีการควบคุมดูแลด้วยระบบการนิเทศการศึกษา

6. การนิเทศการศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาการทำงานของครู แม้ว่าครูจะได้รับการฝึกฝนมาอย่างดีแล้วก็ตาม แต่ครูก็จะต้องปรับปรุงฝึกฝนตนเองอยู่เสมอในขณะ ที่ทำงานในสถานการณ์จริง ผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา

6. บุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา

บุคลากรการนิเทศการศึกษา บุคลากรผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา ได้แก่

1) ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน หรือ สถานศึกษา

2) ผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์

3) คณะครูผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษา

บุคคลทั้ง 3 กลุ่มนี้ถึงแม้จะมีหน้าที่ให้การนิเทศการศึกษา แต่เนื่องจากการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันก็ทำให้บทบาท และหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศการศึกษามีความแตกต่างกันด้วย

สงัด อุทรานันท์กล่าวว่า การนิเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือครูในทุกด้านที่จะทำให้ครูผู้สอนเป็นผู้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ดังนั้นความสำคัญของการนิเทศการศึกษาจึงไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งของบุคคลเป็นสำคัญ แต่จะขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของบุคคลนั้นๆ มากกว่าเรื่องอื่นใด และยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติและ คุณลักษณะของผู้นิเทศไว้ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติของผู้นิเทศ ได้แก่

1) มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎและระเบียบ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาและข้าราชการครูตลอดจนกฎหมายกฎและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

2) มีความรู้และทักษะในกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร และงานที่ต้องรับผิดชอบ

3) มี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติและแผนการศึกษาปัจจุบัน

4) มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้าน การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย

5) มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน และทำงานร่วมกับ ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยดี

6) มีบุคลิกลักษณะ และมนุษยสัมพันธ์ดีเหมาะสมที่จะทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ และการบริหารการศึกษา

7) มีความประพฤติและปฏิบัติดีเป็นแบบอย่างแก่ครูได้

8) มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการนิเทศการศึกษาและเจตคติที่ดีต่อการนิเทศการศึกษา

9) มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำและเสนอแนะวิธีแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในความ รับผิดชอบ

2. คุณลักษณะของผู้นิเทศ ได้แก่

มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมั่นใจในตนเอง กระฉับกระเฉง ว่องไว กระตือรือร้น เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง มีมนุษยสัมพันธ์ดีเป็นกันเองกับครูมีสุขภาพ ดีทั้งทางกายและใจ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้มีเทคนิคในการพูดและสื่อความหมายได้ดี มีความสามารถในการสาธิตการสอน มีความสามารถทาง ด้านประเมินผลและวิจัยมีความสามารถใน การสร้างการยอมรับและความเชื่อมั่นจากผู้อื่น มีความสามารถในการเลือกใช้เทคนิคการนิเทศ การศึกษาได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีมีความเป็นประชาธิปไตย มีความประพฤติดี มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม รู้จักประมาณตน มองโลกในแง่ดีมีอารมณ์ขัน รับฟังเคารพ ในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความจริงใจ รู้จักยกย่องชมเชยและผู้ที่ทำดีเป็นคนตรง ต่อเวลา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความตั้งใจจริงในการทำงาน อดทน เป็นนักวิจัยและรู้จัก ประยุกต์

สงัด อุทรานันท์ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นิเทศ 4 ด้าน คือ

1) ด้านลักษณะส่วนตัว ผู้ทำ หน้าที่นิเทศควรเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความมั่นใจในตนเอง มีความอดทนกระฉับกระเฉง ว่องไว เป็นคนที่เปิดเผย ไม่เย่อหยิ่ง และมีมนุษยสัมพันธ์

2) ด้านความรู้ความสามารถ ผู้ที่นิเทศ การศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความรู้ในระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้มีเทคนิค ในการพูด มีความสามารถในการสาธิตการสอน มีความสามารถด้านการประเมินผลและงานวิจัย

3) ด้านการแสดงออกทางพฤติกรรม ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศควรมีความเป็นประชาธิปไตยมองโลกในแง่ดีเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นรู้จักการยกย่องชมเชย ผู้ที่ทำดี

4) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ผู้นิเทศการศึกษาจะต้องเป็นคนตรงต่อเวลามีความ ซื่อสัตย์สุจริตและมีความตั้งใจจริงในการทำงาน

ชารี มณีศรี ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นิเทศที่ดี ดังนี้

1) เป็นผู้ประสานงานที่ดี

2) มีความรู้ในหลักการนิเทศเป็นอย่างดี

3) มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ

4) เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้

5) ตระหนักในหลักประชาธิปไตย

6) ไม่เป็นผู้คบยาก

7) ให้ คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาของครูได้เป็นอย่างดี

8) เป็นผู้รักษาความลับ เมื่อพบข้อบกพร่องของครูให้ คำแนะนำแก่ครูโดยตรง

9) เป็นผู้มีความระมัดระวังในการวินิจฉัยปัญหาต่างๆ

10) เป็นผู้ที่คณะครูให้ ความไว้วางใจ

11) เป็นคนที่เปิดเผยเข้าใจมนุษย์

สุทธนู ศรีไสย ได้ให้แนวคิดว่าผู้นิเทศทางการศึกษา จะต้องมีลักษะพิเศษบางประการที่ เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่องาน การให้ ความช่วยเหลือแก่ครูเพื่อปรับปรุงการสอนให้มีคุณภาพ ดังนั้นนลักษณะพื้นฐานของผู้นิเทศ ที่ควรจะมี อยู่ในตัว อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. พื้นฐานความรู้ (Knowledge Base) ในเรื่องนี้ผู้นิเทศควร จะต้องมีความเข้าใจหน้าที่ของครูผู้สอนเข้าใจบทบาทของผู้มีส่วนร่วมในงานการนิเทศการศึกษา รวมทั้งพื้นฐานของความรู้ในเรื่องของการพัฒนาคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยผู้ใหญ่ที่จะต้องเกี่ยวกับ งานอาชีพครู

2. ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้นิเทศจะต้องทราบว่ามี พฤติกรรมของการนิเทศในลักษณะใดบ้างที่ จะมีผลต่อครูผู้สอนแต่ละคนหรือเป็นกลุ่มมากที่สุด

3. ทักษะเฉพาะ(Technical Skills) ในกรณีนี้ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะเฉพาะในด้านการสังเกต (Observing) การวางแผน (Planning) การประเมินผล (Assessing) และการประเมินผลภายหลังการ ปรับปรุงการสอน (Evaluating Instructional Improvement) องค์ประกอบทั้งสามประการดังกล่าว นับว่าเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่ผู้นิเทศการศึกษาทุกคนควรจะมีสำหรับภารกิจของผู้นิเทศที่ จะต้องปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบพื้นฐานหลักทั้งสามเพื่อช่วยพัฒนาครูเป็นดังนี้ ให้ความช่วยเหลือโดยตรง กับครู (Direct Assistance) ช่วยพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) ให้บริการเสริม วิชาการ (In-service Education or In-service Training) ช่วยพัฒนากลุ่ม (Group Development) และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ภารกิจทั้งหมดนี้ จะเป็นส่วนสำคัญ อย่างมากของงานนิเทศการศึกษาที่

จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ (Organization Goals) และความต้องการของครูผู้สอน (Teacher Needs) ซึ่งผลที่ได้รับงหมดจะมีอิทธิพลยิ่งใหญ่ต่อการ ปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน (Improving Student Learning) และจากงานการนิเทศการศึกษา ทั้งหมดดังกล่าวแล้วเราอาจจะกล่าวได้ว่า ครูเป็นทัพหน้าของความสำเร็จทางการสอน ในขณะที่ งานนิเทศการศึกษาเป็นทัพหลังที่จะช่วยสนับสนุนในด้านของความรู้และทักษะให้กับครูนำไปปรับปรุง การสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับกล่าวโดยสรุปผู้ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ตำแหน่งเป็นสำคัญ แต่จะขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของบุคคลนั้นๆ มากกว่า ผู้นิเทศก์จึงเป็นบุคคลใด ก็ได้เช่น อาจเป็นผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ซึ่งมีหน้าที่ โดยตรงในการนิเทศ หรือครูผู้ได้รับมอบหมายให้ ทำหน้าที่นิเทศนอกเหนือจากภาระการสอนตามปกติซึ่งถือว่าเป็นภาระหลักของความเป็นครูและโดยที่การนิเทศเป็นกิจกรรมที่มุ่งในการช่วยในการพัฒนาครูให้มีความเจริญงอกงามในวิชาชีพ ผู้นิเทศจึงจำเป็นต้องเป็น

บุคคลที่มีความรู้กว้างขวางในเรื่องที่จำเป็นต่อการพัฒนาครูเช่น มีความรู้ความเข้าใจ ในกฎระเบียบต่างๆ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แผนการศึกษา นโยบายการศึกษา และเนื้อหาสาระใน หลักสูตร พร้อมกับมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ความสามารถ ในการประสานงานและทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้หรือ สื่อความหมาย พร้อมกับการมีทักษะเฉพาะที่สำคัญ เช่น ทักษะในการสังเกต การวางแผน และการประเมินผล เป็นต้น

7. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศ

ผู้นิเทศมีภาระหน้าที่หลายอย่าง แต่หน้าที่หลักคือการช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการสอน ซึ่งต้องเกี่ยวกับกับงานหลายด้านและบุคลากรหลายฝ่าย นักการศึกษาหลายท่านจึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศไว้ ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้ประสาน
2. บทบาทเป็นที่ปรึกษา
3. บทบาทเป็นผู้นำกลุ่ม
4. บทบาทเป็นผู้ประเมิน
5. บทบาทในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดประเมินผล
6. บทบาทเป็นนักวิจัย เป็นผู้ที่นำผลการวิจัยเสนอแนะให้ครูใช้ และดำเนินการวิจัยโดยเฉพาะการวิจัยปฏิบัติการ
7. บทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการช่วยเหลือให้ครูมีการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงพัฒนา
8. เป็นครูต้นแบบ คือ สามารถสาธิตการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ครู และแนะนำวิธีการสอนแก่ครูได้

8. **รูปแบบการนิเทศ**

แฮริส (Harris,1985) แบ่งการนิเทศตามลักษณะที่เด่นของการนิเทศ
ได้ 2 แบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบเน้นการให้คำแนะนำ(Tractive Supervision) แบบนี้ผู้นิเทศจะให้ คำแนะนำ ให้ผู้ได้รับการนิเทศนำไปปรับปรุงแก้ไข

2. การนิเทศแบบเน้นความเป็นพลวัต (Dynamic Supervision) แบบนี้ผู้นิเทศจะจุดประกายทางด้านความคิดเพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้รับการนิเทศนำไปปฏิบัติ ผู้ได้รับการนิเทศ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ที่ตนเองมีมาปรับปรุงการสอนตาม ความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

ดี เทนเนอร์ และ แอล เทนเนอร์ (D. Tanner and L. Tanner,1987) แบ่งการนิเทศตาม ลักษณะของผู้นิเทศได้ 4 แบบ ดังนี้

1. การนิเทศแบบตรวจตรา(Inspection Supervision) การนิเทศแบบนี้เป็นแบบเก่าแก่ที่มีใช้มานาน ผู้นิเทศก์จะตรวจการทำงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ระเบียบของหลักสูตรที่กำหนดไว้

2. การนิเทศแบบเน้นผลงาน (Supervision as Production) การนิเทศแบบนี้จะดู ผลงานของสถานศึกษาว่าสามารถผลิตผู้เรียนออกสู่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่มากน้อย เพียงใด บางคนเรียกการนิเทศแบบวิทยาศาสตร์ เพราะมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็น ระบบระเบียบตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน

3. การนิเทศแบบคลินิก (Clinical Supervision) การนิเทศแบบนี้เน้นที่การปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอนในลักษณะที่พิจารณาและแก้ไขตามความเหมาะสมของผู้ได้รับการ นิเทศแต่ละแห่ง จึงคล้ายกับการรักษาอาการเจ็บป่วยของคนไข้ แต่ การนิเทศการศึกษาจะมุ่งให้ผู้ได้รับการนิเทศเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนให้มี ความเหมาะสม โดยผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศจะได้พบปะเผชิญหน้ากันและรับคำแนะนำไป ปรับใช้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของการใช้งาน

4. การนิเทศแบบเน้นการพัฒนา (Developmental Supervision) การนิเทศแบบนี้ เน้นพัฒนาผู้ได้รับการนิเทศ ให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเองได้ตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

กลิคแมน (Glickmam,1981) ได้แบ่งวิธีการนิเทศแบบนี้ เป็น 3 วิธีคือวิธีที่มีการชี้นำ ไม่มีการชี้นำ และวิธีผสมผสาน โดยพิจารณาตามความสามารถ ของผู้ได้รับการนิเทศ

การนิเทศในประเทศไทยมีการนำรูปแบบการนิเทศของต่างประเทศมาใช้ขณะเดียวกัน ก็มีการพัฒนารูปแบบการนิเทศของตนเองขึ้นมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมของไทย ซึ่งมี รูปแบบหลายรูปแบบดังต่อไปนี้

การนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา การนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา (Buddy Supervision) (บูรชัย ศิริมหาสาคร, 2552, Online) คือ การนิเทศโดยตรงที่เปิดโอกาสให้ครู 2 คน ได้ดึงเอาศักยภาพทางการสอนที่มีอยู่ใน ตัวของแต่ละคนออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยเริ่มต้นจากการจับคู่สัญญา เพื่อสร้างมิตร สัมพันธ์อันดีต่อกัน และใช้สัมพันธภาพอันดีนี้เป็นตัวนำไปสู่กิจสัมพันธ์หรือความสำเร็จในการจัดกระบวนการเรียน

การสอนแบบนี้ใช้ระบบกระบวนการทำงานแบบกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process) และใช้ แนวคิดที่มุ่งทั้งการพัฒนาคนและพัฒนางาน คือ เน้นมิตรสัมพันธ์(Concern for People) และ กิจสัมพันธ์(Concern for Production)เป็นหลักเพราะทุกคนย่อมมีทั้งข้อดีและข้อเสียอยู่ใน ตัวเอง โดยถ้ามีความชอบที่เหมือนกันจะทำ ให้เป็นเพื่อนกันได้ง่ายขึ้น การนิเทศก็จะเป็นไป อย่างราบรื่น

การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร การนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร (อัญชลี ธรรมะวิธีกุล, 2009, Online) เป็นการ ชี้แนะและช่วยเหลือด้านการเรียนการสอนในกลุ่มเพื่อนครูด้วยกัน มีหลักการนิเทศที่เน้นประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ

1) การสร้างศรัทธา ผู้นิเทศจะต้องสร้างศรัทธา เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับและเกิดความ สนใจที่จะใฝ่รู้การจัดกระบวนการเรียนรู้

2) การสาธิตรูปแบบการสอน ผู้ให้การนิเทศจะต้องแสดงให้เป็นที่ประจักษ์ชัดว่า การ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นสามารถปฏิบัติและทำได้จริงๆ และเพื่อนครูสามารถนำรูปแบบ ไปประยุกต์ในชั้นเรียนได้

3) การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ จะต้องมีการพบปะกันอย่าง สม่ำเสมอ มีการคิดแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน

4) การติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ผู้นิเทศจะต้องบันทึกการนิเทศอย่าง สม่ำเสมอ สังเกตและรับฟังข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนครูการนิเทศ ศึกษาปัญหาและแนว ทางแก้ไข เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้นใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสืบไป

การนิเทศแบบสอนแนะ เป็นกระบวนการแนะนำและการสอนงานแบบรายบุคคล เพื่อพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน ปกติมักใช้กับผู้ที่มีความสามารถ ในบางด้านที่ยังไม่สมบูรณ์และเป็นวิธีการในการกระตุ้นให้พัฒนาการทำงาน (Blanchard and Thacker, 2004) การนำแนวคิดกระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศ จึงช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการนิเทศในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้สอนในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตน ตามเป้าหมายที่กำหนด ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน และส่งเสริม การสร้างบรรยากาศของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีการเกื้อกูลกันและกันอย่างเป็นมิตร โดยมีผู้สอนงาน (Coach) ซึ่งเป็นผู้รู้ที่เข้ามาส่งเสริมความรู้และฝึกฝนทักษะที่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ผู้สอนต้องการ พัฒนาก่อนการสอน ทำการสังเกตการสอน และกระตุ้นให้ครูผู้สอนวิเคราะห์และสะท้อนผล การปฏิบัติการสอนของตนเองจนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนได้ตรงตามเป้าหมาย และมีพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้คอยสนับสนุนส่งเสริม ให้กำลังใจตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้สอนสามารถพัฒนาบทเรียนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนิเทศในศตวรรษที่ 21 ยังต้องมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยสนับสนุนให้ การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อความต้องการของผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะระบบ เครือข่ายสังคมออนไลน์ทางการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการนิเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา การเสนอแนะแหล่งการ เรียนรู้และการนิเทศออนไลน์ ซึ่งช่วยทำให้ผู้นิเทศสามารถติดตามพัฒนาการของผู้สอนได้อย่าง สม่ำเสมอและต่อเนื่อง กระบวนการนิเทศดังกล่าวข้างต้นจะช่วยพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด การประสานความร่วมมือ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอน อันจะนำไปสู่การพัฒนา สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศุภวรรณ สัจจพิบูล, 2560)

การนิเทศสอนงาน(Coaching) (อัญชลี ธรรมะวิธีกุล, 2009, Online) เป็นการนิเทศที่เน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู การนิเทศแบบนี้จัดเป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งซึ่งจะทำอย่างเป็นทางการและ/หรือไม่เป็น ทางการก็ได้ โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เป็นการสื่อสาร แบบสองทาง (Two way Communication) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ทำการสอนได้ รวมกันแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การนิเทศแบบนี้ จะก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงาน (Coach) และผู้ ถูกสอนงาน (Coachee) ซึ่งการสอนงานที่ดีจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อม โดยเป็นความพร้อมของทั้งผู้สอนงานและผู้ ถูกสอนงาน ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครู ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ เฉพาะตัว (Personal Attributes) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Result Oriented) โดยจะต้องมีการตกลงยอมรับร่วมกัน (Collaborative) ระหว่างผู้นิเทศ และครูผู้ได้รับการนิเทศ โดยการนิเทศการสอนงานจะมุ่งเน้นไป ที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นสำคัญ (Individual Performance)

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) การให้คำชี้แนะเป็นกระบวนการที่ผู้ชี้แนะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้รับการชี้แนะพัฒนาตนเอง และพัฒนาการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมให้ผู้รับการชี้แนะใช้ศักยภาพของตน ค้นหาแนวทาง แก้ปัญหาและพัฒนาตนเองทั้งในด้านส่วนตัวและสมรรถนะทางวิชาชีพ ทักษะการสื่อสารและ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การชี้แนะสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการนิเทศการศึกษาได้โดยเฉพาะการชี้แนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขั้นตอนในการ ดำเนินการ คือ การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและสัมพันธภาพ การกำหนดเป้าหมายการ เข้าใจสภาพที่เป็นจริง การแสวงหาและคิดค้นทางเลือก และการมีเจตนาแน่วแน่ในการปฏิบัติสำหรับการประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับปัญหาและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งมีองค์กร นักวิชาการ นักการศึกษา ได้กล่าวถึงกระบวนการการนิเทศไว้หลากหลาย ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2550: 137)

สรุปขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning)

2. การสร้างความเข้าใจและการเตรียมการนิเทศ (Informing)

3. การปฏิบัติการนิเทศ (Doing)

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing)

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553: 2-7) สรุปขั้นตอนกระบวนการนิเทศแบบ PIDRE ผสานเทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผนการนิเทศ (Planning : P) ผู้นิเทศวางแผนการปฏิบัติงานนิเทศ เพื่อให้ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาของการกิจกรรมการเรียนรู้ของครูผู้สอน

2. ขั้นให้ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน (Informing : I) ผู้นิเทศทบทวนการจัด กระบวนการเรียนรู้อีกครั้งหนึ่ง

3. ขั้นการปฏิบัติงาน (Doing: D) ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศโดยในขั้นนี้ดำเนินการใช้เทคนิค การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ ผู้นิเทศให้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ครูและผู้บริหารเห็น ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาผู้เรียน โดยอาจมีแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เป็นต้น เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้บริหารมีข้อมูลในการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู เป็นการสร้างแรงจูงใจในการ ดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย

3.2 การดำเนินการให้คำชี้แนะ ผู้นิเทศสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การเตรียมสื่อการเรียนรู้ การดำเนิน กิจกรรม การใช้คำถาม การร่วมกิจกรรมและการตอบคำถามของนักเรียน ตลอดจนผลงานของนักเรียน ให้คำชี้แนะแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในกรณีที่ครูมีปัญหาหรือครูจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ยังไม่ถูกต้อง หลังจากผู้นิเทศได้รับข้อมูลจากการสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้รับการ นิเทศเล่าวิธีการทำงาน ปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 การสรุปผลการให้คำชี้แนะ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศช่วยกันสรุปจุดเด่น จุดด้อยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และผู้นิเทศให้ข้อมูลความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ครูนำไปปรับปรุงการจัด กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น หลังจากนั้นผู้รับการนิเทศศึกษาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพิ่มเติมจากวีดีทัศน์เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งต่อไป

4. ขั้นสร้างขวัญและกำลังใจ (Reinforcing : R) ผู้นิเทศกล่าวชื่นชมและให้กำลังใจแก่ผู้รับ การนิเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ยกย่องการให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และแบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในที่ประชุม AAR โดยมีผู้บริหารศึกษานิเทศก์ หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้า ร่วมประชุมด้วย

5. ขั้นประเมินผลผลิตและกระบวนการดำเนินงาน (Evaluating – E) ผู้นิเทศรวบรวมและ วิเคราะห์ผลจากแบบการนิเทศ และแบบสังเกตชั้นเรียน เพื่อสรุปผลการนิเทศ นำผลไปปรับปรุง พัฒนาและวางแผนนิเทศในครั้งต่อไป รายงานผลการนิเทศให้โรงเรียนทราบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไป สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 8-12) สรุปกระบวนการนิเทศภายใน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบไปด้วย

ขั้นที่ 1 วัตถุประสงค์ของการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีดังนี้

1.1 เพื่อทราบสภาพการศึกษาและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในขณะนั้น

1.2 เพื่อทราบสภาพที่เป็นปัญหา

1.3 เพื่อทราบความต้องการ

1.4 เพื่อกำหนดแนวทางตัดสินใจในการแก้ปัญหา

1.5 เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ

1.6 เพื่อปฏิบัติงานให้บรรวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 2 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพเป็นจริง หรือกำลังอยู่หรือกำลังดำเนินการอยู่ในขณะนั้น

ขั้นที่ 3 สภาพปัญหา หมายถึง สภาพความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอยู่ หรือผลที่ปรากฏกับ สิ่งที่ต้องการให้เป็นหรือเป้าหมาย

ขั้นที่ 4 ความต้องการ หมายถึง สิ่งที่เป็นปรารถนาตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ขั้นที่ 5 วิธีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก การวางแผนติดตามประเมินผลการนิเทศภายในมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นเตรียมการวางแผน

2.2.1 ทำความเข้าใจ ขอบข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ทำแผนและโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

2.2.2 นำผลการศึกษา ข้อมูล จากสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของ โรงเรียน มาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข

2.2 ขั้นลงมือปฏิบัติการวางแผน คณะทำงานจัดประชุมครู โดยนำประเด็นปัญหาและ ความต้องการที่สำคัญจากการศึกษา สภาพปัจจุบัน และนโยบายของหน่วยเหนือพิจารณาแล้วสรุปว่า ปีงบประมาณนี้มีงานสำคัญอะไรบ้าง การกำหนดการวางแผน หรือการจัดทำโครงการเพื่อสนอง นโยบายและความต้องการของโรงเรียน จะต้องพิจารณาตัดสินใจกำหนดตามลำดับความสำคัญของ งานและเขียนไว้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

2.3 ขั้นประสานแผน มีรายละเอียดเป็นขั้นตอน ได้แก่ การทบทวนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ งบประมาณ เวลา ประสานคนและประสานงาน

2.4 ขั้นเตรียมนำแผนไปปฏิบัติ โดยทำคู่มือปฏิบัติงาน

2.4.1 จัดทำแผนเป็นรูปเล่ม

2.4.2 ทำปฏิทินปฏิบัติงาน

3. การปฏิบัติการนิเทศภายใน การปฏิบัติการนิเทศภายใน หมายถึง การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการ นิเทศภายในโรงเรียน โดยได้ดำเนินการนิเทศภายในจำนวน 3 กิจกรรม ได้แก่กิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน กิจกรรมการให้คำปรึกษาแนะนำ และกิจกรรมการให้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ โดยการปฏิบัติการ นิเทศดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือนิเทศเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และนิเทศเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

4. การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ หมายถึง การตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับ จุดประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ การประเมินผลการบิเทศภายในเพื่อทราบผลการดำเนินงานอาจ ประเมินทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการนิเทศ โดยมีขอบข่ายการประเมินตามกิจกรรมในโครงการ เช่น

4.1 ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

4.2 ประเมินความคิดเห็น

4.3 ประเมินกระบวนการนิเทศ สรุปผลการประเมิน เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป หลังจากที่มีการประเมินผลแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการสรุปและรายงานผลการประเมินทั้งนี้เพื่อ รวบรวมข้อมูล 2 ประการ คือ

1. ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ได้แก่ ความพร้อมในการดำเนินการมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ร่วมงาน การอำนวยการ การควบคุมและการรายงาน

2. ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ได้แก่ ด้านปริมาณและด้านคุณภาพแบบรายงานการประเมินผลโครงการ มีดังนี้ การเสนอรายงานผลการประเมิน เป็นหลักฐานที่รวบรวมข้อมูลจากผลการประเมินไว้ประกอบการพิจารณาการวางแผนในอนาคต คณะทำงานควรเสนอรายงานเมื่อได้สรุปผลการ ประเมินผลโครงการในที่ประชุม เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ

5. ขั้นการขยายผลต่อยอด และยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยการนำเสนอคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ

ประเมินผลและการนิเทศการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษานำไปขยายผล นันทยา เศรษฐจิตต์ (2553: ออนไลน์) กล่าวถึงการนิเทศแบบให้คำปรึกษาแนะนำ/ เสนอแนะ (Coaching) ไว้ว่าการให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการ นิเทศ คือ การนิเทศแบบเสนอแนะ Coaching Technique เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ (Coach) ในลักษณะที่ ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไป ถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบในหน้าที่สูงขึ้น (เช่น ในกรณีแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศ) หรือเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

ซึ่งขั้นตอนการนิเทศ แบบโค้ชชิ่ง มี 4 ขั้นตอน เขียนเป็นสัญลักษณ์ คือ CQCD

C - Compliment หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Coach และผู้ให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นสัมพันธภาพที่สร้างความไว้วางใจ ความสบายใจ ยินดีร่วมในแนวทางของ Coaching Techniques นับเป็นบทบาทสำคัญของ Coach ที่จะต้องดำเนินการ ดังนั้น ควร ดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลของผู้ที่รับการแนะนำ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น ความชอบ อัธยาศัย จุดอ่อน จุดที่ต้องปรับปรุง ข้อมูลต่าง ๆ ควรบันทึกไว้อย่างเป็นระบบมีความเหมาะสม

2) นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การชมเชย หรือการสร้าง บรรยากาศเพื่อการเชื่อมโยงไปสู่ขั้นต่อไป

Q - Question หมายถึง การถามเน้นการถามในเชิงขอความคิดเห็นไม่ให้ผู้ตอบจนมุม หรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม ซึ่งผู้เป็น Coach อาจจะใช้ความเหมาะสมของผู้รับ คำแนะนำและสภาพปัญหา เช่น - คุณคิดว่าผมจะช่วยอะไรได้บ้าง

- คุณคิดว่ามีวิธีการอะไรบ้างที่แก้ปัญหานี้
- คุณคิดว่าถ้าใช้วิธีการนี้แล้วจะเกิดอะไรขึ้น
- ทุกอย่างจะต้องมีข้อดีและข้อจำกัด คุณคิดว่าวิธีนี้อะไรคือข้อดี อะไรคือข้อจำกัด
- คุณคิดว่าข้อจำกัดนั้น ๆ จะมีทางแก้ไขหรือควรทำอย่างไรหรือ จะหาทางออก อย่างไร ในสภาวะหรือในสภาพเช่นนี้
- คุณคิดว่าถ้าคุณจะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น มีอะไรบ้างที่เราควรทำ
- ที่คุณคิดว่า “ไม่ดี ยังไม่ดี คืออะไรบ้าง” “คุณคิดว่า มีอะไรบ้างที่คุณต้องการ เสริมเพิ่มเติม”

C - Correct หมายถึง การเสนอแนะแนวทางแก้ไข ในขั้นตอนนี้ผู้เป็น Coach ควรให้ ความสำคัญในขั้นตอนที่สืบเนื่องจากขั้น Question นำคำตอบของผู้รับคำแนะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในส่วนที่ยังบกพร่องและสังเคราะห์เป็นแนวการปฏิบัติหรือการพัฒนางานในลักษณะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และในขั้นตอนนี้ควรกำหนดบทบาทในการปฏิบัติแต่ละเรื่องชัดเจน

D - Demonstrate หมายถึง การนำข้อเสนอหรือแนวทางที่ตกลงกันไว้ในขั้นตอนของ

C - Correct หรือแผนการใช้นวัตกรรม ซึ่งผู้รับคำแนะนำเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้เป็น Coach เป็นผู้แนะนำอย่าง ใกล้ชิด บางครั้ง Coach อาจต้องสาธิต

สรุป การนิเทศการสอนแบบชี้แนะ(Coaching)) เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศก์และผู้ที่รับการนิเทศ ผู้นิเทศก์จะชี้แนะช่วยให้ผู้รับการนิเทศ ได้บรรลุเป้าหมายการทำงานใน ระดับ

สูงขึ้น เป็นเทคนิคหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริม การเรียนรู้อันสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดีขึ้นและสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3

แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายใน (Internal Supervision) เป็นการนิเทศโดยบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันเป็นการมองงานและพัฒนางานโดยผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน ซึ่งสามารถช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที และสามารถพัฒนางานให้ดีขึ้น ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้

ปรัชญาวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่

คุณธรรมดี ทักษะเด่น เน้นนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง "

คุณธรรมดี มีคุณธรรม 8 ประการ ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สะอาด สุภาพ สามัคคี มีน้ำใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจจนบรรลุจุดมุ่งหมาย

ทักษะเด่น มีความชำนาญในสาขาวิชาชีพ เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

เน้นนวัตกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ในสาขาวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมเป็นที่ยอมรับ ทั้งในระดับประเทศ ระดับอาเซียน และระดับสากล

น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเองได้ให้มีความพอเพียงกับตัวเอง (Self Sufficiency) อยู่ได้โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้ตนเอง และผู้อื่น ซึ่งต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อนมีความพอกินพอใช้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ย่อมสามารถ สร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศได้

วิสัยทัศน์

" ผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สู่เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี "

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะตามคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ
3. ยกระดับคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษา
4. สร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพ ปลูกจิตอาสาด้วยการบริการสังคม
5. พัฒนาผู้บริหารและบริหารจัดการด้วยระบบบริหารงานคุณภาพ
6. ยกระดับคุณภาพงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์

รูปแบบการนิเทศ

การนิเทศการสอนแบบชี้แนะและพี่เลี้ยง

เทคนิคการนิเทศสอนแนะ (Coaching) เป็นการสอนงานครู โดยผู้สอนงาน (Coach) เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนแนะ (coaches) เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาการนิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู Coaching เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศก์ และ ครู เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communication) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศก์ และครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนแนะ (Coach) และผู้ถูกสอนแนะ (Coached) อย่างไรก็ตามการที่จะ Coaching ได้ดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอน แนะและผู้ถูกสอนแนะ กระบวนการสอนแนะ (Coach) กระบวนการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง (coaching is a process of helping people to help themselves) มีนักการศึกษานำเสนอกระบวนการชี้แนะที่หลากหลาย เนื่องจาก การชี้แนะมีกระบวนเฉพาะได้แก่ การชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) การชี้แนะการสอน (instructional coaching) เพื่อนชี้แนะ (peer coaching

กระบวนการชี้แนะโดยทั่วไปมีขั้นตอนของกระบวนการดังนี้

1. ขั้นก่อนการสอนแนะ (pre-coaching) ก่อนดำเนินการชี้แนะ มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการสอนแนะร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินการชี้แนะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (deep approach) ดังนั้นประเด็นที่ชี้แนะจึงเป็นจุดเล็ก ๆ แต่เข้มข้น ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง แจ่มแจ้ง ช่วยคลี่ปม บางประการให้เกิดผลในการปฏิบัติได้จริง ในกรณีการสอนกระบวนการคิด มีประเด็นมากมายที่ต้องช่วยกันขยับ ขับเคลื่อนไปทีละประเด็น เช่น การใช้คำถามกระตุ้นคิด การใช้กิจกรรมที่ช่วยให้คิดได้อย่างหลากหลาย การใช้ผัง กราฟิก (graphic organizer) มาใช้ในการนำเสนอความคิด การช่วยให้นักเรียนอธิบายกระบวนการคิด กระบวนการทำงานของตนเอง ซึ่งในประเด็นเหล่านี้ก็ยังมีประเด็นย่อย ๆ ที่ซ้อนอยู่มากมาย ทั้งผู้ชี้แนะและคุณครูแต่ละคนก็ต้องวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการชี้แนะนั้น จะชี้แนะลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่อง หนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นการสอนแนะ (coaching) ในขั้นของการสอนแนะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้น คือ

2.1 การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะพยายามทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสม กับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ ได้แก่

1) การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น

2) การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการสอน ชิ้นงานของนักเรียน

3) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2.2 การให้คุณครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญขั้นหนึ่ง ที่พบว่า ครูไม่ได้ตระหนักรู้ใน

สิ่งที่ตนเองสอนหรือกระทำลงไปนัก แต่การที่จัดให้มีโอกาสได้ “นึกย้อนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง

2.3 ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกตการทำงานและฟังครู อธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งผู้ชี้แนะต้องอาศัย ปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าคุณครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอ ข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

1) เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหาก็จำเป็นต้องแก้ไขปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

2) เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

3. ขั้นสรุปผลการสอนแนะ (post-coaching) เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนแนะเปิดโอกาสให้คุณครูได้สรุปผลการสอนแนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญ ไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ ความเข้าใจ อันใหม่ที่ได้รับการการสอนแนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกัน เรื่องให้ความ ช่วยเหลืออื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

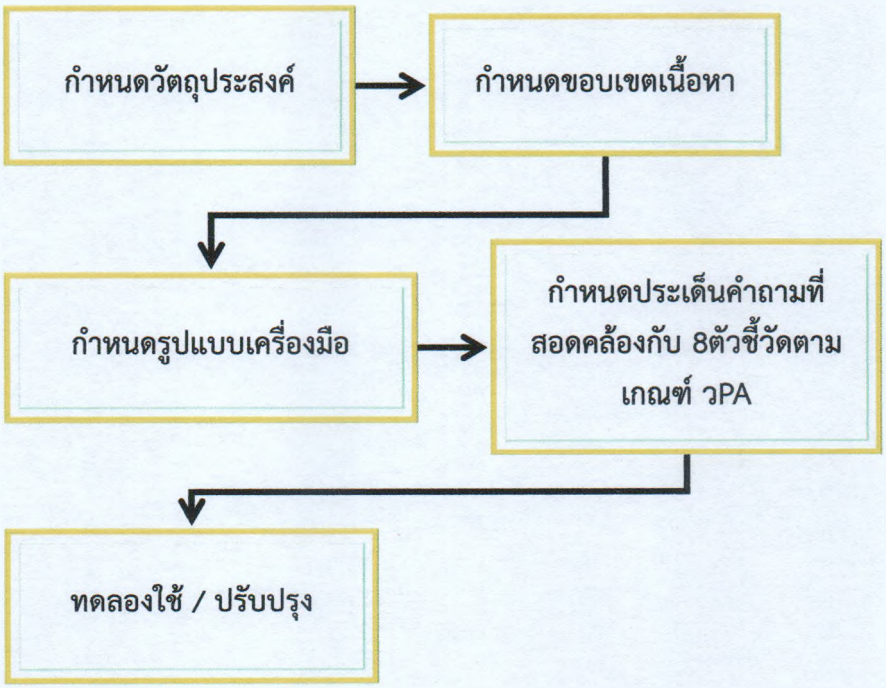
ส่วนที่ 4
การสร้างเครื่องมือการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนว่า การนิเทศจะทำเพื่อแก้ปัญหาเรื่องใด จะทำการนิเทศเมื่อไร นิเทศอย่างไรและร่วมกับใคร ต้องทำให้การนิเทศมีระบบที่ดีมีความต่อเนื่องและสามารถนิเทศได้อย่างตรงจุดอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบและวิเคราะห์ผลได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำ

ความหมายของเครื่องมือการนิเทศการศึกษา

เครื่องมือการนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่ช่วยให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศการสอนเพื่อแก้ปัญหา และพิจารณาการทำงานของครู เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร บรรลุจุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ระดับใดเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ทราบปริมาณและคุณภาพของงาน ข้อมูลที่ได้นี้ใช้ในการตัดสินใจของผู้นิเทศว่า จะต้องปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างไร โดยพิจารณาจากที่มา สาเหตุของปัญหา ความต้องการ เพื่อการวางแผนแก้ปัญหาได้ถูกต้อง สุดท้ายคือ ทำให้การปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทุกประการ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือนิเทศ



พัฒนาปรับปรุง โดยครูวิไลวรรณ ร่องพืช
หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

บทที่ 5

การสรุปผล และการรายงานผลการนิเทศ

การสรุปผล และการรายงานผลการนิเทศ เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ต้องสรุปผลการจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่นำไปใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ ส่วนการรายงานผล ต้องรายงานผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศในกิจกรรม/โครงการ นั้น ๆ รวมทั้งควรนำเสนอจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนา จึงจะทำให้การนิเทศนั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการศึกษาต่อไป

การรายงานผลการนิเทศ

ผู้นิเทศต้องดำเนินการสรุปทุกครั้งหลังการนิเทศ และควรสรุปในภาพรวมในแต่ละภาคเรียน เพื่อรายงานผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อสรุปจากการนิเทศไปประกอบการตัดสินใจพัฒนา หรือปรับปรุงงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ข้อควรคำนึงถึงในการเขียนรายงานการนิเทศ

1.กำหนดประเด็นการนิเทศให้ชัดเจน

2. สรุปผลการนิเทศตามประเด็นให้กระชับ รัดกุม สื่อความหมายได้ตรงประเด็น

3. มีข้อเสนอจากการนิเทศ

3.1 จุดเด่น

3.2 จุดที่ควรพัฒนา

4. สาระการนำเสนอในรายงาน ต้องสร้างสรรค์ จูงใจ หรือกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนางาน

5. ความยาวในการสรุปหน้าบันทึกผลการนิเทศ ไม่ควรเกิน 2 หน้ากระดาษบันทึก ส่วนรายละเอียดในการรายงานผลการนิเทศที่เป็นเอกสารให้แนบรายงานผลการนิเทศ

ภาคผนวก
เครื่องมือการนิเทศ

เครื่องมือการนิเทศการสอนของครู

การนิเทศการเรียนการสอนของ (นาย,นาง,นางสาว).....วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่

ประเภทวิชา.....กลุ่มอาชีพ.....สาขาวิชา.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

คำชี้แจง ให้กาเครื่องหมาย ✓ ช่องอันดับคุณภาพตามความเป็นจริง ดังนี้

เกณฑ์ ๕ = ดีมาก ๔ = ดี ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = แก้ไข

รายการประเมิน	ตัวคูณ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ
		๕	๔	๓	๒	๑	
คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ สอดคล้อง ด้านการจัดการเรียนการสอน (๘ ตัวชี้วัด) ว PA **๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ (๗๕ คะแนน)** ๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ตามหลักสูตรให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพ	๒						
๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะตามหลักสูตร เช่น ๑. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้โดยการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ๒. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ เช่น การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ Active Learning ๓. ประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้	๓						
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มศักยภาพได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน เช่น ๑.วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ๒. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ๓. มีบันทึกหลังสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	๓						
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและการสร้างนวัตกรรมได้ เช่น ๑. สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ นาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	๓						

รายการประเมิน	ตัวคูณ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ
		๕	๔	๓	๒	๑	
๒. แบบฟอร์มการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ๓. นำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ไปเผยแพร่							
๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น๑. สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ๒. มีการประเมินตามสภาพจริง ๓. มีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	๓						
๑.๖ ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน เช่น ๑. ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ๒. นำผลการแก้ปัญหา พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	๒						
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิดทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เช่น ๑. จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัย และมีความสุข ๒. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตและทักษะการทางาน ๓. มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ๔. เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ เกิดแรงบันดาลใจ	๒						
๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล	๑						

รายการประเมิน	ตัวคูณ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ
		๕	๔	๓	๒	๑	
๒. เจตคติต่อการเป็นครู (๑๐ คะแนน) ๒.๑ เอาใจใส่ให้ความสนใจนักเรียนอย่างทั่วถึง ๒.๒ ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ	๒						
๓. บุคลิกภาพ (๑๕ คะแนน) ๓.๑ เสียงดังชัดเจน จังหวะการพูดเหมาะสม ๓.๒ การแต่งกายเรียบร้อยและเหมาะสม ๓.๓ ลักษณะท่าทางและความเชื่อมั่นในตนเอง	๓						
รวม	๑๒๐						
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐						

ข้อคิดและข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้นิเทศ

(.....)

ผลการประเมิน		
คะแนนเต็ม	**ได้คะแนน**	**คิดเป็นร้อยละ**
๑๒๐		

ประเมินผลและการนิเทศการศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษานำไปขยายผล นันทยา เศรษฐจิตต์ (2553: ออนไลน์) กล่าวถึงการนิเทศแบบให้คำปรึกษาแนะนำ/ เสนอแนะ (Coaching) ไว้ว่าการให้คำปรึกษาแนะนำเป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการ นิเทศ คือ การนิเทศแบบเสนอแนะ Coaching Technique เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญ (Coach) ในลักษณะที่ ได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไป ถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความสามารถที่จะรับผิดชอบในหน้าที่สูงขึ้น (เช่น ในกรณีแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศ) หรือเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

ซึ่งขั้นตอนการนิเทศ แบบโค้ชชิ่ง มี 4 ขั้นตอน เขียนเป็นสัญลักษณ์ คือ CQCD

C - Compliment หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Coach และผู้ให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นสัมพันธภาพที่สร้างความไว้วางใจ ความสบายใจ ยินดีร่วมในแนวทางของ Coaching Techniques นับเป็นบทบาทสำคัญของ Coach ที่จะต้องดำเนินการ ดังนั้น ควร ดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลของผู้ที่รับการแนะนำ เช่น จุดเด่น ผลงานเด่น ความชอบ อัธยาศัย จุดอ่อน จุดที่ต้องปรับปรุง ข้อมูลต่าง ๆ ควรบันทึกไว้อย่างเป็นระบบมีความเหมาะสม

2) นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การชมเชย หรือการสร้าง บรรยากาศเพื่อการเชื่อมโยงไปสู่ขั้นต่อไป

Q - Question หมายถึง การถามเน้นการถามในเชิงขอความคิดเห็นไม่ให้ผู้ตอบจนมุม หรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม ซึ่งผู้เป็น Coach อาจจะใช้ความเหมาะสมของผู้รับ คำแนะนำและสภาพปัญหา เช่น - คุณคิดว่าผมจะช่วยอะไรได้บ้าง

- คุณคิดว่ามีวิธีการอะไรบ้างที่แก้ปัญหานี้
- คุณคิดว่าถ้าใช้วิธีการนี้แล้วจะเกิดอะไรขึ้น
- ทุกอย่างจะต้องมีข้อดีและข้อจำกัด คุณคิดว่าวิธีนี้อะไรคือข้อดี อะไรคือข้อจำกัด
- คุณคิดว่าข้อจำกัดนั้น ๆ จะมีทางแก้ไขหรือควรทำอย่างไรหรือ จะหาทางออก อย่างไร ในสภาวะหรือในสภาพเช่นนี้
- คุณคิดว่าถ้าคุณจะพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น มีอะไรบ้างที่เราควรทำ
- ที่คุณคิดว่า “ไม่ดี ยังไม่ดี คืออะไรบ้าง” “คุณคิดว่า มีอะไรบ้างที่คุณต้องการ เสริมเพิ่มเติม”

C - Correct หมายถึง การเสนอแนะแนวทางแก้ไข ในขั้นตอนนี้ผู้เป็น Coach ควรให้ ความสำคัญในขั้นตอนที่สืบเนื่องจากขั้น Question นำคำตอบของผู้รับคำแนะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในส่วนที่ยังบกพร่องและสังเคราะห์เป็นแนวการปฏิบัติหรือการพัฒนางานในลักษณะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และในขั้นตอนนี้ควรกำหนดบทบาทในการปฏิบัติแต่ละเรื่องชัดเจน

D - Demonstrate หมายถึง การนำข้อเสนอหรือแนวทางที่ตกลงกันไว้ในขั้นตอนของ

C - Correct หรือแผนการใช้นวัตกรรม ซึ่งผู้รับคำแนะนำเป็นผู้ปฏิบัติ ผู้เป็น Coach เป็นผู้แนะนำอย่าง ใกล้ชิด บางครั้ง Coach อาจต้องสาธิต

สรุป การนิเทศการสอนแบบชี้แนะ(Coaching)) เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศก์และผู้ที่รับการนิเทศ ผู้นิเทศก์จะชี้แนะช่วยให้ผู้รับการนิเทศ ได้บรรลุเป้าหมายการทำงานใน ระดับ

สูงขึ้น เป็นเทคนิคหนึ่งของการนิเทศการศึกษาที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริม การเรียนรู้อันสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดีขึ้นและสถานศึกษามีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3

แนวทางการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายใน (Internal Supervision) เป็นการนิเทศโดยบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันเป็นการมองงานและพัฒนางานโดยผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน ซึ่งสามารถช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที และสามารถพัฒนางานให้ดีขึ้น ลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้

ปรัชญาวิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่

คุณธรรมดี ทักษะเด่น เน้นนวัตกรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง "

คุณธรรมดี มีคุณธรรม 8 ประการ ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ มีวินัย สะอาด สุภาพ สามัคคี มีน้ำใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจจนบรรลุจุดมุ่งหมาย

ทักษะเด่น มีความชำนาญในสาขาวิชาชีพ เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

เน้นนวัตกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ในสาขาวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สังคมเป็นที่ยอมรับ ทั้งในระดับประเทศ ระดับอาเซียน และระดับสากล

น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเองได้ให้มีความพอเพียงกับตัวเอง (Self Sufficiency) อยู่ได้โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้ตนเอง และผู้อื่น ซึ่งต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อนมีความพอกินพอใช้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ย่อมสามารถ สร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศได้

วิสัยทัศน์

" ผลิตและพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สู่เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี "

พันธกิจ

1. ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะตามคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ
3. ยกระดับคุณภาพครู บุคลากรทางการศึกษา
4. สร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพ ปลูกจิตอาสาด้วยการบริการสังคม
5. พัฒนาผู้บริหารและบริหารจัดการด้วยระบบบริหารงานคุณภาพ
6. ยกระดับคุณภาพงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์

รูปแบบการนิเทศ

การนิเทศการสอนแบบชี้แนะและพี่เลี้ยง

เทคนิคการนิเทศสอนแนะ (Coaching) เป็นการสอนงานครู โดยผู้สอนงาน (Coach) เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นิเทศภายในที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนแนะ (coaches) เป็นครูที่อยู่ในสถานศึกษาการนิเทศสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของครู Coaching เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศก์ และ ครู เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communication) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศก์ และครูได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนแนะ (Coach) และผู้ถูกสอนแนะ (Coached) อย่างไรก็ตามการที่จะ Coaching ได้ดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งผู้สอน แนะและผู้ถูกสอนแนะ กระบวนการสอนแนะ (Coach) กระบวนการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง (coaching is a process of helping people to help themselves) มีนักการศึกษานำเสนอกระบวนการชี้แนะที่หลากหลาย เนื่องจาก การชี้แนะมีกระบวนเฉพาะได้แก่ การชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) การชี้แนะการสอน (instructional coaching) เพื่อนชี้แนะ (peer coaching

กระบวนการชี้แนะโดยทั่วไปมีขั้นตอนของกระบวนการดังนี้

1. ขั้นก่อนการสอนแนะ (pre-coaching) ก่อนดำเนินการชี้แนะ มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการสอนแนะร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินการชี้แนะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (deep approach) ดังนั้นประเด็นที่ชี้แนะจึงเป็นจุดเล็ก ๆ แต่เข้มข้น ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง แจ่มแจ้ง ช่วยคลี่ปม บางประการให้เกิดผลในการปฏิบัติได้จริง ในกรณีการสอนกระบวนการคิด มีประเด็นมากมายที่ต้องช่วยกันขยับ ขับเคลื่อนไปทีละประเด็น เช่น การใช้คำถามกระตุ้นคิด การใช้กิจกรรมที่ช่วยให้คิดได้อย่างหลากหลาย การใช้ผัง กราฟิก (graphic organizer) มาใช้ในการนำเสนอความคิด การช่วยให้นักเรียนอธิบายกระบวนการคิด กระบวนการทำงานของตนเอง ซึ่งในประเด็นเหล่านี้ก็ยังมีประเด็นย่อย ๆ ที่ซ้อนอยู่มากมาย ทั้งผู้ชี้แนะและคุณครูแต่ละคนก็ต้องวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการชี้แนะนั้น จะชี้แนะลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่อง หนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นการสอนแนะ (coaching) ในขั้นของการสอนแนะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้น คือ

2.1 การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะพยายามทำความเข้าใจวิธีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสม กับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ ได้แก่

1) การให้ครูบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น

2) การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการสอน ชิ้นงานของนักเรียน

3) การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2.2 การให้คุณครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญขั้นหนึ่ง ที่พบว่า ครูไม่ได้ตระหนักรู้ใน

สิ่งที่ตนเองสอนหรือกระทำลงไปนัก แต่การที่จัดให้มีโอกาสได้ “นึกย้อนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง

2.3 ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกตการทำงานและฟังครู อธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งผู้ชี้แนะต้องอาศัย ปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าคุณครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอ ข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ

1) เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหาก็จำเป็นต้องแก้ไขปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

2) เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

3. ขั้นสรุปผลการสอนแนะ (post-coaching) เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนแนะเปิดโอกาสให้คุณครูได้สรุปผลการสอนแนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญ ไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ ความเข้าใจ อันใหม่ที่ได้รับการการสอนแนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกัน เรื่องให้ความ ช่วยเหลืออื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

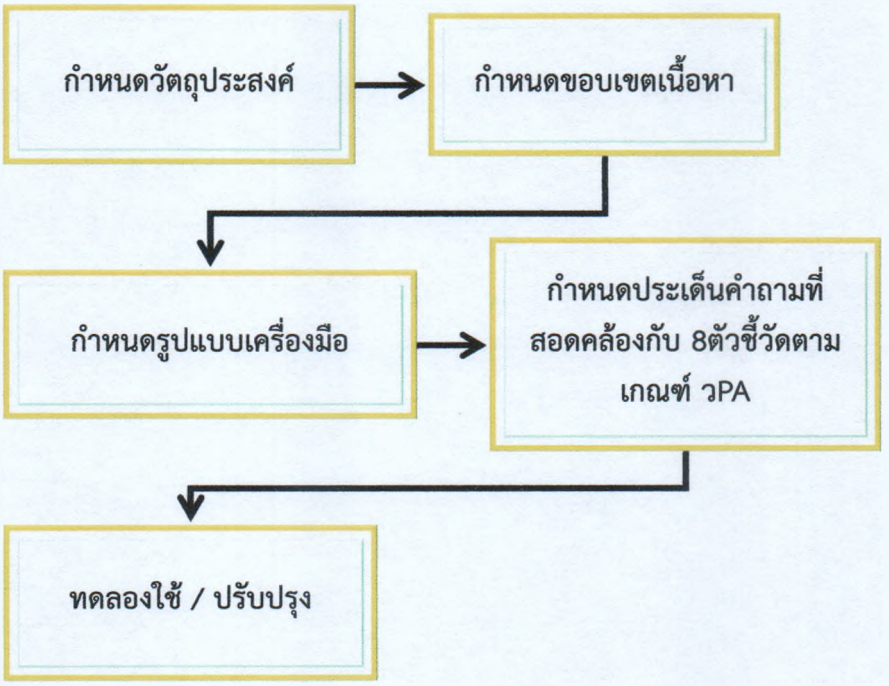
ส่วนที่ 4
การสร้างเครื่องมือการนิเทศการศึกษา

การนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนว่า การนิเทศจะทำเพื่อแก้ปัญหาเรื่องใด จะทำการนิเทศเมื่อไร นิเทศอย่างไรและร่วมกับใคร ต้องทำให้การนิเทศมีระบบที่ดีมีความต่อเนื่องและสามารถนิเทศได้อย่างตรงจุดอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบและวิเคราะห์ผลได้อย่างครอบคลุมและแม่นยำ

ความหมายของเครื่องมือการนิเทศการศึกษา

เครื่องมือการนิเทศการศึกษา หมายถึง สิ่งที่ช่วยให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการนิเทศการสอนเพื่อแก้ปัญหา และพิจารณาการทำงานของครู เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร บรรลุจุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ระดับใดเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ทราบปริมาณและคุณภาพของงาน ข้อมูลที่ได้นี้ใช้ในการตัดสินใจของผู้นิเทศว่า จะต้องปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนอย่างไร โดยพิจารณาจากที่มา สาเหตุของปัญหา ความต้องการ เพื่อการวางแผนแก้ปัญหาได้ถูกต้อง สุดท้ายคือ ทำให้การปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทุกประการ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือนิเทศ



พัฒนาปรับปรุง โดยครูวิไลวรรณ ร่องพืช
หัวหน้างานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน

บทที่ 5

การสรุปผล และการรายงานผลการนิเทศ

การสรุปผล และการรายงานผลการนิเทศ เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ต้องสรุปผลการจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือที่นำไปใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ ส่วนการรายงานผล ต้องรายงานผลตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศในกิจกรรม/โครงการ นั้น ๆ รวมทั้งควรนำเสนอจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนา จึงจะทำให้การนิเทศนั้นมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยรายงานผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาการศึกษาต่อไป

การรายงานผลการนิเทศ

ผู้นิเทศต้องดำเนินการสรุปทุกครั้งหลังการนิเทศ และควรสรุปในภาพรวมในแต่ละภาคเรียน เพื่อรายงานผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อสรุปจากการนิเทศไปประกอบการตัดสินใจพัฒนา หรือปรับปรุงงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ข้อควรคำนึงถึงในการเขียนรายงานการนิเทศ

1.กำหนดประเด็นการนิเทศให้ชัดเจน

2. สรุปผลการนิเทศตามประเด็นให้กระชับ รัดกุม สื่อความหมายได้ตรงประเด็น

3. มีข้อเสนอจากการนิเทศ

3.1 จุดเด่น

3.2 จุดที่ควรพัฒนา

4. สาระการนำเสนอในรายงาน ต้องสร้างสรรค์ จูงใจ หรือกระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องนำผลการนิเทศไปใช้ในการพัฒนางาน

5. ความยาวในการสรุปหน้าบันทึกผลการนิเทศ ไม่ควรเกิน 2 หน้ากระดาษบันทึก ส่วนรายละเอียดในการรายงานผลการนิเทศที่เป็นเอกสารให้แนบรายงานผลการนิเทศ

ภาคผนวก
เครื่องมือการนิเทศ

เครื่องมือการนิเทศการสอนของครู

การนิเทศการเรียนการสอนของ (นาย,นาง,นางสาว).....วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่

ประเภทวิชา.....กลุ่มอาชีพ.....สาขาวิชา.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

คำชี้แจง ให้กาเครื่องหมาย ✓ ช่องอันดับคุณภาพตามความเป็นจริง ดังนี้

เกณฑ์ ๕ = ดีมาก ๔ = ดี ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = แก้ไข

รายการประเมิน	ตัวคูณ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ
		๕	๔	๓	๒	๑	
คุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ สอดคล้อง ด้านการจัดการเรียนการสอน (๘ ตัวชี้วัด) ว PA **๑. ด้านการจัดการเรียนรู้ (๗๕ คะแนน)** ๑.๑ สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ตามหลักสูตรให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพ	๒						
๑.๒ ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะตามหลักสูตร เช่น ๑. ออกแบบหน่วยการเรียนรู้โดยการปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ๒. มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ เช่น การจัดการเรียนการสอนรูปแบบ Active Learning ๓. ประเมินผลการใช้หน่วยการเรียนรู้	๓						
๑.๓ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มศักยภาพได้เรียนรู้และทำงานร่วมกัน เช่น ๑.วิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล ๒. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ๓. มีบันทึกหลังสอนที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	๓						
๑.๔ สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดและการสร้างนวัตกรรมได้ เช่น ๑. สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ นาไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	๓						

รายการประเมิน	ตัวคูณ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ
		๕	๔	๓	๒	๑	
๒. แบบฟอร์มการประเมินผลการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ๓. นำสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ไปเผยแพร่							
๑.๕ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น๑. สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ๒. มีการประเมินตามสภาพจริง ๓. มีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	๓						
๑.๖ ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน เช่น ๑. ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ๒. นำผลการแก้ปัญหา พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	๒						
๑.๗ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดกระบวนการคิดทักษะชีวิต ทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี เช่น ๑. จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความปลอดภัย และมีความสุข ๒. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการคิด มีทักษะชีวิตและทักษะการทางาน ๓. มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมที่ดีงาม ๔. เสริมแรงให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ เกิดแรงบันดาลใจ	๒						
๑.๘ อบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน มีการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคล	๑						

รายการประเมิน	ตัวคูณ	ระดับการปฏิบัติ					ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ
		๕	๔	๓	๒	๑	
๒. เจตคติต่อการเป็นครู (๑๐ คะแนน) ๒.๑ เอาใจใส่ให้ความสนใจนักเรียนอย่างทั่วถึง ๒.๒ ความตรงต่อเวลา ความรับผิดชอบ	๒						
๓. บุคลิกภาพ (๑๕ คะแนน) ๓.๑ เสียงดังชัดเจน จังหวะการพูดเหมาะสม ๓.๒ การแต่งกายเรียบร้อยและเหมาะสม ๓.๓ ลักษณะท่าทางและความเชื่อมั่นในตนเอง	๓						
รวม	๑๒๐						
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐						

ข้อคิดและข้อเสนอแนะของผู้นิเทศ

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้นิเทศ

(.....)

ผลการประเมิน		
คะแนนเต็ม	**ได้คะแนน**	**คิดเป็นร้อยละ**
๑๒๐		