

ตอนที่ 1 : หลักการพื้นฐานสำหรับการพัฒนาครู

| | | |
|---------|--|----|
| บทที่ 1 | บทนำ | 1 |
| | ความสำคัญของการพัฒนาครู | 2 |
| | ครูต้องเป็นผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง | 2 |
| | วิภูภาคของการเริ่มต้นเข้าประจำการ | 4 |
| | ช่วงระยะภายหลังจากการเริ่มต้นเข้าประจำการ | 7 |
| | สรุปท้ายบท | 9 |
| | หนังสืออ้างอิง | 10 |
| บทที่ 2 | ลักษณะสำคัญของวิทยาการศึกษา | 11 |
| | วิชาการศึกษาในลักษณะที่เป็นกรณีศึกษา | 12 |
| | วิชาการศึกษาในลักษณะที่เป็นการบริหาร | 13 |
| | วิชาการศึกษาในลักษณะที่เป็นการให้คำปรึกษาหารือ | 13 |
| | วิชาการศึกษาในลักษณะที่เป็นการพัฒนาหลักสูตร | 14 |
| | วิชาการศึกษาในลักษณะที่เป็นวิทยาศาสตร์ | 15 |
| | วิชาการศึกษาในลักษณะที่เป็นการเข้าช่วยเหลือทางคลินิก | 16 |
| | วิชาการศึกษาในลักษณะที่เป็นการพัฒนาครู | 17 |
| | ปัจจัยแวดล้อมเพื่อการพัฒนาครู | 21 |
| | ภารกิจของครู | 22 |
| | ลักษณะของการพัฒนาครู | 22 |
| | สรุปท้ายบท | 23 |
| | กิจกรรมท้ายบท | 24 |
| | หนังสืออ้างอิง | 25 |
| บทที่ 3 | ภารกิจและพฤติกรรมของครู | 26 |
| | ภารกิจของครู | 26 |
| | พฤติกรรมของครู | 28 |
| | การใช้ภารกิจและพฤติกรรมเพื่อกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม | 29 |
| | ภารกิจและพฤติกรรมเป็นตัวกำหนดจุดประสงค์สำหรับการพัฒนาครู | 30 |
| | ความมีประสิทธิภาพในการพัฒนาครู | 31 |
| | การแสดงให้เห็นลักษณะภารกิจและพฤติกรรมที่เหมาะสมของครู | 31 |

| | |
|---|-----------|
| ครูในฐานะเป็นแหล่งกำเนิดภารกิจและพฤติกรรม | 33 |
| 3.1 หน้าที่เรียนเป็นแหล่งกำเนิดภารกิจและพฤติกรรมของครู | 33 |
| 3.2 หน้าที่งานวิจัยทางการสอนเป็นแหล่งกำเนิดภารกิจและพฤติกรรมของครู | 34 |
| รูปแบบการสอนเป็นแหล่งกำเนิดภารกิจและพฤติกรรมของครู | 38 |
| สารบบการจำแนกจุดประสงค์ทางการเรียนการสอนเป็นแหล่งกำเนิดภารกิจและพฤติกรรมของครู | 43 |
| ชุมชนเป็นแหล่งกำเนิดภารกิจและพฤติกรรมของครู | 48 |
| การเลือกภารกิจและพฤติกรรมที่เหมาะสมของครู | 48 |
| สรุปท้ายบท | 51 |
| กิจกรรมท้ายบท | 52 |
| หนังสืออ้างอิง | 53 |
| บทที่ 4 การประเมินพฤติกรรมของครู | 54 |
| ธรรมชาติของระบบการสังเกต | 55 |
| ระบบการสังเกตที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อช่วยในการพัฒนาครู | 56 |
| การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ตามลำดับรายการของแฟลนเดอร์ส | 57 |
| ระบบของแกลโลเวย์ | 67 |
| ระเบียบวิธีการบันทึกของโกลด์แฮมเมอร์ | 72 |
| ระบบของไมรีน | 75 |
| ระบบของการสังเกตของบลัมเบอร์ก | 79 |
| สรุปท้ายบท | 85 |
| กิจกรรมท้ายบท | 85 |
| หนังสืออ้างอิง | 86 |
| บทที่ 5 คุณลักษณะของครู | 87 |
| ความเป็นเอกัตบุคคลของครู | 87 |
| การเลือกคุณลักษณะที่เหมาะสมที่สุดของครู | 92 |
| คุณลักษณะด้านประชานวิสัย | 94 |
| คุณลักษณะด้านนิภาวิสัย | 95 |
| ลักษณะพัฒนาการทางอัตตาของบุคคล | 98 |
| ลักษณะพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคล | 101 |
| คุณลักษณะของครูตามรูปแบบต่างๆ | 103 |
| สรุปท้ายบท | 105 |
| กิจกรรมท้ายบท | 106 |
| หนังสืออ้างอิง | 107 |

| | | |
|----------------|--|------------|
| บทที่ 6 | ปัจจัยแวดล้อมเพื่อการพัฒนาครู | 109 |
| | ลักษณะของปัจจัยแวดล้อมเพื่อการพัฒนาครู | 109 |
| | สรุปท้ายบท | 117 |
| | กิจกรรมท้ายบท | 118 |
| | หนังสืออ้างอิง | 119 |
| บทที่ 7 | งานท้าทายในการพัฒนาครู | 119 |
| | งานท้าทายในการกำหนดหลักการดำเนินงาน | 119 |
| | งานท้าทายในการสร้างสมรรถภาพของนักวิชาการศึกษา/ผู้นิเทศ | 122 |
| | งานท้าทายในการจัดระบบทรัพยากร | 125 |
| | งานท้าทายในการปรับปรุงความรู้ | 128 |
| | สรุปท้ายบท | 131 |
| | กิจกรรมท้ายบท | 131 |
| | หนังสืออ้างอิง | 132 |

ตอนที่ 2 : วิธีการเพื่อการพัฒนาครู

| | | |
|-----------------|--|------------|
| บทที่ 8 | การจัดและการดำเนินการพัฒนาครู | 135 |
| | ธรรมชาติและจุดประสงค์ของการฝึกอบรมประจำการเพื่อการพัฒนาครู | 135 |
| | ข้อแนะนำในการพัฒนาโครงการฝึกอบรมประจำการ | 137 |
| | ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกรฝึกอบรมประจำการ | 140 |
| | การประเมินความมีประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมประจำการ | 142 |
| | สรุปท้ายบท | 147 |
| | กิจกรรมท้ายบท | 147 |
| | หนังสืออ้างอิง | 148 |
| บทที่ 9 | การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลภายในห้องเรียน | 149 |
| | การเยี่ยมและการสังเกตชั้นเรียน | 149 |
| | การประชุมหารือกับครู | 162 |
| | การช่วยครูปรับปรุงการเรียนของนักเรียน | 167 |
| | การพัฒนาการสอนของครูเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ | 171 |
| | สรุปท้ายบท | 179 |
| | กิจกรรมท้ายบท | 179 |
| | หนังสืออ้างอิง | 181 |
| บทที่ 10 | การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน | 182 |
| | กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามของครู | 182 |

| | | |
|-----------------|---|------------|
| | การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู | 189 |
| | การปรับปรุงการสั่งงานด้วยตนเองของครู | 194 |
| | การทำงานกับครูที่มีปัญหา | 195 |
| | สรุปท้ายบท | 200 |
| | กิจกรรมท้ายบท | 200 |
| | หนังสืออ้างอิง | 202 |
| บทที่ 11 | การพัฒนาครูเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน | 203 |
| | การปรุมนิเทศครูใหม่ | 203 |
| | การประชุมเชิงปฏิบัติการ | 207 |
| | การดำเนินการประชุมที่มีประสิทธิภาพ | 210 |
| | การเยี่ยมชมการสอนของครูคนอื่น ๆ | 211 |
| | การทดลองและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน | 213 |
| | เทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพหรือคิวซี | 214 |
| | เทคนิคกลุ่มเฉพาะ | 220 |
| | สรุปท้ายบท | 223 |
| | กิจกรรมท้ายบท | 223 |
| | หนังสืออ้างอิง | 224 |
| บทที่ 12 | การพัฒนาครูโดยกระบวนการทางคลินิก | 225 |
| | แนวคิดของการนิเทศแบบคลินิก | 226 |
| | กระบวนการของการนิเทศแบบคลินิก | 228 |
| | การนำกระบวนการทางคลินิกไปใช้ในการพัฒนาครู | 233 |
| | ลำดับขั้นตอนของกระบวนการทางคลินิกเพื่อการพัฒนาครู | 235 |
| | สรุปท้ายบท | 245 |
| | กิจกรรมท้ายบท | 245 |
| | หนังสืออ้างอิง | 246 |
| บทที่ 13 | การนิเทศโดยยึดจุดประสงค์ทางการสอน | 247 |
| | แนวคิดและลักษณะทั่วไปของการนิเทศโดยยึดจุดประสงค์ทางการสอน | 247 |
| | เทคนิคการนิเทศโดยยึดจุดประสงค์ทางการสอน | 249 |
| | สรุปท้ายบท | 260 |
| | กิจกรรมท้ายบท | 260 |
| | หนังสืออ้างอิง | 261 |
| | บรรณานุกรม | 262 |