

กระบวนการชี้แนะ : เครื่องมือในการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21

กฤษฎา พิมพ์พันธ์

บทคัดย่อ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้ แตกต่างจากศตวรรษที่ผ่านมา การเรียนรู้ของผู้เรียนเปลี่ยนไป ต้องมีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ทำทาย มองเห็นปัญหาและเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหา ครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นทักษะพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ครูไม่ใช่เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ โดยการบรรยาย แต่บทบาทของครูในการสอนต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทักษะการสอนของครูต้องเปลี่ยนจากการสอนแบบยัดครูเป็นศูนย์กลางเป็นการออกแบบการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการลงมือทำ การชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมทักษะการสอนของครู เป็นกระบวนการพัฒนาการศักยภาพในระดับปฏิบัติการด้านเทคนิคและการสอนของครู ซึ่งครอบคลุมแนวทางการชี้แนะ แนวคิดการสะท้อนผล แนวคิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ และ กรอบแนวคิดขั้นตอนการชี้แนะ ประโยชน์การชี้แนะและสรุป โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการชี้แนะในการพัฒนาทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ การชี้แนะ ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21

Coaching Process : Teachers Development Tool in the 21st Century

Kritsada Pimphun

Abstract

The world in the 21st century has changes and transfer learning. It differs from last century. Learners' learning styles changes. It must have flexibility, creativity and challenge that learners see and learn how to solve problems. Teachers are important mechanism to enhance students' qualities. Learning skills and innovations are basic skills in the 21st century. Teachers are not the knowledge transferors of knowledge through lecture. On the other hands, their roles in teaching must relate to the change. Their teaching skills must be changed from teacher-centered to learner-centered and can help students learn by themselves from doing. Coaching is the teachers' development process which supports teachers' teaching skills. It is a proficiency process in developing practical teaching techniques which including coaching mindset, reflection, professional learning community and framework of thought, coaching process, coaching usefulness and conclusion. The aim is to study coaching process in teaching skills development in the 21st century for teachers. Moreover, it is an essential tool in long-life professional development.

Key words : coaching teaching skills in the 21st century

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้จากศตวรรษที่ 19 และ 20 สู่ทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ ทักษะการเรียนรู้ 3Rs x 8Cs การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นตัวกำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคนี้ จะต้องเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะการคิด การสร้างนวัตกรรมและสมรรถนะที่เกิดกับผู้เรียน การเรียนรู้ของผู้เรียนไม่ใช่แค่การนั่งคิด ขีดเขียนอยู่กับโต๊ะอีกต่อไป ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน “ครู” เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (ดิเรก พรสีมา. 2554) ครูต้องเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาจาก 3 ยุค คือ ยุคเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรม และยุคความรู้ (วิจารณ์ พานิช. 2555 : 11) มาสู่ยุคนวัตกรรม

ในการจัดการศึกษาการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์ แต่กระบวนการพัฒนาครูที่ผ่านมาไม่ตอบสนองความต้องการของครูอย่างแท้จริง ยังเป็นรูปแบบเดิม เช่น การจัดประชุม การอบรมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งครูผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ไม่สามารถนำเอาความรู้และทักษะที่ได้มาสู่การปฏิบัติจริงหรือนำไปสู่การปฏิบัติได้น้อยเนื่องจากมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น เมื่อกลับจากอบรมขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารในการขับเคลื่อน ครูที่เข้ารับการอบรมไม่ใช่ผู้รับผิดชอบงานจึงขาดการต่อเนื่องในการพัฒนาและสิ่งที่สำคัญ คือ การขาดรูปแบบและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาครู การพัฒนาวิชาชีพโดยการฝึกอบรมครู ไม่ใช่วิธีการหรือทางเลือกที่ครูเสนอในการพัฒนาแต่สิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพที่ครูต้องการคือ วิธีการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ (Knight, 2007) จากงานวิจัยของจอยซ์และคาลฮันที่ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพของแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ พบว่า การประชุมปฏิบัติการในระยะสั้นและการสัมมนาที่ดำเนินการบ่อยครั้งไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเปลี่ยนพฤติกรรมของครูในชั้นเรียน (Joyce&Calhoun. 1996) การชี้แนะเป็นกระบวนการส่งเสริมให้ครูมีแนวทางการสอนบูรณาการทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 สู่การปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งการชี้แนะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่วิธีประเมิณผล เป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีสภาพแวดล้อมมีความไว้วางใจสำหรับครูในการทำงานร่วมกันและสะท้อนให้เห็นถึงทักษะและวิธีการสอนแบบบูรณาการใหม่ ๆ ที่กำลังดำเนินการอยู่ในห้องเรียน (Knight, 2007) เป็นการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาทักษะการสอนของครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง โดยผู้ชี้แนะ (Coach) ซึ่งเป็นผู้มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญด้านการสอนเป็นผู้ให้คำชี้แนะและสะท้อนการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้รับการชี้แนะ (Coachee) เป็นการกระตุ้นสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน สร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) จะช่วยส่งเสริมให้ครูบรรลุเป้าหมายและสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ (Gornall and Burn. 2013 : 22)

หลักการชี้แนะ

การชี้แนะ (Joyce & Showers, 1980; Knight. 2007 ; Jackson & McKergow. 2007) เป็นกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพ โดยผู้ชี้แนะเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำ สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจผู้รับการชี้แนะได้ค้นพบความรู้ใหม่และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้รับการชี้แนะปรับเปลี่ยนแนวคิด ความเชื่อเชิงบวกในการพัฒนาการเรียนการสอนเสริมสร้างพลังความมั่นใจและความเชื่อมั่นใจตนเองในการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีหลักการ ดังนี้

1. ความเสมอภาค ผู้ชี้แนะและครูผู้รับการชี้แนะเป็นหุ้นส่วนที่เสมอภาคกัน ความเป็นหุ้นส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างกัน
2. การเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดใจ รับฟัง วิธีการสอนเสนอแนวทางสู่การปฏิบัติ
3. การสนทนา พูดคุย ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูผู้รับการชี้แนะโดยการแบ่งปันความคิด ความรู้ใหม่ๆ การปรับตัวหรือการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานไปใช้ในห้องเรียน
4. การแก้ไขปัญหา ผู้ชี้แนะมีหน้าที่ช่วยให้ครูผู้รับการชี้แนะทำความเข้าใจปัญหาและการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มากกว่าการเน้นที่ปัญหา และการสร้างครูผู้รับการชี้แนะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
5. การสังเกต ผู้ชี้แนะเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมการสอนของครูผู้รับการชี้แนะจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการสังเกตในชั้นเรียน

กรอบแนวความคิด

การชี้แนะในการพัฒนาทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 สำหรับครู โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้

1. แนวคิดการชี้แนะการสอน (Instruction coaching) โดย ไนท์ (Knight. 2007) อธิบายว่า การชี้แนะการสอน (Instruction Coaching) เป็นวิธีการความเป็นหุ้นส่วน (A Partnership Approach) ระหว่างผู้ชี้แนะและครูผู้รับการชี้แนะเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยผู้ชี้แนะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีและให้ความเคารพ ความเป็นมืออาชีพของครูและต้องมีความรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการสอนที่จะต้องแบ่งปันกับครูผู้รับการชี้แนะที่แตกต่างจากวิธีการอื่นๆ และเข้าใจการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นไปที่ปัญหาของการเรียนการสอน รวมถึงการจัดการห้องเรียน การเพิ่มประสิทธิภาพของเนื้อหาวิธีการสอนที่เฉพาะเจาะจงและกระบวนการประเมินหรือวิธีการสอนอื่นๆ ผู้ชี้แนะใช้หลักการความเป็นหุ้นส่วน เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพการทำงานของครูผู้รับการชี้แนะในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและสำหรับการวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต
2. แนวคิดการชี้แนะมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Solutions-focused) โดย แจ็คสันและแม็คเคอร์โก (Jackson & McKergow. 2007) กล่าวว่า การชี้แนะที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา คือ วิธีการที่มี

ประสิทธิภาพในทางปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกกับบุคลากร ทีมงานและองค์กร ด้วยวิธีการแบบเรียบง่าย (SIMPLE) วิธีการนี้จะหลีกเลี่ยงการค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งโดยใช้แนวทางตรงไปที่เส้นทางมุ่งตรงไปที่การแก้ปัญหา เป็นการมุ่งเน้นไปที่การแก้ปัญหา (ไม่ใช่ปัญหา) จุดแข็ง (ไม่ใช่จุดอ่อน) และสิ่งที่เกิดขึ้นได้ดี (ไม่ใช่สิ่งที่ผิดพลาด) นำไปสู่แนวทางในเชิงบวกและในทางปฏิบัติในการสร้างความก้าวหน้า ลักษณะของการชี้แนะ (coaching) รูปแบบการชี้แนะที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา คิดค้นโดยแจ๊คสันและแม็คเคอร์โก

3. การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) โดยจอยซ์ และเชาว์เวอร์ (Joyce & Showers, 1996 อ้างในวัชรรา เล่าเรียนดี, 2554: 295-296) เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสองคน คนหนึ่งมุ่งมั่นที่จะทำการปรับปรุงอีกคนในการปรับปรุงพัฒนาเป็นมืออาชีพ โดยใช้ผลของการสังเกตการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงทักษะการเรียนการสอนกลยุทธ์และเทคนิคของครู กระบวนการชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

4. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลังของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Sergiovanni. 1994) กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ ปฏิสัมพันธ์ ลดความโดดเดี่ยว ของมวลสมาชิกวิชาชีพ (James L. Roussin & William A. Sommers. 2010) ได้อภิปรายปัจจัยในการทำงานของครูเกี่ยวกับคุณภาพการสอนโดย กล่าวว่า การสนับสนุนครูในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูที่ปฏิบัติในห้องเรียนอย่างมุ่งมั่น มีประสิทธิภาพ โดยการใช้เครือข่ายครู ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานและมีบทบาททางวิชาชีพที่มากขึ้น ทำให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียน

5. แนวคิดการสะท้อนผล (Reflection) โดยจอห์น ดิวอี้ (John Dewey. 1933 cited by Moon. 2002) เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดการสะท้อนผล เมื่อ ปี 1993 ได้ให้ความหมาย “ การสะท้อน” (Reflection) คือ ความคิดที่เชื่อมโยงกัน มีจุดมุ่งหมายและเหตุผลในการคิดเพื่อให้ได้ข้อสรุป เป็นมากกว่าความคิด กระบวนการทำงานนำไปสู่ ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการสะท้อน Dewey ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของการสะท้อนผล ความสำเร็จ คือการเริ่มต้น การคิดสะท้อน จำเป็นต้องแก้ “ความสงสัย” เป็นการผสมผสานระหว่าง ทักษะ เจตคติ คุณภาพของกระบวนการ รวมถึงรูปแบบของการทดสอบบนพื้นฐานการสรุปกิจกรรมการสะท้อนผลอย่างเหมาะสม และเขาได้สรุปกระบวนการสะท้อนผล ออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น 2) การอธิบายสภาพปัญหา 3) การเสนอทางเลือกในการแก้ไขปัญห 4) การระบุเหตุผลในการสนับสนุนทางเลือกในการแก้ไขปัญห 5) การสรุปไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธทางเลือกในการแก้ไขปัญห

การสะท้อนผลในการปฏิบัติงาน โดนัลด์ ชอน (Donal schon. 1983 cited by Moon. 2002) กล่าวถึง การสะท้อนผลของผู้ปฏิบัติ Schon ได้แบ่งลักษณะของการสะท้อนคิดในการปฏิบัติการพยาบาลไว้ 2 ลักษณะคือ 1) การสะท้อนคิดในขณะที่กระทำหรือกำลังปฏิบัติการพยาบาล (reflection

in action) พยาบาลคิดใคร่ครวญอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับประเด็นหรือสิ่งที่กำลังกระทำการพยาบาลโดยใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมเป็นฐานการขยายความรู้ใหม่หรือความรู้ที่แตกต่างไปจากเดิมไปใช้ ในการประกอบการตัดสินใจขณะทำกิจกรรมนั้น ๆ การสะท้อนคิดลักษณะนั้นจะช่วยให้พยาบาลพัฒนาความสามารถในการจำแนกปัญหาที่เกิดขึ้นและมีความใส่ใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องจะได้จัดการกับปัญหาอย่างเร่งด่วนการสะท้อนคิดขณะกระทำจึงเป็นการสะท้อนคิดอย่างลึกซึ้งและช่วยให้มีความตระหนักรู้ในขณะปัจจุบัน 2) การสะท้อนคิดภายหลังสิ้นสุดการปฏิบัติการพยาบาล (reflection on action) พยาบาลย้อนคิดภายหลังสถานการณ์การปฏิบัติการพยาบาลสิ้นสุดไปแล้วเพื่อบรรยาย วิเคราะห์ ประเมินหาข้อสรุปว่าคราวจากการเรียนรู้ประสบการณ์นั้นการสะท้อนคิดลักษณะนี้จะช่วยให้มีความเข้าใจในสถานการณ์และการกระทำของตนเพิ่มมากขึ้นและถ้ามีเหตุการณ์แบบนี้เกิดขึ้นอีก จะรับมือหรือแก้ไขด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างไร นอกจากนี้การสะท้อนคิดลักษณะนี้ยังทำให้ พยาบาลคิดก่อนปฏิบัติการพยาบาลทบทวน ใคร่ครวญ พิจารณาอย่างรอบคอบก่อนลงมือกระทำวางแผนและเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้น

6. แนวคิดทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 Simmon Constance (2012) กล่าวถึง ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 (Teacher Skills on 21st Century) เป็นศตวรรษที่เข้าถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ง่าย เป็นศตวรรษที่ต้องการมากกว่าการเข้าใจทฤษฎีเบื้องต้นทางการศึกษาและการจัดการชั้นเรียน ครูต้องทำงานร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่ชั้นเรียนและเตรียมนักเรียนออกสู่โลกกว้าง มี 7 ทักษะดังนี้

1. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom management) เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน ต้องเป็นชั้นเรียนที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย มีระเบียบกฎเกณฑ์ร่วมกัน

2. การจัดบทเรียนให้สอดคล้องกับชีวิตจริง (making content relevant) การเรียนการสอนใน ศตวรรษที่ 21 ทำได้ยากกว่าศตวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากนักเรียนรับรู้ข่าวสารจากหลากหลายแหล่ง ทั้งจากโทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ หรือจากเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น สิ่งที่ทำนายครูในศตวรรษนี้คือการจัดบทเรียนให้สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความผูกพันกับการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) เป็นการคิดเพื่อพัฒนารอบวิชาการนักเรียนสามารถนำไปใช้ได้ตลอดชีวิต ครูจึงต้องวางแผนบทเรียนใช้กลวิธีการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดขั้นสูงเมื่อจบการศึกษานักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาของตนเองและสังคมได้

4. เทคโนโลยี (Technology) ในแต่ละปี เทคโนโลยีการศึกษา มีวิวัฒนาการเกิดขึ้นรวดเร็วครูต้องตามให้ทันกับเทคโนโลยีเหล่านั้นเพื่อนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

5. ความเป็นสากล (Globalization) เนื่องจากเทคโนโลยีมีการพัฒนามากขึ้นทำให้การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นรวดเร็ว ครูต้องมีทักษะพัฒนาให้นักเรียนเข้าใจเรื่องของโลกเพื่อเป็นผู้นำแห่งอนาคตที่มีคุณภาพ

6. ความร่วมมือ (Collaboration) ครูต้องคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษาโดยการทำงานร่วมกันเป็นทีมเน้นการทำงานแบบร่วมมือ

7. การพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) ครูต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อความเป็นมืออาชีพ ต้องมีการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนและต้องพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม สัมมนา การทำวิจัย เป็นต้น

ขั้นตอนการชี้แนะ

รูปแบบการชี้แนะที่มีประสิทธิภาพต้องมีความมุ่งมั่นและท้าทาย ให้ผู้รับการชี้แนะ มีแรงจูงใจ และค้นพบความรู้จากประสบการณ์ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. รูปแบบการชี้แนะการสอน (Instructional Coaching Models) โดย จิม ไนท์ (Knight, 2007) มี 3 ขั้นตอนได้แก่

1.1 ขั้นแยกแยะ (Identify)

1.1.1 ครูดูภาพความจริงการสอนในปัจจุบันจาก วีดีโอ หรือข้อมูลจากการสังเกตการสอนที่ผู้ชี้แนะเป็นผู้รวบรวม

1.1.2 ผู้ชี้แนะ "ระบุคำถาม" เพื่อกำหนดเป้าหมาย

1.1.3 ครูระบุเป้าหมายที่มุ่งเน้นนักเรียน

1.1.4 ครูระบุวิธีการสอนที่จะใช้ในการบรรลุเป้าหมาย

1.2 ขั้นเรียนรู้ (Learn)

1.2.1 ผู้ชี้แนะแบ่งรายการตรวจสอบสำหรับวิธีการสอนที่เลือก

1.2.2 ผู้ชี้แนะพูดกระตุ้นครูเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการ

1.2.3 ครูเลือกวิธีการเพื่อสร้างแบบจำลองที่ต้องการสังเกต

1.2.4 ผู้ชี้แนะให้ครูสร้างแบบจำลองหนึ่งรูปแบบหรือมากกว่า

1.2.5 ครูกำหนดเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติ

1.3 ขั้นปรับปรุง (Improve)

1.3.1 ครูปฏิบัติตามแนวทางวิธีการ

1.3.2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียนไปสู่เป้าหมาย

1.3.3 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวทางวิธีการของครู

1.3.4 ผู้ชี้แนะและครูพบกันเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับการปฏิบัติและความก้าวหน้าไปสู่

เป้าหมาย

1.3.5 ครูทำการปรับเปลี่ยนจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย

2. รูปแบบการชี้แนะที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา โดยแจ๊คสันและแม็คเคอร์โก (Jackson & McKergow. 2007) โดยใช้ตัวย่อคือ OSKAR อธิบายได้ดังนี้

O = Outcome หมายถึง ผลลัพธ์ที่ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะได้กำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายร่วมกันในสิ่งที่ต้องการความสำเร็จเมื่อเสร็จสิ้นจากการชี้แนะ

S = Scaling หมายถึง การให้คะแนนโดยการกำหนดมาตรวัดในการพัฒนาแบ่งออกเป็น 10 ระดับ คือ ระดับ 1 – 10 ผู้รับการชี้แนะจะทำการประเมินตนเองในสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนาว่าปัจจุบันอยู่ในระดับใดและต้องการพัฒนาให้ได้ในระดับใด

K = Knowledge/ Know how หมายถึง ความรู้/รู้อย่างไร ผู้ชี้แนะช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้พิจารณาความรู้ ทักษะและทรัพยากรที่ผู้รับการชี้แนะมีอยู่

A = Affirm/Action หมายถึง ปฏิบัติ/ลงมือทำ ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามแผนและพิจารณาในสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

R = Review หมายถึง การทบทวนสะท้อนในสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วว่ามีสิ่งใดที่ได้รับพัฒนาดีขึ้นและสิ่งใดที่ยังต้องพัฒนาสำหรับผู้รับการชี้แนะ

3. การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching Process) ตามแนวคิดของจอยซ์ และเชอร์วอร์ (Joyce & Showers, 1996 อ้างในวัชรรา เล่าเรียนดี, 2554: 295-296) ประกอบด้วย

1) การทำความเข้าใจ (Studies) กับเทคนิคการสอนใหม่ รูปแบบการสอนใหม่ๆ และอภิปรายร่วมกันกับเพื่อนครู ใช้การสอนในรายวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน มาตรฐานการเรียนรู้เดียวกัน

2) การสังเกตการสาธิตการสอนด้วยวิธีใหม่ ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Demonstration) หรือดูจาก VDO – การสอนแบบต่างๆ

3) การฝึกปฏิบัติและข้อมูลย้อนกลับ (Practice and Feedback) ร่วมกันฝึกปฏิบัติวางแผนร่วมกัน เตรียมสื่อและทดลองใช้ยุทธวิธีต่างๆ กับเพื่อนครูด้วยกัน

4) การชี้แนะ (Coaching) ครูนำเทคนิคยุทธวิธีไปปฏิบัติในชั้นเรียน โดยมีเพื่อนหรือคณะที่ร่วมชี้แนะ ให้การช่วยเหลือ สังเกต และบันทึกผลการปฏิบัติ

4. แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ PLC คือ การรวมตัว รวมใจ รวมพลังของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ Sergiovanni (1994) กล่าวว่า PLC เป็นสถานที่สำหรับ ปฏิสัมพันธ์ ลดความโดดเดี่ยว ของมวลสมาชิกวิชาชีพ James L. Roussin and William A. Sommers (2010) ได้อภิปรายปัจจัยในการทำงานของครูเกี่ยวกับคุณภาพการสอน

โดย กล่าวว่า การสนับสนุนครูในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูที่ปฏิบัติในห้องเรียนอย่างมุ่งมั่น มีประสิทธิภาพ โดยการใช้เครือข่ายครู ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานและมีบทบาททางวิชาชีพที่มากขึ้น ทำให้ครูมีประสิทธิภาพการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ Rosenholtz พบว่า ครูที่รับรู้ถึงความสามารถของตนเองได้ มีพฤติกรรมใหม่ ๆ ในชั้นเรียน และมีแนวโน้มที่จะอยู่ในวิชาชีพได้ดียิ่งขึ้น McLaughlin and Talbert ยืนยันการศึกษาของ Rosenholtz ว่าเมื่อครูมีโอกาสในการสอบถาม และเรียนรู้ร่วมกัน ครูสามารถพัฒนา และแบ่งปันภูมิปัญญาที่ได้จากประสบการณ์ของพวกเขา Darling Hammond 1996 กล่าวว่า การตัดสินใจร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงบทบาทการสอนในโรงเรียน หากโรงเรียนมีการจัดเตรียมเวลาไว้สำหรับการทำงานร่วมกันของครู ในการวางแผนการสอน การสังเกตห้องเรียนของกันและกัน การแบ่งปันความคิดเห็น ลักษณะเหล่านี้ เป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ

การชี้แนะ เป็นการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาทักษะการสอนของครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง โดยผู้ชี้แนะ (Coach) ซึ่งเป็นผู้มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญด้านการสอนเป็นผู้ให้คำชี้แนะและสะท้อนการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้รับการชี้แนะ (Coachee) เป็นการกระตุ้นสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน สร้างความสัมพันธ์ ความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) จะช่วยส่งเสริมให้ครูบรรลุเป้าหมาย และสามารถใช้ตนเองได้เต็มศักยภาพ (Gornall and Burn. 2013) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียน การชี้แนะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในพัฒนาทักษะการสอนครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ก่อนการชี้แนะ (Pre-coaching) ผู้ชี้แนะและครูผู้รับการชี้แนะร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายของการชี้แนะ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจุดประสงค์การสอน และการเขียนแผนการสอน เทคนิคการสอนใหม่ๆ อภิปรายและตัดสินใจร่วมกันสร้างทางเลือกในเทคนิควิธีการสอนและจัดทำแผนการชี้แนะ (Action Plan) เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) ของครูผู้รับการชี้แนะ

ขั้นตอนที่ 2 การชี้แนะ (Coaching) เป็นการให้ความรู้เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้ชี้แนะเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมการสอนของครูผู้รับการชี้แนะจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบันทึกวิดีโอในชั้นเรียน (by video recording the class) ผู้ชี้แนะฟังและตั้งคำถามครูผู้รับการชี้แนะนำไปสู่วิธีการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงการสอน เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน ทักษะการจัดบทเรียนให้สอดคล้องกับชีวิตจริง ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะเทคโนโลยี ทักษะความเป็นสากล ทักษะความร่วมมือ ทักษะการพัฒนาวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 3 การสะท้อนผล (Reflection) ผู้ชี้แนะและครูผู้รับการชี้แนะร่วมกัน สนทนา (Dialogue) การพูดคุย แลกเปลี่ยนมุมมองสะท้อนผลในระหว่างการปฏิบัติงาน (reflection in action) ของครูเริ่มตั้งแต่การวางแผนการสอน การนำแผนการสอนไปใช้และการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น (reflection on action) เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Intentional collective Learning and Its

Application) การเปิดใจ รับฟัง โดยการเขียนบันทึก (Journal writing) และร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อพัฒนาทักษะความร่วมมือ ทักษะการพัฒนาวิชาชีพ ของครูผู้รับการชี้แนะ

ขั้นตอนที่ 4 การทบทวน (Review) ประชุมสรุปภายหลังการสะท้อนผลผู้ชี้แนะและครูผู้รับการชี้แนะร่วมกันอภิปราย ทบทวนการจัดการเรียนการสอนภายหลังการใช้แผนการสอนและเทคนิควิธีการสอนทำความเข้าใจสถานการณ์ความเป็นจริงปัจจุบันและหาวิธีการแก้ไขปัญหาภายหลังการสะท้อนผล โดยการตั้งคำถาม (Asking Questions) ระบุเน้นไปที่การแก้ปัญหา และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนมาปรับปรุงวางแผนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการพัฒนาวิชาชีพ ของครูผู้รับการชี้แนะ

ประโยชน์ของการชี้แนะ

1. ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. ครูมีการบูรณาการและวิธีการสอนที่สอดคล้องกับแนวโน้มทางการศึกษาและความต้องการของนักเรียน
3. ครูสามารถปรับปรุงแนวทางการเรียนการสอนได้โดยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์และการค้นพบตัวเอง
4. ครูมีเป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกัน
5. ครูไม่รู้สึกโดดเดี่ยวขณะเผชิญกับความท้าทายในห้องเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการใช้กลวิธีการสอนหรือเทคโนโลยีใหม่ในการสอน
6. การชี้แนะช่วยถ่ายทอดการเรียนรู้หรือทักษะใหม่ไปสู่การปฏิบัติได้ดีทำให้บุคคลมีความรู้และทักษะใหม่คงทนมากกว่าใช้วิธีอื่นๆ

สรุป

การชี้แนะเป็นกระบวนการส่งเสริมพัฒนาทักษะการสอนของครูที่สำคัญกับความเปลี่ยนแปลงในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 และเป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยมีหลักการ ได้แก่ ความเสมอภาค การเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดใจ รับฟัง การสนทนา การพูดคุย การแก้ไขปัญหา การสังเกตตามแนวคิดการชี้แนะการสอน การชี้แนะที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา การชี้แนะแบบเพื่อนช่วยเพื่อน แนวคิดชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพและแนวคิดการสะท้อนผล เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะโดยมุ่งเน้นวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน ศึกษาบทเรียน การสังเกตและสะท้อนผลโดยผู้ชี้แนะเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำการสอน สะท้อนผลการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจผู้รับการชี้แนะได้ค้นพบความรู้ใหม่และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

- ดิเรก พรสีมา. แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู. (เอกสารอัดสำเนา), 2554.
- วัชรรา เล่าเรียนดี. การนิเทศการสอนและการโค้ชการพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม, 2556.
- วิจารณ์ พานิช. วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ บริษัทธาดาพับลิเคชั่น จำกัด, 2555.
- Denise M. Gudwin Magda D. Salazar-Wallace. Mentoring and coaching a lifeline for teachers in a multicultural setting. : P. 55, 2010.
- Joyce, B., & Calhoun, E. (Eds.). Learning experiences in school renewal : An Explanation of five successful programs. Eugene, OR: ERIC Clearinghouse on Educational Management, University of Oregon, 1996.
- Gornall, S. and Burn, M. Coaching and learning in schools : A practical guide. Thousand Oaks, Calif. : SAGE Publication, 2013.
- Hord, S. M., Roussin, J. L., & Sommers, W. A. Guiding professional learning communities: Inspiration, challenge, surprise, and meaning. Corwin Press, 2010.
- Jackson, P. & McKergow. M. The Solutions Focus Making Coaching and Change SIMPLE. Boston : published by Nicholas Brealey International, 2007.
- Knight, J. Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction. Thousand Oaks, CA: Corwin Press, 2007.
- Moon, J. Reflection in Learning & Professional Development, London : Kogan page.1999.
- Sergiovanni, T. J. Building community in schools. San Francisco: Jossey- Bass, 1994.
- Simmons Constance. Teacher Skills for the 21 st Century. Retrieved 5 December 2013, from http://www.ehow.com/print/list_6593189_teacher-skills-21st-century.html, 2012.