

การชี้แนะการสอน: แนวทางการนำไปใช้พัฒนา การจัดการเรียนการสอนของครู

Instructional coaching: Guidelines for the development of teachers' instruction

วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์^{1,*}
Wilaiporn Rittikoop^{1,*}

บทคัดย่อ

การชี้แนะการสอน มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผ่านการสอนของครู การชี้แนะการสอนมีรูปแบบ ประกอบด้วยความเชื่อและแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน บทความนี้ขอเสนอ 3 รูปแบบที่ได้แก่ การชี้แนะการสอนตามโครงการแคนซัส, การชี้แนะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการชี้แนะการสอนแบบใช้การ สืบเสาะเป็นฐานหรือการชี้แนะทางปัญญา ในการนำรูปแบบการชี้แนะการสอนไปใช้นั้น เราต้องทำความเข้าใจในหลักการ แนวคิดหักวิธีการ และขั้นตอนดำเนินการของแต่ละรูปแบบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการชี้แนะการสอน ได้แก่ บทบาทและทักษะการชี้แนะของผู้ชี้แนะ ที่ต้องมีทักษะหลายด้านและมีการฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ การประเมินการชี้แนะ การสอนควรเป็นการประเมินในภาพรวมทั้งระบบ

คำสำคัญ: การชี้แนะการสอน, การพัฒนาวิชาชีพ, รูปแบบการชี้แนะ

ABSTRACT

The instructional coaching is primarily intended to improve student achievement through teachers' instruction. There are different models of instructional coaching with different belief and practice. In this article, we present three models; the KCP: Kansas coaching project, the student-centered model and inquiry-based/cognitive instructional coaching. To use the instructional coaching in teachers' instruction, we need to understand the principles, concepts and procedures and condition of each model. The factors that influence the success of instructional coaching are the roles and skills of the coach. They need to know a number of coaching skills and practice themselves regularly. The instructional coaching evaluation should be done in a whole system of assessment.

Keywords: Instructional coaching, Professional development, Coaching model

¹ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา 56000

¹ Lecturer, School of Education, University of Phayao, Phayao 56000 Thailand

* Corresponding author, e-mail: wi.nitescr2@gmail.com

บทนำ

“ครู” เป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามความคาดหวังของสังคม และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด การพัฒนาวิชาชีพครู จึงเป็นประเด็นสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ที่กำหนดให้มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ถือเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งในการพัฒนา การศึกษายุคศตวรรษ 21 ที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนา ตนเองนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ ทุกด้าน แต่จากรายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2557/2558 ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับชาติจาก การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: ONET) และจากโครงการ ประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ซึ่งดำเนินการ โดยองค์กรเพื่อความร่วมมือและพัฒนาเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD) ยังคงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขีดค้นพบ จากงานวิจัยส่วนใหญ่สรุปคล้ายกันว่า ปัจจัยสำคัญในการ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการทดสอบโครงการ PISA และโครงการอื่น ๆ คือ การยกระดับคุณภาพของครู แต่วิธีการพัฒนาครูของประเทศไทยที่ผ่านมาส่วนใหญ่ ถูกกำหนดจากส่วนกลางเป็นสูตรสำเร็จ เช่น จัดฝึกอบรม ด้วยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายเพียง 2-3 วัน (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, น. 85) ปัจจุบันพบว่า การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ได้รับการยอมรับ และนำไปใช้อย่างแพร่หลายทั่วโลก คือ การชี้แนะ (Coaching) ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการปรับปรุงพัฒนา การสอนของครูและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนผ่านการปฏิบัติงานปกติของครู และดำเนินงาน อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนและห้องเรียนมากกว่าการฝึก

อบรมแบบครั้งเดียว ถือเป็นกระบวนการต้นใหม่ทางการศึกษา สำหรับการเรียนรู้ของครูและการพัฒนาวิชาชีพ ในช่วง สองทศวรรษที่ผ่านมา และเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ การพัฒนาผ่านการปฏิบัติภาระงานปกติของครู การชี้แนะ จากผู้เชี่ยวชาญ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการประเมิน ตนเอง (Hanover, 2015, p. 6) ทั้งนี้การชี้แนะครูเพื่อให้ คำแนะนำเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ ได้แพร่กระจาย อย่างรวดเร็ว ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันและความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยพัฒนา ความศรัทธา ปลูกฝังความรับผิดชอบร่วมกัน เกิดเป็น นวัตกรรมแนวใหม่ ที่พัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู ในการจัดการเรียนการสอน (Chien, 2013, p. 1)

ความหมายของการชี้แนะการสอน

คำว่า Coach มาจากภาษาฝรั่งเศส มีความหมาย ว่า “ยานพาหนะขนส่งผู้คนจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง” (Reiss, 2015, p. 7) สหพันธ์โค้ชนานาชาติ (The International Coach Federation: ICF, 2018) ให้ความหมายของ Coaching หรือการชี้แนะว่า เป็นการร่วมมือกันระหว่าง ผู้ชี้แนะ (Coach) และผู้ถูกชี้แนะ (Coachee) ในกระบวนการ กระตุ้นความคิดและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างแรง บันดาลใจให้พัฒนาตนเองและการประกอบอาชีพเต็มตาม ศักยภาพ จนเกิดความสำเร็จทั้งด้านส่วนตัวและหน้าที่ การงานสำหรับในประเทศไทย พจนานุกรมศัพท์ศึกษา ศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2555, น. 90-91) ให้ความ หมายเป็น 2 แบบคือ ความหมายแรก เป็นรูปแบบหนึ่ง ของการบริหารและการนิเทศที่อธิบาย กระตุ้น ชี้แจง และ พัฒนาการทำงานของบุคคล ส่วนความหมายที่สอง เป็นการสอนหรือฝึกผู้เรียนอย่างเข้มข้นในการเรียนรู้เรื่องใด เรื่องหนึ่งหรือทางกรกีฬา เพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องหรือ พัฒนาความสามารถให้เพิ่มขึ้น ดังนั้น การชี้แนะจึงเป็น กระบวนการทำงานร่วมกันของนักการศึกษาตั้งแต่สองคน ขึ้นไป โดยใช้ทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ผู้ถูกชี้แนะใช้ ศักยภาพของตน ค้นหาแนวทางแก้ปัญหา และเน้นการ

ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามความต้องการและความสนใจ เช่น อาจมุ่งเน้นเฉพาะในเรื่องกระบวนการจัดการเรียนการสอน เนื้อหาสาระ ในหลักสูตร การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน เป็นต้น (Steiner, 2004; วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2558, น. 3; เกื้อกนก เอื้อวงศ์, 2559, น.3)

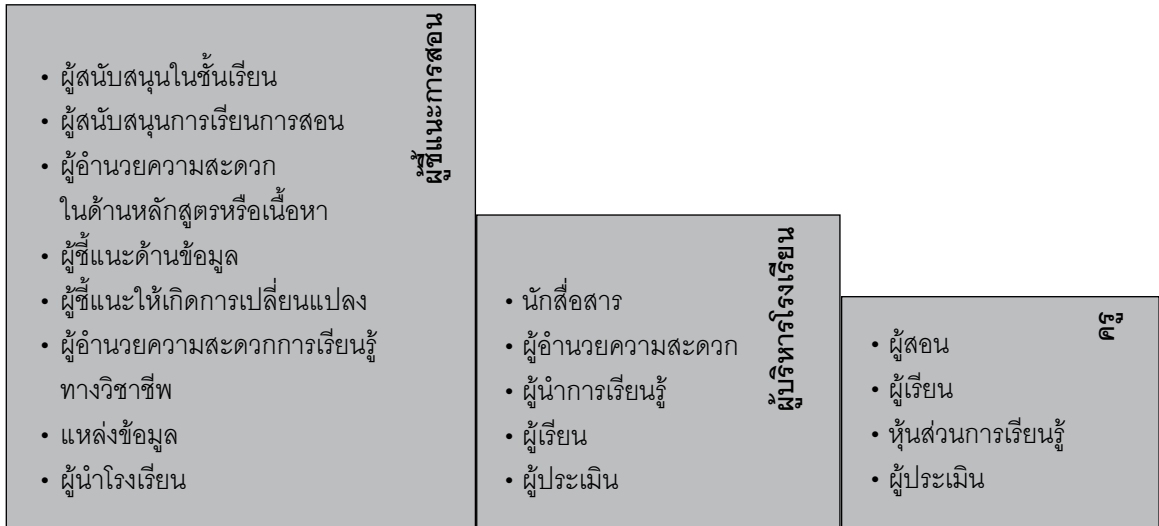
การชี้แนะที่พัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในการจัดการเรียนการสอน โดยความร่วมมือระหว่างผู้ชี้แนะกับครู เพื่อปรับปรุง/พัฒนาการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีลักษณะของการปฏิสัมพันธ์การทำงาน ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เรียกว่า การชี้แนะการสอน (Instructional coaching) (Chien, 2013, p. 1; วิชรา เล่าเรียนดี, 2553, น. 218) ในขณะที่ Knight (2007, p. 12) กล่าวว่า การชี้แนะการสอนเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา ที่ผู้ชี้แนะเสริมพลังการเรียนรู้ให้กับครูผ่านการเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

สำหรับนิยามของโค้ชหรือผู้ชี้แนะการสอน Knight (2007, 2009) ให้ความหมายว่า เป็นนักพัฒนามืออาชีพที่อยู่เคียงข้างครูเพื่อแนะนำ ช่วยเหลือให้สามารถนำวิธีการสอนที่พิสูจน์แล้วว่าเป็นวิธีการที่ดีนำไปสู่การปฏิบัติได้ นอกจากนี้ มีผู้ให้ความหมายในลักษณะอื่น ๆ เช่น ผู้ให้บริการทรัพยากร, ที่ปรึกษา, ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน, ผู้สนับสนุนในชั้นเรียน, วิทยากรให้ความรู้, ผู้นำโรงเรียน (Chien, 2013, p. 1) ทั้งนี้ ผู้ชี้แนะการสอนจึงมิใช่เฉพาะนักพัฒนามืออาชีพเท่านั้น แต่หมายรวมถึงผู้เชี่ยวชาญที่อยู่รอบตัวครู ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ ตลอดจนถึงเพื่อนครูในโรงเรียนและโรงเรียนอื่น (วิชรา เล่าเรียนดี, 2553, น. 222)

ดังนั้น การชี้แนะการสอนจึงเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู โดยความร่วมมือระหว่างผู้ชี้แนะ ซึ่งอาจหมายถึงศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ ตลอดจนถึงเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกันและโรงเรียนใกล้เคียงกับครูผู้รับการชี้แนะ ในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้ภาระงานปกติของครูในโรงเรียนและห้องเรียน โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

บทบาทและทักษะของผู้ชี้แนะการสอน

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการชี้แนะการสอน คือบทบาทและทักษะของผู้ชี้แนะ Chien (2013) พบว่า ผู้ชี้แนะการสอนมีบทบาทในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นพี่เลี้ยงให้ครูโดยใช้บทเรียนที่เสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolded lessons) มีส่วนร่วมในการวางแผนบทเรียน และการสะท้อนความคิดในขณะที่ Hanover (2015, p. 12) อธิบายว่าบทบาทของผู้ชี้แนะการสอน คือการมีส่วนร่วมกิจกรรมในชั้นเรียนหลากหลายรูปแบบ เช่น ทำการสอนเป็นตัวอย่างให้ครู สังเกตพฤติกรรมการสอนของครูทั้งในและนอกห้องเรียน ร่วมวางแผน วิเคราะห์ ผู้เรียน พัฒนาหลักสูตรและประชุมร่วมกับครูผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทในการเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้ชี้แนะการสอนและครู รวมไปถึง ส่งเสริมกระบวนการชี้แนะในโรงเรียนและอำนวยความสะดวก ให้การดำเนินงานมีความราบรื่น ส่วนครู มีบทบาทเป็นผู้ร่วมกระบวนการที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในลักษณะของหุ้นส่วนการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้รับไปจัดการเรียนการสอนโดยสรุปบทบาทหน้าที่ของผู้ชี้แนะการสอนและผู้ร่วมกระบวนการชี้แนะการสอน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของผู้ร่วมกระบวนการชี้แนะการสอน
 ที่มา: Hanover (2015)

ภายใต้บทบาทดังกล่าวข้างต้น ผู้ชี้แนะการสอน จึงต้องมีทักษะความสามารถหลายด้าน Knight (2007, pp. 12-13) ระบุว่า ต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดีเยี่ยม เอาใจใส่ ฟัง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้ครูเกิดความไว้วางใจ รวมทั้งต้องมีทักษะในการจัดการให้ครูสะท้อนคิด ขณะที่วัชรา เล่าเรียนดี (2553, น. 222) กล่าวว่า การชี้แนะการสอน มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหลักสูตรและการสอนอย่างมาก ดังนั้น ผู้ชี้แนะการสอนจึงต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผล การวิจัย และเทคนิคการนิเทศ กล่าวได้ว่า ผู้ชี้แนะการสอนมีบทบาทสำคัญ ทั้งเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยในการเรียนรู้ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน เป็นหุ้นส่วนและเพื่อนคู่คิดของครู และเป็นผู้นำครูในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นจำเป็นต้องมีทักษะหลายด้าน และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

การชี้แนะการสอน: แนวทางการนำไปใช้ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู

การชี้แนะการสอนมีหลากหลายรูปแบบแต่ละรูปแบบมีหลักการ ความเชื่อ แนวปฏิบัติที่แตกต่างกันแต่มีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกันคือปรับปรุงผลการเรียนรู้ของนักเรียนผ่านการจัดการเรียนการสอนของครูที่มีประสิทธิภาพและมีความหมาย การปฏิบัติจึงต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยผู้ชี้แนะการสอน ครู และผู้บริหารโรงเรียน ต้องทำความเข้าใจในหลักการ แนวคิด และวิธีดำเนินการ ตลอดจนเงื่อนไขการนำไปใช้ของแต่ละรูปแบบให้เข้าใจ และมั่นใจว่าจะสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายได้ (วัชรา เล่าเรียนดี, 2553, น. 225) บทความนี้นำเสนอ 3 รูปแบบซึ่งเป็นนวัตกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 ที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู นำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สูงขึ้นทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการชี้แนะการสอนตาม โครงการแคนซัส (Kansas Coaching Project Instructional Coaching Model)

การชี้แนะการสอนตามโครงการแคนซัสได้รับการพัฒนาโดยศูนย์การวิจัยด้านการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยแคนซัส ภายใต้โครงการวิจัย Kansas Coaching Project โดยมี Jim Knight เป็นผู้อำนวยการโครงการมีเป้าหมายของรูปแบบคือ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะและครู และขับเคลื่อนกระบวนการโดยใช้วิจัยเป็นฐาน โดยมีกรอบแนวคิดที่นำไปสู่การปฏิบัติ 4 ประเด็นหลัก ที่เรียกว่า Big Four ประกอบด้วย (Knight, 2009, p. 23)

1. พฤติกรรม (Behavior) ครูจำเป็นต้องสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่ดีโดยผู้ชี้แนะการสอนให้คำแนะนำครูเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนมีการตอบสนองต่อการเรียนรู้มากกว่าเดิม

2. ความรู้ในเนื้อหา (Content knowledge) ครูต้องมีความเข้าใจอย่างลุ่มลึกในเนื้อหาที่สอน ผู้ชี้แนะการสอนจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนำมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางสู่ห้องเรียน เพื่อช่วยครูวางแผนการสอนและจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา

3. การสอนทางตรง (Direct instruction) การสอนของครูที่ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการวางแผนเตรียมการล่วงหน้า ส่งเสริมกระบวนการคิดโดยการถามคำถามระดับสูงอย่างหลากหลาย และมั่นใจได้ว่านักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม

4. การประเมินระหว่างดำเนินการ (Formative assessment) ครูจำเป็นต้องรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การระบุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างชัดเจน ทำให้ผู้เรียนสามารถติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของตนเองได้ นำไปสู่บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของตน

จากกรอบแนวทางข้างต้น Knight (2015, pp.10-18) กำหนดขั้นตอนการชี้แนะ 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ระบุเป้าหมาย (Identify) ผู้ชี้แนะการสอนและครูร่วมกันกำหนดเป้าหมายและเลือกกลยุทธ์การสอนที่ควรนำมาใช้ โดยเป้าหมายที่กำหนดนั้นควรเน้นผลที่เกิดกับนักเรียน

2. เรียนรู้ (Learn) เมื่อครูและผู้ชี้แนะการสอนตั้งเป้าหมายและเลือกกลยุทธ์สอนแล้ว ครูต้องเรียนรู้วิธีการใช้ ส่วนผู้ชี้แนะการสอนหมายถึงการอธิบายและเป็นแบบให้ครูในการใช้กลยุทธ์สอนนั้น

3. ปรับปรุง (Improve) ผู้ชี้แนะการสอนจะติดตามว่าครูนำกลยุทธ์การสอนไปใช้อย่างไร และนักเรียนบรรลุเป้าหมายหรือไม่

รูปแบบที่ 2 การชี้แนะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ (Student-centered Instructional Coaching Model)

รูปแบบการชี้แนะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีความเชื่อว่า นักเรียนแต่ละคนมีอัตราการเรียนรู้ ความสามารถ และความต้องการในการเรียนรู้แตกต่างกัน ดังนั้นเป้าหมายจึงเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนทุกคน โดยใช้ข้อมูล ร่องรอยหลักฐานการเรียนรู้ของนักเรียน มาวางแผนการสอนและเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสม Sweeney & Harris (2017, pp. 2-3) ได้กำหนดแนวคิดหลักของการชี้แนะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคน

2. การชี้แนะไม่ใช่เป็นงานที่ปรับปรุงหรือสร้างครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในทุกเรื่อง เนื่องจากครูแต่ละคนมีประสบการณ์และความถนัดที่แตกต่างกัน

3. งานชี้แนะการสอนเกิดขึ้นในชั้นเรียนของครู ไม่ใช่จากการสนทนาหรือฝึกอบรมเพียงครั้งเดียว

4. ความสัมพันธ์ผู้ชี้แนะการสอนและครูเป็นปัจจัยที่สำคัญ แต่ไม่ใช่เป้าหมายของการชี้แนะที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. การชี้แนะการสอนเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และทุกคนคือผู้เรียน

6. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการชี้แนะการสอนจะต้องเอาใจใส่และมุ่งมั่นการทำงานเพื่อผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

นอกจากนี้ Sweeney & Harris (2017) ได้กำหนดหลักการและขั้นตอนการปฏิบัติในการชี้แนะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 7 ประการดังนี้

1. จัดระบบการชี้แนะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีขั้นตอนการชี้แนะ 4 ขั้นตอนดังนี้

1.1 ครูและผู้ชี้แนะการสอนร่วมกันกำหนดเป้าหมายสำหรับนักเรียนโดยใช้มาตรฐานการเรียนรู้เป็นตัวขับเคลื่อน

1.2 ครูและผู้ชี้แนะการสอนประเมินนักเรียนก่อนเรียนและออกแบบการสอนตามสภาพปัญหาและความต้องการ

1.3 ครูและผู้ชี้แนะการสอนนำแผนการสอนไปใช้ในห้องเรียน และปรับปรุงแผนเมื่อนักเรียนไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 ครูและผู้ชี้แนะการสอนประเมินนักเรียนหลังเรียนเพื่อตรวจสอบผลการเรียนรู้ของนักเรียน

2. กำหนดเป้าหมายของการชี้แนะที่เน้นผลการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ เป้าหมายตามมาตรฐานการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของนักเรียน และพฤติกรรมของนักเรียน จากนั้นจึงเลือกเป้าหมายที่เริ่มต้นด้วย "นักเรียนจะ ..."

3. เป้าหมายแท้จริงของการชี้แนะที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือ ผู้เรียนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตร

4. ใช้ร่องรอยหลักฐานการเรียนรู้ของนักเรียนในการวางแผนการสอนร่วมกัน

5. ผู้ชี้แนะเป็นผู้สอนร่วมกับครูอาจกำหนดบทบาทในชั้นเรียน เช่น ผู้สอน-ผู้สังเกต, ผู้สอน-ผู้ช่วยสอน, สอนแบบคู่ขนาน, สอนเป็นฐาน และสอนหลากหลายวิธีตามที่ตนถนัด

6. การวัดและประเมินผลเป็นการวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนและครู

7. ผู้ชี้แนะการสอนเป็นพันธมิตรกับผู้นำโรงเรียน มีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อขอความคิดเห็นสำหรับวางแผนการพัฒนาวิชาชีพ

รูปแบบที่ 3 การชี้แนะการสอนแบบใช้การสืบเสาะเป็นฐานหรือการชี้แนะทางปัญญา (Inquiry-based/ Cognitive Instructional Coaching)

การชี้แนะการสอนแบบใช้การสืบเสาะเป็นฐานหรือการชี้แนะทางปัญญาเป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นกระบวนการคิดและความเชื่อพื้นฐานของครูเป้าหมายสำคัญของรูปแบบนี้คือการพัฒนา "ทักษะการสะท้อนคิด ผ่านการสนทนา และการประยุกต์ใช้ความรู้" (Aguilar, 2013) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางความคิดทำให้ครูค้นพบวิธีพัฒนาตนเองการชี้แนะตนเอง อีกทั้งเป็นการสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูทำให้เกิดความมั่นใจและความเชื่อมั่นว่าตนสามารถคิด พัฒนา และปรับเปลี่ยนตนเองได้ ผลที่ได้รับมีความคงทนและยั่งยืน (ชนิพรพรรณ จาติเสถียร, 2557, น. 34)

Aguilar (2013) ได้กล่าวถึงหลักการการชี้แนะการสอนแบบใช้การสืบเสาะเป็นฐานหรือการชี้แนะทางปัญญา 7 ประการ ดังนี้

1. เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบการเรียนรู้ของนักเรียน
2. มุ่งเน้นที่สิ่งที่ครูสามารถปฏิบัติแตกต่างจากเดิมเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน
3. ผู้ชี้แนะจะทำให้ครูนำไปปฏิบัติในการสอน
4. มุ่งเน้นการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน
5. มีการประเมินปลายทางเพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบ
6. เน้น ตำราเทคโนโลยีและหลักสูตรเป็นพื้นฐาน
7. ผู้ชี้แนะจะถูกมองว่าเป็นผู้รับผิดชอบครู

Costa and Garmston (2002, p. 26) กำหนดขั้นตอนของการชี้แนะการสอนแบบใช้การสืบเสาะเป็นฐานหรือการชี้แนะทางปัญญา 4 ขั้นตอนได้แก่

1. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนที่ผู้ชี้แนะช่วยให้ครูทำความเข้าใจกับเป้าหมายที่มีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จวางแผนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลต่าง ๆ เลือกวิธีการหรือกลยุทธ์ในการติดตามความสำเร็จ ตลอดจนระบุความต้องการในการเรียนรู้และวิธีการประเมินตนเอง

2. การติดตามดูแลให้คำปรึกษา (Monitoring) เป็นการดูแลและสนับสนุนเพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัด

3. การวิเคราะห์ (Analysis) ผู้ชี้แนะช่วยให้ครูสรุปทบทวนข้อมูล เปรียบเทียบ วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของข้อมูลต่าง ๆ

4. การประยุกต์ใช้ (Applying) ผู้ชี้แนะช่วยเหลือครูให้สามารถสร้างความรู้ใหม่และนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการสะท้อนและปรับปรุงกระบวนการชี้แนะ

รูปแบบการชี้แนะการสอนทั้งสามรูปแบบ มีจุดเน้นที่แตกต่างกัน โดยรูปแบบการชี้แนะการสอนตามโครงการ แคนซัส เน้นปรับปรุงการสอนของครู และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะกับครู ในขณะที่การชี้แนะที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการใช้ข้อมูล ร่องรอยหลักฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนมาวางแผนการสอน ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่ารูปแบบอื่น ส่วนการชี้แนะการสอนแบบใช้การสืบเสาะเป็นฐานหรือการชี้แนะทางปัญญา เน้นให้มีการสะท้อนคิดและใช้คำถามปลายเปิดกับครู เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและตระหนักว่าต้องเปลี่ยนแปลงวิธีสอนของตน

สำหรับแนวทางการนำรูปแบบการชี้แนะการสอนไปใช้พัฒนาการสอนของครูนั้น โรงเรียนอาจเลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งไปใช้ โดยร่วมกันพิจารณาว่า รูปแบบใดเหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้ หรืออาจบูรณาการทั้งสามรูปแบบโดยการเลือกจุดเด่นของแต่ละรูปแบบมาปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเหมาะสมกับวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน ทั้งนี้การนำรูปแบบการชี้แนะการสอนไปใช้มีข้อควรคำนึงดังนี้

1. การชี้แนะการสอน ไม่ใช่เป็นการประเมินการสอนจึงต้องให้เกียรติครูในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพและใช้หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งครูอาจปฏิเสธการชี้แนะก็ได้ ดังนั้น ผู้ชี้แนะและผู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการจึงควรตระหนักถึงความเป็นอิสระและการตัดสินใจของครู

2. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องกำหนดเป้าหมายของการชี้แนะการสอนอย่างชัดเจน การสร้างเป้าหมายเฉพาะจะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจเลือกรูปแบบการชี้แนะวางแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร เวลา และการประเมินผลได้อย่างเหมาะสม (Hanover, 2015, p. 3)

3. การชี้แนะการสอนเป็นการสนับสนุนความเป็นผู้นำในโรงเรียนคุณลักษณะสำคัญของการชี้แนะคือการใช้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะ, ผู้บริหารและครูในโรงเรียน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีสอนและความรู้ในเนื้อหา (Pedagogies content knowledge)

4. การชี้แนะการสอนจะต้องเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ คือ ในห้องเรียน การสังเกตการเรียนรู้อะไรและการปฏิบัติงานของครู จำเป็นต้องเกิดขึ้นในสถานการณ์จริง

5. การชี้แนะการสอน จำเป็นต้องใช้ข้อมูลรอบด้านมาพิจารณาปรับปรุงการสอนของครูมากกว่าใช้ความคิดเห็นส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลทางตรงต่อการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองในด้านการสอนและการพัฒนาวิชาชีพของครู

6. การชี้แนะการสอนจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติและสะท้อนผลการปฏิบัติร่วมกัน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเชิงบวก

การประเมินผลการศึกษาการชี้แนะการสอน

การประเมินผล เป็นองค์ประกอบสำคัญของการชี้แนะการสอน เป็นการรวบรวม และการวิเคราะห์หลักฐานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นประสิทธิผลของกระบวนการประเมินการชี้แนะการสอนควรเป็นการประเมินภาพรวมทั้งระบบ โดยผู้ประเมินสามารถเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการประเมิน ช่วงเวลา และวิธีการสะท้อนผล

การประเมินที่สอดคล้องกับบริบทต่างๆอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงอยู่เสมอว่า เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (Assessment for improvement) ไม่ใช่การประเมินเพื่อตัดสิน (Judgment) มุ่งเน้นการประเมินตามสภาพจริงและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนา (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา, 2558, น. 328) ทั้งนี้การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ 5 ระดับ โดยความสำเร็จหรือปัญหาที่พบในแต่ละระดับจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการในระดับต่อไป และนำไปสู่การปรับปรุงในภาพรวมของการชี้แนะการสอนทั้งระบบ Guskey (2002) ได้เสนอระดับการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพ 5 ระดับ ดังตารางที่ 1

บทสรุป

การชี้แนะการสอนเป็นเรื่องของการเรียนรู้ การพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงในการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ นำไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการชี้แนะการสอน คือ บทบาทและทักษะของผู้ชี้แนะ ในการเป็นผู้สนับสนุน เสริมพลัง อำนาจความสะดวก เป็นผู้เชี่ยวชาญ และเพื่อนคู่คิด จึงต้องมีทักษะหลายด้าน เช่น ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การจัดการ และความเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาการชี้แนะการสอนมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีหลักการ ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน ในการนำไปใช้ สามารถเลือกรูปแบบใด

ตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพครู

ระดับการประเมิน	สิ่งที่วัด	การนำข้อมูลไปใช้
1. ปฏิบัติการของผู้ร่วมพัฒนาวิชาชีพ	ความพึงพอใจในระยะเริ่มต้นโครงการของผู้เข้าร่วมพัฒนาวิชาชีพ	เพื่อปรับปรุงการออกแบบโครงการ
2. การเรียนรู้ของผู้ร่วมพัฒนาวิชาชีพ	ความรู้และทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วมพัฒนาวิชาชีพ	เพื่อปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบ และการบริหารจัดการ
3. การสนับสนุนของหน่วยงาน	การส่งเสริมสนับสนุนของหน่วยงาน	เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต
4. การใช้ความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นใหม่ของผู้ร่วมพัฒนาวิชาชีพ	ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน	เพื่อจัดทำเอกสารและปรับปรุงเนื้อหา
5. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน	5.1 ด้านความรู้ (ผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน) 5.2 ด้านอารมณ์ (ทัศนคติและการแสดงออก) 5.3 ด้านจิตวิทยา (ทักษะและพฤติกรรม)	เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานทั้งหมด และแสดงให้เห็นถึงผลกระทบโดยรวมของการชี้แนะการสอน

ที่มา: Guskey (2002)

รูปแบบหนึ่ง โดยร่วมกันพิจารณาถึงเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ หรือบูรณาการ จุดเด่นของแต่ละรูปแบบสู่การปฏิบัติให้มีความเหมาะสม กับบริบทและวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียน โดยมีการ วางแผน กำหนดเป้าหมาย บทบาทความรับผิดชอบของ ผู้เข้าร่วมกระบวนการอย่างชัดเจน และที่สำคัญที่สุดคือ ต้องมาจากความต้องการของครูเป็นสำคัญทั้งนี้การประเมิน ผลการชี้แนะการสอน ควรเป็นการประเมินในภาพรวม ทั้งระบบ ได้แก่ ปฏิบัติการและการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมพัฒนา วิชาชีพ การสนับสนุนของหน่วยงาน การใช้ความรู้และ ทักษะที่เกิดขึ้นใหม่ของผู้เข้าร่วมพัฒนาวิชาชีพ และ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2559). การชี้แนะ: การประยุกต์ใช้ เพื่อการนิเทศการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.* 9(2), น. 1-3.

ชนิพรรณ จาติเสถียร. (2557). การชี้แนะทางปัญญา เพื่อการพัฒนาครู. *วารสารศึกษาศาสตร์มสธ.* 7(2), น. 28-35.

ราชกิจจานุเบกษา. (2561). พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2561, จาก <http://www.moe.go.th/main2/plan/p-r-b42-01.htm>.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2553). *การนิเทศการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5) นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2558). *การโค้ช เพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทย ให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

Aguilar, E. (2013). *The art of coaching: Effective strategies for school transformation*. San Francisco: Jossey-Bass.

Chien, C. W. (2013). Analysis of an Instructional Coach's Role as Elementary School Language Teachers' Professional Developer. *Current Issues in Education*, 16(1). Retrieved April 25, 2018, from <https://cie.asu.edu/ojs/index.php/cieatasu/article/view/1004>.

Costa, A., & Garmston, R. (2002). *Cognitive Coaching: A Foundation for Renaissance Schools*. USA: Christopher-Gordon Publishers.

Guskey, T. R. (2002). *Does It Make a Difference? Evaluating Professional Development*. Retrieved April 26, 2018, from <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/mar02/vol59/num06/Does-It-Make-a-Difference%20-%20A2-Evaluating-Professional-Development.aspx>

Hanover Research. (2015). *Best Practices in Instructional Coaching Prepared for Iowa Area Education Agencies*. Retrieved April 25, 2018, from <https://www.educateiowa.gov/sites/files/ed/documents/Best%20Practices%20in%20Instructional%20Coaching%20-%20Iowa%20Area%20Education%20Agencies.pdf>

Knight, J. (2007). *Instructional coaching: A partnership approach to improving instruction*. Thousand Oaks, CA: Corwin.

_____. (2009) Coaching: The Key to Translating Research into Practice Lies in Continuous, Job-Embedded Learning with Ongoing Support. *National Staff Development Council*. (30)1, pp.18-22.

- Knight, J. (2015). 3 steps to great coaching: A simple but powerful instructional coaching cycle nets results. *The Learning Forward Journal*. 36(1), Retrieved April 25, 2018, from <https://learningforward.org/docs/default-source/jsd-february-2015/feb-2015-jsd.pdf>
- Reiss, K. J. (2015). *Leadership Coaching for Educators: Bringing Out the Best in School Administrators*. London: Corwin.
- Steiner, L. (2004). *Designing Effective Professional Development Experiences: What Do We Know?*. (2nd ed.) Illinois USA: Learning point Associates.
- Sweeney, D. & Harris, L. S. (2017). *Student-Centered Coaching: The Moves*. Thousand Oaks, CA: Corwin. *The international coach federation*. (2018). *ICF Definition of Coaching*. Retrieved April 25, 2018, from <https://coachfederation.org/>.