



เนื้อหาหลักสูตรออนไลน์

จุดประสงค์ของการจัดทำหลักสูตรอบรมออนไลน์

ทดสอบก่อนการอบรมด้วยระบบออนไลน์

๑. ที่มาของการเปลี่ยนครูผู้สอนเป็นโค้ช
๒. บทบาทหน้าที่ของครูในศตวรรษที่ ๒๑
๓. โค้ชการสอนคืออะไร
๔. หลักการโค้ชการสอน
๕. บทบาทหน้าที่ / ภารกิจของโค้ช
๖. กระบวนการ / ขั้นตอนการโค้ช
๗. รูปแบบการโค้ช
๘. เงื่อนไขความสำเร็จ

ทดสอบหลังการอบรมด้วยระบบออนไลน์

จุดประสงค์ของการจัดทำหลักสูตรอบรมออนไลน์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองในงานวิชาชีพ
 ๒. เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้วยระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 ๓. เพื่อให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่สนใจได้ทดสอบความรู้จากการได้อ่านความรู้
 ๔. เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ด้านการจดจำ หลังจากศึกษาเนื้อหา
 ๕. เพื่ออบรมเชิงปฏิบัติการแบบออนไลน์ ศึกษาเนื้อหาแล้วทำแบบทดสอบถึงจะได้รับวุฒิบัตร
 ๖. เพื่อประเมินตนเองหลังจากศึกษาความรู้
 ๗. เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การเปลี่ยนครูผู้สอน
- เป็นโค้ชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

๑. คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑
๒. ผู้สนใจ บุคคลทั่วไป

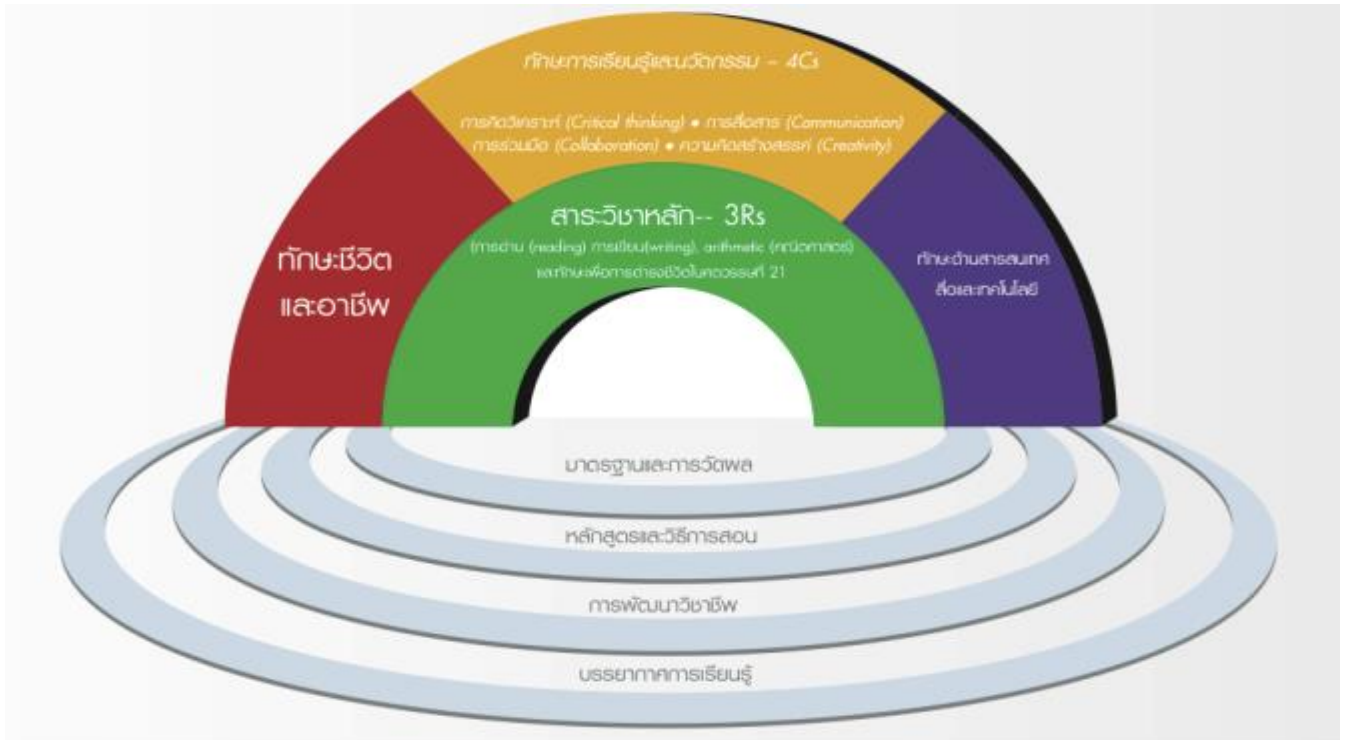
๑. ที่มาของการเปลี่ยนครูผู้สอนเป็นโค้ช

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ ที่ ๒๑ เป็นทักษะของการเรียนรู้ (learning skills) ๓R x ๘C เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น ครูในฐานะผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันต้องไม่ลืมว่าครูเองก็เป็นผู้มีความสำคัญในบทบาทที่แตกต่างกันแต่มีเป้าหมายเดียวกันคือพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะและมีเจตคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ด้วยเหตุปัจจัยทางสังคม เทคโนโลยีและการสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ เน้นพัฒนาผู้เรียนให้ทันกับยุคสมัย ทันทับปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถก้าวผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ด้วยการใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับการพัฒนามาจากห้องเรียนและนอกห้องเรียนโดยมีครูทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ อย่างเต็มเปี่ยมด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของนักเรียนในการจัดการเรียนการสอน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVIC-19) โดยปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน โดยให้ครูเปลี่ยนบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่จากครูผู้สอนเป็น “coach” หรือ ผู้อำนวยการเรียนรู้ ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการ บริหาร และการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และคุณลักษณะของบุคคลในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อตอบสนองกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. บทบาทหน้าที่ของครูในศตวรรษที่ ๒๑

๑. เป็นผู้อำนวยการความสะดวก (facilitator)
๒. ครูเป็นผู้แนะแนวทาง (guide/coach)
๓. ครูเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (co-learner/co-investigator)



<http://goo.gl/oXoqaM>

บทบาทหน้าที่ของครู

บทบาทของครูยุคใหม่ คือการทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้เรียนให้พัฒนาตนเองให้ได้เต็ม ศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพราะเทคโนโลยีในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและ ล้ำสมัย ผู้คนในยุคใหม่จึงต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลา ดังนั้นครูต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและคอย แนะนำ แนวทางการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเด็กอย่างเข้าใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทวิชาความรู้ด้วยวิธีการ สมัยใหม่ ตามธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม แม้เทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถ ของครูยุคใหม่อาจจะไม่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้แต่สิ่งที่ครูสามารถที่จะบอกนักเรียน ได้ว่าข้อมูลใดสามารถ นำไปปรับใช้กับชีวิตจริง แต่สิ่งสำคัญ ที่จะหาไม่ได้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่คือ ศิลธรรม คุณธรรมที่ครูสอนถ่ายทอดให้เด็กซึ่งเป็นส่วนสำคัญอันจะถูก พัฒนาไปพร้อมกับสติปัญญาเพื่อให้ ความรู้แก่นาคตของชาติอย่างถูกต้องสมบูรณ์ยั่งยืนต่อไป ครูมุ่งมั่น ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ผมนำมาแบ่งออก เป็น ๖ องค์ประกอบ

๑. ครูเป็นโค้ช
๒. เน้นตั้งคำถาม-ถามตอบ
๓. ไม่ต้องอายที่จะบอกว่า “ไม่รู้”
๔. สร้างแรงบันดาลใจให้ นักเรียน
๕. ให้ feedback กับนักเรียน
๖. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21



คุณธรรมจริยธรรม และเศรษฐกิจพอเพียง

<http://goo.gl/s๓LKE๒>

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่

- * ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- * การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา
- * การสื่อสารและการร่วมมือ

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยียากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ดังนี้

- * ความรู้ด้านสารสนเทศ
- * ความรู้เกี่ยวกับสื่อ
- * ความรู้ด้านเทคโนโลยี

ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญดังต่อไปนี้

- * ความยืดหยุ่นและการปรับตัว
- * การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง
- * ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม
- * การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability)
- * ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility)

คุณลักษณะของครูในยุคศตวรรษที่ ๒๑

ครูเป็นบุคคลที่สังคมให้ความสำคัญและยกย่อง ครูเป็นบุคคลสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นบุคคลที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ คุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ในบันทึกนี้ ใคร่ขอเสนอลักษณะของครูในยุคศตวรรษที่ ๒๑ มาดังนี้

ต้องเปลี่ยนบทบาทใหม่จากเคยเป็นผู้สอน ผู้ให้ความรู้มาเป็น

๑. ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator)
๒. ครูเป็นผู้แนะแนวทาง (guide/coach)
๓. ครูเป็นผู้ร่วมเรียน/ผู้ร่วมศึกษา (co - learning/co - investigator)

ลักษณะของครูในยุคศตวรรษที่ ๒๑

ต้องมีลักษณะตามที่ท่านผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ได้แสดงไว้เป็นตัวอย่าง ดังนี้

ดร.อ่องจิต เมธยะประสาท(๒๕๕๗) กล่าวว่า "ครูในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ต้องมีลักษณะ E - Teacher" ดังนี้

๑. Experience มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แบบใหม่
 ๒. Extended มีทักษะการแสวงหาความรู้
 ๓. Expended มีความสามารถในการถ่ายทอดหรือขยายความรู้ของตนสู่นักเรียนผ่านสื่อเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๔. Exploration มีความสามารถในการเสาะหาและคัดเลือกเนื้อหาความรู้หรือเนื้อหาที่ทันสมัย เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนผ่านทางสื่อเทคโนโลยี
 ๕. Evaluation เป็นนักประเมินที่ดี มีความบริสุทธิ์และยุติธรรม และสามารถชี้เทคโนโลยีในการประเมินผล
 ๖. End - User เป็นผู้ที่ใช้เทคโนโลยี(user) อย่างคุ้มค่า และใช้อย่างหลากหลาย
 ๗. Enabler สามารถใช้เทคโนโลยีสร้างบทเรียน
 ๘. Engagement ต้องร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันผ่านสื่อเทคโนโลยีจนพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือ เช่น เกิดชุมชนครูบน web
 ๙. Efficient and Effective สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ทั้งในฐานะที่เป็นผู้ผลิตความรู้ผู้กระจายความรู้และผู้ใช้ความรู้



ที่มาข้อมูล

บทบาทหน้าที่ของครูในศตวรรษที่ ๒๑. ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <http://www.vcharkarn.com/varticle/๖๐๔๕๔>.

นายพนมนคร มีราคา.(๒๕๖๓). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. **ครูต้องมีลักษณะอย่างไร...ในศตวรรษที่ ๒๑.** ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/edj/article/download/๑๕๒/๑๒๕/>.



๓. โค้ชการสอนคืออะไร

Jim Knight (2006) ให้คำนิยามไว้ว่า โค้ชการสอน หมายถึง นักพัฒนามืออาชีพที่อยู่เคียงข้างผู้เป็นหุ้นส่วน (partners) เพื่อช่วยชี้แนะ และช่วยเหลือด้วยการนำวิธีการสอนที่พิสูจน์แล้วว่าเป็นวิธีการที่ดีนำไปสู่การปฏิบัติได้

Gary Bloom, Claire Castagna และ Betsy Warren (2003) กล่าวว่า การโค้ชเป็นการใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำครูไปสู่ความสำเร็จตามความปรารถนาของตนเอง การโค้ชการสอนเป็นไปเพื่อความเจริญงอกงามของครู มิใช่การประเมินความสามารถของครู โค้ชการสอนและครูมีสิทธิ์ มีเสียงเท่ากับครู ที่จะนำนักเรียนไปสู่ความสำเร็จ โค้ชการสอน คือเพื่อนร่วมเดินทางของครู

Ellen B. Eisenberg, Dianne Arnold, Tom Sebastian, ได้กล่าวไว้ในพาวเวอร์พอยต์การนำเสนอเรื่อง CFF Coaches' Training ว่า โค้ช คือ ครู เพื่อน บ่าที่พร้อมจะรับความหนักอกหนักใจเพื่อนร่วมงาน ผู้สมรู้ร่วมคิด ผู้วินิจฉัย ที่ปรึกษา มัคคุเทศก์ เทคนิคเขียนยามฉุกเฉินของครู (an emergency technician) ผู้ที่พร้อมจะช่วยเหลือครู

เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว โค้ชการสอน ก็คือ หุ้นส่วนและเพื่อนคู่คิดของครู ผู้นำครูไปสู่ความเจริญงอกงามในการเรียนรู้ของนักเรียน ด้วยความพึงพอใจของครู หรือจะสรุปอย่างสั้นๆ ก็คือ เพื่อนคู่คิดการสอนที่ครูพึงพอใจ

การโค้ช (Coaching) ถือได้ว่าเป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนร่วมงาน ได้มีการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) ซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญเดียวกัน คือ การประชุมปรึกษาหารือ การสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ พร้อมกับช่วยให้ครูได้พูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมถึงครูจะต้องให้การเคารพและเชื่อฟังคำแนะนำจากผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและสอบถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการสอน เพื่อให้ได้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่จะช่วยสะท้อนผลการเรียนการสอนที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในครั้งต่อไป

ที่มาข้อมูล

โค้ชการสอน (Instructional Coach). สมาคมศึกษานิตศกแห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <https://sites.google.com/site/suksanitheskrun๖/home>.

นายบุญฤทธิ์ ปิยะศรี.(๒๕๖๓). การโค้ช (Coaching) คู่มือการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐. ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <https://www.sesa๓๐.go.th/module/view.php?manual=01คู่มือปฏิบัติงานศน.บุญฤทธิ์.pdf>.

๔. หลักการโค้ชการสอน

ในการโค้ชการสอน The University of Kansas Center for Research on Learning ได้ให้หลักการโค้ชการสอน ไว้ ๓ ประการ คือ

๑. การให้ทางเลือก (Choice) โค้ชการสอนให้ความเคารพในความเป็นมืออาชีพ และการตัดสินใจของครู โค้ชการสอน จะเสนอทางเลือกให้ครูอย่างกว้างๆ เพื่อให้ครูนำไปพิจารณาใช้ หรือปรับใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับนักเรียนของตนเอง

๒. การสนทนา (Dialogue) โค้ชการสอน และครู จะใช้เวลาในการพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการสอน โดยใช้ความคิดร่วมกันอย่างอิสระ และสร้างสรรค์

๓. การนำความคิดสู่การปฏิบัติ (Knowledge in action) โค้ชการสอนจะตั้งสมมติฐานไว้ว่า การเรียนรู้ที่เร็วที่สุดจะเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงานจริง โค้ชการสอนและครูจึงร่วมกันปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์

๔. ความเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ นอกจากหลักการโค้ชการสอนทั้ง ๓ ประการที่กล่าวมา Jim Knight ได้กล่าวถึง หลักการของ หุ้นส่วนการเรียนรู้ (Partnership Learning) ๗ ประการที่มีหลักการ โค้ช ทั้ง ๓ ประการอยู่ด้วย อีก ๔ ประการที่ยังไม่ได้กล่าวถึง มี ดังนี้

๔.๑ ความเสมอภาค (Equality) ความเป็นหุ้นส่วนมีสิทธิที่จะเสนอ สนองเท่าเทียมกัน ไม่มีใครเหนือกว่าใครในคิด การแสดงความคิดเห็น การรับประโยชน์จากการกระทำภายใต้บทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ที่แต่ละคนต้องเคารพต่อกัน

๔.๒ เสียง (Voice) ผู้เป็นหุ้นส่วนได้รับโอกาสในการแสดงทัศนะ และรับฟังเสียงของผู้อื่น เพื่อค้นหาสิ่งที่ต้องการที่จะเข้าใจให้เข้าใจจริง ทั้งเนื้อหาสาระและบุคลิกลักษณะ

๔.๓ การสะท้อนผู้เป็นหุ้นส่วนสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้า เพื่อแสดงออกถึงความเข้าใจ เจตคติว่าเป็นอย่างไร มากน้อยเพียงใดเพื่อจะได้รักษา หรือ พัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติที่สืบเนื่องจากการเรียนรู้ต่อไป

๔.๔ การเข้าถึง การเข้าถึงเพื่อให้การนำความรู้ใหม่ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จ ผู้ใช้ต้องเข้าใจสภาพความจริงที่เป็นอยู่ ใช้ความล้าลึกในวิธิตดที่จะปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ การเข้าถึง และเข้าใจหุ้นส่วน ก็จะช่วยรักษาความเป็นหุ้นส่วน หรือ พัฒนาความเป็นหุ้นส่วน

ที่มาข้อมูล

โค้ชการสอน (Instructional Coach). สมาคมศึกษานิตศกัแห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <https://sites.google.com/site/suksanitheskrun๖/home>.

๕. บทบาทหน้าที่ / ภารกิจของโค้ช

ภายใต้หลักการโค้ชการสอน และจุดมุ่งหมายที่กล่าวมาแล้วโค้ชการสอน จะต้องมียุทธศาสตร์ในหลายบทบาท รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การจัดการ และความเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา เช่น

๑) สร้างความเชื่อถือต่อการบริการโค้ชการสอน จัดประชุมครู กลุ่มย่อยโดยใช้ระยะเวลาสั้นๆ เพื่ออธิบายเป้าหมาย ปรัชญา กิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาใช้ และการสนับสนุนที่จะนำมาใช้ ในฐานะโค้ชการสอน ให้ความรู้ในการซักถาม และให้ข้อมูลที่ช่วยให้ครูเกิดความสนใจที่จะร่วมทำงานด้วย

๒) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครู โค้ชจะพบกับครูในเวลาที่คุณครูสะดวก เพื่อค้นหาความต้องการจำเป็นและสนทนาถึงสิ่งสอดแทรก (intervention) เช่น วิธีการ กิจกรรม สื่ออุปกรณ์ ที่จะช่วยแก้ปัญหาความต้องการของครู ในการสนทนาโค้ชจะใช้คำถามปลายเปิด และเสนอทางเลือก จุดประกายความคิด แนะนำแนวทางโดยใช้คู่มือ รายการตรวจสอบ (checklist) และสื่ออื่นๆ เพื่อให้ครูได้ตัดสินใจด้วยตัวเอง

๓) สร้างความร่วมมือในการหากิจกรรมสอดแทรกโค้ชการสอน และครูจะสร้างเป้าหมายร่วมกัน ร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมสอดแทรกที่จะช่วยครูได้ดีที่สุด เช่น ระบุว่าวิธีการสอนแบบสร้างองค์ความรู้ จะสามารถช่วยเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ให้นักเรียนได้ โค้ชการสอน และครูก็จะอภิปรายกันถึงรายละเอียด จนครูมองเห็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติได้

๔) เตรียมสื่อ อุปกรณ์เป้าหมายของโค้ชการสอน ก็คือการทำให้ง่าย และเป็นไปได้ที่จะช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการสอน โค้ชจะพยายามลดภาระของครูให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในบางสถานการณ์ การเตรียม สื่ออุปกรณ์ เป็นส่วนหนึ่งที่โค้ชจะช่วยครูได้

๕) สังเกตการสอนของครูตามแผนที่วางไว้ และให้ข้อมูลย้อนกลับการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนครูในชั้นเรียนเพื่อให้ครูได้สังเกตการสอน หรือสังเกตการสอนของครู เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องด้วยความเป็นกัลยาณมิตร และครูนำไปปฏิบัติเป็นบทบาทสำคัญของโค้ช

หน้าที่ของผู้ที่ทำการโค้ช

1. ผู้โค้ชเป็นบุคคลคนที่เห็นสิ่งที่คนอื่นไม่มองเห็น และมีความเชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษาและรับฟังผู้รับคำปรึกษา
2. ผู้โค้ชต้องอยู่ในสถานะผู้ให้ผลสะท้อนกลับ (ผู้มีส่วนร่วมในการสะท้อนผล) และเป็นผู้เก็บรายละเอียดจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้สอนเพื่อเติมเต็มในส่วนที่ขาดหายไป
3. ต้องเป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือครูแต่ละคนด้วยความเต็มใจ และให้กำลังใจในการทำงานที่เกิดจากความตั้งใจและความคิดในการจัดการเรียนการสอน
4. ต้องเป็นผู้คอยช่วยให้ครูสามารถเลือกรูปแบบ เทคนิควิธีการสอนได้ด้วยตนเอง ที่จะช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการเรียนการสอน (Robert Hargrove, Masterful Coaching. 1995)

วัชรรา เล่าเรียนตี (2556. 292) ได้กล่าวถึงบทบาทของโค้ช โดยทำงานร่วมกับครู อำนวยความสะดวก ส่งเสริมผสมผสานความคิด และเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในหลายบทบาท เช่น

1. โค้ชในบทบาทของผู้ให้ข้อมูล ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลและใช้ข้อมูลในการออกแบบพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (Data Source)
2. โค้ชในฐานะผู้ให้บริการสื่อ แหล่งความรู้สำหรับการเรียนรู้ (Resource Provider)
3. โค้ชในฐานะผู้ให้การดูแล บริหารแนะนำแก่ผู้มีประสบการณ์น้อย (Mentor)
4. โค้ชในบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร (Curriculum Specialist) ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร
5. โค้ชในบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน (Instructional Specialist) ช่วยเหลือสนับสนุน สำหรับครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ยุทธวิธีสอนที่เหมาะสมและการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายสอดคล้อง
6. โค้ชในบทบาทผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Facilitator) เช่น ช่วยจัดการ ประสานงาน สนับสนุน ออกแบบการเรียนรู้
7. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Catalyst for Change)
8. เป็นผู้เรียน (Learner)
9. เป็นผู้สนับสนุนในชั้นเรียน (Classroom Support)

การโค้ช เป็นวิธีการที่ช่วยในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การโค้ชเป็นการกำหนดเป้าหมายสู่ความสำเร็จ ที่เน้นการปฏิบัติและสะท้อนผลในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนการโค้ชยังช่วยในการตั้งคำถามและปัญหาเพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามธรรมชาติ และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น Keefe & Jenkins. (1997) , Poe. (2000), Kise (2006) ได้กล่าวถึงการโค้ชที่เป็นตัว ช่วยในการสนับสนุนการทำงานประจำของครู (Job-embedded) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ต้องเป็นผู้นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
2. ต้องการวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้เรียน
3. ต้องศึกษารายละเอียดให้ชัดเจนมากกว่าจะมองภาพรวมของการจัดการเรียนการสอน
4. ต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับทฤษฎีและรูปแบบการสอนต่าง ๆ
5. ต้องรู้จักวิธีในการนำไปใช้
6. ต้องมีการประชุมวางแผน
7. ต้องรู้แหล่งข้อมูลของนวัตกรรมการเรียนการสอน
8. ต้องปรับปรุงและพัฒนาให้มีความชัดเจนก่อนนำไปเผยแพร่ ซึ่งความต้องการจำเป็นในการพัฒนา วิชาชีพประจำสายงานนั้น จะต้องเกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเกิดจากการนิเทศแบบเพื่อนช่วย เพื่อน การศึกษาเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำวิจัยในชั้นเรียน และผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียน การสอนที่ปฏิบัติอยู่ตนเอง (Abdal - Haqq. 1996. อ้างถึงใน McCall. 1997 : 23)

สรุปได้ว่าหน้าที่และบทบาทของผู้ทำหน้าที่การโค้ชสามารถ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการโค้ชจะต้องเป็น ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนถึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการ มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับการโค้ช และต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และชัดเจน ในเนื้อหา กลยุทธ์ รูปแบบวิธีการสอน การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดให้ต้องตามความต้องการและตรงตามความ แตกต่างระหว่างบุคคลอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับการโค้ชสามารถนำความรู้ที่ได้จากการโค้ชไปจัดการ

เรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภูมิรูปภาพได้ดังนี้



หน้าที่และบทบาทของโค้ช (Coaching)

ที่มาข้อมูล

โค้ชการสอน(Instructional Coach). สมาคมศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <https://sites.google.com/site/suksanitheskrun๖/home>.

นายบุญยฤทธิ ปิยะศรี.(๒๕๖๓). การโค้ช (Coaching) คู่มือการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐. ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <https://www.sesa๐๓๐.go.th/module/view.php?manual=01คู่มือปฏิบัติงานศน.บุญยฤทธิ.pdf>.

๖. กระบวนการ / ขั้นตอนการโค้ช

เพื่อเป็นแนวทางการโค้ชการสอน อย่างเป็นกระบวนการอาจดำเนินการได้ ดังนี้

๑. การเตรียมการ

- ทบทวน หรือศึกษา หรือสะสมเชิงลึกเกี่ยวกับหลักสูตร
- ทบทวน หรือศึกษา หรือสะสมเชิงลึกเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในกลุ่มสาระ/วิชา ที่เป็นวิชาเอก หรือถนัด
- ทบทวน หรือ ทำความเข้าใจ หรือสะสมเชิงลึกเกี่ยวกับหลักการแนวคิดการสอน คติวิเคราะห์
- สร้างหรือสะสมเชิงลึกเกี่ยวกับทักษะในการใช้วิธีการเชิงระบบ ฯลฯ

๒. ปฏิบัติการโค้ชการสอนในรูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียน และครูกลุ่มเป้าหมายโดยใช้วิธีการเชิงระบบ หลักการแนวคิด และกระบวนการวิจัย เป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม หรือโรงเรียนตามหลักการโค้ชการสอน โดยใช้คุณลักษณะของโค้ชที่กล่าวมาแล้ว

๓. บันทึก ความก้าวหน้า ความสำเร็จ จุดเด่น จุดด้อย ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๔. สรุปรายงานต่อผู้เกี่ยวข้อง

กระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process)

จากที่แนวทางการโค้ชชิ่ง เป็นการดึงศักยภาพของโค้ชซึ่งด้วยการทำให้โค้ชที่ตระหนักในความสามารถของตนเอง ให้โค้ชที่มีวิธีการในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยวิธีของตนเองนั้น ส่วนหนึ่งคือการปรับพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมของบุคคลถูกหล่อหลอม และผ่านขบวนการต่างๆ จนบันทึกอยู่ในความจำ ดังนั้น การจะปรับพฤติกรรมจึงจำเป็นที่จะต้องมีการที่จะทำให้บุคคลตระหนัก และยอมรับ และต้องการเปลี่ยนด้วยตัวเอง ในการดำเนินการโค้ชชิ่ง แบบกลุ่ม (*Group Coaching*) หรือ รายบุคคล (*๑:๑ Coaching*) จะมีขบวนการขั้นตอนหลักคล้ายๆ กัน คือ

๑. กำหนดหัวข้อ , ตกกลงในเรื่องผลลัพธ์/เป้าหมาย ที่ต้องการ แจ้งให้โค้ชชี่ทราบถึง บทบาทของผู้เป็นโค้ช เพื่อให้เข้าใจในวิธีการระหว่างการสร้างขบวนการการเปลี่ยนแปลงนั้น

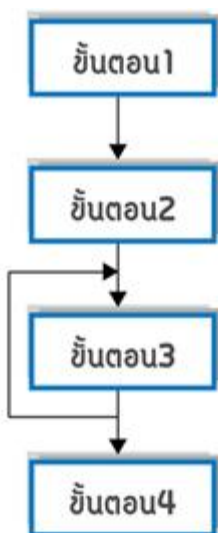
๒. การประเมินตัวเองของโค้ชชี่เพื่อสร้างการตระหนัก รู้ และยอมรับในด้านที่เป็นจุดเด่นจุดแข็งของตนเอง

๓. สร้างความเชื่อมั่นระหว่างโค้ช+โค้ชชี่ จากบทบาทที่โค้ชชี่เป็นเพื่อนผู้สะท้อนความคิดและการประเมินสิ่งต่างๆด้วยตัวโค้ชชี่เอง จนสามารถสร้างแนวทางและ แผนการดำเนินงานของตนเองจากหรืออาจจะร่วมกันสร้างทางแนวทางการดำเนินการ (แผน) ,กิจกรรมต่างๆ และ พิจารณาความคืบหน้าของผลลัพธ์ ที่ต้องการว่าเป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

๔. ดำเนินการโค้ชชิ่ง ตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ ขั้นตอนนี้ Coach จะต้องใช้ทฤษฎีต่างๆ ความรู้แนวความคิดและประสบการณ์ตรงของตัวเองที่ได้สะสมมาในการฟัง (*Listening*) การตั้งคำถาม (*Questioning*) เพื่อสะท้อนความคิดของโค้ชชี่ และให้ ข้อมูลป้อนกลับ (*Feed back*) ตลอดจน กระตุ้นจิตใจ (*Motivate*) ให้โค้ชชี่ ดำเนินการตามแผนการตัวเองที่ได้กำหนดไว้ตรวจสอบ ความก้าวหน้า ปรับปรุงแผนการตามความเหมาะสม

๕. การใช้แนวความคิดชื่นชมและเห็นคุณค่าในความสำเร็จ (*Appreciative approach*) สื่อสารในเชิงบวก เพื่อให้ถึงเป้าหมาย Appreciative approach เป็นแนวทางที่จะช่วยในการปูพื้นฐานต่างๆ สำหรับการโค้ชซึ่ง ทำให้เห็นว่า สิ่งใดที่เหมาะสม, เป็นที่ต้องการหรือจำเป็นเพื่อให้โค้ชซึ่งสามารถไปถึงเป้าหมายได้ เมื่อนำมาใช้ในการโค้ชจะทำให้เกิดทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจากบุคคลสู่ทีมงาน วิธีการของ Appreciative approach เป็นการสอบถามเพื่อค้นหาโอกาส,และมุ่งไปสู่การกระทำ (*Proactive*) มากกว่าการตั้งรับ (*Reactive*) เป็นการกระตุ้นท้าทายความคิดและการกระทำของโค้ชซึ่ง แต่ในการดำเนินการจริงๆ แล้ว ทั้งการดำเนินการแบบกลุ่ม (Group Coaching) และรายบุคคล (๑:๑ Coaching) จะมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน เนื่องจาก Group Coaching เป็นการดำเนินการในลักษณะกลุ่มซึ่งมักนำเทคนิค Coaching มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์หลักคือทำให้โค้ชซึ่งนำสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมนั้นทั้งด้านความรู้ และแนวความคิดในเรื่องของพฤติกรรม ไปปรับเปลี่ยนการทำงานของโค้ชซึ่งเองในลักษณะกลุ่ม หรือ องค์กรความรู้ทั่วไป แต่ ๑:๑ Coaching โดยมากจะเป็นการให้ความรู้/ปรับพฤติกรรมรายบุคคล ซึ่งพฤติกรรม/ลักษณะของแต่ละบุคคล ก็จะส่งผลต่อวิธีการในระหว่างการโค้ชซึ่งนั้น

อาจสรุปเป็นภาพรวมของขบวนการโค้ชซึ่ง ได้ดังนี้



ขั้นตอน ๑ สร้างความร่วมมือระหว่างโค้ช+โค้ชซึ่ง

- ตกลงหัวข้อและประเมินจุดแข็ง/สภาพแวดล้อมของโค้ชซึ่ง
- ตกลงบทบาทของโค้ช
- สร้างความไว้วางใจในการดำเนินงานระหว่างโค้ชและโค้ชซึ่ง

ขั้นตอน ๒ กำหนดเป้าหมาย+แผนการดำเนินงาน

- กำหนด value ,วิสัยทัศน์+เป้าหมายที่ต้องการ
- สร้าง Action Plan (แผนการดำเนินงาน)

ขั้นตอน ๓ ดำเนินงานตามขบวนการ การใช้ความถนัดและทฤษฎีต่างๆ ในการกระตุ้นจิตใจ Coachee โดยใช้กระบวนการ Appreciative approach

- ทบทวน,ประเมินผล ผลเทียบกับเป้าหมาย,ปรับแผน
- การให้ข้อมูลป้อนกลับ

ขั้นตอน ๔ การประเมินและการติดตามผล

- ประเมิน
- ติดตามผล
- สรุปผลการดำเนินการ

สำหรับระยะเวลาในการดำเนินงานจะสั้นหรือยาว ขึ้นกับข้อตกลงระหว่างโค้ช และ โค้ชซึ่ง และระดับของเป้าหมายที่ต้องการ

ที่มาข้อมูล

โค้ชการสอน(Instructional Coach). สมาคมศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <https://sites.google.com/site/suksanitheskrun๖/home>.

ที่มาข้อมูล

Coachatwork.(๒๕๖๓).ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการโค้ช. ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก http://www.coachatwork.in.th/coach_knowledge๔.php.

๗. รูปแบบการโค้ช

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching)

การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นกระบวนการที่ครูหรือผู้มีอาชีพเดียวกันตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกัน กำหนด วัตถุประสงค์และเป็นการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน รวมถึงร่วมกันวางแผน และสังเกตการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนและให้นำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการสะท้อนผลการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและกระบวนการการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ที่น่าสนใจซึ่งประกอบด้วย

๑. การพัฒนาวิชาชีพครู ควรเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน
๒. ความรู้และทักษะในเรื่องต่อไปนี้มีมีความสำคัญยิ่งสำหรับครู ดังนั้น การให้ความรู้และในเรื่องที่ จำเป็นอย่างถูกวิธีในโรงเรียนจะช่วยพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพแก่ครูได้ความรู้ เนื้อหาที่ควรจัดให้ครู คือ
 - ๑) รูปแบบการสอน การออกแบบระบบการสอน และ ๒) หลักสูตรและการใช้หลักสูตรและครูที่มี ประสิทธิภาพ
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ควรเป็นโครงการที่ต่อเนื่อง ให้เวลาแก่ครูและผู้บริหาร ในการศึกษา เตรียมการและร่วมมือกันขับเคลื่อนโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ
๔. การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เป็นความร่วมมือร่วมใจของครูและเพื่อนครู เป็นกิจกรรมต่อจากการฝึกอบรมแต่ละครั้งหรือจากการร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่องจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ เช่น วางแผนการสอนร่วมกัน ร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ตัดสินใจ ร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการหรือขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เป็นต้น นอกจากนี้ จอยซ์ และเชาเวอร์ ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

ความสำคัญการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

จอยซ์ เชาเวอร์ (วัชรา เล่าเรียนดี. ๒๕๔๔ : ๑๔๗ ; อ้างถึงใน Joyce Showers. ๑๙๙๖ : n.d.) ได้สรุปสาระสำคัญของการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนได้ดังนี้ คือ

๑. การนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการ การทำงาน เคียงคู่กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยตลอด ซึ่งจะช่วยให้มีการนำเทคนิค ทักษะ ใหม่ ๆ ไปใช้จริงมากขึ้น
๒. เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอนไปใช้ในโรงเรียน
๓. เป็นการสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกันระหว่างบุคลากรร่วมอาชีพ
๔. เป็นการช่วยให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนเอง
๕. เป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับครูผู้สอนโดยตรง และมีประโยชน์มากสำหรับผู้นิเทศ ผู้ทำหน้าที่นิเทศ หรือผู้บริหารที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง เกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปความสำคัญการนิเทศการสอนแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน คือ เป็นกระบวนการของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูและเพื่อนครูด้วยกัน เป็นการเสริมสร้างช่วยเหลือและสนับสนุนของเพื่อนครูด้วยกันในการเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

กระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching Process)

ตามแนวคิดของจอยซ์และเชอว์เวอร์ (Joyce and Shower. ๑๙๙๕, ๑๙๙๖ อ้างอิงถึงใน วัชรากล้าเรียนดี. ๒๕๕๖ : ๒๙๕) ได้กล่าวถึง กระบวนการโค้ชได้ดังนี้

กระบวนการโค้ชโดยทั่วไปจะประกอบด้วย

๑. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre Conference)
๒. การสังเกตการสอน (Observation)
๓. การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post Conference) และกระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วย

เพื่อนจะประกอบด้วย

๑. การศึกษาทำความเข้าใจ (Studies) เทคนิควิธีสอนใหม่ รูปแบบการสอนใหม่ ๆ และอภิปรายร่วมกันกับเพื่อนครู ใช้สอนในรายวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกันมาตรฐานการเรียนรู้เดียวกัน

๒. การสังเกตการสาธิตการสอนด้วยวิธีสอนใหม่ ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Demonstration) หรือดูจาก VDO การสอนแบบต่าง ๆ

๓. การฝึกปฏิบัติและข้อมูลย้อนกลับ (Practice and Feedback) ร่วมกันฝึกปฏิบัติวางแผนร่วมกัน เตรียมสื่อและทดลองใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ กับเพื่อนครูด้วยกัน

๔. การโค้ช (Coaching) ครุณาเทคนิคยุทธวิธีไปปฏิบัติในชั้นเรียน โดยมีเพื่อนหรือคณะที่ร่วมโค้ชให้การช่วยเหลือ สังเกต และบันทึกผลการปฏิบัติ

นอกจากนี้ Glickman, Gordon and Ross Gordon. ๒๐๑๐ : ๒๙๖) ได้กล่าวถึงกระบวนการการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนไว้ดังนี้

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
๒. การประชุมก่อนการสังเกต
๓. สรุปผลและวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอนโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอน
๔. การประชุมหลังการสังเกตการสอน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างที่ได้จากการวางแผนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนกับการวางแผนการสังเกตการสอนแบบปกติ

จากกระบวนการการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนทั้งของ จอยซ์ และเชอว์เวอร์ (Joyce and Shower.๑๙๙๕, ๑๙๙๖ อ้างอิงถึงใน วัชรากล้าเรียนดี. ๒๕๕๖ : ๒๙๕), Glickman, Gordon and Ross Gordon. ๒๐๑๐ : ๒๙๖) สามารถสรุปกระบวนการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนได้ดังนี้

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Objective of Peer Coaching)
๒. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre Conference)
๓. การสังเกตการสอน (Observation)
๔. การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post Conference) ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการจัดพัฒนาวิชาชีพได้อีกกระบวนการหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

นอกจากนี้ วัชรา เล่าเรียนดี (๒๕๕๖ : ๒๕๕๘) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching Activities) เป็นกิจกรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ทั้งในและระหว่างการดำเนินการหรือก่อนการดำเนินการเพื่อให้รู้จักและสร้างความคุ้นเคยและยอมรับการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน หรือนำไปปฏิบัติทันที เฉพาะเรื่อง เฉพาะปัญหาด้วยการร่วมมือกันทั้ง ๒ ฝ่าย ซึ่งกิจกรรมการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมี ๒ กิจกรรม ดังต่อไปนี้

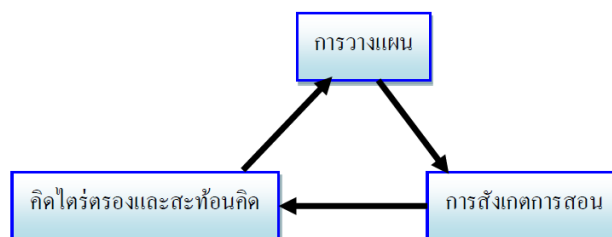
กิจกรรมการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนแบบไม่เป็นทางการ (Information Activity)

๑. การร่วมกันแก้ปัญหาเฉพาะด้านหรือเฉพาะเรื่อง (Problem Solving)
๒. การร่วมกันศึกษาความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Study Group)
๓. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนร่วมกัน (Material Development)
๔. การพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน (Curriculum Development)
๕. การใช้กิจกรรมเล่าประสบการณ์การสอน (Story Telling)
๖. การร่วมกันวิเคราะห์ VDO ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน
๗. การร่วมกันวางแผนหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการข้ามสาระ (Planning Interdisciplinary Units)
๘. การช่วยสังเกตการสอนบันทึกข้อมูล (Mirror Coaching)
๙. การใช้เครื่องมือ ๒+๒

กิจกรรมการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนแบบเป็นทางการ (formation Activity) เช่น การนำไปปฏิบัติ ในกระบวนการหรือระบบการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่แล้ว หรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏอยู่ในระยะใดระยะหนึ่ง ขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการโค้ชและพัฒนาวิชาชีพ เช่น

๑. การร่วมสอนบทเรียน (Co-Teaching Unison)
๒. การร่วมกันเรียนรู้โดยโค้ชเป็นผู้ร่วมเรียน (Coach as Collaboration or Team Learning)
๓. การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Coach as Expert Advisor)
๔. การโค้ชคือผู้มีประสบการณ์สูงกว่า (Mentoring) โดยให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือ
๕. การร่วมวางแผนการสอน (Co-Planning Lessons)

๖. การร่วมกันไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) เป็นการร่วมสอนปฏิบัติเป็นครั้งคราว ในเวลาที่เหมาะสม ไม่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า หรือจัดตารางเวลาไว้แน่นอน ขึ้นอยู่กับความสะดวกของทั้ง ๒ ฝ่าย จากกิจกรรมการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการของ วัชรา เล่าเรียนดี (๒๕๕๖ : ๒๕๕๘) ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปกิจกรรมการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คือ ผู้โค้ชหรือผู้รับการโค้ชต้องร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน พร้อมทั้งจะเรียนรู้เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ และร่วมกันคิดไตร่ตรองสะท้อนคิดเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการวิชาชีพซึ่งได้จากการโค้ช เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนโดยตรง ทั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลกิจกรรมการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการดังแผนภูมิภาพ ต่อไปนี้



สรุปกิจกรรมการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

การโค้ชโดยพี่เลี้ยง (Mentor Coaching)

ผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง หรือผู้ให้คำปรึกษานั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ทั้งนี้ยังต้องมีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ซึ่งต้องได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารการศึกษา และการโค้ชโดยพี่เลี้ยงจะต้องใช้เทคนิควิธีการในโค้ชจึงจะทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จซึ่งประกอบด้วย การประชุม (Conferring) การซักถาม (Questioning) การสะท้อนผล (Mirroring and Reflect) คุณลักษณะที่สำคัญของ Mentor Mentor คือ ผู้ที่ต้องทำหน้าที่ในการช่วยพัฒนาวิชาชีพให้กับครู บุคลากรที่ใหม่ต่ออาชีพ มีประสบการณ์ในการสอนน้อย หรือเข้าสู่อาชีพใหม่หลังจากที่ลาออกปฏิบัติหน้าที่งานอื่น ดังนั้น Mentor อาจจะต้องทำงานกับครูหลายระดับความรู้และประสบการณ์ และหลายช่วงอายุ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Mentor ควรมีคุณลักษณะพิเศษมีความรับผิดชอบ และปฏิบัติ ดังนี้

คุณลักษณะของ Mentor	ความรับผิดชอบ/การปฏิบัติ
1. อุทิศตัวเองทางการศึกษา	1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับคำปรึกษา
2. ร่วมพัฒนาวิชาชีพของตนเองและของผู้ที่ตนเองต้องดูแลให้คำปรึกษา (Mentee)	2. มีส่วนร่วมในการไตร่ตรองสะท้อนคิดและการวิเคราะห์
3. มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นอย่างดี	3. สังเกตการสอน
4. เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น	4. ให้ความเวลาและบริการสื่อและทรัพยากรในการเรียนรู้
5. มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ	5. ส่งเสริมการพัฒนาในชั้นเรียนให้เกิดขึ้น
6. มีทักษะในการไตร่ตรองสะท้อนคิดตนเองและผู้อื่นโดยกระบวนการคิดไตร่ตรอง ความเชื่อ ความคิดค่านิยม การประยุกต์และปรัชญาของตนเอง และส่งเสริมพัฒนาทักษะดังกล่าวให้อยู่ที่ตนเองร่วมดูแล	6. ใส่ใจดูแลช่วยเหลือด้วยความจริงใจ
7. มีทักษะในการฟัง และสื่อสารด้วยบุคลิกท่าทางที่แสดงความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น	7. ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในอาชีพ
	8. คอยให้กำลังใจให้ความช่วยเหลือแนะนำได้ตลอดเวลาในทุกเรื่อง

ที่มา Corria, M.P., and McHenry, J.M. (๒๐๐๒) อ้างถึงใน วัชรรา เล่าเรียนดี. (๒๕๕๖ : ๒๗๖)

วัชรรา เล่าเรียนดี (๒๕๕๖ : ๒๗๖๐) ได้เสนอแนวทางในรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูใหม่ (Mentoring Model) ดังนี้

๑. การเตรียมความพร้อม (Preparation) ได้แก่ ด้านความรู้ เทคนิคและทักษะด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้
๒. ประชุมวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ (Planning) ได้แก่ กำหนดปัญหาและประเด็นในการปรับปรุงและพัฒนา และจัดทำแผนการนิเทศและแผนการจัดการเรียนรู้

๓. ประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดประเด็นสังเกตและบันทึก และเลือกเครื่องมือสังเกตการสอน

๔. สังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation) ได้แก่ สังเกตบันทึกพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ และสังเกตและบันทึกพฤติกรรมนักเรียน

๕. ประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ (Post-Observation Conference) ได้แก่ ทบทวนข้อมูลสังเกตการณ์สอน อภิปราย วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะ และทบทวนแผนการปฏิบัติครั้งต่อไป

จากแนวทางในรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูใหม่ (Mentoring Model) ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้นิเทศได้สรุปกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นแผนภูมิรูปภาพ ดังนี้



แนวทางในรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูใหม่ (Mentoring Model)

เงื่อนไขสำหรับการช่วยพัฒนาวิชาชีพแบบ Mentor Coaching

๑. ผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง (Mentor) มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูงกว่าผู้รับการพัฒนา (Mentee) Mentoring จึงเหมาะสำหรับครูใหม่และมีประสบการณ์สอนน้อย
๒. ผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง (Mentor) ยอมรับ เต็มใจ ที่จะทำหน้าที่ดังกล่าว และมีความสามารถที่จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนาความสามารถและพัฒนาดตนเองจนเชี่ยวชาญได้
๓. ผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง (Mentor) มีบทบาทหน้าที่หรือแตกต่างจากศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศโดยทั่วไป โดยเป็นสื่อกลาง (Mediator) มากกว่าเป็นผู้แนะนำช่วยเหลือ
๔. ทั้งผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง (Mentor) และรับการพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาในวิชาชีพไปพร้อมกันทั้ง ๒ ฝ่าย

การใช้เพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching)

การใช้เพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นกระบวนการหนึ่งในการร่วมสร้างบุคคลากรให้เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ด้วยตัวเอง พัฒนาความรู้และสติปัญญาที่จะทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นทั้งส่วนตัวเองและในฐานะสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม

กระบวนการในการใช้เพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching)

Costa, Garmston. (๑๙๙๔ : ๑๖๘) ได้กำหนดขั้นตอนการกระบวนการในการใช้เพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา ซึ่งจะมีการกระบวนการเดียวกันกับการนิเทศแบบคลินิก ดังนี้

๑. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-Observation Conference)
๒. การสังเกตการสอน (Classroom observation)
๓. การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post- Observation Conference)

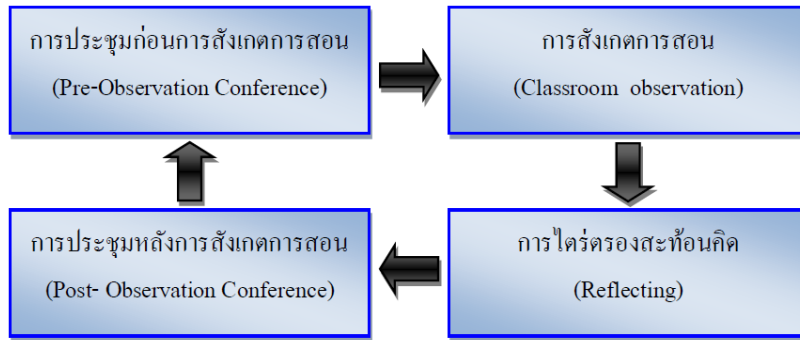
วัชรา เล่าเรียนดี. (๒๕๕๖ : ๓๐๗) ได้กล่าวถึงกระบวนการการใช้เพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) ซึ่งประกอบด้วย

๑. การสนทนาวางแผน (Planning Conversation) ครูและโค้ชร่วมกันวางแผนก่อนการสอนของครู
๒. เหตุการณ์ สถานการณ์ (Event) ซึ่งจะต้องมีการสังเกตโดยโค้ช
๓. การสนทนาเพื่อไตร่ตรองสะท้อนคิดเกี่ยวกับข้อมูล การปฏิบัติ และวิธีคิดของผู้รับการโค้ช และการโค้ช(Reflecting Conversation)

Costa, Garmston. (๒๐๐๒) อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี. (๒๕๕๖ : ๓๑๑) ได้กล่าวถึงกระบวนการการใช้เพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) มีลักษณะเป็นวงจร ๓ ระยะเวลา คือ

- ระยะที่ ๑ การวางแผน (Planning)
- ระยะที่ ๒ การสังเกตเหตุการณ์สำคัญ หรือการสอนและการปฏิบัติ (Event)
- ระยะที่ ๓ การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting)

จากกระบวนการการใช้เพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) ของ Costa, Garmston. (๑๙๙๔ : ๑๖๘), Costa, Garmston. (๒๐๐๒) อ้างถึงใน วัชรา เล่าเรียนดี. (๒๕๕๖ : ๓๑๑) และวัชรา เล่าเรียนดี. (๒๕๕๖ : ๓๐๗) ซึ่งสามารถสรุปกระบวนการการใช้เพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) ประกอบด้วย ๑. การประชุมก่อนการสังเกตการสอน (Pre-Observation Conference) ซึ่งจะประกอบด้วย การสนทนาวางแผน และการวางแผนวางแผน (Planning) ๒. การสังเกตการสอน (Classroom observation) หรือ การสังเกตเหตุการณ์สำคัญ หรือการสอนและการปฏิบัติ (Event) ๓. การไตร่ตรองสะท้อนคิด(Reflecting) ๔. การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post- Observation Conference) จึงถือได้ว่า กระบวนการการใช้เพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นกระบวนการหนึ่งในการร่วมสร้างบุคคลากร ให้เป็นผู้ที่สามารถเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ด้วยตัวเอง พัฒนาความรู้และสติปัญญาที่จะทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้นทั้งส่วนตัวเองและในฐานะสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม นอกจากนี้ผู้นิเทศได้ขอสรุปผลการสังเคราะห์กระบวนการการใช้ เพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นแผนภูมิรูปภาพได้ดังนี้



กระบวนการการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching)

ที่มาข้อมูล

นายบุญยฤทธิ์ ปิยะศรี.(๒๕๖๓). การโค้ช (Coaching) คู่มือการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐. ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <https://www.sesa๐๓๐.go.th/module/view.php?manual=01คู่มือปฏิบัติงานศน.บุญยฤทธิ์.pdf>.

๘. เจือจางความสำเร็จ

โค้ชการสอน เป็นมิติหนึ่งของการนิเทศการศึกษา ที่เป็นการนิเทศเชิงลึก เป็นการนิเทศในระดับห้องเรียนที่ผู้นิเทศต้องสัมผัสกับครู และการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งศึกษานิเทศก์ส่วนหนึ่งปฏิบัติอยู่แล้ว ซึ่งส่วนนี้จะรู้สึกว่าจะไม่ยากต่อการปฏิบัติ เพราะมีความความชำนาญการ หรือเชี่ยวชาญในกลุ่มสาระ หรือวิชาที่จะทำการนิเทศ และมีพฤติกรรมเป็นผู้นิเทศที่พร้อมอยู่แล้ว แต่อาจจะยากลำบากสำหรับศึกษานิเทศก์อีกส่วนหนึ่งที่ยังไม่ชำนาญการเฉพาะเรื่องเฉพาะวิชา แต่ก็ไม่ยากเกินไป ที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นิเทศเชิงลึก หรือเป็นโค้ชการสอนได้ อย่างไรก็ตาม ก็น่าจะยากลำบากอยู่บ้างในการทำให้ผู้บริหาร และครู เข้าใจในบทบาทใหม่ของศึกษานิเทศก์ ที่ต้องใช้ความสัมพันธ์เชิงลึก และใช้เวลายืดเยื้อเกาะติดกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่โค้ชการสอน หรือ นิเทศแบบพาทำตามความคาดหวังของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องอาศัยนโยบายการใช้โค้ชการสอนอย่างชัดเจน มีการทำความเข้าใจกับโรงเรียน และผู้บริหาร มีการกำหนดแนวปฏิบัติของผู้บริหาร ครู และโค้ชการสอนเองไว้รองรับ มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาในระดับชาติ หรือระดับเขตพื้นที่เกี่ยวกับความสำเร็จการโค้ชการสอน และในการขับเคลื่อนการคิด เช่น ๙ ยุทธศาสตร์ ของเขตพื้นที่ Spokane รัฐ Washington ดังนี้

- ใช้วิธีการเชิงระบบ
- ยกระดับความคาดหวังของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้
- สร้างความร่วมมือ และความสัมพันธ์
- ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการสอน
- พัฒนาความเป็นมืออาชีพ
- พัฒนาภาวะผู้นำ
- ใช้หลักสูตรระดับเขตพื้นที่
- สร้างความร่วมมือจากชุมชน
- เติบโตผลของความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ เขตพื้นที่พร้อมสื่อสารนโยบาย และแนวปฏิบัติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีผลงานร่วมกันได้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพพร้อมกันได้ และที่ขาดเสียไม่ได้คือการพัฒนาให้ศึกษานิเทศก์เป็นโค้ชการสอนมืออาชีพที่เป็นที่ยอมรับของโรงเรียน และเป็นแบบอย่างของโค้ชการสอนให้ผู้ที่จะมาทำหน้าที่โค้ชการสอนอื่นๆ

ที่มาข้อมูล

โค้ชการสอน(Instructional Coach). สมาคมศึกษานิเทศก์แห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <https://sites.google.com/site/suksanitheskrun๖/home>.