การติดตามผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) : ครูสังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2 สาระภาษาไทย

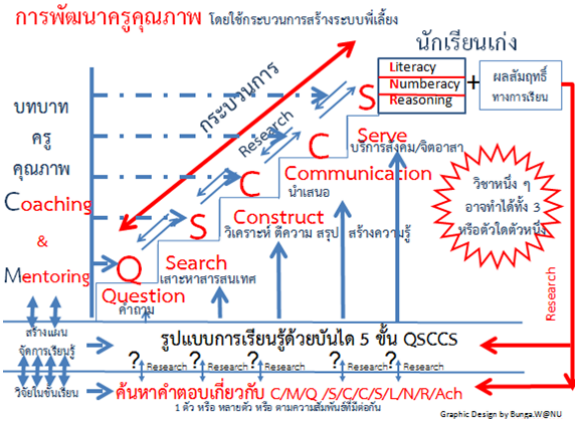
The Follow Up of Teacher Quality Development Project by Using Coaching and Mentoring System: In-Service Teacher of Thai language Learning in Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล[1], **สุภาณี เส็งศรี**[2]
Bunga Wachirasukmongkol, Supanee Sengsri

ภูมิหลัง

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำโครงการพัฒนาครูคุณภาพ โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ขึ้น เพื่อพัฒนาครูประจำปี 2556 ให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม โดยเน้นการสร้างความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประสานกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนาในรูปแบบการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการปฏิบัติการสอน (On the job training)

ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ได้ลงนามความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นคู่พัฒนาครูในสังกัดฯ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิคการสอนงาน (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามบันได 5 ขั้น คือ การเรียนรู้ที่จะตั้งคำถามและสร้างสมมติฐาน (Learning to Question) การเรียนรู้ที่จะสืบค้นความรู้และสารสนเทศ (Learning to Search) การสร้างองค์ความรู้ (Learning to Construct) การสื่อสารและนำเสนอ (learning to Communicate) การบริการสังคมและจิตสาธารณะ (Learning to Service) ซึ่งเรียกว่า QSCCS อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความสามารถด้าน ภาษา (Literacy) ด้านการคิดคำนวณ (Numeracy) และคิดด้านการมีเหตุผล (Reasoning) นอกเหนือจากการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คาดหวังของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่นักการศึกษาระดับผู้นำหลายท่านแสดงความเห็นว่า ครูควรสอนน้อย แต่ให้นักเรียนเรียนรู้ได้มาก “Teach Less Learn More” ด้วยการชวนให้ศิษย์คิดและลองทำ ให้ศิษย์ได้เรียนรู้จากการลงมือทำ ดังที่ ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช (2555, 138-139) เสนอแนะว่า ครูต้องเปลี่ยนตัวเองจากผู้สอนวิชามาเป็นโค้ช ฝึกให้ทำโครงงานเพื่อการเรียนรู้แบบบูรณาการ ที่จะทำให้ปัญญางอกงามจากภายในตัวนักเรียนไม่ใช่ครูเอาความรู้เป็นก้อนๆ ใส่สมอง”



ภาพที่ 1 แสดงการพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

---

[1] รองศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

การสอนงาน (Coaching) เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะของตนให้เต็มศักยภาพ จนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การสอนงานจึงมีการกำหนดประเด็นที่จะสอนและมาตรฐานที่ต้องการไว้ล่วงหน้า หลักการสำคัญคือการดึงศักยภาพในตัวบุคคล ให้ได้สร้างความรู้ใหม่ที่มีความหมายสำหรับตัวเขา ผู้สอนงานจึงมักใช้การกระตุ้นให้คิด จูงใจให้อยากคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในใจเขา มุ่งมั่นหาวิธีการ เพียรพยายามดำเนินการ จนสามารถสร้างแนวทางการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยใช้รูปแบบและแนวทางที่เป็นของเขาเอง (ลัดดา ศิลาน้อย และคณะ, เว็บไซต์) โดยหลักการเช่นนี้ ผู้สอนงานไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้หรือทักษะที่เหนือกว่าผู้รับการสอนงานเสมอไป แต่ต้องเป็นผู้มีความสามารถสร้างความสัมพันธภาพที่ดี มีกระบวนการการสื่อสารที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในตัวผู้รับแนะ มีเทคนิคในการติดตามและประเมินผล เป็นต้น

ส่วนการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) คือ ผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือมีความประพฤติตลอดจนวิถีชีวิตที่เป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือนับตั้งแต่การให้ข้อมูล การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ชี้ช่องทาง ตลอดถึงเป็นตัวแบบเพื่อให้ “น้องเลี้ยง” เพิ่มความสามารถในด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ หรือพัฒนางานได้ โดยที่สาระการเรียนรู้จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นการเรียนรู้เรื่องราวที่เกี่ยวกับชีวิตเป็นองค์รวมทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ตลอดถึงการแสดงออกทางด้านต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตน ดำรงตน เห็นช่องทางการพัฒนาตน พัฒนางาน ซึ่งจะไม่มีการกำหนดประเด็นหรือมาตรฐานไว้ล่วงหน้า เพราะแปรเปลี่ยนไปตามบุคคลหรือสถานการณ์ (ลัดดา ศิลาน้อย และ คณะ, เว็บไซต์) นอกจากนี้การกำหนดพี่เลี้ยง อาจเป็นสิทธิของน้องที่จะเลือกด้วยความรัก ความนับถือ ความศรัทธาส่วนตนก็ได้ พี่เลี้ยงจะเป็นต้นแบบของพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ เช่น ความขยัน ความอดทน ประหยัด การนับถือตนเอง การเป็นผู้ชี้ช่องทางความสำเร็จ เช่น แนะนำวิธีเรียนให้ได้คะแนนดี การแนะวิธีการทำผลงาน สะท้อนจุดอ่อนจุดแข็งของน้อง มีสิ่งใดเอื้อให้ประสบความสำเร็จ มีลักษณะใดเป็นข้อจำกัด เป็นผู้ท้าทาย จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุน ส่งเสริม ตลอดถึงติดตามประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเต็มตามศักยภาพต่อไป

แม้ว่าการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจะมีข้อแตกต่างกันอยู่บ้างแต่ต่างก็เป็นกระบวนการ การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล โดยอาศัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเหมือนกัน และได้รับการยอมรับว่าเป็นเทคนิคสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคคล ทั้งในแง่ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เพิ่มผลสัมฤทธิ์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เลือกมาใช้เพื่อพัฒนาครูคุณภาพอย่างยั่งยืนในครั้งนี้

บันได 5 ขั้นเพื่อการพัฒนาผู้เรียน ที่ใช้ตัวย่อว่า QSCCS เป็นกระบวนทัศน์การเรียนรู้ 5 ขั้นตอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะของการเป็นพลเมืองที่ดีในศตวรรษที่ 21 ครูผู้จัดการเรียนรู้ต้องออกแบบการสอนงานหรือการเป็นพี่เลี้ยงให้เหมาะสมกับแต่ละขั้นตอน รวมทั้งต้องมีความเข้าใจถึง วัตถุประสงค์สำคัญ ข้อควรระวังของแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน นอกจากนี้การวิเคราะห์ผู้เรียนทั้งเรื่องความสามารถในการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ วิเคราะห์หลักสูตรตลอดถึงการทำความเข้าใจในเป้าหมายสุดท้ายของการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเรื่องของผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะ และความรู้ความสามารถด้านภาษา L (Literacy skill) ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ N (Numerous skill) ความสามารถด้านเหตุผล R (Reasoning skill) ซึ่งเป็นความสามารถของผู้เรียนตามจุดเน้นของ สพฐ. การออกแบบสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายตลอดถึงการวัดและประเมินผล จะช่วยให้ครูสามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ได้ เป็นอย่างดี

แผนการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียนเป็นผลผลิตที่จะสะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ของโครงการนี้ได้ระดับหนึ่ง หากแต่ความยั่งยืนของโครงการคงต้องติดตามจากความต่อเนื่องของการจัดการเรียนรู้ด้วย C&M ของครูที่ผ่านการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่จะปรากฏในเวลาต่อไป

กระบวนการดำเนินโครงการพัฒนาครูคุณภาพโดยกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงนี้ สพฐ.ได้กำหนดนโยบายให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น เป็นเวลา 2 วัน และจัดให้มีการนิเทศติดตามผล 3 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน ทั้งนี้ให้ใช้เวลาการพัฒนาครูนี้ในวันหยุด เพื่อไม่ให้นักเรียนเสียเวลาเรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงดำเนินการตามนโยบายโดยดำเนินการฝึกอบรมครูในสังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2 ในวันที่ 3-4 พฤษภาคม 2556 ณ โรงแรมไพลิน จังหวัดสุโขทัย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ตามหลักสูตรให้กับคณะครู หลังจากนั้นได้จัดให้มีการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของคณะครูที่เข้าร่วมโครงการ โดยมีกำหนดการคือ ครั้งที่ 1 วันที่ 24 พฤษภาคม 2556 ณ โรงแรมไพลิน จังหวัดสุโขทัย จัดรูปแบบการนิเทศเป็นแบบกลุ่ม ทั้งระดับกลุ่ม สพป. และระดับกลุ่มโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อติดตามการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่ใช้ C&M พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ตามขั้นบันไดทั้ง 5 คือ QSCCS การสร้างเครื่องมือเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์และวัด L N R และ 2) ติดตามดูแผนการวิจัยในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับการสอนแบบ C&M รวมทั้ง 3) ตรวจสอบความเข้าใจและแนวทางการนำ C&M ไปใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการ QSCCS ครั้งที่ 2 วันที่ 18 มิถุนายน 2556 ณ โรงเรียนในสังกัดของครูที่เข้าร่วมโครงการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนิเทศการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ได้พัฒนาขึ้นโดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรด้วยเทคนิค C&M และครั้งที่ 3 วันที่ 27 กรกฎาคม 2556 ณ โรงแรมไพลิน จังหวัดสุโขทัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน โดยการนำเสนอแผนการจัดการเรียนรู้และงานวิจัยในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับการสอนแบบ C&M รวมทั้งทบทวนและสร้างความชัดเจนด้านความคิดรวบยอดเรื่องการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงให้กับครูเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างยั่งยืนสืบไป

คณะผู้ศึกษาในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศประจำกลุ่มภาษาไทยในการนิเทศครั้งที่ 3 นี้ จึงได้จัดทำรายงานการติดตามผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูคุณภาพ:ครูสังกัด สพป.สุโขทัย เขต 2 กลุ่มสาระภาษาไทยด้วยหวังว่าจะได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์

เพื่อการติดตามผลการดำเนินงานโครงการ : ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 กลุ่มสาระภาษาไทย

กลุ่มตัวอย่าง

ครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 2 กลุ่มสาระภาษาไทย จำนวน 21 คน โดยมีวิธีการดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. คณะกรรมการบริหารโครงการ ได้บริหารจัดการนิเทศในครั้งนี้ โดยแบ่งกลุ่มตามกลุ่มสาระ 8 กลุ่ม และกลุ่มปฐมวัยอีก 1 กลุ่ม รวมเป็น 9 กลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์ให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งที่ได้จากโครงการฯ นี้ และจัดให้มีอาจารย์นิเทศประจำกลุ่มเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย 1 คน และจากศึกษานิเทศก์อีก 1 คน กลุ่มละประมาณ 10 คน

2. มีคณะครูที่สอนในกลุ่มสาระภาษาไทยและผู้สนใจเข้าร่วมในกลุ่มสาระภาษาไทย จำนวน 21 คน จึงจัดแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กำหนดให้ รศ.บุหงา วชิระศักดิ์มงคล ผศ.ดร.สุภาณี เส็งศรี เป็นอาจารย์นิเทศประจำกลุ่ม ดังนั้นผู้ศึกษาจึงใช้คณะครูใน 2 กลุ่มนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการสนทนากลุ่มเป็นกลุ่มเดียว

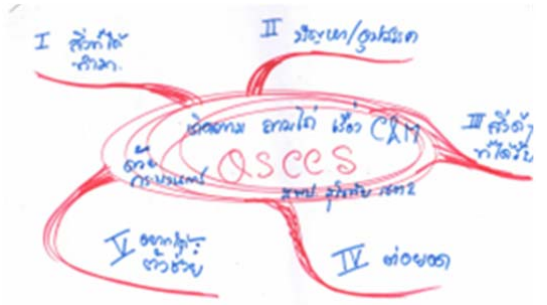
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. กำหนดประเด็นการสนทนา ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กำหนด 5 ประเด็นหลัก คือ 1) สิ่งที่ได้ดำเนินการมา 2) ปัญหาและอุปสรรคที่พบ 3) สิ่งดีๆที่ได้รับ 4) การต่อยอด 5) สิ่งที่อยากได้ : ตัวช่วย

2. ขั้นตอนดำเนินกระบวนการ

2.1 ทักทาย – สร้างสัมพันธภาพกับสมาชิก 1) รศ.บุหงา วชิระศักดิ์มงคล แนะนำตัวเองในฐานะวิทยากรนำกลุ่ม 2) แนะนำวิทยากรผู้บันทึกข้อมูล ผศ. ดร.สุภาณี เส็งศรี 3) แนะนำผู้ช่วยวิทยากรผู้บันทึกข้อมูล ศึกษานิเทศก์รัชนี หาญพัฒนนิยม ประจำกลุ่มให้สมาชิกแนะนำตนเอง และโรงเรียนในสังกัด

2.2 วิทยากรนำกลุ่ม ให้สมาชิกอยู่ในควาสงบเพื่อให้อยู่ในสภาวะ “ที่นี่และเดี๋ยวนี้” (HERE AND NOW) เมื่อบรรยากาศเริ่มสงบ วิทยากรกลุ่มนำสมาชิกให้คิดในประเด็นต่างๆ



- ทบทวนถึงสิ่งที่ทำตั้งแต่เข้าร่วมโครงการ
- ความหนักใจหรือปัญหาและอุปสรรคที่พบระหว่างดำเนินโครงการ
- สิ่งดีๆที่เกิดขึ้น
- ต่อยอด : คิดจะทำอะไรต่อ
- สิ่งที่อยากได้ต่อไป : ตัวช่วย

2.3 วิทยากรนำกลุ่มให้สมาชิกเขียนความคิดที่เกิดขึ้นใน 5 ประเด็นดังกล่าว

2.4 ให้สมาชิกแบ่งบันสิ่งที่ตนเองคิดและเขียนให้กับสมาชิกในกลุ่มโดยกำหนดกติกาคือ 1) ให้เสนอประเด็นครั้งละประเด็น 2) ยกมือก่อนพูด 3) วิทยากรนำกลุ่มจะเป็นผู้เชิญให้พูด 4) ไม่พูดในประเด็นที่มีผู้เสนอแล้ว

2.5 วิทยากรผู้นำกลุ่มสร้างบรรยากาศ/ให้แรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง

2.6 วิทยากรผู้บันทึกข้อมูลลงในกระดาษชาร์ตโดยใช้รูปแบบแผนผังความคิด

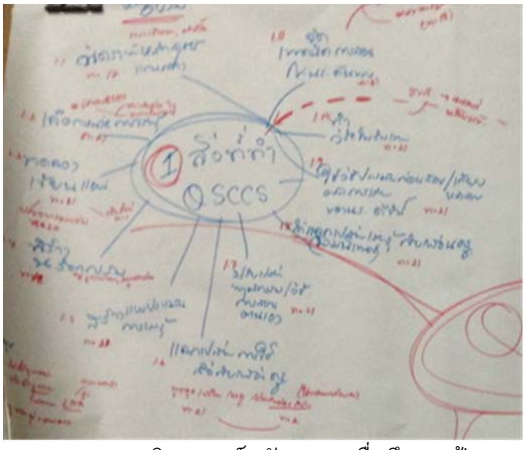
2.7 เมื่อไม่มีผู้เสนอในแต่ละประเด็นเพิ่มเติมอีก 1) วิทยากรผู้บันทึกข้อมูล สรุปประเด็นที่ได้พร้อมกับหาจำนวนผู้ที่มีความเห็นสอดคล้องกันในแต่ละประเด็น 2) วิทยากรนำกลุ่มสรุปประเด็นสำคัญ หรือเชื่อมโยงประเด็นกับปฏิบัติการ

2.8 ดำเนินการตามขั้นตอนนี้จนครบทั้ง 5 ประเด็น

ผลการสนทนากลุ่ม

1. บรรยากาศของที่ประชุมมีความเป็นกันเอง เป็นอิสระ สนุกสนาน สมาชิกมีการเปิดเผยตนเอง ให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา และมีโอกาสได้คิดทบทวนประสบการณ์ของตน ได้รับรู้ถึงความรู้สึกดีๆที่เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในโครงการ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาตนในการใช้ C&M ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ต่อไป

2. สิ่งที่ได้ทำในการเข้าร่วมโครงการฯ



2.1 วิเคราะห์หลักสูตร เพื่อศึกษาเป้าหมายและตัวชี้วัดของแต่ละสาระ (n=17)

2.2 เลือกหน่วยเรียนรู้ ที่มีสาระเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค QSCCS และเหมาะสมกับช่วงเวลาที่จะได้รับการนิเทศในรอบที่ 2 (n=21)

2.3 ทดลองเขียนแผนจัดการเรียนรู้ โดยใช้ C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS (n=21) โดยปรับจากแผนเดิมที่มี QSCCS (n=20) เขียนใหม่ (n=1)

2.4 สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อประกอบกระบวนการจัดการเรียนรู้ (n=18)

2.5 สร้างแบบประเมินการเรียนรู้วัด L N R และผลสัมฤทธิ์ (n=21)

2.6 แลกเปลี่ยนการใช้สื่อกับเพื่อนครู ด้วยการพูดคุยปรึกษา ขอดู (n=21) ช่วยกันคิด-สร้าง (n=2

2.7 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม/วิธีการจัดการเรียนการสอนของตนเอง (n=21)

2.8 ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู (n=21)

2.9 ใช้แบบแผนการวิจัยแบบประเมินก่อนและหลังเรียน (n=21)

2.10 ทำวิจัยในชั้นเรียน (n=21)

2.11 ใส่ใจที่จะให้นักเรียน เรียนรู้ด้วยการค้นพบคำตอบของปัญหา (n=21)

3. ปัญหา/อุปสรรค

3.1 ตัวครู : มีภาระงานมาก (n=21) ไม่ทราบความเป็นมาของโครงการ จึงเกิดความรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจในระยะแรก

3.2 สพฐ. : เป็นห่วงว่า สพฐ. ได้ประชาสัมพันธ์เรื่องนี้ให้กับผู้เกี่ยวข้องทราบมากเพียงใด เพราะจะกระทบกับการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ (n=1)

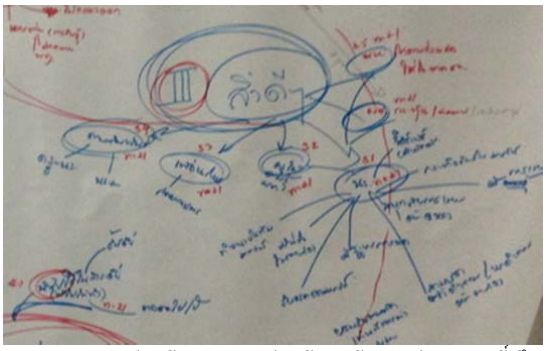
3.3 มหาวิทยาลัยนเรศวร : การอบรมของมหาวิทยาลัยนเรศวร ยังไม่ได้ให้ความชัดเจนเพียงพอที่จะปฏิบัติการได้ (n=21) แต่มีความคิดเห็นว่าเริ่มมีความกระจ่างขึ้น เมื่อได้รับการนิเทศในรอบ 2 โดยอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัย (n=18)

3.4 กระบวนการ : กระบวนการเรียนการสอนใช้เวลามาก ครูยังมีความกังวลกับสาระที่จะไม่ได้ครบถ้วน อย่างไรก็ตามครูยังมีความหวังว่า หากสามารถใช้วิธี C&M ได้อย่างคล่องแคล่วมากขึ้น ก็จะช่วยนักเรียนให้ดำเนินการตามขั้น QSCCS ได้อย่างรวดเร็วขึ้น

3.5 โรงเรียน 1) โรงเรียนยังมีแหล่งเรียนรู้ไม่เพียงพอห้องสมุดมีหนังสือไม่หลากหลาย (n=15) คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ (n=11) ซึ่งครูเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการสืบค้น 2) โรงเรียนไม่มีงบประมาณสนับสนุนการผลิตสื่อ (n=14)

3.6 นักเรียน : นักเรียนมีศักยภาพที่แตกต่างกันมากในการใช้กระบวนการนี้ เช่น ไม่กล้าแสดงออก พูดไม่คล่อง (n=10)

4. สิ่งดีๆที่ได้

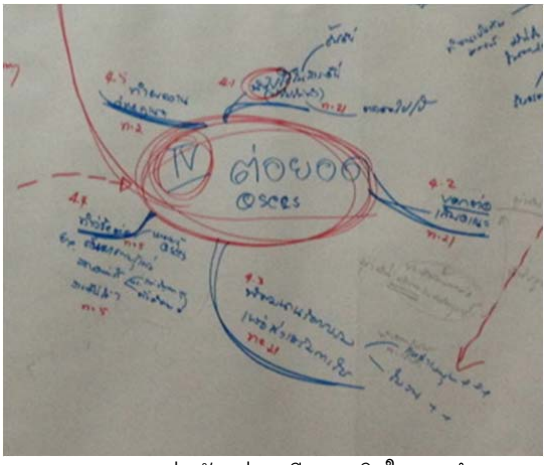


4.1 นักเรียน 1) นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนขึ้น (n=21) เช่นความสามัคคี เอื้อเฟื้อ กระตือรือร้น สนุกสนาน มั่นใจตนเอง มีระบบการคิด ยอมรับความคิดเห็น (รากฐานสำคัญของประชาธิปไตย) รับผิดชอบ มีความสามารถในการตั้งคำถามและใฝ่หาคำตอบด้วยตนเอง 2) นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและเพื่อนนักเรียน (n=21) 3) นักเรียนมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม (n=21)

4.2 ครู : 1) ครูมีความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มากขึ้น (n=21) 2) ครูได้กัลยาณมิตรเพิ่มขึ้น (n=21) 3) ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร เพื่อนครู และนักเรียน (n=21) 4) ครูได้รับการยอมรับและใส่ใจจากผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ (n=21)

4.3 โรงเรียน : 1) โรงเรียนได้ดำเนินงานตามนโยบาย (n=21) 2) ได้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน (n=21)

5. ต่อยอด : คิดจะทำอะไรต่อ



5.1 กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดในการนำ C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS ไปใช้กับสาระอื่น/เรื่องอื่น และอย่างต่อเนื่องต่อไป (n=21)

5.2 มุ่งมั่นที่จะเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอนด้วย C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้เป็นที่ปรากฏ (n=21)

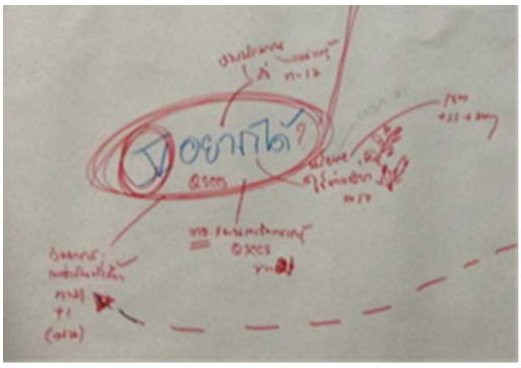
5.3 กลุ่มตัวอย่างจะเผยแพร่ต่อเพื่อนครู โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อสร้างแรงจูงใจต่อไป (n=21) “ของดีต้องบอกต่อ”

5.4 พัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS (n=21) เช่นทำใบงาน จัดทำแหล่งเรียนรู้/ศูนย์การเรียนรู้มากขึ้น

5.5 จัดทำงานวิจัย 1) เพื่อค้นหาความรู้เกี่ยวกับ C&M/QSCCS/LNR (n=5) 2) เพื่อดูผลสัมฤทธิ์ในกลุ่มสาระอื่นๆ (n=5)

5.6 จะนำกระบวนการนี้ จัดทำผลงานเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ (n=2)

6. อยากได้ : ตัวช่วย



6.1 ต้องการให้ สพฐ./สถานศึกษากำหนดนโยบายการใช้เทคนิค C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS อย่างต่อเนื่อง (n=17)

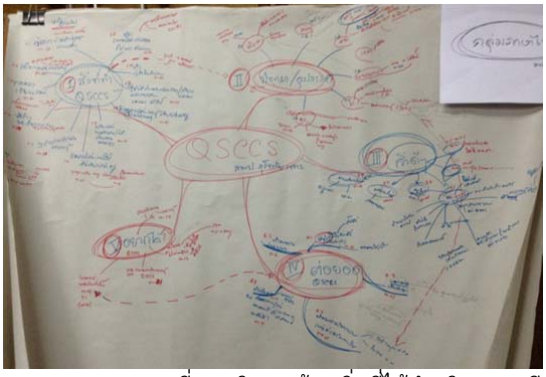
6.2 ต้องการวิทยากรเพื่อเป็นพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาในกระบวนการใช้เทคนิค C&M จัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ QSCCS อย่างต่อเนื่อง (n=21 และ ศน. 1 รวม n=22)

6.3 ต้องการเสนอแนะถึงมหาวิทยาลัย/แหล่งผลิตครูให้ความรู้ และประสบการณ์ ในการจัดการเรียนรู้แบบ C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS โดยเฉพาะนิสิตฝึกสอน (n=21)

6.4 ต้องการตัวอย่างที่ดีของแผนการจัดการเรียนรู้แบบ C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS (n=21)

6.5 ต้องการงบประมาณ ในการพัฒนาสื่อ/แหล่งเรียนรู้/ศูนย์การเรียนรู้ เพิ่มขึ้น (n=17)

7. วิเคราะห์ข้อมูล



7.1 จากที่สมาชิกสะท้อนสิ่งที่ได้ดำเนินการ มีการวิเคราะห์หลักสูตร มีการเลือกหน่วยการเรียนรู้เพื่อเขียนแผน มีการสร้างนวัตกรรม มีการสร้างแบบประเมิน มีการเลือกรูปแบบการประเมิน ตลอดถึงการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน นับว่าครูผู้เข้าร่วมโครงการ ได้ดำเนินการตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วน

7.2 ปัญหาสำคัญของจัดการเรียนการสอนแบบ C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS ของครูมาจากความไม่ชัดเจนในเทคนิคและกระบวนการที่ได้รับการฝึกอบรมจากมหาวิทยาลัย แต่กระบวนการนิเทศก็ช่วยให้เกิดความเข้าใจเพิ่มขึ้นเพียงพอที่จะปฏิบัติการ และเรียนรู้ได้ แม้จะมีข้อจำกัดในเรื่องภาระงาน งบประมาณ ก็ไม่ได้เป็นอุปสรรคสำคัญของครู

7.3 ครูที่อยู่ในโครงการนี้ มองเห็นสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นในโครงการนี้อย่างหลากหลาย นับตั้งแต่ ตัว

นักเรียน โรงเรียน และตัวครูเอง จึงนับว่าครูมีเจตคติที่ดีเริ่มเห็นผลที่ได้จากการดำเนินงานชัดเจนขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องการต่อยอด

7.4 ในกระบวนการต่อยอดของครู จะให้ความสำคัญตั้งแต่การพัฒนานักเรียน การพัฒนาตนเอง "นักเรียนได้ความรู้ ครูได้วิทยฐานะ" มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของครูมืออาชีพด้วยการพัฒนานวัตกรรม การวิจัย และการเผยแผ่ C&M สู่เพื่อนครูต่อไป

7.5 การขอรับการสนับสนุน ครูยังต้องการพี่เลี้ยงในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบ C&M ด้วยขั้นตอน QSCCS ทั้งในฐานะเป็นที่ปรึกษา ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นต้นแบบได้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะตนเองต่อไป

สรุปและอภิปรายผล

ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกครู กลุ่มภาษาไทย จะเห็นได้ว่าครูมีเจตคติที่ดีต่อการใช้นวัตกรรมการสอนด้วยเทคนิค C&M ตามบันได 5 ขั้น QSCCS มีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มพูนทักษะของตนเอง แม้ว่าผู้เข้ารับการอบรม จะรู้สึกว่ามีภาระหลายด้านและหนักมากอยู่แล้ว แต่อุปสรรคสำคัญ คือ การมีความรู้ความเข้าใจทฤษฎีและหลักการไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะปฏิบัติได้ แต่เมื่อได้ลงมือปฏิบัติจริงตามกำหนดการ และการได้รับการชี้แนะจากวิทยากรกลุ่มมีส่วนสำคัญช่วยให้เกิดความเข้าใจและเรียนรู้ด้วยตัวของตัวเองได้อย่างชัดเจนขึ้น รวมทั้งกระบวนการได้พบปะสมาชิกร่วมวิชาชีพ ร่วมเขตเดียวกัน มีส่วนสร้างแรงบันดาลใจ ให้ครูที่จะพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีครูส่วนหนึ่งมีความหวังจะใช้นวัตกรรมการสอนนี้เพื่อเป็นผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะ นับเป็นพลังเสริมที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่าครูกลุ่มตัวอย่างนี้ มีความเป็นมืออาชีพที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนอย่างต่อเนื่องด้วยเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียน การได้รับนโยบายและการสนับสนุนจากฝ่ายต่างๆ ทั้ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะต้นสังกัด คณาจารย์จากมหาวิทยาลัย และศึกษานิเทศก์ นับเป็นพลัง 3 ประสานที่ส่งผลในการขับเคลื่อนนวัตกรรมครั้งนี้อย่างเป็นพลวัต

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดนโยบายตั้งแต่ระดับโรงเรียน เขตพื้นที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมีการใช้ แบบ C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS อย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS จากวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง

3. ควรจัดเวทีเสนอผลงานการจัดการเรียนรู้แบบ C&M ด้วยกระบวนการ QSCCS

4. ควรจัดการให้มีการเชิดชูเกียรติ รวมทั้งเชื่อมโยงการพัฒนานวัตกรรมของครูกับระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน/วิทยฐานะตามความเหมาะสมต่อไป

5. ควรสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มครูผู้ใช้เทคนิค C&M เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามขั้น QSCCS ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง (พัฒนาเป็นกลุ่ม Professional Learning Community: PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นพี่เลี้ยงแก่กันและกัน ช่วยกันแก้ปัญหาการสอนทั้งระดับในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่

6. ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานโครงการฯ ที่อาจจะมีในครั้งต่อไป คือ ควรปรับแผนการฝึกอบรมเพื่อให้ครูมีความคิดรวบยอดในประเด็นสำคัญของโครงการ และได้ทดลองปฏิบัติในทักษะที่เกี่ยวข้องเพื่อให้พร้อมปฏิบัติการได้ เพื่อลดภาระการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมแต่เพียงลำพัง ทั้งยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจและมีกำลังใจที่มีการดำเนินการได้อย่างมีทิศทาง รวมทั้งคณะกรรมการนิเทศที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย และ ศึกษานิเทศก์ควรได้มีการประชุมร่วมกันเพื่อออกแบบการนิเทศ และจัดทำแผนการนิเทศด้วยความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

คณะศึกษาศาสตร์. (2556). *หลักสูตรพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring).* พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

คณะศึกษาศาสตร์. (2556). *เอกสารประกอบการอบรม หลักสูตรพัฒนาครูคุณภาพโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring).* พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ดุษฎี โยเหลา. (2556). *การพัฒนาครูอย่างยั่งยืน ด้วย Coaching & Mentoring.* สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2556, จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง เว็บไซต์: http://www.phd.ru.ac.th/.../20120928_100733ram29sep.pdf

ลัดดา ศิลาน้อย, มัลวีร์ อดุลยวัฒนศิริ และธีรชัย เนตรถนอมศักดิ์. (2556). *การสอนงานและปรึกษาดูแล Coaching and Mentoring.* สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2556, จากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เว็บไซต์: http://www.hss.moph.go.th/KM/upload_file/.../ladda.pdf

วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพ ฯ : มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.