

# การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน



รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่  
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

# การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

# การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

พิมพ์ครั้งที่ 1 มกราคม 2562

จำนวน 300 เล่ม

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล.

การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน. – กรุงเทพฯ:

จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, 2562.

113 หน้า.

1. การโค้ช. I. ชื่อเรื่อง

ISBN 978-616-478-303-4

ราคา 200 บาท

สงวนลิขสิทธิ์เนื้อหาและภาพประกอบ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์

พิมพ์ที่ บริษัท จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด

233 ซอยเพชรเกษม 102/2

แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค

กรุงเทพมหานคร 10160

โทรศัพท์ 02-809-2281-3 แฟกซ์ 02-809-2284

www.fast-book.com e-mail: info@fast-books.com

## คำนำ

หนังสือ “การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน” เล่มนี้ ได้นำผลการวิจัยของผู้เขียนมาเรียบเรียงผสมผสานกับประสบการณ์การโค้ช และประสบการณ์การวิจัยที่ผ่านมาเป็นระยะเวลากว่า 10 ปี

มีความมุ่งหมายเพื่อนำเสนอองค์ความรู้ในเชิงวิชาการและผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการโค้ชของผู้สอนในฐานะที่เป็นโค้ชของผู้เรียน (**Teacher as the Coach**) ให้กับนิสิต นักศึกษา อาจารย์ และผู้สอนที่มีความสนใจศึกษาค้นคว้าวิจัย ตลอดจนพัฒนาทักษะการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่โลกอนาคต

แนวทางการเขียนหนังสือเล่มนี้ มุ่งนำเสนอสาระสำคัญที่เป็นแก่นขององค์ความรู้ โดยยังไม่ได้เขียนขยายรายละเอียดไว้ และผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะให้แนวคิดแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านได้มากพอสมควร และขอขอบคุณคณะครูและนักเรียนทุกคนที่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเขียนหนังสือเล่มนี้ด้วยดีตลอดมา

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

## สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
1 กระบวนทัศน์พื้นฐานของการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน.....	1
2 รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es” .....	4
3 บทบาทการโค้ชตามรูปแบบ “3Es” .....	11
4 ศิลปะการโค้ช How to Success:จากบทบาทการโค้ชสู่แนวปฏิบัติ	19
4.1 ศิลปะการโค้ชด้าน Engage.....	20
4.2 ศิลปะการโค้ชด้าน Empower.....	35
4.3 ศิลปะการโค้ชด้าน Enliven.....	65
5 สรุบบทบาทการโค้ชและแนวปฏิบัติการโค้ชตามรูปแบบ 3Es.....	83
บรรณานุกรม.....	91
ดรชชนีคำสำคัญ.....	105

## บัญชีแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
1 รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน 3Es.....	8
2 การเลือกใช้และผสมผสานองค์ประกอบของการโค้ช.....	9
3 รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es” ส่วนขยาย Engage.....	12
4 รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es” ส่วนขยาย Empower.....	14
5 รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es” ส่วนขยาย Enliven.....	16
6 แนวปฏิบัติการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน.....	24
7 แนวปฏิบัติการสร้างสัมพันธภาพที่ดีบนพื้นฐานของ การยอมรับนับถือ.....	26
8 แนวปฏิบัติการปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์.....	28
9 แนวปฏิบัติการสร้างความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประทับใจประคองผู้เรียน.....	30
10 แนวปฏิบัติการฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ.....	32
11 แนวปฏิบัติการกระตุ้นผู้เรียนให้มี Growth mindset.....	39
12 แนวปฏิบัติการให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง....	41

## บัญชีแผนภาพ (ต่อ)

แผนภาพ	หน้า
13 แนวปฏิบัติการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้ และนำตนเอง.....	43
14 แนวปฏิบัติการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ ที่หลากหลาย.....	45
15 แนวปฏิบัติการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด อย่างหลากหลาย.....	47
16 แนวปฏิบัติการใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่างๆ ของผู้เรียน.....	49
17 แนวปฏิบัติการให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ ด้วยตนเอง.....	51
18 แนวปฏิบัติการให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่น ในความสามารถของตน.....	54
19 แนวปฏิบัติการให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิด สู่การปรับปรุงและพัฒนา.....	57
20 แนวปฏิบัติการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นพัฒนา กระบวนการเรียนรู้.....	60
21 แนวปฏิบัติการกระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนา ในการเรียนรู้.....	69

## บัญชีแผนภาพ (ต่อ)

แผนภาพ		หน้า
22	แนวปฏิบัติการกระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการ เรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย.....	71
23	แนวปฏิบัติการสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้น และเอื้อต่อการเรียนรู้.....	74
24	แนวปฏิบัติการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายาม ในการเรียนรู้.....	77
25	แนวปฏิบัติการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น และการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.....	79



# การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

## 1. กระบวนทัศน์พื้นฐานของการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

การเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละบุคคลเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจนมีประสบการณ์ส่วนบุคคลและนำประสบการณ์เหล่านั้นมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ และเมื่อปฏิบัติบ่อยๆ ซ้ำๆ จะพัฒนาเป็นทักษะ สัมผัสเป็นความเชี่ยวชาญในที่สุด ดังที่จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลนั้นเกิดจากการมีประสบการณ์ต่างๆ ของบุคคลนั้นเอง และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (Dewey, 1934) และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรม โดยเฉพาะด้านความคิดนั้นเป็นพลังที่นำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (Dewey, 1997) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในโลกปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้นการศึกษาที่แท้จริงจึงมีจุดเน้นที่สำคัญคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีการเจริญเติบโต (Growth) ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

## 2 การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

บทบาทของผู้สอนคือการสร้างแรงบันดาลใจ แรงบันดาลใจ ในการเรียนรู้ การชี้แนะให้ผู้เรียนมีจินตนาการสร้างสรรค์ให้ผู้เรียน ใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ การคิด ไตร่ตรอง และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการ **ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง** ซึ่งบทบาทผู้สอนดังกล่าวนี้ เป็นรากฐานทางความคิดเกี่ยวกับการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน การเรียนรู้จะไร้อะไรต้องตระหนักถึงคุณภาพ สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเท่าเทียม เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเรียนรู้ตลอดชีวิต

การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน หมายถึง การที่ผู้สอน **ในฐานะที่เป็นโค้ชของผู้เรียน (Teacher as the Coach)** ดำเนินการ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดขั้นสูง รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยใช้วิธีการ สร้างกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต (Growth mindset) การสร้างบรรยากาศทางบวก (Affirming) การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้น การเรียนรู้ (Feed-up) การใช้พลังคำถาม (Power questions) การชี้แนะเพื่อการรู้คิด (Cognitive guide) การเป็นนั่งร้านการเรียนรู้ (Scaffolding) การให้ความเอื้ออาทร (Caring) การกำกับติดตาม ความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ (Monitoring) การประเมินเพื่อการ เรียนรู้ (assessment for learning) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเอง

(Feed-forward) (Costa & Gramston, 2002; Downey, 2003; Feather & Aznar, 2011; Kise, 2017; Ellison & Carolee, 2009; Whitmore, 2009; Knight, 2011; DoFour & DoFour, 2012; Morel & Cushman, 2012; Sweeney, 2013)

การโค้ชมีประโยชน์ที่สำคัญ คือ ทำให้ผู้เรียนมี**กระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต (Growth mindset)** มีทักษะกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการคิดขั้นสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวินัยในการ**เรียนรู้** กำกับตนเอง มีทักษะในการประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างมากในโลกอนาคต (Dweck, 2006; Middleton & Perks, 2014; Gregory & Kaufeldt, 2015; Marz & Hertz, 2015; Duckworth, 2016; Fogarty, 2016; Goldberg, 2016; Hildrew, 2018; Smith & Firth, 2018)

การโค้ชเป็นบทบาทของผู้สอนที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่าง**เต็มตามศักยภาพ** เป็นการช่วยทำให้ผู้เรียนเป็น**บุคคลแห่งการเรียนรู้** มีทักษะในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของ**การสร้างสรค์นวัตกรรม** อันเป็นทักษะจำเป็นที่ผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องมีในโลกปัจจุบันและอนาคต และเป็น **Soft skills** ในการโค้ชเพื่อเสริมสร้าง Soft skills ให้เกิดกับผู้เรียนซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในยุคดิจิทัล

## 2. รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es”

นักวิชาการเกี่ยวกับการโค้ชหลายท่าน ได้นำเสนอแนวคิด หลักการและเทคนิคเกี่ยวกับการโค้ชไว้อย่างหลากหลาย โดยรวมแล้วได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชไว้ว่า เป็นการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ด้านต่างๆ ตลอดจนทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิด ด้วยการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้เป็นสำคัญ

โดยการใช้วิธีการที่สอดคล้องกับแนวคิดมนุษยนิยม ด้วยการกระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้พลังคำถาม การสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ แรงปรารถนา การให้คำแนะนำ คำชี้แนะที่ปราศจากการตัดสินและการสั่งการ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้ผู้เรียนสะท้อนคิด ตรวจสอบตนเองประเมินตนเอง กำกับตนเอง ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง โดยมีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

จากการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการโค้ชของนักวิชาการ รวมทั้งผลการวิจัยต่างๆ ได้ทำให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ในบริบทโลกยุคปัจจุบันนั้น เน้นการกระตุ้นมิติด้านใน (inner) ของผู้เรียน มากกว่าการอบรมสั่งสอนและการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียน โดยตรง

อันเนื่องมาจากบริบทในปัจจุบันผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลได้ด้วยตนเอง ประกอบกับมีความรู้ใหม่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ประกอบกับความหลากหลายของผู้เรียนในด้านวิถีคิด วิธีการเรียนรู้ ลักษณะนิสัย ระดับความสามารถที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้สอนไม่สามารถนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนได้อีกต่อไป อีกทั้งผู้เรียนยังต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการคิดขั้นสูง (higher-order thinking) มีทักษะการเรียนรู้ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากการสอนหรือการถ่ายทอดความรู้มาเป็นโค้ช เป็นโค้ชของผู้เรียน (teacher as the coach) เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ

ด้วยเหตุที่การโค้ชเป็นวิธีการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ด้วยตนเอง ผ่านวิธีการโค้ชแบบต่างๆ ซึ่งมีหลักฐานจากผลการวิจัยที่ผ่านแสดงให้เห็นว่าการโค้ชสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นที่น่าสนใจว่า รูปแบบการโค้ช บทบาทการโค้ชที่สำคัญและจำเป็นในการโค้ชนั้นควรเป็นอย่างไร

จากการศึกษาแนวคิดหลักการโค้ชของนักวิชาการหลายท่าน ได้แสดงให้เห็นในเบื้องต้นว่า บทบาทการโค้ชมีหลายประการ เช่น การสร้างความไว้วางใจ (trust) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

## 6 การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน การเสริมสร้างกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต (Growth mindset) การกระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ของตนเอง การใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูง การสร้างแรงจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ การให้คำแนะนำชี้แนะ การส่งเสริมสนับสนุน การกระตุ้นให้จัดการตนเอง การเปิดโอกาสให้ประเมินตนเอง การกระตุ้นให้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น อีกทั้งยังมีบทบาทอื่นๆ ที่ยังไม่ได้กล่าวถึงอีกหลายประการ

จากการสังเคราะห์เอกสารต่างๆ เช่น Berger, 2003; Downey, 2003; Bossidy, & Charan, 2004; Kauffman, 2006; Stix, Andi, & Hrbex, 2006; Stotzfus, 2008; Ellison, & Hayes, 2009; Whitmore, 2009; Dickson, 2011; Knight, 2011; Duhigg, 2012; Morel, & Cushman, 2012; Sweeney, 2013; Marquardt, 2014; Costa, & Gramston, 2015; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Stone, & Heen, 2015; Campbell, 2016; Fogarty, 2016; Goldberg, 2016; Markham, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Kise, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Poliner, & Benson, 2017; Sweeney, & Harris, 2017; York – Barr, & others, 2017; Abdulla, 2017; Fogarty, Kems, & Pete, 2018; Knight, 2018 ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้พบว่า การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนนั้น ประกอบด้วย

3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ **ความยึดมั่นผูกพัน (Engage)** **การเสริมพลังการเรียนรู้ (Empower)** และ **การสร้างความกระตือรือร้น (Enliven)**

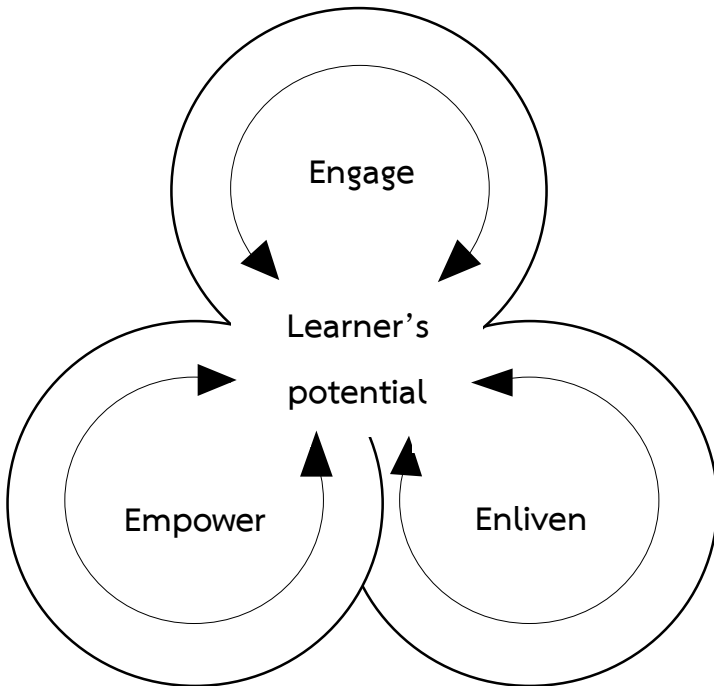
**Engage** หมายถึง **ความยึดมั่นผูกพัน** การทำให้เกิดความสนใจ ความไว้วางใจ ความดึงดูด ความยึดมั่น ความผูกพัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ การเชื่อมต่อเข้าด้วยกัน และปฏิสัมพันธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จ

**Empower** หมายถึง **การเสริมสร้างพลังอำนาจ** การให้อำนาจ การตัดสินใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อเสริมสร้างความเป็นตัวตนของตนเอง มีความคิดเป็นของตนเอง กระตุ้นให้เห็นความสามารถของตนเอง ทำให้พึ่งพาตนเองได้ ผู้เขียนใช้คำว่า “**เสริมพลังการเรียนรู้**” แทนคำว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ

**Enliven** หมายถึง **ความกระตือรือร้น** ความตื่นตัว ความท้าทาย มีแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความสนุกสนาน กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นพลังในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ

## 8 การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

เรียกองค์ประกอบการโค้ชทั้ง 3 ประการนี้ว่า รูปแบบการโค้ช “3Es” โดยที่องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ **มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน** **โค้ชเลือกใช้วิธีการโค้ชหรือผสมผสาน**ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในบริบทของการโค้ช โดยไม่จำกัดว่าจะต้องเริ่มจากองค์ประกอบใด ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามประการ เป็นปัจจัยที่ทำให้การโค้ชของผู้สอนประสบความสำเร็จ คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน สามารถแสดงแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพ 1 รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน 3Es



โดยที่องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่เป็น**องค์รวม (Holistic)** ที่**ผู้สอนในฐานะของการเป็นโค้ช**ใช้สำหรับการโค้ชผู้เรียนอย่างเป็น**ธรรมชาติ**สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน**ปัจจุบัน (Here and now)** ไม่มีขั้นตอนตายตัวว่าจะต้องเริ่มจากองค์ประกอบใดไปสู่องค์ประกอบใดหรือต้องมีทิศทางอย่างไร

ผู้สอนในฐานะที่เป็นโค้ชจะต้อง**เลือกใช้หรือผสมผสาน**องค์ประกอบของการโค้ชทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ การสร้างความยึดมั่นผูกพัน การเสริมสร้างพลังการเรียนรู้และการสร้างความกระตือรือร้นให้เหมาะสมและ**สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน**ที่เกิดขึ้น ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว มีเป้าหมาย คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

สถานการณ์ 1      —————>      Engage / Empower / Enliven

สถานการณ์ 2      —————>      Engage + Empower

สถานการณ์ 3      —————>      Engage + Enliven

สถานการณ์ 4      —————>      Empower + Enliven

สถานการณ์ 5      —————>      Engage + Empower + Enliven

แผนภาพ 2 การเลือกใช้และผสมผสานองค์ประกอบของการโค้ช

ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทจากการสอน  
หรือการถ่ายทอดความรู้  
มาเป็นโค้ชของผู้เรียน  
(Teacher as the Coach)  
เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง  
เต็มตามศักยภาพ

### 3. บทบาทการโค้ชตามรูปแบบ “3Es”

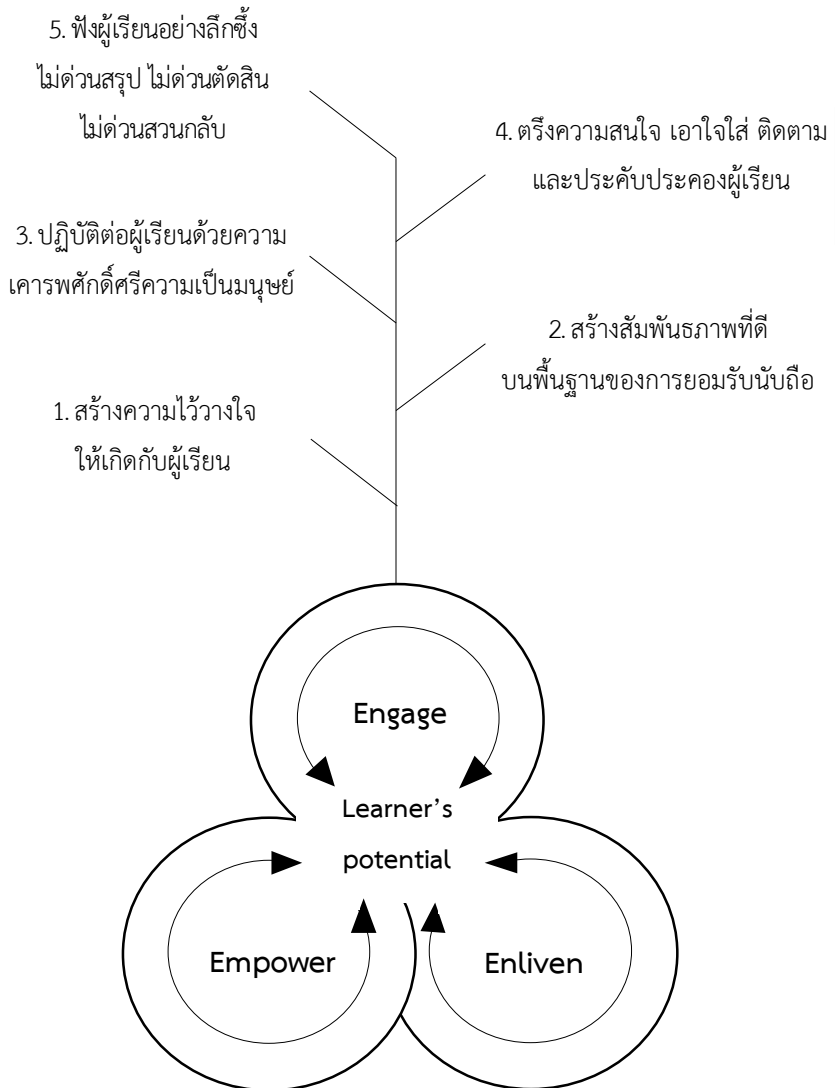
บทบาทการโค้ช คือ แนวปฏิบัติการโค้ชสำหรับผู้สอนที่ช่วยทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การโค้ชตามรูปแบบ “3Es” มีบทบาทการโค้ชในแต่ละด้าน ได้แก่ บทบาทการโค้ชด้าน **Engage** บทบาทการโค้ชด้าน **Empower** และบทบาทการโค้ชด้าน **Enliven** ดังต่อไปนี้

**บทบาทการโค้ชด้าน Engage** เพื่อเสริมสร้าง Soft skills ประกอบด้วย

1. สร้างความไว้วางใจ (trust) ให้เกิดกับผู้เรียน
2. สร้างสัมพันธภาพที่ตบตันพื้นฐานของการยอมรับนับถือ
3. ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
4. ตรงความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประทับระครองผู้เรียน
5. ฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ

แสดงแผนภาพรูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es”  
ส่วนขยาย Engage ได้ดังนี้

## 12 การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน



แผนภาพ 3 รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es” ส่วนขยาย Engage

## บทบาทการโค้ชด้าน Empower เพื่อเสริมสร้าง Hard skills ประกอบด้วย

6. กระตุ้นผู้เรียนให้มี Growth mindset
7. กระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง
8. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง
9. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย
10. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย
11. ใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่างๆ ของผู้เรียน
12. ให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง
13. ให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
14. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิดสู่การปรับปรุงและพัฒนา
15. ประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้

แสดงแผนภาพรูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es”  
ส่วนขยาย Empower ได้ดังนี้

## 14 การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

14. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิด

สู่การปรับปรุงและพัฒนา

12. ให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจ  
เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

10. กระตุ้นให้ผู้เรียน  
ใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย

8. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัย  
ในการเรียนรู้และนำตนเอง

6. กระตุ้นผู้เรียน  
ให้มี Growth mindset

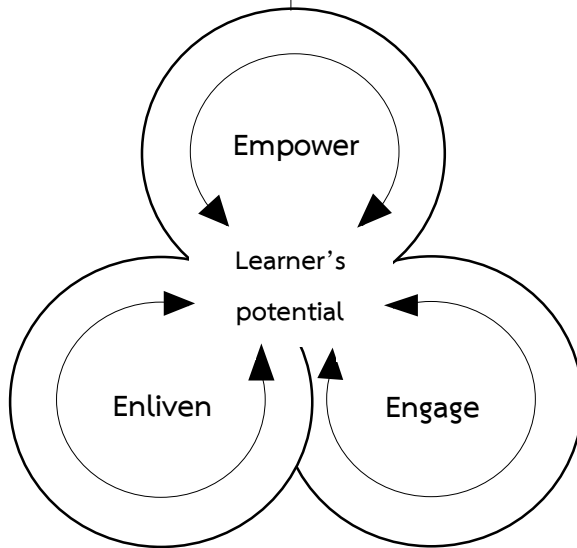
15. ประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ  
ที่เน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้

13. ให้กำลังใจและเสริมพลัง  
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

11. ใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูง  
ด้านต่างๆ ของผู้เรียน

9. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการ  
เรียนรู้ที่หลากหลาย

7. กระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมาย  
การเรียนรู้ของตนเอง



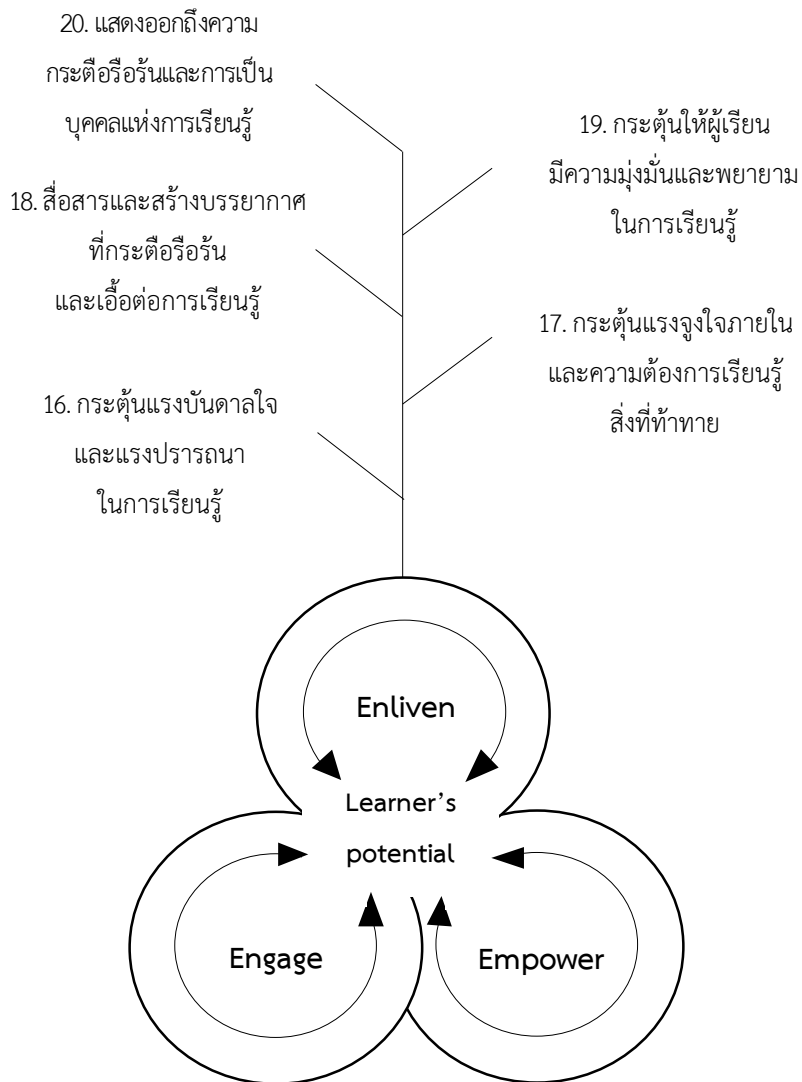
แผนภาพ 4 รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es” ส่วนขยาย Empower

**บทบาทการโค้ชด้าน Enliven** เพื่อเสริมสร้าง Soft skills และ Hard skills ประกอบด้วย

16. กระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้
17. กระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย
18. สื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้
19. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้
20. แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

แสดงแผนภาพรูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es” ส่วนขยาย Enliven ได้ดังนี้

## 16 การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน



แผนภาพ 5 รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน “3Es” ส่วนขยาย Enliven



จากการสังเคราะห์บทบาทการโค้ชเพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้เรียน  
ตามรูปแบบการโค้ช “3Es” ดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

### **บทบาทการโค้ชด้าน Engage ประกอบด้วย**

1. สร้างความไว้วางใจ (trust) ให้เกิดกับผู้เรียน
2. สร้างสัมพันธภาพที่ดีบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือ
3. ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
4. ตรีงความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประคับประคองผู้เรียน
5. ฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ

### **บทบาทการโค้ชด้าน Empower ประกอบด้วย**

6. กระตุ้นผู้เรียนให้มี Growth mindset
7. กระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง
8. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง
9. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย
10. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย
11. ใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่างๆ ของผู้เรียน
12. ให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง
13. ให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
14. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิดสู่การปรับปรุงและพัฒนา
15. ประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้

## 18 การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

### บทบาทการโค้ชด้าน Enliven ประกอบด้วย

16. กระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้
17. กระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย
18. สื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้
19. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้
20. แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

#### 4. ศิลปะการโค้ช How to Success: จากบทบาทการโค้ชสู่แนวปฏิบัติ

จากการผู้เขียนได้สังเคราะห์รูปแบบการโค้ช 3Es เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่ประกอบด้วย Engage, Empower, Enliven และบทบาทการโค้ช 20 รายการนั้น โค้ชควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์โดยไม่มีสูตรสำเร็จตายตัวที่จะต้องปฏิบัติเนื่องจากเป็น “ศิลปะของการโค้ช (The Art of Coaching)” ที่โค้ชจะต้องเรียนรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะปัจจุบัน (here and now) และตัดสินใจว่าจะโค้ชผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้สูงสุดด้วยบทบาทใด บางสถานการณ์ใช้การโค้ชบทบาท Engage บางสถานการณ์ใช้บทบาท Engage ร่วมกับ Empower บางสถานการณ์อาจต้องใช้บทบาท Engage, Empower และ Enliven ควบคู่กัน

เพื่อให้การแสดงบทบาทการโค้ชเป็นไปอย่างชัดเจนและมีความหลากหลายสอดคล้องกับสถานการณ์การโค้ช ผู้เขียนจึงได้ให้แนวทางการปฏิบัติสำหรับการโค้ชในแต่ละบทบาท (20 บทบาท) บทบาทละ 5 แนวปฏิบัติ เพื่ออำนวยความสะดวกในการนำไปใช้งานและไม่มากจนเกินไป ดังแผนภาพโครงสร้างบทบาทการโค้ชและแนวปฏิบัติการโค้ชต่อไปนี้

#### 4.1 ศิลปะการโค้ชด้าน Engage

**Engage** หมายถึง ยึดมั่นผูกพันกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียนเพื่อการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน ผู้สอนในฐานะโค้ชและผู้เรียน จำเป็นต้องมีความยึดมั่นผูกพันร่วมกัน ผู้สอนให้การดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน มองผู้เรียนด้วยใจให้เห็นธรรมชาติที่แท้จริงของผู้เรียนแต่ละคน จะทำให้ผู้สอนเข้าใจผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น ดังที่ Albert Einstein ได้กล่าวไว้ว่า **“Look Deep into Nature, and then you will understand everything better”** (Feather and Aznar. 2011) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของการโค้ช เพราะเป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบนพื้นฐานของความไว้วางใจ

การที่ผู้สอนจะทำให้ผู้เรียนมีความยึดมั่นผูกพันกับผู้สอนได้นั้น มีปัจจัยสำคัญคือการสร้าง**ความไว้วางใจ**ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เมื่อผู้เรียนมีความไว้วางใจผู้สอนแล้วจะช่วยให้เกิดความยึดมั่นผูกพันได้ง่ายขึ้น ดังนั้นหากผู้สอนสามารถสร้าง**ความไว้วางใจ**ที่ผู้เรียนจะมอบให้กับผู้สอนได้แล้วความยึดมั่นผูกพันจะเกิดขึ้นได้ไม่ยาก และเมื่อผู้เรียนได้มอบ**ความไว้วางใจ**ให้ผู้สอนแล้ว การโค้ชต่างๆจะเป็นไปอย่างราบรื่น

ธรรมชาติของความยึดมั่นผูกพันนั้น ต้องมี**ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งสองฝ่าย** คือทั้งผู้สอนและผู้เรียนเปรียบเสมือน

ครูรักที่ตกลงปลงใจหมั่นหมายกันไว้เพื่อเป้าหมายของการแต่งงานกัน  
ในอนาคต นั้นหมายความว่าทั้งสองจะต้องมีความ**ยึดมั่นผูกพันกัน**  
**ตลอดเวลาเพื่อไปสู่เป้าหมายร่วมกัน**

เมื่อผู้สอนและผู้เรียนมีความ**ยึดมั่นผูกพัน** ในการที่จะ  
พัฒนาศักยภาพร่วมกัน ย่อมทำให้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ดำเนินไป  
อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข **ผู้เรียนมีความยึดมั่นผูกพันอยู่กับ**  
**กิจกรรมการเรียนรู้** ที่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา  
มีความมุ่งมั่น พยายาม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เมื่อผู้สอนและผู้เรียน**ความยึดมั่นผูกพัน**ต่อกันแล้ว  
สิ่งที่ยากยิ่งกว่านั้นคือ **การดำรงรักษาความยึดมั่นผูกพัน**ระหว่างผู้สอน  
และผู้เรียนให้คงอยู่ตลอดระยะเวลาของปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้  
ซึ่งการดำรงรักษา**ความยึดมั่นผูกพัน**นี้ เป็นทั้ง**ศาสตร์และศิลป์**ในตัวเอง

**ความเป็นศาสตร์** คือ การที่ผู้สอนมีองค์ความรู้  
ทางวิชาการเกี่ยวกับการดำรงรักษา**ความยึดมั่นผูกพัน** เช่น ความรู้  
เกี่ยวกับแรงจูงใจ ความรู้เกี่ยวกับการเสริมแรง ความรู้เกี่ยวกับการ  
ตั้งคำถามกระตุ้นการคิด ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดการ  
เรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน ความรู้เกี่ยวกับการ  
ประเมินผล ความรู้เกี่ยวกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น

ส่วน**ความเป็นศิลป์** คือ การนำองค์ความรู้ต่างๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับ**สถานการณ์ที่อยู่ตรงหน้า**อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เลือกใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับลักษณะธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน เป็นต้น ซึ่งในความเป็นศิลป์นี้นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้สอนประสบความสำเร็จในการโค้ชผู้เรียน

**การดำรงรักษาความยืดหยุ่น**ผู้กพันนั้นเป็นสิ่งที่ผู้สอนจำเป็นต้องให้ความสำคัญตลอดช่วงระยะเวลาของการโค้ช เพราะผู้เรียนอาจเกิดความเบื่อหน่ายกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีปริมาณมากเกินไปหรือที่เรียกว่า **cognitive overload** ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้สูญเสียความยืดหยุ่นผู้กพัน ด้วยเหตุนี้ผู้สอนจึงต้องออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและตอบสนองความสนใจความต้องการของผู้เรียนปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้สามารถ**ดำรงรักษาความยืดหยุ่น**ผู้กพันของผู้เรียนได้ตลอดเวลา

เมื่อผู้เรียนยังคงมีความยืดหยุ่นผู้กพันกับผู้สอนและกิจกรรมการเรียนรู้แล้ว ผู้เรียนจะมีความ**มุ่งมั่นและความพยายาม**ในการพัฒนาตนเอง บนพื้นฐานของ**ความเชื่อมั่นว่ามีผู้สอนคอยดูแลเอาใจใส่** เป็นนั่งร้านทางการเรียนรู้ **ประคับประคอง**ไปสู่จุดมุ่งหมายด้วยความอบอุ่นและปลอดภัย

สำหรับบทบาทการใช้ด้าน Engage มีแนวปฏิบัติดังนี้

### 1) สร้างความไว้วางใจ (trust) ให้เกิดกับผู้เรียน

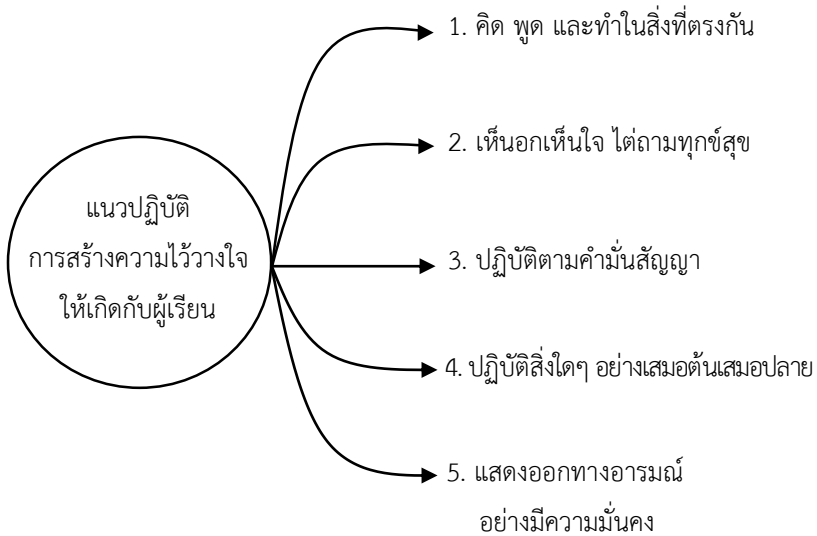
การสร้าง ความไว้วางใจ มาจาก Soft skills ของโค้ช หมายถึง การทำให้ผู้เรียนมอบความไว้นั้นเชื่อใจ ความเชื่อมั่น การให้ความเชื่อถือที่ผู้เรียนมอบให้กับโค้ช (Clarke, 2013; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Campbell, 2016; Fogarty, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Knight, 2018)

ความไว้วางใจเกิดจากการที่โค้ชมีความจริงใจทั้งภาษาพูด และภาษากาย เมื่อโค้ชมีความจริงใจจากภายในแล้วจะแสดงพฤติกรรม ออกมาอย่างเป็นธรรมชาติ เมื่อผู้เรียนมีความไว้วางใจจะเอื้อต่อการมีความปรารถนาในการเรียนรู้ (passion) ร่วมกับความเมตตา ความเอื้ออาทร (caring)

อีกทั้งความรับผิดชอบในสิ่งที่พูดและการกระทำที่แสดง พฤติกรรมออกมาอย่างเป็นธรรมชาติ นอกจากนี้การมีอารมณ์มั่นคง รวมถึง การควบคุมอารมณ์และความรู้สึก ยังช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนมอบความไว้วางใจให้กับผู้สอน

การสร้างควมไว้วางใจให้เกดกับผู้เรียน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของการโค้ช เพราะเป็นการเปิดใจผู้เรียนในการที่จะเรียนรู้ร่วมกับโค้ช มีแนวปฏิบัติเพื่อสร้างควมไว้วางใจให้เกดกับผู้เรียนดังนี้

- 1) คิด พูด และทำในสิ่งที่ตรงกัน
- 2) เห็นอกเห็นใจ ใตถามทุกข์สุข
- 3) ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา
- 4) ปฏิบัติสิ่งใดๆ อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
- 5) แสดงออกทางอารมณ์อย่างมีความมั่นคง (Clarke, 2013; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Campbell, 2016; Fogarty, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Knight, 2018) แสดงได้ตั้งแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 6 แนวปฏิบัติการสร้างควมไว้วางใจให้เกดกับผู้เรียน



## 2) สร้างสัมพันธภาพที่ดีบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือ

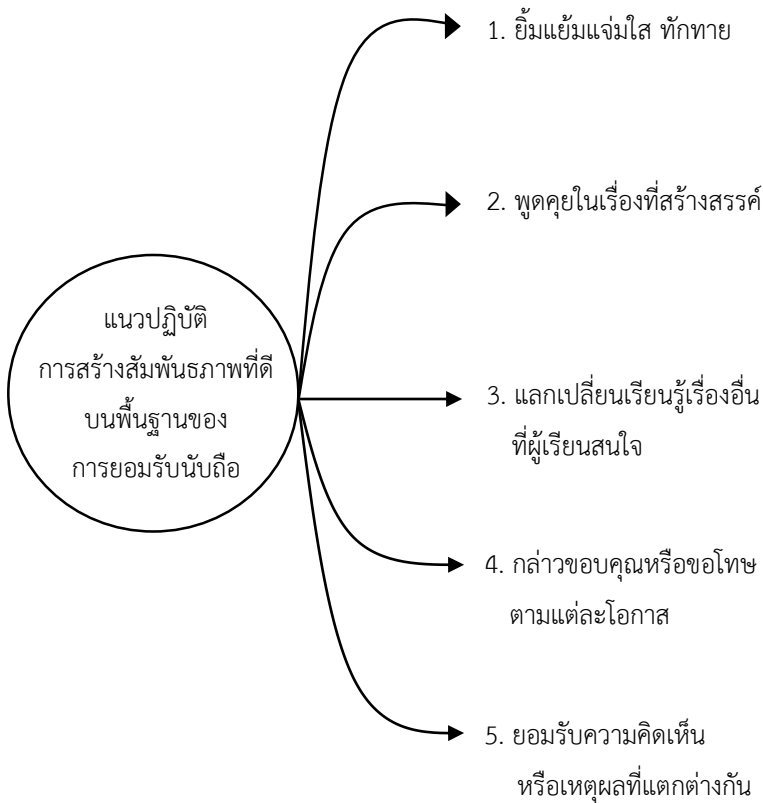
การสร้างสัมพันธภาพที่ดีบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ติดต่อกันในแนวราบ ระหว่างโค้ชและผู้เรียน โค้ชให้การยอมรับนับถือผู้เรียนในฐานะที่มีสามารถในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้เรียนให้การยอมรับนับถือโค้ชในฐานะที่เป็นผู้กระตุ้นชี้แนะและร่วมเรียนรู้ไปด้วยกัน (Brookhart, 2006; Brower, & Kellr, 2006; Tomlison, & McTighe, 2006; Ellison, & Hayes, 2009; Hattie, 2009; Duckor, 2014; Erickson, & Lanning, 2014; Costa, & Garmston, 2015; Campbell, 2016; Duckworth, 2016; Elickson, Lanning, & French, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Yeh, 2017; Bergin, 2018; Boniwell, & Smith, 2019; Knight, 2018)

โดยถือเป็นหน้าที่ของโค้ชในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียนบนพื้นฐานของการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน โดยมีแนวปฏิบัติเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือ ดังนี้

- 1) ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย
- 2) พุดคุยในเรื่องที่สร้างสรรค์
- 3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องอื่นที่ผู้เรียนสนใจ
- 4) กล่าวขอบคุณหรือขอโทษ ตามแต่จะโอกาส
- 5) ยอมรับความคิดเห็นหรือเหตุผลที่แตกต่างกัน

(Brookhart, 2006; Brower, & Kellr, 2006; Tomlison, & McTighe, 2006; Ellison, & Hayes, 2009; Hattie, 2009; Duckor, 2014; Erickson, & Lanning, 2014;

Costa, & Garmston, 2015; Campbell, 2016; Duckworth, 2016; Elickson, Lanning, & French, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Yeh, 2017; Bergin, 2018; Boniwell, & Smith, 2019; Knight, 2018) แสดงได้ตั้งแผนภาพต่อไปนี้



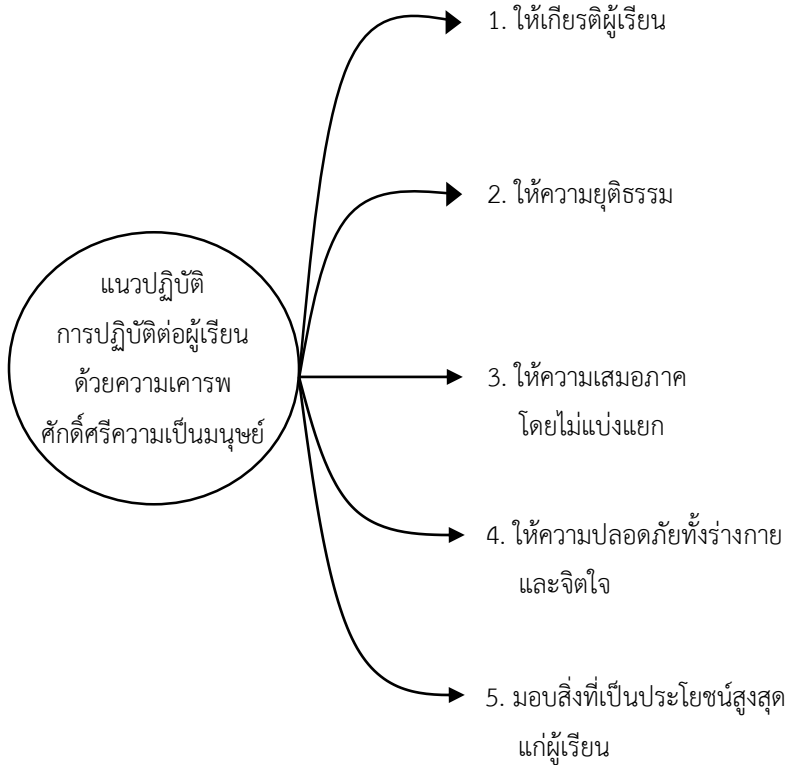
แผนภาพ 7 แนวปฏิบัติการสร้างสัมพันธภาพที่ดีบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือ

### 3) ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หมายถึง การกระทำของโค้ชต่อผู้เรียนโดยการให้เกียรติ ให้ความยุติธรรม ให้ความเสมอภาคโดยไม่แบ่งแยก ให้ความปลอดภัยในชีวิตและจิตใจ และมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (Hare, 2006; Whitmore, 2009; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Cain, & others, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Yeh, 2017; Patphol, 2018)

การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง รักตนเอง มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยพื้นฐานของการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้โค้ชจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องของสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และนำมาสู่การประพฤติและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนกลายเป็นคุณลักษณะนิสัยของโค้ชเอง โดยมีแนวปฏิบัติเพื่อการปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนี้ 1) ให้เกียรติผู้เรียน 2) ให้ความยุติธรรม 3) ให้ความเสมอภาคโดยไม่แบ่งแยก 4) ให้ความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ และ 5) มอบสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (Hare, 2006; Whitmore, 2009; Gregory, & Kaufeldt, 2015;

Cain, & others, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Yeh, 2017; Patphol, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



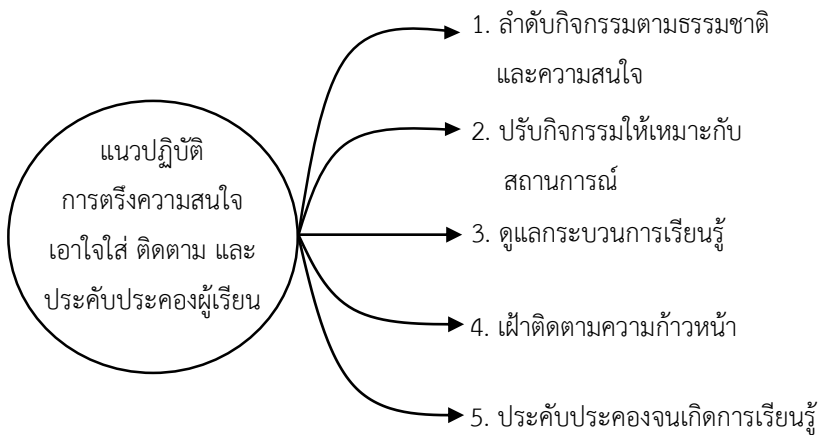
แผนภาพ 8 แนวปฏิบัติ การปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรี  
ความเป็นมนุษย์

#### 4) **ตรึงความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประคับประคองผู้เรียน**

การตรึงความสนใจเอาใจใส่ติดตามและประคับประคองผู้เรียน หมายถึง การปฏิบัติของโค้ชเพื่อกระตุ้นและตรึงความสนใจในการเรียนรู้ มีจิตใจจดจ่อ (mind on) อยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ ดูแลกระบวนการเรียนรู้ ติดตามความก้าวหน้าและเป็นนั่งร้านประคับประคองให้เกิดการเรียนรู้ (Clarke, 2013; Dove, Honigsfeld, & Cohan, 2014; Middleton, & Perks, 2014; Sanzo, Myran, & Caggiano, 2014; Blackburn, 2016; Ginsberg, 2015; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Fogarty, 2016; Garrison, 2016; Hazel, 2016; Markham, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Abdulla, 2017; Fogarty, Kerns, & Pete, 2018; Smith, & Firth, 2018)

การตรึงความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประคับประคองผู้เรียนนี้ จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีสมาธิจดจ่อ และจิตใจที่ยึดมั่นผูกพันอยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ได้เป็นเวลานาน ซึ่งเอื้อต่อการบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้ (learning outcomes) ส่วนการดูแลเอาใจใส่ ติดตาม จะทำให้โค้ชทราบความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนสามารถประคับประคองผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

โดยมีแนวปฏิบัติเพื่อตริ้งความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประคับประคองผู้เรียน ดังนี้ 1) ลำดับกิจกรรมตามธรรมชาติและ ความสนใจ 2) ปรับกิจกรรมให้เหมาะกับสถานการณ์ 3) ดูแลกระบวนการเรียนรู้ 4) ฝึาติดตามความก้าวหน้า และ 5) ประคับประคองจนเกิดการ เรียนรู้ (Clarke, 2013; Dove, Honigsfeld, & Cohan, 2014; Middleton, & Perks, 2014; Sanzo, Myran, & Caggiano, 2014; Blackburn, 2016; Ginsberg, 2015; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Fogarty, 2016; Garrison, 2016; Hazel, 2016; Markham, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Abdulla, 2017; Fogarty, Kerns, & Pete, 2018; Smith, & Firth, 2018) แสดงได้ดัง แผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 9 แนวปฏิบัติ การตริ้งความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และ ประคับประคองผู้เรียน

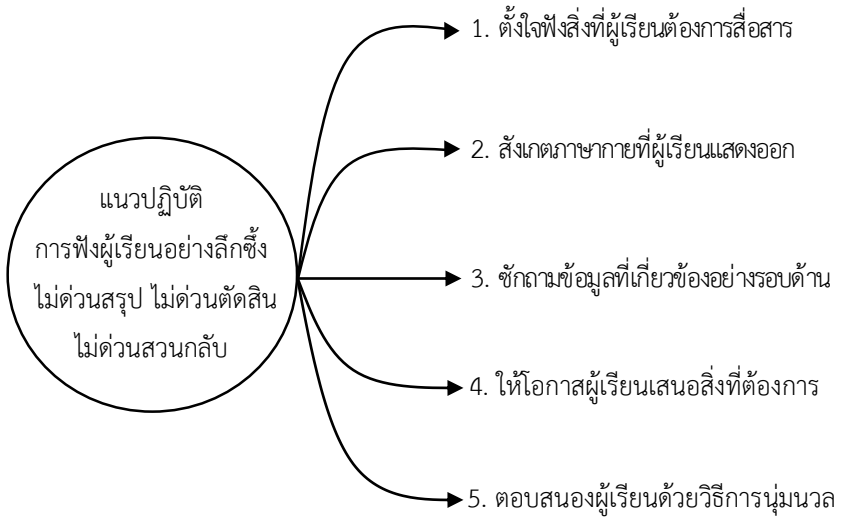
## 5) ฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ

การฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ หมายถึง การปฏิบัติของโค้ชในการตั้งใจฟังให้ได้ยิน ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนซึ่งแฝงอยู่ด้านใน เข้าใจเหตุผล และสภาพอารมณ์ ไม่ด่วนสรุป หรือตัดสินผู้เรียนตามความคิด ความรู้สึกของโค้ชโดยปราศจากข้อมูลที่เพียงพอ (Ellison, & Hayes, 2009; Clarke, 2013; Abdulla, 2017; Antonetti, & Stice, 2018; Hildrew, 2018; Knight, 2018; Nieuwerburgh, 2017)

การฟังอย่างลึกซึ้งมีความหมายมากกว่าเพียงแค่ การได้ยินเสียงเท่านั้น แต่เป็นการได้ยินลึกเข้าไปในจิตใจของผู้เรียน ว่าผู้เรียนกำลังคิดอะไร ต้องการอะไร มีความรู้สึกอย่างไรในขณะนั้น

โค้ชไม่ด่วนสรุปสิ่งที่ได้ยินเพียงผิวเผิน ตามความคิด และมุมมองของตนโดยปราศจากข้อมูลที่เพียงพอ หรือตอบสนองสิ่งที่ได้ยินไปยังผู้เรียนโดยที่ยังไม่ผ่านการสะท้อนคิดใคร่ครวญ การฟังอย่าง ลึกซึ้งช่วยทำให้การโค้ชตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ได้อย่างแท้จริง

โดยมีแนวปฏิบัติเพื่อการฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ ดังนี้ 1) ตั้งใจฟังสิ่งที่ผู้เรียนต้องการสื่อสาร 2) สังเกตภาษากายที่ผู้เรียนแสดงออก 3) ซักถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน 4) ให้โอกาสผู้เรียนเสนอสิ่งที่ต้องการ และ 5) ตอบสนองผู้เรียนด้วยวิธีการที่นุ่มนวล (Ellison, & Hayes, 2009; Clarke, 2013; Abdulla, 2017; Antonetti, & Stice, 2018; Hildrew, 2018; Knight, 2018; Nieuwerburgh, 2017) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 10 แนวปฏิบัติกรฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ



สรุปศิลปะการโค้ชด้าน **Engage** ที่ประกอบด้วยบทบาทการโค้ช (coaching roles) และแนวปฏิบัติการโค้ช (guidelines) ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นได้ดังนี้

### บทบาทการโค้ชและแนวปฏิบัติด้าน Engage

1. สร้างความไว้วางใจ (trust) ให้เกิดกับผู้เรียน
  - 1) คิด พูด และทำในสิ่งที่ตรงกัน
  - 2) เห็นอกเห็นใจ ใต้ถามทุกข์สุข
  - 3) ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา
  - 4) ปฏิบัติสิ่งใดๆ อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
  - 5) แสดงออกทางอารมณ์อย่างมีความมั่นคง
2. สร้างสัมพันธภาพที่ตบตีบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือ
  - 1) ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย
  - 2) พูดคุยในเรื่องที่สร้างสรรค์
  - 3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องอื่นที่ผู้เรียนสนใจ
  - 4) กล่าวขอบคุณหรือขอโทษตามแต่ละโอกาส
  - 5) ยอมรับความคิดเห็นหรือเหตุผลที่แตกต่างกัน

**3. ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์**

- 1) ให้เกียรติผู้เรียน
- 2) ให้ความยุติธรรม
- 3) ให้ความเสมอภาคโดยไม่แบ่งแยก
- 4) ให้ความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ
- 5) มอบสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

**4. ตั้งความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประคับประคองผู้เรียน**

- 1) ลำดับกิจกรรมตามธรรมชาติและความสนใจ
- 2) ปรับกิจกรรมให้เหมาะกับสถานการณ์
- 3) ดูแลกระบวนการเรียนรู้
- 4) ฝ่าติดตามความก้าวหน้า
- 5) ประคับประคองจนเกิดการเรียนรู้

**5. ฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ**

- 1) ตั้งใจฟังสิ่งที่ผู้เรียนต้องการสื่อสาร
- 2) สังเกตภาษากายที่ผู้เรียนแสดงออก
- 3) ซักถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน
- 4) ให้โอกาสผู้เรียนเสนอสิ่งที่ต้องการ
- 5) ตอบสนองผู้เรียนด้วยวิธีการที่นุ่มนวล

## 4.2 ศิลปะการใช้ด้าน Empower

**Empower** หมายถึง เสริมสร้างพลังการเรียนรู้โดยผู้สอน ในฐานะที่เป็นโค้ชให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-efficacy) การกำหนดเป้าหมายให้กับตนเอง (self-direction) การกำกับตนเอง (self-regulation) และการควบคุมตนเอง (self-control)

องค์ประกอบด้านการเสริมพลังการเรียนรู้ เป็นมิติของการพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้าง **Hard skills** ให้สามารถพึ่งพาตนเอง **ทางการเรียนรู้** ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้สอนในฐานะโค้ช ให้การเสริมสร้างพลังในตนเองแก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

การเสริมพลังการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนนั้น ผู้สอนสามารถทำได้หลายวิธีการ เช่น ด้วยการใช้คำพูด การใช้คำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูง การไตร่ตรองและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการ **ทางความคิด** (Transform thinking) จากกระบวนการทาง **ความคิดแบบติดยึด** (Fixed mindset) ไปสู่กระบวนการทาง **ความคิดเพื่อการเติบโต** (Growth mindset)

เมื่อผู้เรียนเป็นคนที่มี **Growth mindset** แล้วสิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาอย่างแน่นอนคือ ผู้เรียนจะมีความคิดว่าการเรียนรู้สิ่งใหม่เป็นสิ่งที่ท้าทาย รักการเรียนรู้ มุ่งมั่น อดทน พยายาม และรักการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผู้สอนในฐานะโค้ชควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต หรือ **Growth mindset** ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้เนื่องจาก **Growth mindset** เป็นระบบคิดที่ติดตัวผู้เรียน เพราะ **Disruption** ในโลกปัจจุบัน เต็มไปด้วยมีความรู้ต่างๆ มากมาย ที่ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่

อีกทั้งความรู้ยังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนผู้สอนไม่สามารถนำความรู้มาบอกผู้เรียนได้อีกต่อไป ดังนั้นผู้สอนในฐานะโค้ชจึงมีหน้าที่สำคัญในการเปลี่ยน **Fixed mindset** ของผู้เรียนให้เป็น **Growth mindset** เพื่อเป็นการสร้างระบบคิดหรือกระบวนการทัศนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาวซึ่งนับว่าเป็นการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

สำหรับบทบาทการโค้ชด้าน **Empower** มีแนวปฏิบัติดังนี้

## 6) กระตุ้นผู้เรียนให้มี Growth mindset

การกระตุ้นผู้เรียนให้มี Growth mindset หมายถึง การทำให้ผู้เรียนมีความคิดความเชื่อที่ถูกต้องต่อการเรียนรู้ ให้เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ มีจิตใจที่รักการเรียนรู้ มองการเรียนรู้ว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมได้มากขึ้น (Clarke, 2013; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Marz, & Hertz, 2015; Brock, & Hundley, 2016; Fogarty, 2016; Goldberg, 2016; Hildrew, 2018; Smith, & Firth, 2018)

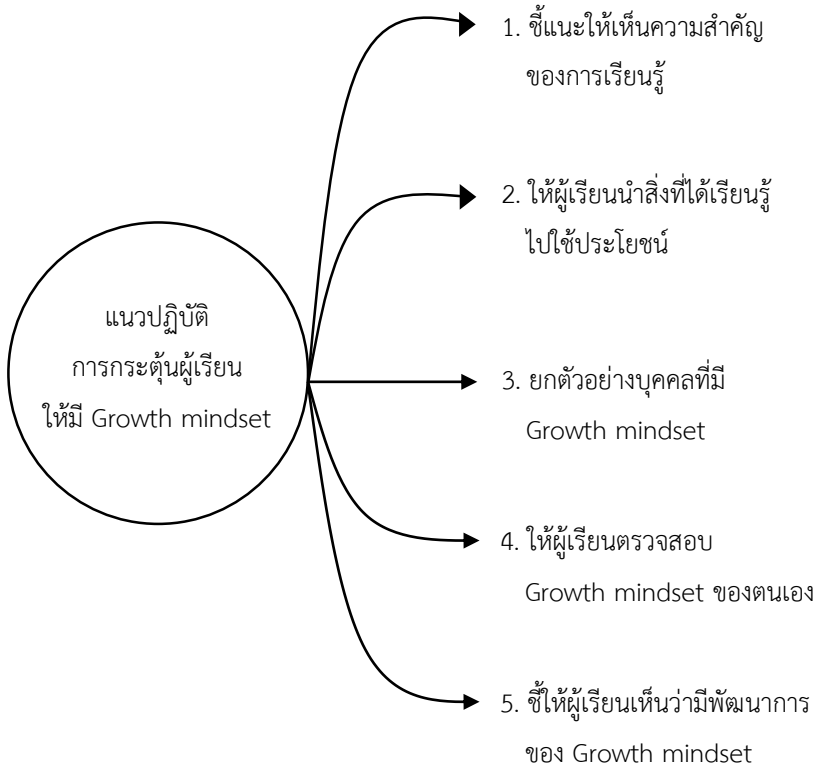
ผู้เรียนที่มี Growth mindset จะมองตนเองในด้านบวก เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มองการเรียนรู้สิ่งใหม่ว่าเป็นโอกาสการพัฒนา เรียนรู้สิ่งใหม่ อย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น

อีกทั้งใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อการพัฒนาตนเองและผู้อื่น สะท้อนคิดเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนนำบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของโค้ชอีกประการหนึ่งที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มี Growth mindset ในการเรียนรู้

การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มี Growth mindset ได้นั้น **โค้ชจะต้องมี Growth mindset ก่อน** โดยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน และเชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และประสบความสำเร็จได้

การกระตุ้นผู้เรียนให้มี Growth mindset มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ชี้แนะให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้
- 2) ให้ผู้เรียนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์
- 3) ยกตัวอย่างบุคคลที่มี Growth mindset
- 4) ให้ผู้เรียนตรวจสอบ Growth mindset ของตนเอง และ
- 5) ชี้ให้ผู้เรียนเห็นว่ามีการพัฒนาการของ Growth mindset (Clarke, 2013; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Marz, & Hertz, 2015; Brock, & Hundley, 2016; Fogarty, 2016; Goldberg, 2016; Hildrew, 2018; Smith, & Firth, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 11 แนวปฏิบัติการกระตุ้นผู้เรียนให้มี Growth mindset

## 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง

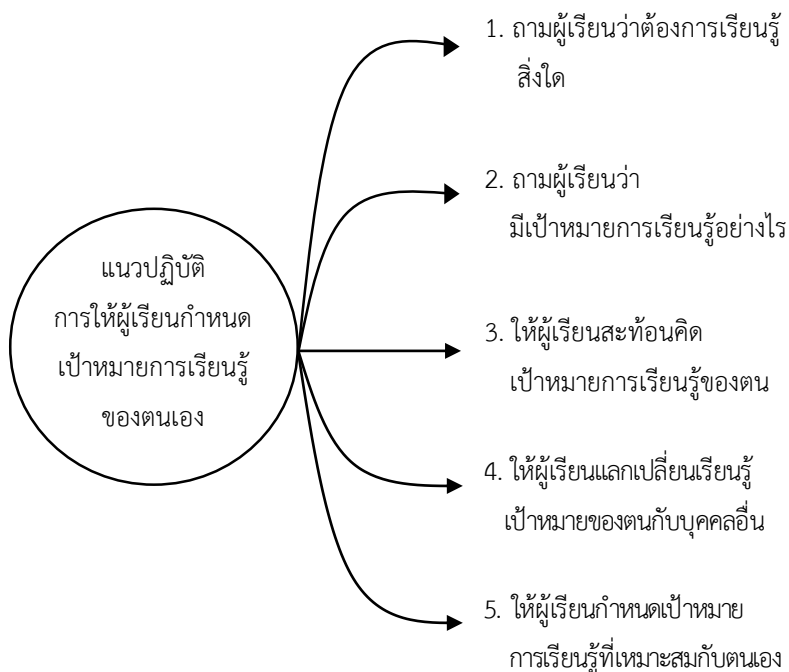
การกระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายในการเรียนของตนเองได้ รู้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถอะไร รู้ความต้องการของตนเองว่าต้องเรียนรู้สิ่งใดเพิ่มเติม กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองได้ว่าการเรียนรู้จะมีประโยชน์อะไร (Blackburn, 2016; Campbell, 2016; Duckworth, 2016; Bloomberg, & Pitchford, 2017; Elickson, Lanning, & French, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Abdulla, 2017, Knight, 2018; McGuire, 2018; Boniwell, & Smith, 2019)

การกระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง ช่วยทำให้ผู้เรียนมีความผูกพันอยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้ รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของการเรียนรู้ อีกทั้งเป็นการทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในต่อการเรียนรู้ซึ่งจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นพยายามอีกด้วย

การให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง มีแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) ถามผู้เรียนว่าต้องการเรียนรู้สิ่งใด 2) ถามผู้เรียนว่ามีเป้าหมายการเรียนรู้อย่างไร 3) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดเป้าหมายการเรียนรู้ของตน 4) ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป้าหมายของตนกับบุคคลอื่น และ



5) ให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง (Blackburn, 2016; Campbell, 2016; Duckworth, 2016; Bloomberg, & Pitchford, 2017; Elickson, Lanning, & French, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Abdulla, 2017, Knight, 2018; McGuire, 2018; Boniwell, & Smith, 2019) แสดงได้ตั้งแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 12 แนวปฏิบัติการให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง

### 8) กระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง

การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง หมายถึง การทำให้ผู้เรียนสามารถกำหนดทิศทางการเรียนรู้ของตนเองได้ กำกับตนเองให้ปฏิบัติตามทิศทางดังกล่าวได้ และควบคุมตนเองไม่ให้ออกนอกทิศทางการเรียนรู้ได้ (Middleton, & Perks, 2014; Costa, & Garmston, 2015; Ginsberg, 2015; Fogarty, 2016; Elickson, Lanning, & French, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Abdulla, 2017; Bergin, 2018; Knight, 2018)

การมีวินัยในตนเองเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ผู้เรียนที่มีวินัยในตนเองจะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้มากกว่าผู้เรียนที่ขาดวินัย การมีวินัยช่วยทำให้ผู้เรียนควบคุมตนเองและกำกับตนเองไปสู่เป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ออกนอกเส้นทาง ซึ่งการมีวินัยในตนเองเป็นคุณลักษณะที่โค้ชจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนไปพร้อมกับการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีแนวปฏิบัติดังนี้

- 1) ให้ผู้เรียนวางแผนไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง
- 2) สอบถามและติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้
- 3) ให้การสะท้อนคิดความมีวินัยในการเรียนรู้ของตนเอง
- 4) ชื่นชมเมื่อแสดงพฤติกรรมความมีวินัยในการเรียนรู้ และ
- 5) ยกตัวอย่างบุคคลที่ประสบความสำเร็จจากการมีวินัยในตนเอง

(Middleton, & Perks, 2014; Costa, & Garmston, 2015; Ginsberg, 2015;

Fogarty, 2016; Elickson, Lanning, & French, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Abdulla, 2017; Bergin, 2018; Knight, 2018) แสดงได้ผังแผนภาพต่อไปนี้



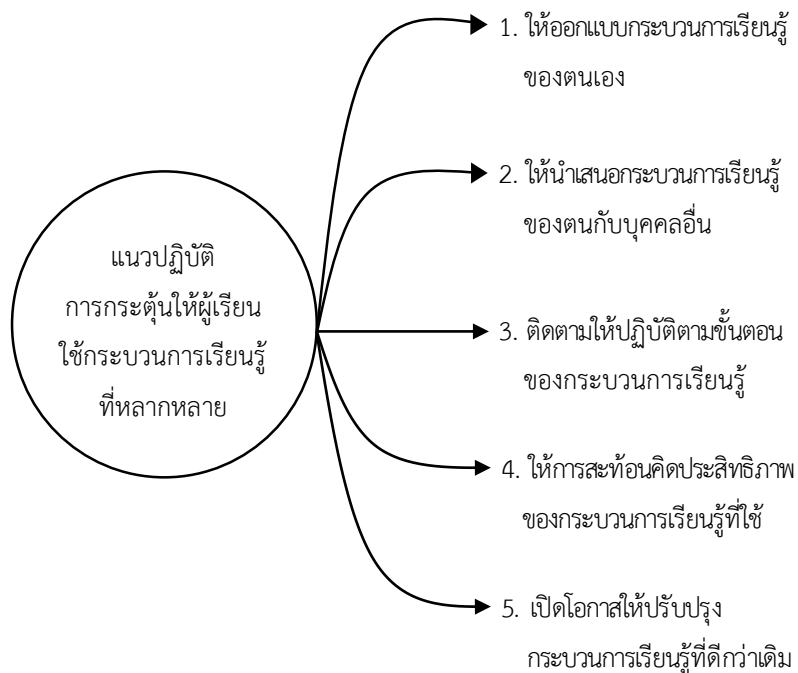
แผนภาพ 13 แนวปฏิบัติกระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง

## 9) กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

การกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย หมายถึง การทำให้ผู้เรียนสามารถเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ต่างๆ ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของตนเองได้ (Clarke, 2013; Costa, & Garmston, 2015; Goldberg, 2016; Fletcher, & Speirs, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Abdulla, 2017; McCrudden, & McNamara, 2018; Smith, & Firth, 2018)

กระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด สำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างไม่จำกัด เพราะกระบวนการเรียนรู้คือหนทางที่นำไปสู่องค์ความรู้ ความรู้ล้ำสมัยได้ แต่กระบวนการเรียนรู้จะไม่ล้ำสมัย ผู้เรียนจำเป็นต้องได้รับการโค้ชให้มีทักษะกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย สามารถเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์อีกด้วย ซึ่งเมื่อผู้เรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้แล้ว มีแนวปฏิบัติสำหรับกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ดังนี้ 1) ให้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง 2) ให้นำเสนอกระบวนการเรียนรู้ของตนกับบุคคลอื่น 3) ติดตามให้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ 4) ให้การสะท้อนคิด

ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ และ 5) เปิดโอกาสให้ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ดีกว่าเดิม (Clarke, 2013; Costa, & Garmston, 2015; Goldberg, 2016; Fletcher, & Speirs, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Abdulla, 2017; McCrudden, & McNamara, 2018; Smith, & Firth, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



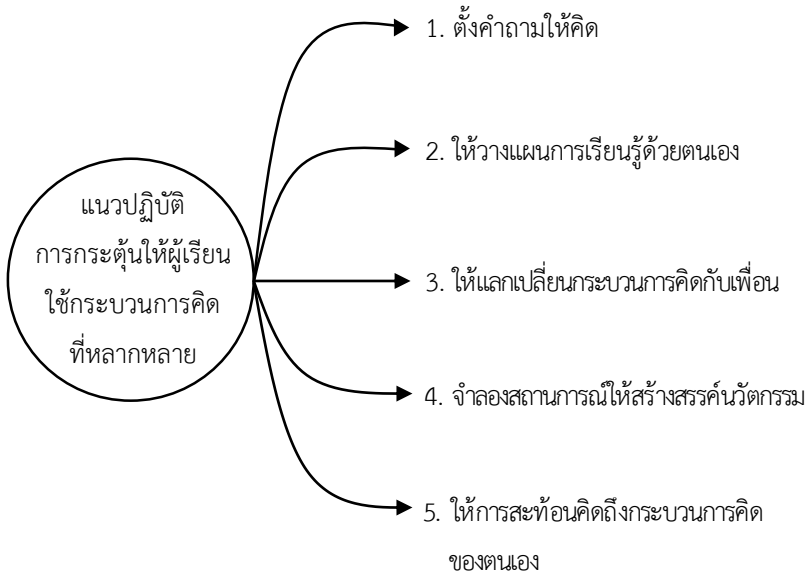
แผนภาพ 14 แนวปฏิบัติการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

## 10) กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย

การกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย หมายถึง การพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิด และใช้กระบวนการคิดต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดไตร่ตรอง การคิดเชิงบูรณาการ การคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็น Hard Skills ของผู้เรียน และนำการคิดไปสู่การลงมือปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการเรียนรู้ (Costa, & Gamston, 2015; Boyle, & Charles, 2016; Cain, & others, 2016; Fogarty, 2016; Collins, 2017; Elickson, Lanning, & French, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Antonetti, & Stice, 2018; Boyatzis, & Jack, 2018; Hildrew, 2018; Smith, & Firth, 2018)

การพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการคิดนั้น นอกจากจะเป็นหน้าที่สำคัญของโค้ช ยังเป็นเป้าหมายของการโค้ชอีกด้วย ผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาให้มีกระบวนการคิดในลักษณะของการบูรณาการไปกับกิจกรรมการเรียนรู้ และควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องแบบค่อยเป็นค่อยไป เวียน ย้ำ ซ้ำ ทวน เพราะทักษะกระบวนการคิดเป็น Hard Skills ของผู้เรียนที่ต้องกระตุ้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้แบบ Active learning จะช่วยพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนได้ดีกว่าการเรียนรู้แบบ Passive learning นอกจากนี้การใช้พลังคำถาม (power question) ยังเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นการคิดของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีแนวปฏิบัติดังนี้

1) ตั้งคำถามให้คิด 2) ให้วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ให้แลกเปลี่ยนกระบวนการคิดกับเพื่อน 4) จำลองสถานการณ์ให้สร้างสรรค์นวัตกรรม และ 5) ให้การสะท้อนคิดถึงกระบวนการคิดของตนเอง (Costa, & Garmston, 2015; Boyle, & Charles, 2016; Cain, & others, 2016; Fogarty, 2016; Collins, 2017; Elickson, Lanning, & French, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Antonetti, & Stice, 2018; Boyatzis, & Jack, 2018; Hildrew, 2018; Smith, & Firth, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 15 แนวปฏิบัติการกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย

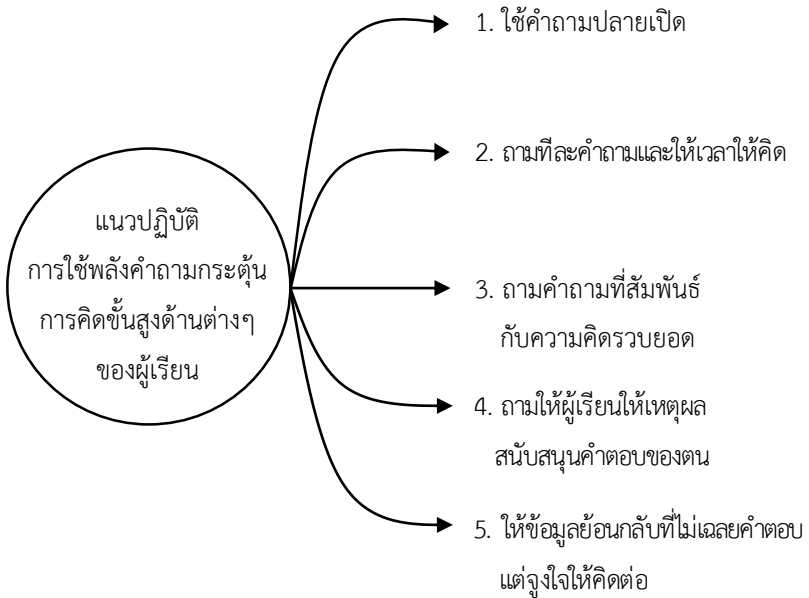
## 11) ใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่างๆ ของผู้เรียน

การใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่างๆ ซึ่งเป็น Hard Skills ของผู้เรียน หมายถึง การทำให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดขั้นสูง (higher-order thinking) ด้วยการใช้คำถามเป็นสิ่งกระตุ้นการคิดขั้นสูงของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดเป็นของตนเอง และพึ่งพาตนเองทางความคิดได้ (McTighe, & Wiggins, 2013; Costa, & Garmston, 2015; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Adams, 2016; Blackburn, 2016; Cain, & others, 2016; Markham, 2016; Crockett, & Churches, 2017; Elickson, Lanning, & French, 2017; Poliner, & Benson, 2017; Abdulla, 2017; Antonetti, & Stice, 2018; Fogarty, Kems, & Pete, 2018; Hildrew, 2018; McCrudden, & McNamara, 2018)

การคิดขั้นสูงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนทุกคน ตัวอย่างการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ผู้เรียนต้องได้รับการกระตุ้นและพัฒนาอย่างบูรณาการอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) ใช้คำถามปลายเปิด 2) ถามทีละคำถามและให้เวลาให้คิด 3) ถามคำถามที่สัมพันธ์กับความคิดรวบยอด 4) ถามให้ผู้เรียนให้เหตุผลสนับสนุนคำตอบของตน และ 5) ให้ข้อมูลย้อนกลับ



**ที่ไม่เฉลยคำตอบ แต่จูงใจให้คิดต่อ** (McTighe, & Wiggins, 2013; Costa, & Garmston, 2015; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Adams, 2016; Blackburn, 2016; Cain, & others, 2016; Markham, 2016; Crockett, & Churches, 2017; Elickson, Lanning, & French, 2017; Poliner, & Benson, 2017; Abdulla, 2017; Antonetti, & Stice, 2018; Fogarty, Kems, & Pete, 2018; Hildrew, 2018; McCrudden, & McNamara, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



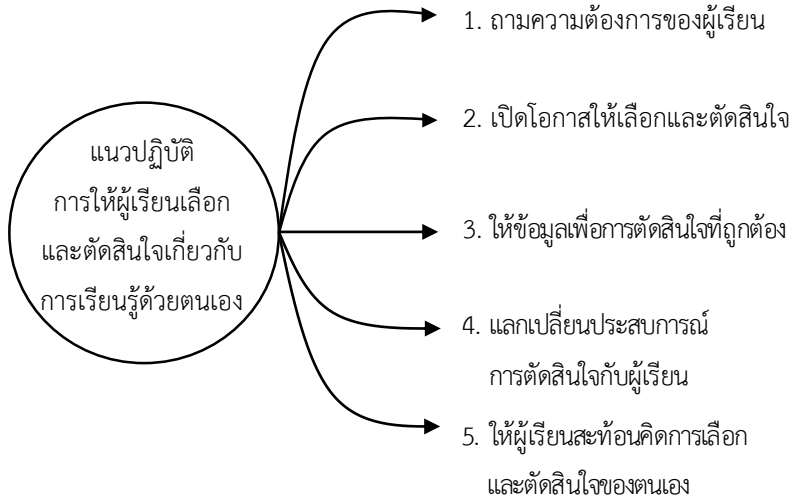
แผนภาพ 16 แนวปฏิบัติการใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่างๆ ของผู้เรียน

## 12) ให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสนใจและถนัด เพื่อไปสู่ผลลัพธ์ของการเรียนรู้ ตลอดจนมีโอกาสในการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเอง โดยโค้ชให้คำแนะนำ ชี้แนะและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนมีข้อมูลเพียงพอสำหรับการเลือกและตัดสินใจ (Gregory, & Kaufeldt, 2015; Blackburn, 2016; Cain, & others, 2016; Goldberg, 2016; Nieuwerburgh, 2017; Abdulla, 2017; Fogarty, Kerns, & Pete, 2018; Harris, Jones, & Huffman. 2018; Knight, 2018)

การที่ผู้เรียนมีโอกาสและสิทธิในการเลือกวิธีการเรียนรู้และตัดสินใจด้วยตนเองนั้น เป็นการเสริมสร้าง **Soft Skills** ช่วยทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ได้มาก เป็นการเรียนรู้ที่มีอิสรภาพ มีแรงจูงใจภายใน อีกทั้งช่วยส่งเสริมคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้หลายประการ เช่น ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความมุ่งมั่น นิัยรักการเรียนรู้ ตลอดจนช่วยปลดล็อกศักยภาพของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้ง่ายมากกว่าการเรียนรู้ที่ผู้เรียนไม่มีโอกาสเลือกและตัดสินใจ

การให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) ถามความต้องการของผู้เรียน 2) เปิดโอกาสให้เลือกและตัดสินใจ 3) ให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง 4) แลกเปลี่ยนประสบการณ์การตัดสินใจกับผู้เรียน และ 5) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดการเลือกและตัดสินใจของตนเอง (Gregory, & Kaufeldt, 2015; Blackburn, 2016; Cain, & others, 2016; Goldberg, 2016; Nieuwerburgh, 2017; Abdulla, 2017; Fogarty, Kerns, & Pete, 2018; Harris, Jones, & Huffman, 2018; Knight, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 17 แนวปฏิบัติการให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

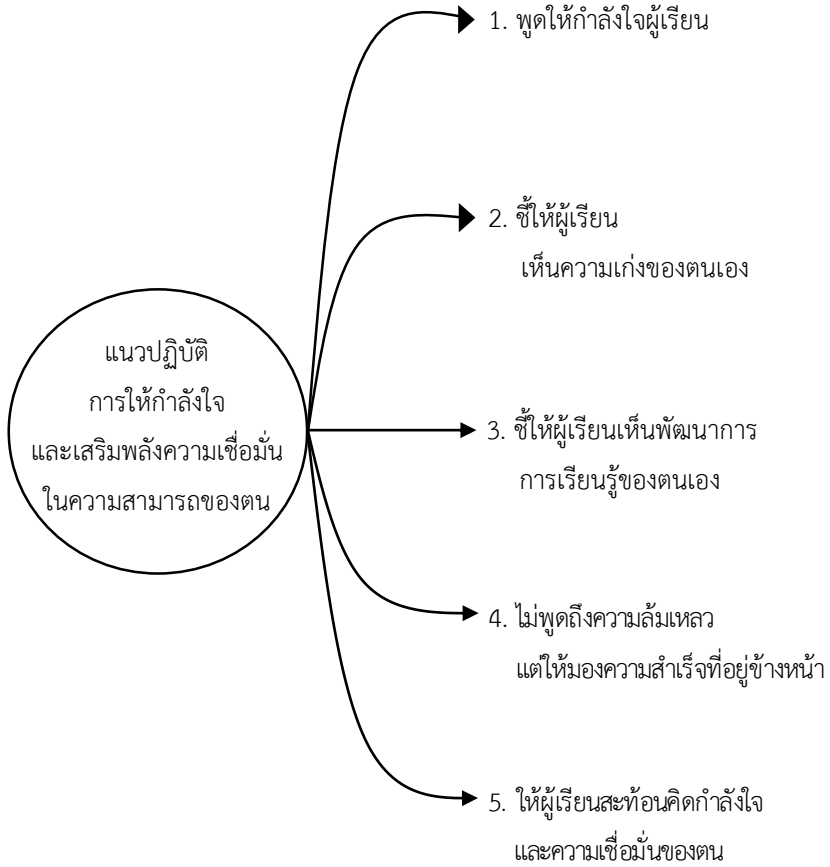
### 13) ให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

การให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่นในความสามารถของตนหมายถึง การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพลังทางใจในการใช้ความพยายาม เพื่อปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความซับซ้อน (complexity) ที่ต้องใช้พลังทางความคิด ความอดทนในการกำกับตนเองให้มีวินัยในการเรียนรู้ รวมทั้งการทำให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในตนเอง ว่ามีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง และการเรียกคืนความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้เรียนในกรณีที่เกิดการสูญเสียความเชื่อมั่น (Middleton, & Perks, 2014; Truebridge, 2014; Bartlett, 2015; Costa, & Garmston, 2015; Ginsberg, 2015; Blackburn, 2016; Calfee, & Wilson, 2016; Fogarty, 2016; Renninger, & Hidi, 2016; Bloomberg, & Pitchford, 2017; Yeh, 2017; Abdulla, 2017; Boyatzis, & Jack, 2018)

กำลังใจและความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ช่วยเป็นแรงผลักดันให้ผู้เรียนดึงศักยภาพสูงสุดของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ท้าทาย ผู้เรียนทุกคนต้องการกำลังใจและความเชื่อมั่นเพื่อการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมต่างๆ บทบาท Soft Skills ของโค้ชจะต้องทำทุกวิถีทางที่จะให้ผู้เรียนมีกำลังใจและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา และยังคงคอยสังเกตผู้เรียน

ว่าเกิดการสูญเสียกำลังใจหรือความเชื่อมั่นหรือไม่ หากพบสถานการณ์เช่นนี้ **ต้องรีบทำการเรียกคืนกำลังใจและความเชื่อมั่นทันที** หากปล่อยไว้จะทำให้ยากต่อการแก้ไขและส่งผลเสียต่อเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

การให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีแนวปฏิบัติ ดังนี้ **1) พูดให้กำลังใจผู้เรียน 2) ชี้ให้ผู้เรียนเห็นความเก่งของตนเอง 3) ชี้ให้ผู้เรียนเห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง 4) ไม่พูดถึงความล้มเหลวแต่ให้มองความสำเร็จที่อยู่ข้างหน้า และ 5) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดกำลังใจและความเชื่อมั่นของตน** (Middleton, & Perks, 2014; Truebridge, 2014; Bartlett, 2015; Costa, & Garmston, 2015; Ginsberg, 2015; Blackburn, 2016; Calfee, & Wilson, 2016; Fogarty, 2016; Renninger, & Hidi, 2016; Bloomberg, & Pitchford, 2017; Yeh, 2017; Abdulla, 2017; Boyatzis, & Jack, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 18 แนวปฏิบัติการให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่น  
ในความสามารถของตน

#### 14) ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิดสู่การปรับปรุงและพัฒนา

การให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิดสู่การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสำรวจตรวจสอบตนเอง เห็นจุดแข็งที่ต้องดำรงรักษาไว้และจุดที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น อีกทั้งสามารถนำผลการสำรวจตรวจสอบมาคิดใคร่ครวญและนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ (Dweck, 2006; Costa, & Kallick, 2008; Ellison, & Hayes, 2009; Moss, & Brookhart, 2009; Hefferon, & Boniwell, 2011; Knight, 2011; Hattie, 2012; Quinn, & others, 2014; Costa, & Garmston, 2015; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Marz, & Hertz, 2015; Blackburn, 2016; Cain, & others, 2016; Bloomberg, & Pitchford, 2017; Nieuwerburgh, 2017; York – Barr, & others, 2017; Abdulla, 2017; Harris, Jones, & Huffman, 2018; Knight, 2018)

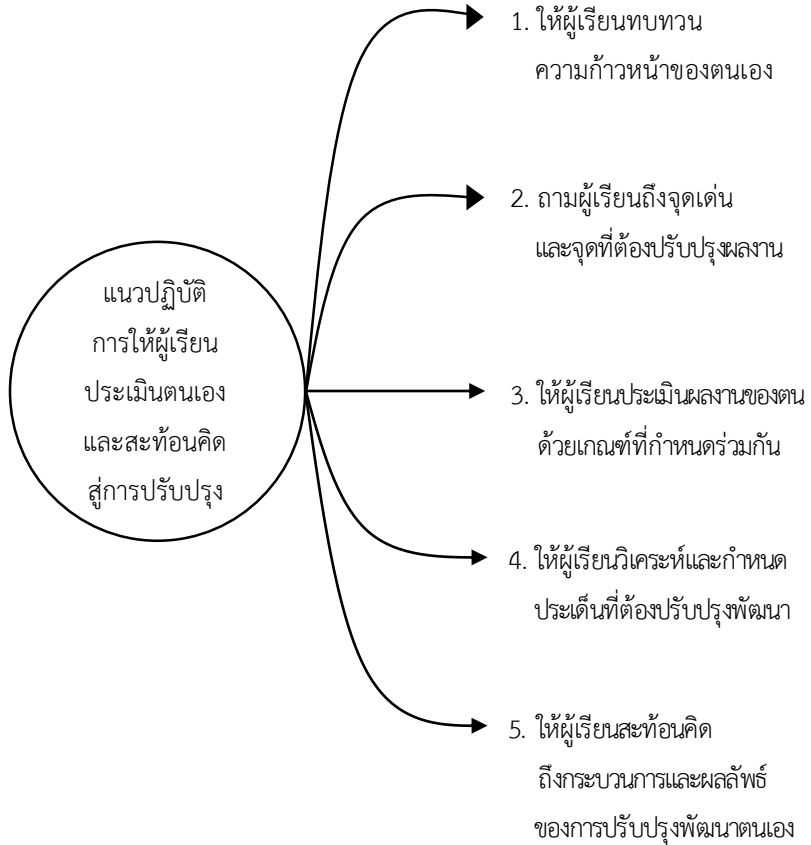
การเรียนรู้และเติบโตอย่างยั่งยืนของผู้เรียน คือความสามารถในการประเมินตนเองด้วยใจเป็นธรรมและสะท้อนคิดจนเห็นประเด็นและแนวทางการพัฒนาตนเองต่อไปในอนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่เหนือกว่าความรู้ การมีความเห็นความเข้าใจที่ถูกต้อง จะพัฒนาไปสู่ปัญญาสูงสุดที่ผู้เรียนจะสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต โค้ชควรตระหนักรู้อยู่ตลอดเวลาว่าในความเป็นจริงของชีวิตนั้น โค้ชไม่สามารถทำการโค้ชผู้เรียนได้ตลอดเวลา สิ่งที่ต้องเร่งสร้างให้เกิดกับผู้เรียน คือ

การให้ผู้เรียนโค้ชตนเองได้ มีปัญญาในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีเครื่องมือในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง นั่นคือการสะท้อนคิด และนับว่าบทบาทการโค้ชด้านนี้ทำได้ยากในบริบทของการเรียนรู้ท่ามกลางการแข่งขันที่มีใช้ความร่วมมือ ผสมกับ mindset ของโค้ชเอง ที่มีต่อการประเมินตนเองของผู้เรียนด้วย ด้วยเหตุนี้ การแสดงบทบาทในด้านนี้โค้ชจำเป็นต้องมี Growth mindset ต่อความหมาย ที่แท้จริงของการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำบทบาทการโค้ชด้านนี้ได้ตามเจตนารมณ์ของการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

แนวปฏิบัติการโค้ชสำหรับการให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิดสู่การปรับปรุงและพัฒนา มีดังนี้ 1) ให้ผู้เรียนทบทวนความก้าวหน้าของตนเอง 2) ถามผู้เรียนถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงผลงาน 3) ให้ผู้เรียนประเมินผลงานของตนด้วยเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกัน 4) ให้ผู้เรียนวิเคราะห์และกำหนดประเด็นที่ต้องปรับปรุงพัฒนาตนเอง และ 5) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดถึงกระบวนการและผลลัพธ์ของการปรับปรุงพัฒนาตนเอง (Dweck, 2006; Costa, & Kallick, 2008; Ellison, & Hayes, 2009; Moss, & Brookhart, 2009; Hefferon, & Boniwell, 2011; Knight, 2011; Hattie, 2012; Quinn, & others, 2014; Costa, & Garmston, 2015; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Marz, & Hertz, 2015; Blackburn, 2016; Cain, & others, 2016; Bloomberg, & Pitchford, 2017; Nieuwerburgh, 2017;



York – Barr, & others, 2017; Abdulla, 2017; Harris, Jones, & Huffman, 2018; Knight, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 19 แนวปฏิบัติการให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิด  
สู่การปรับปรุงและพัฒนา

### 15) ประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้

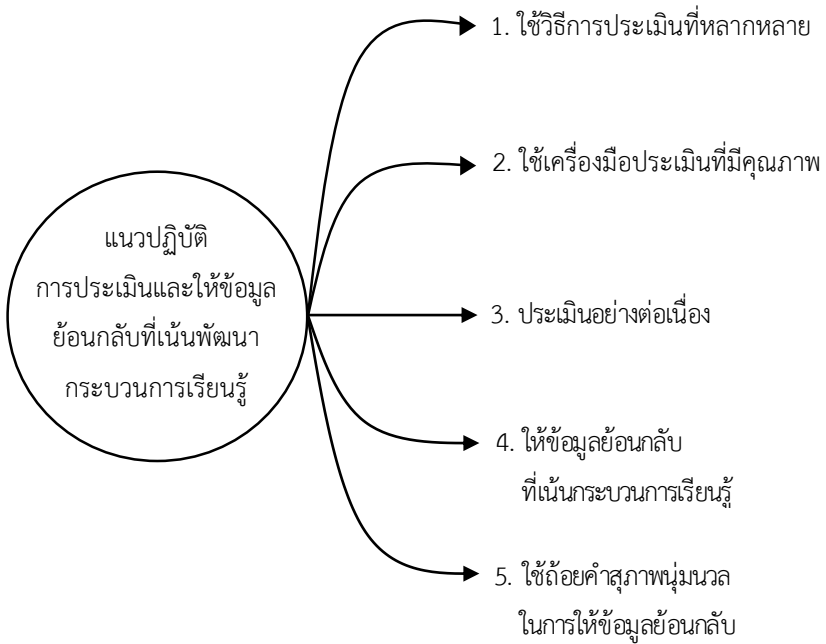
การประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่ได้ดำเนินการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวทางการประเมินเพื่อพัฒนา (assessment for learning) ทั้งด้านกระบวนการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ และความก้าวหน้าของการเรียนรู้ ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนบนพื้นฐานสารสนเทศจากการประเมิน โดยเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่เข้าใกล้เป้าหมายมากขึ้นได้ด้วยตนเอง (Blum, 2016; Dirksen, 2016; Duckworth, 2016; Fogarty, 2016; Goldberg, 2016; Blackburn, 2017; Bloomberg, & Pitchford, 2017; Blackburn, 2017; Crockett, & Churches, 2017; Delaney, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Abdulla, 2017; Fogarty, Kerns, & Pete, 2018; Hildrew, 2018)

การประเมินผู้เรียนเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้สำหรับการโค้ช เนื่องจากการประเมินทำให้โค้ชมีข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องแม่นยำ สำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับ แนวทางการประเมินที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน คือการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ตามแนวทางของการประเมินที่เสริมพลังตามสภาพจริง ด้วยการใช่วิธีการประเมิน เครื่องมือประเมินที่หลากหลาย และประเมินหลายช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง เน้นการประเมินเพื่อพัฒนา ไม่เน้นการตัดสิน

สำหรับการสะท้อนผลการประเมินนั้น **ใช้วิธีการที่นุ่มนวล และสร้างสรรค์** โดยให้ความสำคัญกับข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยชี้ประเด็นให้ผู้เรียนเห็นว่าจุดแข็งและจุดอ่อนของกระบวนการเรียนรู้ที่นำมาสู่ผลลัพธ์ในปัจจุบันคืออะไร และกระตุ้นให้ผู้เรียน**แสวงหากระบวนการเรียนรู้ที่ดีกว่าเดิม**ที่คาดว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ

แนวปฏิบัติสำหรับการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีดังนี้ **1) ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย 2) ใช้เครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ 3) ประเมินอย่างต่อเนื่อง 4) ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ และ 5) ใช้ถ้อยคำสุภาพนุ่มนวลในการให้ข้อมูลย้อนกลับ** (Blum, 2016; Dirksen, 2016; Duckworth, 2016; Fogarty, 2016; Goldberg, 2016; Blackburn, 2017; Bloomberg, & Pitchford, 2017; Blackburn, 2017; Crockett, & Churches, 2017; Delaney, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Abdulla, 2017; Fogarty, Kerns, & Pete, 2018; Hildrew, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 20 แนวปฏิบัติ การประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นพัฒนา  
กระบวนการเรียนรู้

สรุปศิลปะการโค้ชด้าน Empower ที่ประกอบด้วยบทบาท การโค้ชและแนวปฏิบัติการโค้ชตามที่กล่าวมาข้างต้นได้ดังนี้

### บทบาทการโค้ชและแนวปฏิบัติด้าน Empower

#### 6. กระตุ้นผู้เรียนให้มี Growth mindset

- 1) ชี้แนะให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้
- 2) ให้ผู้เรียนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์
- 3) ยกตัวอย่างบุคคลที่มี Growth mindset
- 4) ให้ผู้เรียนตรวจสอบ Growth mindset ของตนเอง
- 5) ชี้ให้ผู้เรียนเห็นว่ามีการพัฒนาการของ Growth mindset

#### 7. กระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง

- 1) ถามผู้เรียนว่าต้องการเรียนรู้สิ่งใด
- 2) ถามผู้เรียนว่ามีเป้าหมายการเรียนรู้อย่างไร
- 3) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดเป้าหมายการเรียนรู้ของตน
- 4) ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป้าหมายของตนกับบุคคลอื่น
- 5) ให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง

**8. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง**

- 1) ให้ผู้เรียนวางแผนไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง
- 2) สอบถามและติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้
- 3) ให้การสะท้อนคิดความมีวินัยในการเรียนรู้ของตนเอง
- 4) ชื่นชมเมื่อแสดงพฤติกรรมความมีวินัยในการเรียนรู้
- 5) ยกตัวอย่างบุคคลที่ประสบความสำเร็จจากการมีวินัยในตนเอง

**9. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย**

- 1) ให้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง
- 2) ให้นำเสนอกระบวนการเรียนรู้ของตนกับบุคคลอื่น
- 3) ติดตามให้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้
- 4) ให้การสะท้อนคิดประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้
- 5) เปิดโอกาสให้ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ดีกว่าเดิม

**10. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย**

- 1) ตั้งคำถามให้คิด
- 2) ให้ออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 3) ให้แลกเปลี่ยนกระบวนการคิดกับเพื่อน
- 4) จำลองสถานการณ์ให้สร้างสรรค์นวัตกรรม
- 5) ให้การสะท้อนคิดถึงกระบวนการคิดของตนเอง

**11. ใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่างๆ ของผู้เรียน**

- 1) ใช้คำถามปลายเปิด
- 2) ถามทีละคำถามและให้เวลาให้คิด
- 3) ถามคำถามที่สัมพันธ์กับความคิดรวบยอด
- 4) ถามให้ผู้เรียนให้เหตุผลสนับสนุนคำตอบของตน
- 5) ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่เฉลยคำตอบ แต่จูงใจให้คิดต่อ

**12. ให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง**

- 1) ถามความต้องการของผู้เรียน
- 2) เปิดโอกาสให้เลือกและตัดสินใจ
- 3) ให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง
- 4) แลกเปลี่ยนประสบการณ์การตัดสินใจกับผู้เรียน
- 5) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดการเลือกและตัดสินใจของตนเอง

**13. ให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่นในความสามารถของตน**

- 1) พุดให้กำลังใจผู้เรียน
- 2) ชี้ให้ผู้เรียนเห็นความเก่งของตนเอง
- 3) ชี้ให้ผู้เรียนเห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง
- 4) ไม่พุดถึงความล้มเหลวแต่ให้มองความสำเร็จที่อยู่ข้างหน้า
- 5) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดการมีกำลังใจและความเชื่อมั่นของตน

**14. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิดสู่การปรับปรุงและพัฒนา**

- 1) ให้ผู้เรียนทบทวนความก้าวหน้าของตนเอง
- 2) ถามผู้เรียนถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงผลงาน
- 3) ให้ผู้เรียนประเมินผลงานของตนด้วยเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกัน
- 4) ให้ผู้เรียนวิเคราะห์และกำหนดประเด็นที่ต้องปรับปรุงพัฒนาตนเอง
- 5) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดถึงกระบวนการและผลลัพธ์  
ของการปรับปรุงพัฒนาตนเอง

**15. ประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้**

- 1) ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย
- 2) ใช้เครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ
- 3) ประเมินอย่างต่อเนื่อง
- 4) ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นกระบวนการเรียนรู้
- 5) ใช้ถ้อยคำสุภาพนุ่มนวลในการให้ข้อมูลย้อนกลับ



### 4.3 ศิลปะการโค้ชด้าน Enliven

Enliven หมายถึง ความกระตือรือร้นของผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนในฐานะที่เป็นโค้ชมีหน้าที่สร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ 1) ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของผู้สอนเองในฐานะที่เป็นโค้ช และ 2) การสร้างความกระตือรือร้นเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้เรียน หรือความกระตือรือร้นในระหว่างที่ทำการโค้ช

สำหรับมิติด้านความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองนั้น หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง การสืบเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัย รวมทั้งการฝึกฝนทักษะการโค้ช ตลอดจนทักษะอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการแสดงบทบาทการโค้ชของตนเอง

เนื่องจากการที่ผู้สอนมีความรู้ถูกต้องและทันสมัย มีความสามารถในเรื่องที่โค้ชอย่างแท้จริงนั้น นอกจากจะช่วยให้การโค้ชมีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความยึดมั่นผูกพันอยู่กับการโค้ชอีกด้วย เมื่อผู้สอนมีความกระตือรือร้นจนเป็นคุณลักษณะนิสัยหรือเป็น **habit of mind** แล้วย่อมจะส่งผลออกมาเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนในขณะปฏิบัติบทบาทการโค้ช ซึ่งเป็นมิติที่สองของความกระตือรือร้นหรือ Enliven

สำหรับมิติที่สองของ Enliven หมายถึง **ความกระตือรือร้น** ของผู้สอนในขณะที่ทำบทบาทการโค้ชต่อผู้เรียน เมื่อใดก็ตามที่ผู้เรียน อยู่ตรงหน้า เมื่อนั้นผู้เรียนคือบุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดผู้สอน ในฐานะโค้ชควรแสดงออกถึงการเป็นบุคคลที่มีความจริงจัง มีความกระตือรือร้นกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาและมีความสุข

การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้สอนส่งผลโดยตรง ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเปรียบเสมือนผู้สอนนั้น เป็นกระจกเงาของ ผู้เรียนในทางทฤษฎี คือ ตัวแบบของการเรียนรู้ เป็นตัวแบบหรือ role model ที่ตีทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน กล่าวคือ เมื่อผู้สอน แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและมีความสุขในการเรียนรู้แล้ว ย่อมมี แนวโน้มว่าผู้เรียนจะมีพฤติกรรมความกระตือรือร้นและมีความสุข ในการเรียนรู้ตามไปด้วย ในทำนองเดียวกัน ถ้าผู้สอนแสดงออกถึงการ เป็นคนที่มีนิสัยชอบคิดขอวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ จะเป็นการกระตุ้น ให้ผู้เรียน มีนิสัยในการคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์เช่นเดียวกัน เพราะผู้เรียนได้เรียนรู้และสัมผัส

สำหรับบทบาทการโค้ชด้าน Enliven มีแนวปฏิบัติดังนี้

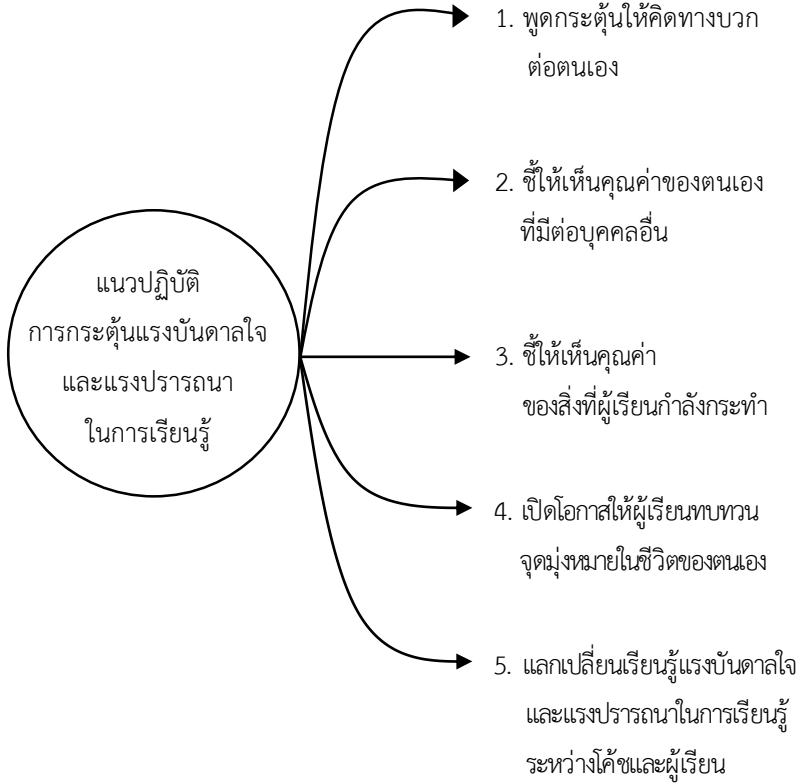
## 16) กระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้

การกระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้ หมายถึง การทำให้ผู้เรียนมีจุดประกายทางความคิดที่ส่งผลต่อแรงผลักดันในการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนรวม รวมถึงการทำให้ผู้เรียนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยจิตที่รักในการเรียนรู้ (Coyle, 2009; Middleton, & Perks, 2014; Duckworth, 2016; Fogarty, 2016; Garrison, 2016; Hazel, 2016; Markham, 2016; Delaney, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Boyatzis, & Jack, 2018; Fogarty, Kerns, & Pete, 2018; Maiers, & Sandvold, 2018)

แรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้เป็นปัจจัยภายในที่ทำให้ผู้เรียนมีจินตนาการในการคิดและการเรียนรู้ของตนเอง มีความต้องการอันแรงกล้าที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมาจากความต้องการเติมเต็มมิติความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบางครั้งอาจไม่สามารถหาเหตุผลมาอธิบายถึงสาเหตุของความต้องการเรียนรู้นั้นๆ ก้าวข้ามการเรียนรู้เพื่อให้ได้รับสิ่งของรางวัลหรือคะแนนจากผลการประเมิน

ผู้เรียนที่มีแรงบันดาลใจและความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใดแล้ว ผู้เรียนจะใช้ศักยภาพของตนเองทั้งด้านกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิด คุณลักษณะต่างๆ อย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนองแรงบันดาลใจและความปรารถนาของตน และจะทำให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นและมีความสุข

การกระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้มีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) พุดกระตุ้นให้คิดทางบวกต่อตนเอง 2) ชี้ให้เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อบุคคลอื่น 3) ชี้ให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่ผู้เรียนกำลังกระทำ 4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทบทวนจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง และ 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้ระหว่างโค้ชกับผู้เรียน (Coyle, 2009; Middleton, & Perks, 2014; Duckworth, 2016; Fogarty, 2016; Garrison, 2016; Hazel, 2016; Markham, 2016; Delaney, 2017; Nieuwerburgh, 2017; Boyatzis, & Jack, 2018; Fogarty, Kerns, & Pete, 2018; Maiers, & Sandvold, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 21 แนวปฏิบัติการกระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้

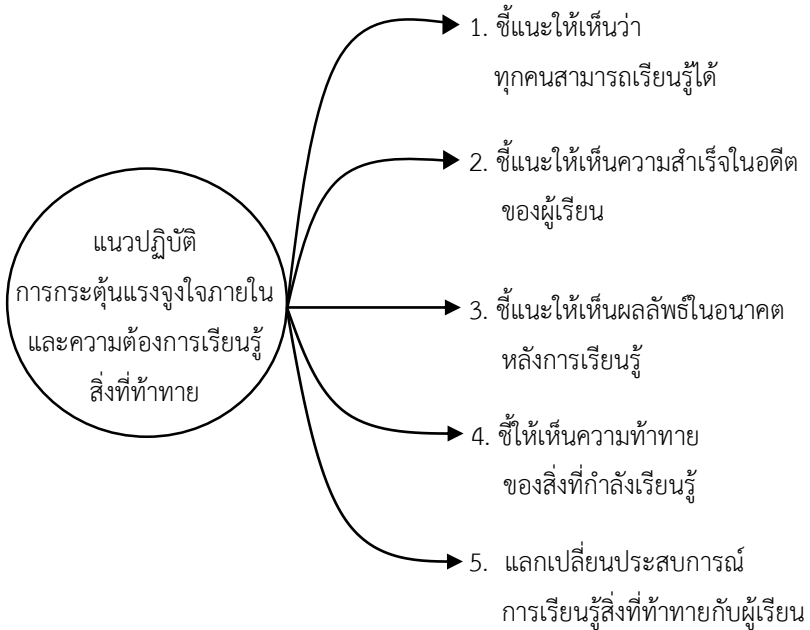
## 17) กระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย

การกระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย หมายถึง การทำให้ผู้เรียนมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ด้วยเล็งเห็นว่าจะทำให้ตนเองเกิดการพัฒนา ไม่เบื่อหน่ายที่จะต้องปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ แต่รู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้น กระชุ่มกระชวยที่จะได้ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับเพื่อน และโค้ช (Dweck, 2006; Odden, & Archibald, 2009; Schaffer, 2013; Fredrick, 2014; Middleton, & Perks, 2014; Ferlazzo, 2015; Ginsberg, 2015; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Fogarty, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Abdulla, 2017; Antonetti, & Stice, 2018)

**แรงจูงใจภายใน**และความต้องการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทายความสามารถ เป็นคุณลักษณะภายในที่ทำให้ผู้เรียนไม่ติดยึดอยู่กับสิ่งเดิมๆ (mindset) แต่จะเป็นคนที่**แสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่า**อยู่ตลอดเวลา คุณลักษณะนี้เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ถ้าขาดคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะเป็นการยากอย่างยิ่งที่ผู้เรียนจะมีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การ**สร้างนวัตกรรม**ซึ่งเป็นจุดเน้นของโลกในศตวรรษที่ 21

แนวปฏิบัติสำหรับการกระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย มีดังนี้ 1) **ชี้แนะให้เห็นว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้** 2) **ชี้แนะให้เห็นความสำเร็จในอดีตของผู้เรียน** 3) **ชี้แนะให้เห็นผลลัพธ์**

ในอนาคตหลังการเรียนรู้ 4) ซึ่ให้เห็นความท้าทายของสิ่งที่กำลังเรียนรู้ และ 5) แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งที่ท้าทายกับผู้เรียน (Dweck, 2006; Odden, & Archibald, 2009; Schaffer, 2013; Fredrick, 2014; Middleton, & Perks, 2014; Ferlazzo, 2015; Ginsberg, 2015; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Fogarty, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Abdulla, 2017; Antonetti, & Stice, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 22 แนวปฏิบัติ การกระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการ  
เรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย

### 18) สื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้

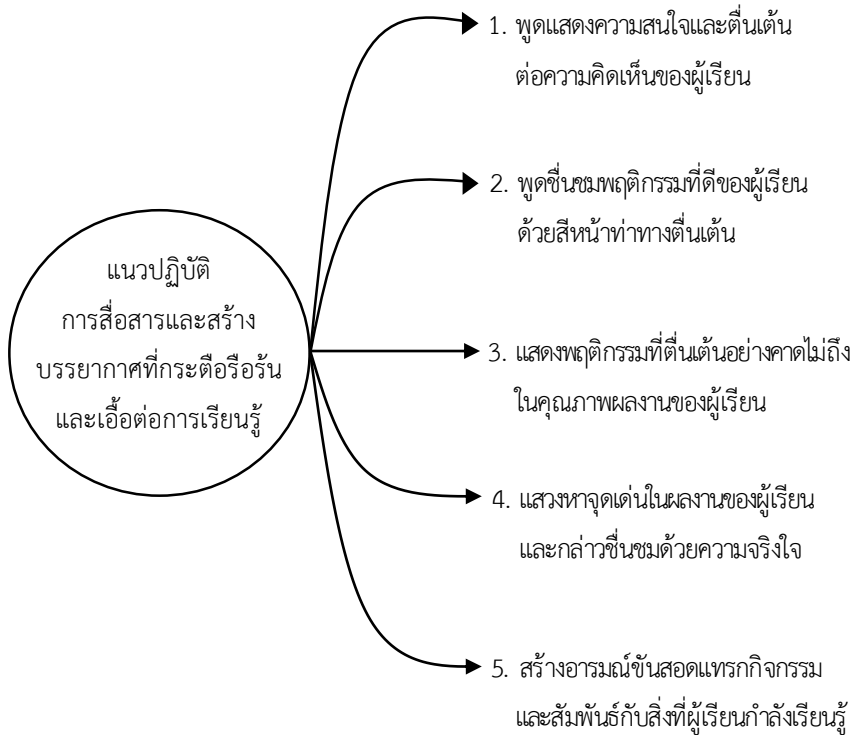
การสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง การแสดงออกทางภาษาพูดและภาษากายที่ทำให้ผู้เรียนมีจิตใจที่กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ตื่นตัวพร้อมที่จะเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยไม่เฉื่อยชา ไม่ซึมเซาภายใต้บรรยากาศทางกายภาพ บรรยากาศทางสังคม และบรรยากาศทางจิตวิทยาที่สนับสนุนการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Costa, & Garmston, 2015; Fogarty, 2016; Blackburn, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Antonetti, & Stice, 2018; Boyatzis, & Jack, 2018; Hildrew, 2018; Knight, 2018; McGuire, 2018)

จิตใจที่กระตือรือร้น กระฉับกระเฉงและตื่นตัว ทำให้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้รวดเร็วกว่าจิตใจที่เหงาหงอย ซึมเซา โค้ชมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง กระตือรือร้น แคล่วคล่องว่องไว ด้วยการจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศความเป็นกันยายนมิตรระหว่างโค้ชกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียน และสภาพจิตใจที่ปราศจากความหวาดกลัว ระหว่าดระแวง มีความอบอุ่นปลอดภัย



นอกจากนี้พฤติกรรมการแสดงออกของโค้ชยังเป็นสิ่งกระตุ้นความกระตือรือร้นของผู้เรียนได้อีกด้วย การเรียนรู้ที่มีความกระตือรือร้น (active learning) ช่วยให้ผู้เรียนมีความจำระยะยาว และมีความสุขในการเรียนรู้

แนวปฏิบัติสำหรับการสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีดังนี้ 1) พุดแสดงความสนใจและตื่นเต้นต่อความคิดเห็นของผู้เรียน 2) พุดชื่นชมพฤติกรรมที่ดีของผู้เรียนด้วยสีหน้าท่าทางตื่นเต้น 3) แสดงพฤติกรรมที่ตื่นเต้นอย่างคาดไม่ถึงในคุณภาพผลงานของผู้เรียน 4) แสวงหาจุดเด่นในผลงานของผู้เรียนและกล่าวชื่นชมด้วยความจริงใจ และ 5) สร้างอารมณ์ขันสอดแทรกกิจกรรมและสัมพันธ์กับสิ่งที่ผู้เรียนกำลังเรียนรู้ (Costa, & Garmston, 2015; Fogarty, 2016; Blackburn, 2017; Gill, & Thomson, 2017; Antonetti, & Stice, 2018; Boyatzis, & Jack, 2018; Hildrew, 2018; Knight, 2018; McGuire, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 23 แนวปฏิบัติในการสื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้น  
และเอื้อต่อการเรียนรู้

## 19) กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้

การกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้ หมายถึง การทำให้ผู้เรียนมีสมาธิ มีจิตใจจดจ่อกับเป้าหมายของการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมายด้วยความบากบั่นอดสาหัส ทั้งที่เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปฏิบัติร่วมกับโค้ชในชั้นเรียนและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติด้วยตนเองตามลำพัง (Middleton, & Perks, 2014; Rechtschaffen, 2014; Sanzo, Myran, & Caggiano, 2014; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Stone, & Heen, 2015; Blackburn, 2016; Cain, & others, 2016; Markham, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Antonetti, & Stice, 2018; Hildrew, 2018)

ความมุ่งมั่นพยายามเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ ผู้เรียนที่มีความมุ่งมั่นพยายามจะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้และชีวิตในอนาคต โค้ชวิเคราะห์ระดับความสามารถของผู้เรียน และลำดับความซับซ้อนของกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความมุ่งมั่นพยายามแล้วประสบความสำเร็จ เกิดเป็นการเรียนรู้ว่า “ถ้าต้องการประสบความสำเร็จต้องใช้ความมุ่งมั่นพยายาม” ซึ่งเป็นความคิดที่ถูกต้องเป็น “ฉันทาคติ” เป็นการโปรแกรมความคิดนี้ติดตัวไปจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่

แนวปฏิบัติสำหรับการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายามในการปฏิบัติกิจกรรม มีดังนี้ 1) ชี้แนะให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากความมุ่งมั่นพยายาม 2) ชี้แนะให้เห็นความก้าวหน้าหลังใช้ความมุ่งมั่นพยายาม 3) ชื่นชมเมื่อผู้เรียนแสดงออกถึงการใช้ความมุ่งมั่นพยายาม 4) ออกแบบกิจกรรมให้ท้าทายความสามารถของผู้เรียนอย่างพอดี และ 5) ให้สะท้อนคิดถึงผลลัพธ์ของการมีความมุ่งมั่นพยายาม (Middleton, & Perks, 2014; Rechtschaffen, 2014; Sanzo, Myran, & Caggiano, 2014; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Stone, & Heen, 2015; Blackburn, 2016; Cain, & others, 2016; Markham, 2016; Gill, & Thomson, 2017; Antonetti, & Stice, 2018; Hildrew, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 24 แนวปฏิบัติการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายาม  
ในการเรียนรู้

## 20) แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

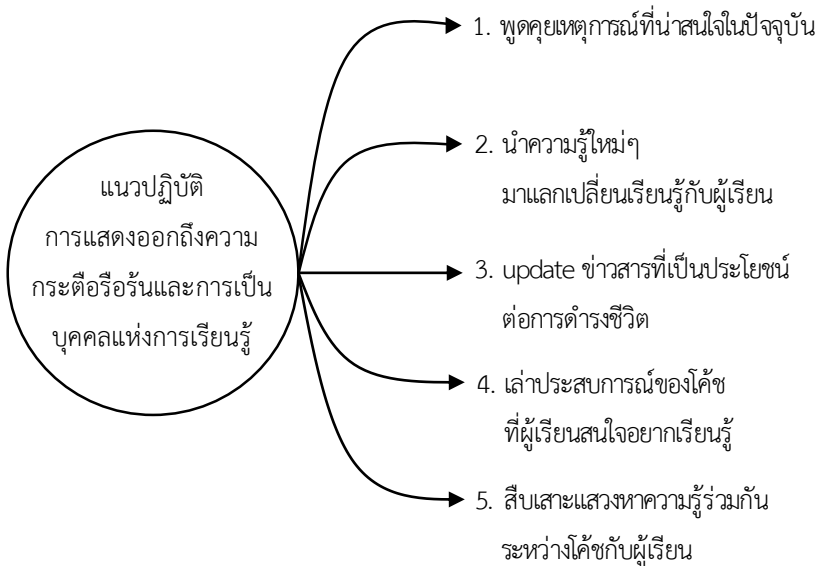
การแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่โค้ชแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่สะท้อนถึงการเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นตัวแบบที่ดีด้านการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ซึมซับพฤติกรรมเหล่านั้น (Cozolino, 2014; Hall, Curtin, & Rutherford, 2014; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Cain, & others, 2016; Boyatzis, & Jack, 2018)

การกระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือ ผู้เรียนต้องอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีความกระตือรือร้น ซึ่งนั่นก็คือพฤติกรรมแสดงออกของโค้ช

กล่าวคือถ้าผู้เรียนได้อยู่ใกล้ชิดกับโค้ชที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ตื่นตัว รักการเรียนรู้ สืบเสาะแสวงหาความรู้ ชอบแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์แล้ว มีแนวโน้มว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ด้วยการซึมซับพฤติกรรมของโค้ชในที่สุด เปรียบเสมือนโค้ชคือตัวแบบของผู้เรียน โค้ชมีพฤติกรรมอย่างไร มีแนวโน้มที่ผู้เรียนจะมีพฤติกรรมอย่างนั้น

แนวปฏิบัติสำหรับการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้ 1) พุดคุยเหตุการณ์ที่น่าสนใจ

ในปัจจุบัน 2) นำความรู้ใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียน 3) update ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต 4) เล่าประสบการณ์ของโค้ชที่ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู้ และ 5) สืบเสาะแสวงหาความรู้ร่วมกับผู้เรียน (Cozolino, 2014; Hall, Curtin, & Rutherford, 2014; Gregory, & Kaufeldt, 2015; Cain, & others, 2016; Boyatzis, & Jack, 2018) แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 25 แนวปฏิบัติการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

สรุปศิลปะการโค้ชด้าน **Enliven** ที่ประกอบด้วยบทบาท การโค้ชและแนวปฏิบัติการโค้ชตามที่กล่าวมาข้างต้นได้ดังนี้

### บทบาทการโค้ชและแนวปฏิบัติด้าน Enliven

#### 16. กระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้

- 1) พุดกระตุ้นให้คิดทางบวกต่อตนเอง
- 2) ชี้ให้เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อบุคคลอื่น
- 3) ชี้ให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่ผู้เรียนกำลังกระทำ
- 4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทบทวนจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง
- 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แรงบันดาลใจและแรงปรารถนา ระหว่างโค้ชกับผู้เรียน

#### 17. กระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย

- 1) ชี้แนะให้เห็นว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
- 2) ชี้แนะให้เห็นความสำเร็จในอดีตของผู้เรียน
- 3) ชี้แนะให้เห็นผลลัพธ์ในอนาคตหลังการเรียนรู้
- 4) ชี้ให้เห็นความท้าทายของสิ่งที่กำลังเรียนรู้
- 5) แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งที่ท้าทายกับผู้เรียน



**18. สื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้**

- 1) พุดแสดงความสนใจและตื่นตื่นต่อความคิดเห็นของผู้เรียน
- 2) พุดชื่นชมพฤติกรรมที่ดีของผู้เรียนด้วยสีหน้าท่าทางตื่นตื่น
- 3) แสดงพฤติกรรมที่ตื่นตื่นอย่างคาดไม่ถึงในคุณภาพผลงานของผู้เรียน
- 4) แสวงหาจุดเด่นในผลงานของผู้เรียนและกล่าวชื่นชมด้วยความจริงใจ
- 5) สร้างอารมณ์ขันสอดแทรกกิจกรรมและสัมพันธ์กับสิ่งที่ผู้เรียนกำลังเรียนรู้

**19. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้**

- 1) ชี้แนะให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากความมุ่งมั่นพยายาม
- 2) ชี้แนะให้เห็นความก้าวหน้าหลังใช้ความมุ่งมั่นพยายาม
- 3) ชื่นชมเมื่อผู้เรียนแสดงออกถึงการใช้ความมุ่งมั่นพยายาม
- 4) ออกแบบกิจกรรมให้ท้าทายความสามารถของผู้เรียนอย่างพอดี
- 5) ให้สะท้อนคิดถึงผลลัพธ์ของการมีความมุ่งมั่นพยายาม

**20. แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้**

- 1) พุดคุยเหตุการณ์ที่น่าสนใจในปัจจุบัน
- 2) นำความรู้ใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียน
- 3) update ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต
- 4) เล่าประสบการณ์ของโค้ชที่ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู้
- 5) สืบเสาะแสวงหาความรู้ร่วมกับผู้เรียน

โค้ชจะต้องเลือกใช้หรือผสมผสาน  
การสร้างคามยึดมั่นผูกพัน (Engage)  
การเสริมพลัง (Empower)  
และการสร้างความกระตือรือร้น (Enliven)  
ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน

## 5. สรุปบทบาทการโค้ชและแนวปฏิบัติการโค้ชตามรูปแบบ 3Es

จากที่ได้นำเสนอรูปแบบการโค้ช 3Es บทบาทการโค้ชด้าน Engage, Empower และ Enliven ตลอดจนแนวปฏิบัติการโค้ช สามารถสรุปรวบยอดอีกครั้งได้ดังนี้

### Engage

1. สร้างความไว้วางใจ (trust) ให้เกิดกับผู้เรียน
  - 1) คิด พูด และทำในสิ่งที่ตรงกัน
  - 2) เห็นอกเห็นใจ ใต้ถามทุกข์สุข
  - 3) ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา
  - 4) ปฏิบัติสิ่งใดๆ อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
  - 5) แสดงออกทางอารมณ์อย่างมีความมั่นคง
2. สร้างสัมพันธภาพที่ดีบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือ
  - 1) ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย
  - 2) พูดคุยในเรื่องที่สร้างสรรค์
  - 3) แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องอื่นที่ผู้เรียนสนใจ
  - 4) กล่าวขอบคุณหรือขอโทษตามแต่ละโอกาส
  - 5) ยอมรับความคิดเห็นหรือเหตุผลที่แตกต่างกัน

**3. ปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์**

- 1) ให้เกียรติผู้เรียน
- 2) ให้ความยุติธรรม
- 3) ให้ความเสมอภาคโดยไม่แบ่งแยก
- 4) ให้ความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ
- 5) มอบสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

**4. ตั้งความสนใจ เอาใจใส่ ติดตาม และประคับประคองผู้เรียน**

- 1) ลำดับกิจกรรมตามธรรมชาติและความสนใจ
- 2) ปรับกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- 3) ดูแลกระบวนการเรียนรู้
- 4) ฝ่าติดตามความก้าวหน้า
- 5) ประคับประคองจนเกิดการเรียนรู้

**5. ฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสิน ไม่ด่วนสวนกลับ**

- 1) ตั้งใจฟังสิ่งที่ผู้เรียนต้องการสื่อสาร
- 2) สังเกตภาษากายที่ผู้เรียนแสดงออก
- 3) ซักถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน
- 4) ให้โอกาสผู้เรียนเสนอสิ่งที่ต้องการ
- 5) ตอบสนองผู้เรียนด้วยวิธีการที่นุ่มนวล

## Empower

### 6. กระตุ้นผู้เรียนให้มี Growth mindset

- 1) ชี้แนะให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้
- 2) ให้ผู้เรียนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์
- 3) ยกตัวอย่างบุคคลที่มี Growth mindset
- 4) ให้ผู้เรียนตรวจสอบ Growth mindset ของตนเอง
- 5) ชี้ให้ผู้เรียนเห็นว่ามีการพัฒนาการของ Growth mindset

### 7. กระตุ้นให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง

- 1) ถามผู้เรียนว่าต้องการเรียนรู้สิ่งใด
- 2) ถามผู้เรียนว่ามีเป้าหมายการเรียนรู้อย่างไร
- 3) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดเป้าหมายการเรียนรู้ของตน
- 4) ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป้าหมายของตนกับบุคคลอื่น
- 5) ให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง

### 8. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีวินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง

- 1) ให้ผู้เรียนวางแผนไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง
- 2) สอบถามและติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้
- 3) ให้การสะท้อนคิดความมีวินัยในการเรียนรู้ของตนเอง
- 4) ชื่นชมเมื่อแสดงพฤติกรรมความมีวินัยในการเรียนรู้
- 5) ยกตัวอย่างบุคคลที่ประสบความสำเร็จจากการมีวินัยในตนเอง

**9. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย**

- 1) ให้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง
- 2) ให้นำเสนอกระบวนการเรียนรู้ของตนกับบุคคลอื่น
- 3) ติดตามให้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้
- 4) ให้การสะท้อนคิดประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้
- 5) เปิดโอกาสให้ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ดีกว่าเดิม

**10. กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลาย**

- 1) ตั้งคำถามให้คิด
- 2) ให้ออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 3) ให้แลกเปลี่ยนกระบวนการคิดกับเพื่อน
- 4) จำลองสถานการณ์ให้สร้างสรรค์นวัตกรรม
- 5) ให้การสะท้อนคิดถึงกระบวนการคิดของตนเอง

**11. ใช้พลังคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงด้านต่างๆ ของผู้เรียน**

- 1) ใช้คำถามปลายเปิด
- 2) ถามทีละคำถามและให้เวลาให้คิด
- 3) ถามคำถามที่สัมพันธ์กับความคิดรวบยอด
- 4) ถามให้ผู้เรียนให้เหตุผลสนับสนุนคำตอบของตน
- 5) ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่เฉลยคำตอบ แต่จูงใจให้คิดต่อ

12. ให้ผู้เรียนเลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

- 1) ถามความต้องการของผู้เรียน
- 2) เปิดโอกาสให้เลือกและตัดสินใจ
- 3) ให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง
- 4) แลกเปลี่ยนประสบการณ์การตัดสินใจกับผู้เรียน
- 5) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดการเลือกและตัดสินใจของตนเอง

13. ให้กำลังใจและเสริมพลังความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

- 1) พูดให้กำลังใจผู้เรียน
- 2) ชี้ให้ผู้เรียนเห็นความเก่งของตนเอง
- 3) ชี้ให้ผู้เรียนเห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง
- 4) ไม่พูดถึงความล้มเหลวแต่ให้มองความสำเร็จที่อยู่ข้างหน้า
- 5) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดการมีกำลังใจและความเชื่อมั่นของตน

14. ให้ผู้เรียนประเมินตนเองและสะท้อนคิดสู่การปรับปรุงและพัฒนา

- 1) ให้ผู้เรียนทบทวนความก้าวหน้าของตนเอง
- 2) ถามผู้เรียนถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงผลงาน
- 3) ให้ผู้เรียนประเมินผลงานของตนด้วยเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกัน
- 4) ให้ผู้เรียนวิเคราะห์และกำหนดประเด็นที่ต้องปรับปรุงพัฒนาตนเอง
- 5) ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดถึงกระบวนการและผลลัพธ์ของการปรับปรุงพัฒนาตนเอง

### 15. ประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 1) ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย
- 2) ใช้เครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ
- 3) ประเมินอย่างต่อเนื่อง
- 4) ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นกระบวนการเรียนรู้
- 5) ใช้ถ้อยคำสุภาพนุ่มนวลในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

## Enliven

### 16. กระตุ้นแรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้

- 1) พุดกระตุ้นให้คิดทางบวกต่อตนเอง
- 2) ชี้ให้เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อบุคคลอื่น
- 3) ชี้ให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่ผู้เรียนกำลังกระทำ
- 4) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทบทวนจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง
- 5) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แรงบันดาลใจและแรงปรารถนา  
ระหว่างโค้ชกับผู้เรียน

### 17. กระตุ้นแรงจูงใจภายในและความต้องการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย

- 1) ชี้แนะให้เห็นว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
- 2) ชี้แนะให้เห็นความสำเร็จในอดีตของผู้เรียน
- 3) ชี้แนะให้เห็นผลลัพธ์ในอนาคตหลังการเรียนรู้
- 4) ชี้ให้เห็นความท้าทายของสิ่งที่กำลังเรียนรู้
- 5) แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งที่ท้าทายกับผู้เรียน



**18. สื่อสารและสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและเอื้อต่อการเรียนรู้**

- 1) พุดแสดงความสนใจและตื่นตื่นต่อความคิดเห็นของผู้เรียน
- 2) พุดชื่นชมพฤติกรรมที่ดีของผู้เรียนด้วยสีหน้าท่าทางตื่นตื่น
- 3) แสดงพฤติกรรมที่ตื่นตื่นอย่างคาดไม่ถึงในคุณภาพผลงานของผู้เรียน
- 4) แสวงหาจุดเด่นในผลงานของผู้เรียนและกล่าวชื่นชมด้วยความจริงใจ
- 5) สร้างอารมณ์ขันสอดแทรกกิจกรรมและสัมพันธ์กับสิ่งที่ผู้เรียนกำลังเรียนรู้

**19. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้**

- 1) ชี้แนะให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากความมุ่งมั่นพยายาม
- 2) ชี้แนะให้เห็นความก้าวหน้าหลังใช้ความมุ่งมั่นพยายาม
- 3) ชื่นชมเมื่อผู้เรียนแสดงออกถึงการใช้ความมุ่งมั่นพยายาม
- 4) ออกแบบกิจกรรมให้ท้าทายความสามารถของผู้เรียนอย่างพอดี
- 5) ให้สะท้อนคิดถึงผลลัพธ์ของการมีความมุ่งมั่นพยายาม

**20. แสดงออกถึงความกระตือรือร้นและการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้**

- 1) พุดคุยเหตุการณ์ที่น่าสนใจในปัจจุบัน
- 2) นำความรู้ใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียน
- 3) update ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต
- 4) เล่าประสบการณ์ของโค้ชที่ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู้
- 5) สืบเสาะแสวงหาความรู้ร่วมกับผู้เรียน

ผู้สอนยุคใหม่ในฐานะที่เป็นโค้ชของผู้เรียนควร**สร้างความ ยึดมั่นผูกพัน (Engagement) เสริมพลังการเรียนรู้ (Empowerment) และ สร้างความกระตือรือร้น (Enliven)** ที่สอดคล้องกับบทบาทการโค้ชและ แนวปฏิบัติการโค้ชที่ได้สังเคราะห์มาดังกล่าวให้เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์การโค้ช และต้องเรียนรู้ด้วยตนเองว่าสถานการณ์ใดควรใช้ บทบาทการโค้ชและแนวปฏิบัติการโค้ชใดจึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะ สถานการณ์ที่แตกต่างกัน สภาพเงื่อนไขที่แตกต่างกัน คุณลักษณะ ของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือปัจจัยกำหนด ของศิลปะการโค้ช

## บรรณานุกรม

- Abdulla, A. (2017). *Coaching Students in Secondary Schools: Closing The Gap Between Performance and Potential*. New York, NY: Routledge.
- Adams, M. (2016). *Change Your Questions Change Your Life: 12 Powerful Tools for Leadership, Coaching and Life* (3rd ed.). Oakland, CA: Berrett - Koehler.
- Antonetti, J., & Stice, T. (2018). *Powerful Task Design: Rigorous and Engaging Tasks to Level Up Instruction*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Bartlett, J. (2015). *Outstanding Assessment for Learning in the Classroom*. New York, NY: Routledge.
- Berger, R. (2003). *An Ethic of Excellence*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- Bergin, C. (2018). *Designing a Prosocial Classroom: Fostering Collaboration in Students from Pre-K-12 with the Curriculum You Already Use*. New York, NY: W.W. Norton & Company.
- Blackburn, B. R. (2016). *Motivating Struggling Learners: 10 Ways to Build Student Success*. New York, NY: Routledge.

- Blackburn, R. B. (2017). *Rigor and Assessment in the Classroom*. New York, NY: Routledge.
- Bloomberg, P., & Pitchford, B. (2017). *Leading Impact Teams: Building a Culture of Efficacy*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Blum, D. S. (2016). *I Love Learning I Hate School: An Anthropology of College*. New York, NY: Cornell University.
- Boniwell, I., & Smith, W. A. (2018). *Positive Psychology Coaching in Practice*. London: Routledge.
- Bossidy, L., & Charan, R. (2004). *Confronting Reality: Doing What Matters to Get Things Right*. New York, NY: Random House.
- Boyatzis, R. E., & Jack, A. I. (2018). The Neuroscience of Coaching, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 70(1), 11-27. DOI: 10.1037/cpb0000095
- Boyle, B., and Charles, M. (2016). *Curriculum Development*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Brock, Annie. and Hundley, H. (2016). *The Growth Mindset Coach: A Teacher's Month-by-Month Handbook for Empowering Students to Achieve*. Berkeley, CA: Ulysses Press.
- Brookhart, S. M. (2006). *Formative Assessment Strategies for Every Classroom: An ASCD Action Tool*. Alexandria, VA: ASCD.

- Brower, R., & Kellr, A. (2006). *Empower Students: Seven Strategies for a Smart Start in School and Life*. Oxford: Rowman & Littlefield Education.
- Cain, R. N., Cain, G., McClintic, C., & Klimek, K. (2016). *12 Brain/Mind Learning Principles in Action: Teach for the Development of Higher-Order Thinking and Executive Function* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Calfee, C. R., and Wilson, M. K. (2016). *Assessing the Common Core: What's Gone Wrong and How to Get Back on Track*. New York, NY: The Guilford Press.
- Campbell, J. (2016). Framework for Practitioners 2: The GROWTH Model. In C. Van Nieuwerburgh. (Eds.). *Coaching in Professional Contexts*. London: SAGE. 235-239.
- Clarke., J. H. (2013). *Personalized Learning: Student – Designed Pathways to High School Graduation*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Collins, A. (2017). *What's Worth Teaching: Rethinking Curriculum in the Age of Technology*. New York, NY: Teachers College Press.
- Costa, A., & Gramston, R. (2002). *Cognitive Coaching: A Foundation for Renaissance Schools*. Norwood, MA: Christopher-Gordon.

Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2015). *Cognitive Coaching: Developing Self-Directed Leaders and Learners* (3rd ed.). Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

Costa, A., & Kallick, B. (2008). *Learning and Leading with Habits of Mind*. Alexandria, VA: ASCD.

Coyle, D. (2009). *The Talent Code: Greatness isn't Born, it's Grown, here's how*. New York, NY: Bantam Books.

Cozolino, L. (2014). *The Social Neuroscience of Education: Optimizing Attachment & Learning in the Classroom*. New York, NY: W.W. Norton & Company.

Crockett, L. W., & Churches, A. (2017). *Mindful Assessment: The 6 Essential Fluencies of Innovative Learning*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.

Delaney, S. (2017). *Become the Primary Teacher Everyone Wants to Have: A Guide to Career Success*. New York, NY: Routledge.

Dewey, J. (1934). *The Art of Experience*. New York, NY: Capricorn Books.

Dewey, J. (1997). *How we think*. New York, NY: Dover.

Dickson, J. (2011). *Humilitas: A Lost Key to Life, Love, and Leadership*. Grand Rapids, MI: Zondervan.

- Dirksen, J. (2016). *Design How People Learn* (2nd ed.). San Francisco, CA: New Riders.
- DoFour, R., & DoFour, R. (2012). *School Leader's Guide to Professional Learning Communities at Work*. Bloomington, IN: Solution Tree.
- Dove, M. G., Honigsfeld, A., & Cohan, A. (2014). *Beyond Core Expectations: A Schoolwide Framework for Serving the Not – So – Common Learner*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Downey, M. (2003). *Effective Coaching: Lessons from the Coach's Coach*. (2nd ed.). London: Texere Publishing.
- Duckor, B. (2014). Formative Assessment in Seven Good Moves. *Educational Leadership*, 75(6), 28–32.
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. London, United Kingdom: Vermilion.
- Duhigg, C. (2012). *The Power of Habits: Why We Do What We Do in Life and Business*. New York, NY: Random House.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: NY. Random House.
- Dweck, C. S. (2012). *Mindset: How You Can Fulfill Your Potential*. London: Robinson.

- Erickson, H. L., Lanning, L. A., & French, R. (2017). *Concept-Based Curriculum and Instruction for the Thinking Classroom* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Ellison, J., & Hayes, Carolee. (2009). *Cognitive coaching: Weaving Threads of Learning and Change into the Culture of an Organization*. Norwood, MA: Cristopher-Gordon.
- Erickson, H. L., & Lanning, L. A. (2014). *Transitioning to Concept – Based Curriculum and Instruction: How to Bring Content and Process Together*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Feather, L. J., & Aznar, F. M. (2011). *Nanoscience Education Workforce Training and K-12 Resources*. New York: Taylor & Francis Group.
- Ferlazzo, L. (2015). *Building a Community of Self-Motivated Learners: Strategies to Help Students Thrive in School and Beyond*. New York, NY: Routledge.
- Fletcher, L. K., & Speirs Neumeister, L. K. (2017). *Perfectionism in School: When Achievement Is Not So Perfect*. New York, NY: Momentum Press.
- Fogarty, R. J. (2016). *Invite Excite Ignite: 13 Principles for Teaching, Learning, and Leading, K-12*. New York, NY: Teachers College Press.



- Fogarty, R. J., Kerns G. M., & Pete, B. M. (2018). *Unlock Student Talent: The New Science of Developing Expertise*. New York: Teachers Collage Press.
- Fredrick, J. (2014). *Eight Myths of Student Disengagement: Creating Classrooms of Deep Learning*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Garrison, J. (2016). The Power of an Ideal. in D. A. Breault., and R. Breault. *Experiencing Dewey: Insight for Today's Classroom*. New York, NY: Kappa Delta Pi. pp. 193 – 195.
- Gill, S., & Thomson, G. (2017). *Human-Centred Education: A Practical Handbook and Guide*. New York, NY: Routledge.
- Ginsberg, M. B. (2015). *Excited to Learn: Motivation and Culturally Responsive Teaching*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Goldberg, G. (2016). *Mindset & Moves: Strategies that Help Readers Take Charge*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Gregory, G., & Kaufeldt, M. (2015). *The Motivated Brain: Improving Student Attention, Engagement, and Perseverance*. Alexandria, VA: ASCD.
- Hall, K, Curtin, A., & Rutherford, V. (2014). *Networks of Mind*. New York: Routledge.

- Hare, W. (2006). Humility as a Virtue in Teaching. *Journal of Philosophy of Education*, 26(2), 227 – 236. DOI: 10.1111/j.1467-9752.1992.tb00283.x
- Harris, A., Jones, M., & Huffman, J. B. (Eds.). (2018). *Teachers Leading Educational Reform: The Power of Professional Learning Communities*. New York, NY: Routledge.
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning*. New York, NY: Routledge Academic.
- Hattie, J. (2012). Feedback in Schools. In R. Sutton, M. J. Hornsey, & K. Douglas (Eds.) *Feedback: The Communication of Praise, Criticism, and Advice*. p.265–278. New York: Peter Lang.
- Hazel, C. (2016). *Empowered Learning in Secondary Schools: Promoting Positive Youth Development Through a Multitiered System of Supports*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology: Theory, Research and Applications*. Maidenhead: Open University Press.
- Hildrew, C. (2018). *Becoming A Growth Mindset School: The Power of Mindset to Transform Teaching, Leadership and Learning*. New York, NY: Routledge.

- Kauffman, C. (2006). Positive Psychology: The Science at the Heart of Coaching. in D. R. Stober and A. M. Grant (Eds.) *Evidence Based Coaching Handbook: Putting Best Practice to Work for Your Clients*. Hoboken, NJ: John Wiley. pp. 219 – 253.
- Kise, A. (2017). *Differentiated Coaching: A Framework for Helping Educators Change* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Knight, J. (2011). *Unmistakable Impact: A Partnership Approach for Dramatically Improving Instruction*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Knight, J. (2018). *The Impact Cycle: What Instructional Coaches Should Do to Foster Powerful Improvements in Teaching*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Maiers, A. & Sandvold, A. (2018). *The Passion-Driven Classroom: A Framework for Teaching and Learning* (2nd ed.). New York, NY: Routledge.
- Markham, T. (2016). *Redefining Smart Awakening Student's Power to Reimagine Their World*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Marquardt, M. (2014). *Leading with Questions: How Leaders Find the Right Solutions by Knowing What to Ask*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Marz, K., & Hertz, C. (2015). *A Mindset for Learning: Teaching the Traits of Joyful, Independent Growth*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- McCrudden, M. T., & McNamara, D. S. (2018). *Cognition in Education*. New York: Routledge.
- McGuire, S.Y., & McGuire, S. (2018). *Teach Yourself How to Learn: Strategies You Can Use to Ace Any Course at Any Level*. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC.
- McTighe, J., & Wiggins, G. (2013). *Essential Questions: Opening Doors to Student Understanding*. Alexandria, VA: ASCD.
- Middleton, M., & Perks, K. (2014). *Motivation to Learn: Transforming Classroom Culture to Support Student Achievement*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Morel, N., & Cushman, C. (2012). *How to Build an Instructional Coaching Program for Maximum Capacity?* Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Moss, C., & Brookhart, S. (2009). *Advancing Formative Assessment in Every Classroom: A Guide for Instructional Leaders*. Alexandria, VA: ASCD.
- Nieuwerburgh, C. V. (2017). *An Introduction to Coaching Skills: A Practical Guide*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc.

- Odden, A., & Archibald, S. (2009). *Doubling Student Performance and Finding the Resources to Do It*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Patphol, M. (2018). Coaching Model for Enhancing Learning Skills and Self-Development Characteristics of Graduate Students. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(4), 140-157.
- Poliner, R., & Benson, J. (2017). *Teaching the Whole Teen: Everyday Practices That Promote Success and Resilience in School and Life*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Quinn, R. & others. (2014). *The Best Teacher in You: How To Accelerate Learning and Change Lives*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Rechtschaffen, D. (2014). *The Ways of Mindful Education: Cultivating Well-Being in Teachers and Students*. New York, NY: W.W. Norton & Company.
- Renninger, K., & Hidi, S. (2016). *The Power of Interest for Motivation and Engagement*. New York, NY: Routledge.
- Sanzo, K., Myran, S., & Caggiano, J. (2014). *Formative Assessment Leadership*. New York, NY: Routledge.

- Schaffer, O. (2013). *Crafting Fun User Experiences: A Method to Facilitate Flow*. Fairfield, IA: Human Factors International
- Smith, M., & Firth, J. (2018). *Psychology in the Classroom: A Teacher's Guide to What Works*. Oxon: Routledge.
- Stix, A., & Hrbex, F. (2006). *Teachers as Classroom Coaches: How to Motivate Students Across the Content Areas*. Alexandria: ASCD.
- Stone, D., & Heen, S. (2015). *Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well*. New York, NY: Penguin Books.
- Stotzfus, T. (2008). *Coaching Questions: A Coach's Guide to Powerful Asking Skills*. Redding, CA: Coach22 Bookstore.
- Sweeney, D. (2013). *Student-Centered Coaching at the Secondary Level*. California: Corwin.
- Sweeney, D., & Harris, L. (2017). *Student-Centered Coaching the Moves*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Tomlison, C., & McTighe, J. (2006). *Integrating Differentiated Instruction and Understanding by Design*. Alexandria, VA: ASCD.
- Truebridge, A. (2014). *Resilience Begins with Beliefs: Building on Students Strengths for Success in School*. New York, NY: Teachers College Press.

- Whitmore, J. (2009). *Coaching for Performance: GROWing Human Potential and Purpose: The Principles and Practice of Coaching and Leadership* (4th ed.). London: Nicholas Brealey.
- Yeh, S. (2017). *Solving Achievement Gap: Overcoming the Structure of School Inequality*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- York – Barr, J., & other. (2017). *Reflective Practice for Renewing Schools: An Action Guide for Educators* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin.

การโค้ชเป็นบทบาทของผู้สอน  
ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้  
และพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ



## ดรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
กระฉับกระเฉง	66
กระตือรือร้น (Enthuse)	7
กระบวนการคิด	13,14,17,46,62,86
กระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต	2,3
กระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต	35
กระบวนการเรียนรู้	13,14,17,44,62,86
กล่าวขอบคุณหรือขอโทษตามแต่ละโอกาส	25,26,33,83
การกระตุ้นมิติด้านใน	4
การกำกับตนเอง	35
การกำกับติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนรู้	2
การกำหนดเป้าหมายให้กับตนเอง	35
การควบคุมตนเอง	35
การควบคุมอารมณ์และความรู้สึก	23
การคิดขั้นสูง	1,3,5
การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน	6
การเจริญเติบโต (Growth)	1
การชี้แนะเพื่อการรู้จักคิด	2
การใช้พลังคำถาม	2
การประเมินเพื่อการเรียนรู้	2
การเป็นนั่งร้านการเรียนรู้	2
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	15,16,18,81,89
การเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น	36
การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	4
การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4

<b>คำสำคัญ</b>	<b>หน้า</b>
การเรียนรู้แบบ Active learning	46
การเรียนรู้สิ่งใหม่เป็นสิ่งที่ท้าทาย	36
การสร้างควมไว้วางใจ	5
การสร้างควมไว้วางใจ	20
การสร้างบรรยากาศทางบวก	2
การสร้างสรรค์	1
การสร้างสรรค์นวัตกรรม	3
การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	2
การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอดด้วยตนเอง	3
การให้ข้อมูลย้อนกลับ	2
การให้ความเอื้ออาทร	2
กำกับตนเอง	3
กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้	13,14,17,40,61,85
ความกระตือรือร้น	15,16,18,81,89
ความเชี่ยวชาญ	1
ความเชื่อถือ	23
ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน	13,14,17,52,63,87
ความเชื่อมั่นในตนเอง	3
ความเชื่อมั่นในตนเอง	35
ความต้องการเรียนรู้สิ่งท้าทาย	15,16,18,80,88
ความปรารถนา (passion)	23
ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งสองฝ่าย	20
ความรู้ใหม่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	5
ความไว้นือเชื่อใจ	23
ความหลากหลายของผู้เรียน	5
ความเอื้ออาทร (caring)	23
คิด พูด และทำในสิ่งที่ตรงกัน	24,33,83

คำสำคัญ	หน้า
เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	11,12,17,27,34,84
โค้ชของผู้เรียน (teacher as the coach)	5
จำลองสถานการณ์ให้สร้างสรค์นวัตกรรม	47,62,86
จินตนาการสร้างสรรค์	2
ชี้แนะให้เห็นความก้าวหน้าหลังใช้ความมุ่งมั่นพยายาม	76,77,81,89
ชี้แนะให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้	38,39,61,85
ชี้แนะให้เห็นความสำเร็จในอดีตของผู้เรียน	70,71,80,88
ชี้แนะให้เห็นผลลัพธ์ในอนาคตหลังการเรียนรู้	70,71,80,88
ชี้แนะให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดจากความมุ่งมั่นพยายาม	76,77,81,89
ชี้แนะให้เห็นว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้	70,71,80,88
ชี้ให้ผู้เรียนเห็นความเก่งของตนเอง	53,54,63,87
ชี้ให้ผู้เรียนเห็นพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง	53,54,63,87
ชี้ให้เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อบุคคลอื่น	68,69,80,88
ชี้ให้เห็นคุณค่าของสิ่งที่ผู้เรียนกำลังกระทำ	68,69,80,88
ชื่นชมเมื่อผู้เรียนแสดงออกถึงการใช้ความมุ่งมั่นพยายาม	76,77,81,89
ชื่นชมเมื่อแสดงพฤติกรรมกรรมกรมีวินัยในการเรียนรู้	42,43,62,85
ใช้คำถามปลายเปิด	48,49,63,86
ใช้เครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพ	59,60,64,88
ใช้ถ้อยคำสุภาพนุ่มนวลในการให้ข้อมูลย้อนกลับ	59,60,64,88
ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย	59,60,64,88
ซักถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน	31,32,34,84
ดำรงรักษาความยึดมั่นผูกพัน	21,22
ดูแลกระบวนการเรียนรู้	30,34,84
ดูแลความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ	27,28,34,84
ตรึงความสนใจ	11,12,17,31,34,84
ตอบสนองผู้เรียนด้วยวิธีการที่นุ่มนวล	32,34,84
ตั้งคำถามให้คิด	47,62,86

## 108 การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

คำสำคัญ	หน้า
ตั้งใจฟังสิ่งที่ผู้เรียนต้องการสื่อสาร	31,32,34,84
ตัวแบบของการเรียนรู้	66
ติดตาม	11,12,17,29,34,84
ติดตามระดับประคองการเรียนรู้ของผู้เรียน	71,80,88
ติดตามให้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้	44,45,62,86
เติมตามศักยภาพ	3,4
เติมตามศักยภาพ	5
ถามความต้องการของผู้เรียน	51,63,87
ถามคำถามที่สัมพันธ์กับความคิดรวบยอด	48,49,63,86
ถามทีละคำถามและให้เวลาให้คิด	48,49,63,86
ถามผู้เรียนถึงจุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงของผลงาน	56,57,64,87
ถามผู้เรียนว่าต้องการเรียนรู้สิ่งใด	40,41,61,85
ถามผู้เรียนว่ามีเป้าหมายการเรียนรู้อย่างไร	40,41,61,85
ถามให้ผู้เรียนให้เหตุผลสนับสนุนคำตอบของตน	48,49,63,86
ทักษะ	1
ทักษะการคิด	4
ทักษะการเรียนรู้	4
ทักษะการเรียนรู้	5
ธรรมชาติ	9
นำความรู้ใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียน	79,81,89
แนวทางการปฏิบัติสำหรับการโค้ช	19
บทบาทการโค้ช	5
บทบาทการโค้ชด้าน Empower	13,14,17,36,61,85
บทบาทการโค้ชด้าน Engage	11,12,17,33
บทบาทการโค้ชด้าน Enthuse	15,16,18,80,88
บรรยากาศที่กระตือรือร้น	15,16,18,81,89
บุคคลแห่งการเรียนรู้	3

คำสำคัญ	หน้า
ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา	24,33,83
ปฏิบัติสิ่งใดๆ อย่างเสมอดั้นเสมอปลาย	24,33,83
ระดับประคองผู้เรียน	11,12,17,29,34,84
ระดับประคองให้เกิดการเรียนรู้	30,34,84
ประเมินตนเองและสะท้อนคิด	13,14,17,55,64,87
ประเมินอย่างต่อเนื่อง	59,60,64,88
ปรับกิจกรรมให้เหมาะกับสถานการณ์	30,34,84
ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	2
ปัจจุบัน (Here and now)	9
เปลี่ยนแปลงกระบวนการทางความคิด	35
เป้าหมายและวิธีการเรียนรู้	4
เปิดโอกาสให้ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ดีกว่าเดิม	45,62,86
เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทบทวนจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง	68,69,80,88
เปิดโอกาสให้เลือกและตัดสินใจ	51,63,87
ผู้เรียนมีความยึดมั่นผูกพันอยู่กับกิจกรรมการเรียนรู้	21
ผู้สอนในฐานะของการเป็นโค้ช	2,9
เฝ้าติดตามความก้าวหน้า	30,34,84
พยายาม	22
พลังคำถาม	13,14,17,48,63,86
พึ่งพาตนเองทางการเรียนรู้อย่างเต็มที่	35
พูดกระตุ้นให้คิดทางบวกต่อตนเอง	68,69,80,88
พูดคุยในเรื่องที่สร้างสรรค์	25,26,33,83
พูดคุยสถานการณ์ที่น่าสนใจในปัจจุบัน	78,79,81,89
พูดชื่นชมพฤติกรรมที่ดีของผู้เรียนด้วยสีหน้าท่าทางตื่นเต้น	73,74,81,89
พูดแสดงความสนใจและตื่นเต้นต่อความคิดเห็นของผู้เรียน	73,74,81,89
พูดให้กำลังใจผู้เรียน	53,54,63,87
ฟังผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง	11,12,17,31,34,84

## 110 การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

คำสำคัญ	หน้า
มนุษยนิยม	4
มอบสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	27,28,34,84
มีความสุข	66
มีชีวิตชีวา	66
มุ่งมั่น	22
ไม่ด่วนตัดสินใจ	11,12,17,31,34,84
ไม่ด่วนสรุป	11,12,17,31,34,84
ไม่ด่วนสวนกลับ	11,12,17,31,34,84
ไม่พูดถึงความล้มเหลวแต่ให้มองความสำเร็จที่อยู่ข้างหน้า	53,54,63,87
ยกตัวอย่างบุคคลที่ประสบความสำเร็จจากการมีวินัยในตนเอง	42,43,62,85
ยกตัวอย่างบุคคลที่มี Growth mindset	38,39,61,85
ยอมรับความคิดเห็นหรือเหตุผลที่แตกต่างกัน	25,26,33,83
ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทาย	25,26,33,83
ยึดมั่นผูกพัน (Engage)	7
ยึดมั่นผูกพันกันตลอดเวลาเพื่อไปสู่เป้าหมาย	21
รูปแบบการโค้ช	5
แรงจูงใจภายใน	15,16,18,80,88
แรงบันดาลใจ	2
แรงบันดาลใจ	15,16,18,80,88
แรงปรารถนา	2
แรงปรารถนา	15,16,18,80,88
ลำดับกิจกรรมตามธรรมชาติและความสนใจ	30,34,84
เล่าประสบการณ์ของโค้ชที่ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู้	79,81,89
เลือกและตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้	13,14,17,50,63,87
แลกเปลี่ยนประสบการณ์การตัดสินใจกับผู้เรียน	51,63,87
แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งที่ท้าทายกับผู้เรียน	71,80,88
แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องอื่นที่ผู้เรียนสนใจ	25,26,33,83

คำสำคัญ	หน้า
แลกเปลี่ยนเรียนรู้แรงบันดาลใจและแรงปรารถนาในการเรียนรู้ระหว่างโค้ชกับผู้เรียน	68,69,80,88
วินัยในการเรียนรู้	3
วินัยในการเรียนรู้และนำตนเอง	13,14,17,42,62,85
ศักยภาพ	2,8
ศักยภาพของผู้เรียน	9
ศาสตร์และศิลป์	21
ศิลปะของการโค้ช	19
สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะปัจจุบัน (here and now)	19
สร้างความไว้วางใจ	11,12,17,23,33,83
สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี	11,12,17,25,33,83
สร้างองค์ความรู้	2
สร้างอารมณ์ขันสอดแทรกกิจกรรมและสัมพันธ์กับ	73,74,81,89
สิ่งที่ผู้เรียนกำลังเรียนรู้	
สอบถามและติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้	42,43,62,85
สังเกตภาษากายที่ผู้เรียนแสดงออกมา	31,32,34,84
สืบเสาะแสวงหาความรู้ร่วมกับผู้เรียน	79,81,89
เสริมพลังการเรียนรู้ (Empower)	7
แสดงพฤติกรรมที่ต้นแบบอย่างไม่มีในคุณภาพผลงานของผู้เรียน	73,74,81,89
แสดงออกทางอารมณ์อย่างมีความมั่นคง	24,33,83
แสวงหาคู่คิดเด่นในผลงานของผู้เรียนและกล่าวชื่นชม	73,74,81,89
ด้วยความจริงใจ	
เห็นอกเห็นใจ ใต้อถามทุกข์สุข	24,33,83
ให้การสะท้อนคิดความมีวินัยในการเรียนรู้ของตนเอง	42,43,62,85
ให้การสะท้อนคิดถึงกระบวนการคิดของตนเอง	47,62,86
ให้การสะท้อนคิดประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้	44,45,62,86
ให้เกียรติผู้เรียน	27,28,34,84

## 112 การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

คำสำคัญ	หน้า
ให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง	51,63,87
ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นพัฒนากระบวนการเรียนรู้	13,14,17,58,64,88
ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ไม่เฉลยคำตอบ แต่ตั้งใจให้คิดต่อ	48,49,63,86
ให้ข้อมูลย้อนกลับเน้นที่กระบวนการเรียนรู้	59,60,64,88
ให้ความยุติธรรม	27,28,34,84
ให้ความเสมอภาคโดยไม่แบ่งแยก	27,28,34,84
ให้นำเสนอกระบวนการเรียนรู้ของตนกับบุคคลอื่น	44,45,62,86
ให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง	41,61,85
ให้ผู้เรียนตรวจสอบ Growth mindset ของตนเอง	38,39,61,85
ให้ผู้เรียนทบทวนความก้าวหน้าของตนเอง	56,57,64,87
ให้ผู้เรียนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์	38,39,61,85
ให้ผู้เรียนประเมินผลงานของตนด้วยเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกัน	56,57,64,87
ให้ผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป้าหมายของตนกับบุคคลอื่น	40,41,61,85
ให้ผู้เรียนวางแผนไปสู่เป้าหมายด้วยตนเอง	42,43,62,85
ให้ผู้เรียนวิเคราะห์และกำหนดประเด็นที่ต้องปรับปรุงพัฒนาตนเอง	56,57,64,87
ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดการมีกำลังใจและความเชื่อมั่นของตน	53,54,63,87
ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดการเลือกและตัดสินใจของตนเอง	51,63,87
ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดถึงกระบวนการและผลลัพธ์ของการปรับปรุงพัฒนาตนเอง	56,57,64,87
ให้ผู้เรียนสะท้อนคิดเป้าหมายการเรียนรู้ของตน	40,41,61,85
ให้ผู้เรียนเห็นว่ามีการพัฒนาการของ Growth mindset	38,39,61,85
ให้แลกเปลี่ยนกระบวนการคิดกับเพื่อน	47,62,86
ให้วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง	47,62,86
ให้สะท้อนคิดถึงผลลัพธ์ของการมีความมุ่งมั่นพยายาม	76,77,81,89
ให้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง	44,45,62,86
ให้โอกาสผู้เรียนเสนอสิ่งที่ต้องการ	32,34,84
องค์รวม	9



คำสำคัญ	หน้า
ออกแบบกิจกรรมให้ท้าทายความสามารถของผู้เรียนอย่างพอดี	76,77,81,89
อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล	5
เอาใจใส่	11,12,17,29,34,84
cognitive overload	22
Growth mindset	13,14,17,37,61,85
The Art of Coaching	19

การโค้ชโดยผู้สอน (Teacher as the Coach)  
มุ่งพัฒนา Hard Skills & Soft Skills ของผู้เรียน  
และเตรียมความพร้อมไปสู่สังคมอนาคต  
ด้วยการสร้างสรรค์ Disruptive Innovation

