



การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล



“โค้ชที่ดี

ต้องได้ใจเด็ก

นั่งอยู่ในหัวใจเด็ก

เด็กจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ

ทุกเรื่องได้อย่างมหัศจรรย์”

การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

พิมพ์ครั้งที่ 1	เมษายน 2557	จำนวน 100 เล่ม
พิมพ์ครั้งที่ 2	เมษายน 2557	จำนวน 100 เล่ม
พิมพ์ครั้งที่ 3	พฤษภาคม 2557	จำนวน 1,000 เล่ม

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, ดร.มารุต พัฒนาผล.

การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching). – กรุงเทพฯ :

จรัสสินทวงศ์การพิมพ์, 2557.

101 หน้า.

1. การเรียนรู้. I. ชื่อเรื่อง

ISBN 978-616-348-814-5

ราคา 150 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 “การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) เล่มนี้เขียนขึ้นจากการวิจัยและพัฒนา (research and development) เพื่อให้ผู้สอนได้ใช้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับบทบาทใหม่ของผู้สอนที่นอกจากการจัดการเรียนรู้แล้ว ยังต้องมีบทบาทในการเป็นโค้ชให้กับผู้เรียนเพื่อกระตุ้นการรู้คิดอย่างต่อเนื่อง เพื่อดึงศักยภาพของผู้เรียน

การโค้ชเพื่อการรู้คิด (cognitive coaching) เป็นบทบาทของการเรียนรู้ยุคใหม่ ที่พัฒนามาจากบทบาทการสอน (teaching) และการเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) ดังนั้นการโค้ชจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้สอนทุกคนควรเรียนรู้ ผักผ่อน และนำไปโค้ชผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ขอขอบคุณคณะครูทุกท่านที่ได้นำหนังสือเล่มนี้ไปใช้จริงในพื้นที่ของกระบวนการวิจัย และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาหนังสือเล่มนี้

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์กับครูและผู้เกี่ยวข้องได้มากพอสมควร

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่

อาจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

คำนิยม

หนังสือ การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching) เล่มนี้เป็นหนังสือที่ได้นำเสนอเนื้อหาสาระที่มีความสำคัญและน่าสนใจเหมาะสำหรับครูยุคใหม่ ที่จะทำหน้าที่เป็นโค้ชให้ผู้เรียนเกิดการคิดไม่ว่าจะเป็น soft skills และ hard skills ของผู้โค้ช การตั้งคำถามที่ทรงพลัง (power questions) และหัวข้ออื่นๆ ซึ่งครูสามารถนำไปใช้ได้อย่างหลากหลาย

ขอเสนอแนะให้ครูและผู้สนใจทางการศึกษาได้อ่านและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการโค้ชเพื่อการรู้คิด แล้วนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีการคิดขั้นสูง ซึ่งเป็นทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในอนาคตต่อไป

ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด

อดีตที่ปรึกษาด้านกระบวนการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
1. แนวคิดหลักการโค้ชเพื่อการรู้คิด.....	1
2. Soft Skills และ Hard Skills ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด.....	7
3. กลไกของการโค้ช.....	21
4. กระบวนการโค้ช.....	25
5. ธรรมชาติของผู้เรียนที่ผู้โค้ชควรรู้.....	29
6. การให้ข้อมูลที่กระตุ้นการเรียนรู้.....	39
7. การสื่อสารเชิงบวก (Positive communication).....	45
8. คำถามที่ทรงพลัง (Power questions).....	50
9. การสะท้อนคิด (Reflection)	64
10. การเรียนรู้ยุคใหม่จากการใส่ใจของผู้โค้ช.....	73
11. การประเมินผลการเรียนรู้ที่เสริมพลัง.....	93
บรรณานุกรม.....	107
ดรชรณีคำสำคัญ.....	109

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 บทบาท teacher, facilitator และ cognitive coaching..	6
2 ตัวอย่างคำถามจำแนกตามระดับการคิด.....	24
3 บทบาทผู้โค้ชจำแนกตามจริตของผู้เรียน.....	34
4 บทบาทผู้โค้ชจำแนกตามจริตของผู้เรียน.....	41
5 คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถามตามลำดับขั้นการรู้คิด.....	62

บัญชีแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
1 จรณทักษะ soft skills ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด.....	11
2 Hard skills ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด.....	18
3 องค์ประกอบของการโค้ชเพื่อการรู้คิด.....	20
4 ลำดับขั้นการรู้คิดของ Bloom และ Anderson and Krathwohl.....	61
5 กระบวนการสะท้อนคิดของ Mental Model.....	66
6 พัฒนาการของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.....	75
7 การผสมผสานแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ...	77
8 รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เสริมพลัง.....	94

1. แนวคิดหลักการโค้ชเพื่อการรู้คิด

ความเป็นมาของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

การโค้ชเพื่อการรู้คิด (cognitive coaching) เป็นบทบาทของผู้สอน ในโลกแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ ที่พัฒนามาจากบทบาทการสอน (teaching) ที่ผู้สอนทำหน้าที่ให้ข้อมูล เนื้อหาสาระ ให้คำตอบ ที่ถูกต้อง ใช้สื่อสารทางเดียว กำหนดทิศทางการเรียน กำหนดงาน ให้ผู้เรียน กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และเกณฑ์การวัดประเมินผลการเรียนรู้ อนึ่งคำว่า “ผู้โค้ช” ในหนังสือเล่มนี้ หมายถึง **ผู้สอนที่ใช้การโค้ชให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ**

นอกจากนี้การโค้ชเพื่อการรู้คิดยังเป็นมากกว่าการเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator) ที่ผู้สอนมีบทบาทกระตุ้นให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้คิดและตั้งคำถาม สื่อสารสองทางมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและผู้เรียน รวมทั้งประสานงาน ในกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และเกณฑ์การวัดประเมินผลการเรียนรู้

การโค้ชเพื่อการรู้คิด มุ่งเน้นการฝึก (training) หรือกระบวนการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคน (individual) ให้มีความรู้

ความสามารถ การคิด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งแตกต่างจากการปฏิบัติแบบดั้งเดิม ที่ผู้สอนเป็นผู้ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ทั้งชั้นเรียน ด้วยวิธีการเดียวกันภายในระยะเวลาที่เท่ากัน

การโค้ชเพื่อการรู้คิด มุ่งให้ผู้โค้ชใช้วิธีการฝึกสอนที่หลากหลาย ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล จุดอ่อน และจุดแข็งของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีความต้องการพัฒนาที่แตกต่างกัน ผู้เรียนเกิดการพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 ที่ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ”

ความหมายของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

การโค้ช หมายถึง การเป็นคู่คิดของผู้ได้รับการโค้ช ในกระบวนการพัฒนาที่สร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ช ได้นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ทั้งชีวิตส่วนตัว และอาชีพการโค้ชเน้นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงด้านดีที่เป็นรูปธรรม

การโค้ชเพื่อการรู้คิด หมายถึง กระบวนการฝึกสอน โดยผู้สอน ซึ่งทำหน้าที่เป็นโค้ช ดึงศักยภาพของผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถ การคิด ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามที่กำหนดไว้

การโค้ช (coaching) เป็นกลไกเพื่อเสริมสร้างและพัฒนา ผู้เรียน ให้มีความรู้ ความสามารถ การคิดขั้นสูง (higher – order thinking) มีวิธีการเรียนรู้ (learning how to learn) การตรวจสอบ ประเมินตนเอง กำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้

เป้าหมายของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

การโค้ชเพื่อการรู้คิด มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านการคิดของผู้เรียน การใคร่ครวญตรวจสอบตนเองเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เป็นการอบรมสั่งสอนโดยตรง แต่เป็นการ ใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การตั้งคำถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้ คำแนะนำ การให้หลักคิด วิธีการคิด วิธีการเรียนรู้ ที่ทำให้ผู้เรียน เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ (inspiration) และนำไปสู่การแสวงหา ความรู้ การฝึกฝนทักษะ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และผลลัพธ์ ของการเรียนรู้

หลักการโค้ชเพื่อการรู้คิด

หลักการโค้ช (coaching) กระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียน ที่ได้รับการโค้ช ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ได้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความผูกพันอยู่กับการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้ใช้ความคิด และหาคำตอบที่ถูกต้อง เพื่อพัฒนาศักยภาพ ไม่ใช่การบอกคำตอบให้กับผู้เรียน

การโค้ชเพื่อการรู้คิด เป็นมากกว่าการสอน (teaching) การโค้ชเพื่อการรู้คิด มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความต้องการ แรงจูงใจ ความปรารถนา ทักษะ และกระบวนการคิด ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (Transformative Learning)
2. ตั้งคำถามผู้เรียนด้วยเทคนิคต่างๆ เพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิด ที่นำไปสู่การวางแผน การแก้ปัญหา และการสร้างสรรค์
3. สนับสนุนผู้เรียนให้มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการวางแผน และการประเมินผลความสำเร็จ
4. สังเกตและประเมินพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนที่เป็นจุดเน้นของการโค้ชในแต่ละครั้ง

5. ประยุกต์เทคนิคการสอนต่างๆ มาใช้ในการโค้ชผู้เรียน ให้เหมาะสมกับธรรมชาติและความต้องการของแต่ละคน ในลักษณะการสร้างเครื่องมือช่วยเหลือผู้เรียน (scaffolding) ชี้แนะ และช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

6. ส่งเสริมผู้เรียนให้มีความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติที่นำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น

7. ดำรงรักษาสิ่งที่ดีๆ ของผู้เรียน และให้การสนับสนุนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ตัดสิน วิพากษ์ วิจารณ์ จับผิด

8. ประเมินผลการโค้ช ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามสภาพจริง และนำสารสนเทศมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

9. การดำเนินการโค้ชบนพื้นฐานของการเคารพ ในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเชื่อ ของผู้รับการโค้ช

เช่น คนอเมริกันตรงไปตรงมา กล้าแสดงออก มีความยุติธรรม มีความเป็นประชาธิปไตย ต่อสู้เพื่อสิทธิของตน ไม่ละเมิดสิทธิคนอื่น

คนญี่ปุ่น มีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย มีความรักดี ต่อองค์กรมีความสามารถทำงานเป็นกลุ่ม ส่วนใหญ่มีความประหยัด มีความภูมิใจที่เกิดเป็นชาวญี่ปุ่น

ตาราง 1 บทบาท teacher , facilitator และ cognitive coaching

บทบาทของผู้สอน (teacher)	บทบาทผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (facilitator)	บทบาทการโค้ชเพื่อการรู้คิด Cognitive Coaching
<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ข้อมูล เนื้อหาสาระ 2. ให้คำตอบที่ถูกต้อง 3. สื่อสารทางเดียว และทิศทางการเรียนรู้ 4. กำหนดงานให้ผู้เรียน 5. กำหนดวัตถุประสงค์ 6. กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และเกณฑ์การวัดประเมินผล การเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. กระตุ้นให้มีกรอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2. กระตุ้นให้คิดและตั้งคำถาม 3. สื่อสารสองทางมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและผู้เรียน 4. ประสานงานในกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียน 5. ผู้เรียนสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และทิศทางการเรียนรู้ 6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และเกณฑ์การวัดประเมินผลการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาความสามารถในการรับรู้ การคิด และการตัดสินใจ 2. สร้างความรู้ใหม่จากการคิดไตร่ตรอง และการสะท้อนคิด (reflective thinking) 3. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด 4. ใช้สุนทรียสนทนา (dialogue) เพื่อการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (transformative learning) 5. ใช้คำถามที่ทรงพลัง (power questions) 6. ถอดบทเรียน (lesson learned) 7. ผู้เรียนวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง

2. Soft skills และ Hard skills

ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

ทักษะเสริมการโค้ชให้มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะทางสังคม (soft skills) หรือ **จรรยา** (อ่านว่า จะ ระ นะ) เป็นทักษะทางสังคม และความฉลาดทางอารมณ์ ที่แสดงออกผ่านทาง EQ ซึ่งอยู่ทางสมองซีกขวา เป็นความสามารถทางสังคม การจัดการตนเอง การควบคุมอารมณ์ การมองบวก การติดต่อสื่อสาร และความเป็นมิตร และ 2) ทักษะด้านความรู้ทางวิชาการ (hard skills) จะต้องมีความรู้ ความสามารถที่กำหนดโดย เซอร์ปัญญา (IQ) ซึ่งอยู่ทางสมองซีกซ้าย

จรรยาทักษะ (soft skills) 6 ด้าน สำหรับการโค้ชในสาขาวิชาชีพต่างๆ ประกอบด้วย 1) ทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (interpersonal) 2) จิตวิญญาณของทีม (team spirit) 3) มารยาททางสังคม (social grace) การสร้างความประทับใจเบื้องต้น วัฒนธรรมการสื่อสาร 4) การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร (culture etiquette) 5) ทักษะการต่อรอง (negotiation skills) การต่อรองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งสองฝ่าย 6) คุณลักษณะด้านพฤติกรรม (behavioral traits) ทัศนคติ แรงจูงใจ การจัดการเวลา

สำหรับการโค้ชเพื่อการรู้คิด มีจรรยาวัชระ ดังต่อไปนี้

1. มีบุคลิกภาพที่ดี บุคลิกภาพ คือ ภาพที่ประทับใจ ผู้เรียนและชวนให้ติดตามบทเรียน เช่น การแต่งกายอย่างสุภาพ เรียบร้อย การยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดด้วยคำสุภาพและให้เกียรติผู้รับการโค้ช เป็นต้น บุคลิกภาพที่ดีของผู้โค้ชทำให้เกิดความเจริญใจของผู้เรียน

2. มีมารยาททางสังคม เคารพสิทธิของบุคคล เช่น การกล่าวคำขอบคุณ คำขอโทษ กับผู้เรียน การสนทนาพูดคุยด้วยภาษาสุภาพ เป็นต้น การที่ผู้โค้ชมีมารยาททางสังคมที่ดี เป็นการสอนผู้เรียนให้มีมารยาททางสังคมที่ดีตามไปด้วย เสมือนลูกไม้หล่นไม่ไกลต้น

3. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการโค้ช การสื่อสารที่ดีจะต้องมีความชัดเจน กระชับ ถูกต้อง สุภาพ สร้างสรรค์ เชื่อถือได้ และมีความสมบูรณ์ การสื่อสารแบบดูกาลเทศะ อาจไม่พูดอย่างที่คิด สื่อสารตรงไปตรงมา คิดอะไรพูดอย่างนั้น สื่อสารอ้อม สื่อสารเป็นทางการ สื่อสารเป็นกันเอง

4. มีความสามารถในการใช้ภาษา โดยการใช้ภาษาทางบวกในการโค้ช ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ เกิดความเชื่อมั่น และความภาคภูมิใจในตนเอง

5. มีมนุษยสัมพันธ์ดี สัมพันธภาพที่ดีเป็นปัจจัยทำให้ การโค้ชประสบความสำเร็จ เพราะการโค้ชเป็นเรื่องของความสมัครใจ และร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้โค้ชและผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งไม่สามารถใช้อำนาจในการบังคับได้

6. การบริหารเวลา การวางแผนการทำงานในเวลา ที่มีอยู่นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยการทำสิ่งต่างๆ ทีละอย่าง การทำงานหลายๆ อย่างพร้อมกัน มีผลเสียต่อคุณภาพของงาน การมีสติอยู่กับงานที่ปฏิบัติ ณ ปัจจุบัน คือสิ่งที่ดีที่สุด ไม่ยึดติดอยู่กับอดีต และไม่ฟุ้งซ่านกับอนาคต

7. การตั้งคำถามและการฟัง เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญที่ผู้โค้ชจะต้องมีการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพจะช่วยกระตุ้นการคิดขั้นสูงของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี คำถามที่มีพลัง (power questions) มุ่งถามให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ตลอดจนคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสงสัยและเกิดคำถามในการเรียนรู้ต่อไป ส่วนการฟังนั้น เป็นการเคารพผู้รับการโค้ช เปิดโอกาสให้กับตนเองได้เรียนรู้ และเป็นทักษะที่ทำให้ ผู้โค้ชเข้าใจแนวความคิดและวิธีการคิดของผู้รับการโค้ช การฟังให้เข้าใจ และจับประเด็นสำคัญได้ จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่ดีสำหรับ การให้คำแนะนำ ชี้แนะ ในขณะที่ทำการโค้ช

8. การคิด การโค้ชเพื่อการรู้คิดมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้โค้ช จะต้องมึทักษะด้านการคิด เพราะถ้าผู้โค้ชมีทักษะการคิดแล้ว จะสามารถกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ช มีทักษะการคิดตามไปด้วย ทักษะการคิดที่สำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการกระตุ้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การตั้งคำถาม การสังเกต การสะท้อนคิด (reflection)

9. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นทักษะสำคัญสำหรับการโค้ชเพื่อการรู้คิด ผู้เรียนซึ่งเป็นผู้รับการโค้ชจะต้องได้รับการกระตุ้นการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งนอกจากจะทำให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้แล้ว ยังก่อให้เกิดนวัตกรรมอีกด้วย หากผู้โค้ชเองมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์แล้ว ย่อมทำการโค้ชให้ผู้เรียนมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างแน่นอน



แผนภาพ 1 จรรยาวัชระ soft skills ของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

ดังนั้นผู้สอนที่จะเป็นโค้ชที่ดี ควรมี **Soft skills** ในการโค้ชดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อการโค้ช เพราะทำให้ผู้เรียนเปิดใจรับฟังผู้โค้ช เกิดการเรียนรู้คิด พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนการปฏิบัติ และปฏิบัติตามคำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ การคิด และคุณลักษณะต่างๆ

การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ Soft skills

ผู้โค้ชที่มีประสิทธิภาพมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ soft skills ต่างๆ เพื่อให้การโค้ชบรรลุความสำเร็จ ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. การตระหนักรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ผู้โค้ชควรตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมผู้โค้ช (ผู้สอนคนอื่นๆ) ซึ่งผู้สอนทุกคน คือ ทีมโค้ช ที่จะช่วยกันพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ ความเป็นทีมมีลักษณะเป็นทีมเรียนรู้ (team learning) ที่มีการวิเคราะห์เป้าหมาย ดำเนินการ และประเมินผลด้วยความรับผิดชอบต่อความสำเร็จร่วมกัน

2. การมีวินัยในตนเอง เคารพ อดทน โค้ชต้องพัฒนาตนเองในด้านความมีวินัยในตนเอง (self - discipline) ซึ่งประกอบด้วย

การนำตนเอง (self - direction) การควบคุมตนเอง (self - control) และการกำกับตนเอง (self - regulation) ความเคารพบุคคลอื่น ซึ่งทำให้การทำหน้าที่โค้ชเป็นไปด้วยความเท่าเทียมกันระหว่างผู้โค้ชและผู้เรียน ผู้โค้ชและผู้เรียนร่วมเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผู้โค้ชยังต้องพัฒนาตนเองในด้านความอดทนและความใจเย็น เพราะการโค้ชแต่ละครั้งอาจต้องใช้ความพยายามมากเป็นพิเศษ ดังนั้นหากผู้โค้ชขาดความอดทน และใจร้อน จะทำให้การโค้ชไม่ประสบความสำเร็จ

3. ทักษะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลรอบข้าง
โค้ชควรพัฒนาตนเองในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น เพื่อเป็นการจัดการความรู้ที่ได้รับจากการโค้ช เช่น การแลกเปลี่ยนความสำเร็จในการโค้ชผู้เรียน เทคนิคการจูงใจผู้เรียน เป็นต้น ทักษะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีทักษะย่อย ประกอบด้วย ทักษะการนำเสนอ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแสดงความคิดเห็น ทักษะการฟัง

4. การดำเนินชีวิตอย่างมีสติและปัญญา การพัฒนาตนเองด้านนี้มีความสำคัญมาก โค้ชต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสติและปัญญาอยู่ตลอดเวลา สติ คือ การรู้ตัว รู้เท่าทันความคิดและอารมณ์ของตนเอง ส่วนปัญญา คือ การคิดเป็น ที่อยู่บนพื้นฐานของการมีเหตุผล และการมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม การพัฒนาสติ

และปัญญานั้น สามารถทำได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ และทุกกิจกรรม โดยไม่จำเป็นต้องละทิ้งหน้าที่การงานแต่อย่างใด

นอกจากการพัฒนาตนเองทางด้านจรรยาวัชระ ดังกล่าวแล้ว โค้ชยังต้องมีคุณลักษณะเพิ่มเติมอีกดังต่อไปนี้

1. การยอมรับ (acceptance) ผู้โค้ชควรให้การยอมรับ ความหลากหลายของผู้เรียน ทั้งทางกายภาพ และทางความคิด การยอมรับผู้เรียนทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคุณเป็นคนที่สำคัญ

2. ความเข้าใจ (understanding) ผู้โค้ชควรเปิดใจรับฟัง ความคิดเห็นของผู้เรียน เคารพสิทธิ มองผู้เรียนด้วยใจที่มีเมตตา โดยไม่ด่วนสรุปและตัดสินผู้เรียน เอาใจของผู้เรียนมาเป็นใจของตนเอง ให้มาก

3. ความจริงใจ (sincerity) ผู้โค้ชมีความจริงใจในการพัฒนา ผู้เรียนทุกคนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ นอกจากการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณลักษณะ และคุณภาพด้านต่างๆ ที่เป็นรากฐานของการดำเนินชีวิต ในอนาคต

4. **มีจริยธรรม (ethics)** ด้วยการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เป็นครูที่ดี คิด พูด ทำ ในสิ่งที่ตรงกัน รักและเมตตาผู้เรียนอย่างเสมอภาค สิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่ต้องมี คือ การให้ความยุติธรรมกับผู้เรียนทุกคน เพราะความยุติธรรม เป็นพื้นฐานของคุณธรรมด้านอื่นๆ

5. **มีความมั่นคงทางอารมณ์ (maturity)** สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้ การแสดงออกทางอารมณ์ด้วยการมีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส สนุกสนานร่าเริง เบิกบาน ช่วยทำให้จิตใจของผู้เรียนแจ่มชื่น เอื้อต่อการไต่ถามมากขึ้น

6. **มีความยืดหยุ่น (flexibility)** โดยการไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ หรือกรอบกติกามากเกินไป ทำให้ผู้เรียนไม่ตึงเครียด ผ่อนคลาย และมีความสุขเมื่ออยู่กับผู้ไต่ถาม และผู้เรียนสามารถรับรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่เป้าหมายได้

7. **การประเมินที่เสริมพลัง (empowerment evaluation)** เป็นการประเมินที่เน้นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนมีความสุขจากการได้รับการสะท้อนผลการประเมิน สามารถใช้สารสนเทศนำไปพัฒนาเรียนรู้ต่อยอดได้

นอกจากผู้โค้ชจะต้องมี “จรรยา” หรือ soft skills แล้ว ยังต้องมีทักษะเชิงวิชาการ หรือ **วิชา** (hard skills) อีกด้วย ซึ่งทั้ง soft skills และ hard skills เป็นปัจจัยเอื้อให้การโค้ชดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

ทักษะเชิงวิชาการ หรือวิชา (hard skills) ที่ผู้โค้ชต้องมี มีดังต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย (Research knowledge)

- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- การวิจัยเพื่อพัฒนาวิธีการโค้ชที่มีประสิทธิภาพ
- การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

2. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี Technological knowledge)

- การเข้าถึงและรู้เท่าทันเทคโนโลยี
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมกับการโค้ช
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้

3. ความรู้ในวิธีการสอน (Pedagogical knowledge)

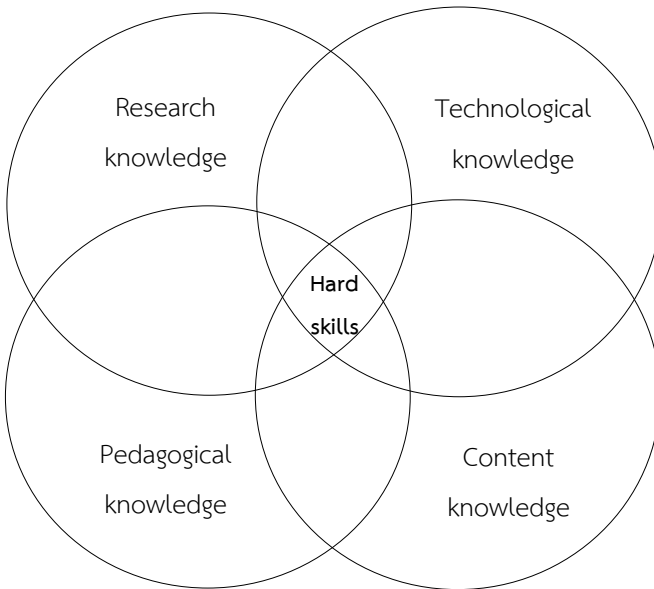
- การคัดสรรวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และบริบทของพื้นที่
- การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ความสนใจ และผลลัพธ์การเรียนรู้
- การประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง
- การให้ผลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์

4. ความรู้เกี่ยวกับสาระที่สอน รวมทั้งความรู้ใหม่ๆ

(Content knowledge)

- การบูรณาการสาระสำคัญ (main concept) ที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน
- การปรับ (modify) สาระสำคัญให้ง่าย ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงได้

สรุปแผนภาพองค์ประกอบของความรู้ทางวิชาการของผู้ไ้ช้
ดังแผนภาพต่อไปนี้



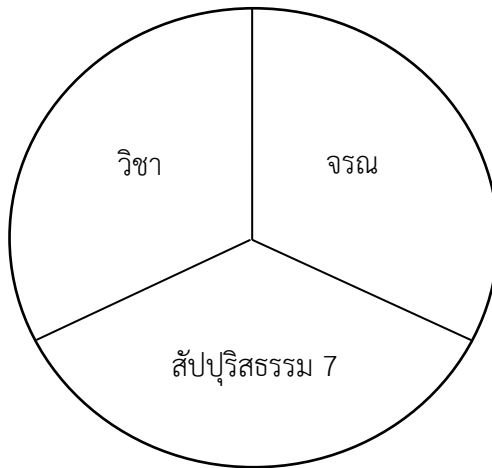
แผนภาพ 2 Hard skills ของการไ้ช้เพื่อการรู้คิด

การใช้สัปปุริสธรรม 7 ในการดำเนินการโค้ช

เนื่องจากการโค้ชเป็นกระบวนการที่อาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การรับฟัง และการยอมปฏิบัติตามเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา ดังนั้นผู้โค้ชจึงจำเป็นต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม และมีความเก่งในเชิงวิชาการ ซึ่งหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 คือ หลักธรรมที่ช่วยชี้แนวทางให้ผู้โค้ช สามารถปฏิบัติภารกิจโค้ชได้ประสบความสำเร็จ และเกิดการพัฒนายั่งยืน ดังนี้

1. รู้จักเหตุ สามารถคิดไตร่ตรองตามความเป็นจริง รู้ถึงสาเหตุที่เกิดขึ้น
2. รู้จักการคาดผล สามารถคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้น
3. รู้จักตน สรรวจวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตน และพัฒนาจุดแข็งมาใช้ประโยชน์
4. รู้จักประมาณ การรู้จักประมาณตนในการดำเนินชีวิต
5. รู้จักกาล สามารถบริหารเวลาของตนเอง และองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. รู้จักชุมชน เข้าใจและเรียนรู้สังคม นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์
7. รู้จักบุคคล การวางตน การเข้าสังคม ได้อย่างเหมาะสม

จากการที่ได้กล่าวถึง จรณทักษะ (soft skills) ทักษะเชิงวิชาการ (hard skills) และการใช้สัปบุริธรรม 7 ของการโค้ช สามารถแสดงเป็นองค์ประกอบของการโค้ชเพื่อการรู้คิด ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 3 องค์ประกอบของการโค้ชเพื่อการรู้คิด

3. กลไกของการโค้ช

การโค้ชมีกลไกที่นำไปสู่กระบวนการโค้ชและความสำเร็จของการโค้ชดังต่อไปนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน (Inspiring your learners) ผู้โค้ชต้องใช้กลวิธี เทคนิคต่างๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสนใจอยากเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ และอยากปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยเหตุผลว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์

2. ให้กำลังใจสนับสนุนผู้เรียน (encouraging your learners) ผู้โค้ชมีความจริงใจในการชมเชยผู้เรียน เมื่อผู้เรียนทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จ และให้กำลังใจเมื่อประสบกับความล้มเหลว โดยใช้คำถาม เพื่อการรู้คิดในการพัฒนาและปรับปรุง โดยไม่วิพากษ์ วิจารณ์

3. แก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดให้ผู้เรียน (correcting your learners) ผู้โค้ชที่มีประสบการณ์สูง จะสามารถเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดให้กับผู้เรียนได้ โดยใช้คำถาม หรือการให้ผู้เรียนคิดหาแนวทางด้วยตนเอง การเสนอแนวความคิดโดยไม่ลงมือทำให้ เพราะทำให้ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้

4. สร้างความท้าทายให้ผู้เรียน (challenging your learners) ผู้โค้ชจำเป็นต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกท้าทายในการเรียนรู้ เพราะเมื่อผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่เขาจะต้องเรียนรู้ นั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้เกิดความมุ่งมั่น ความอุตสาหพยายามในการที่จะเรียนรู้ให้สำเร็จ

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ (academic leadership) ผู้โค้ชที่จะทำการโค้ชได้ดีนั้น จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่ตนเองจัดการเรียนรู้ และมีความสามารถในการนำความคิดรวบยอด หรือ concept ของความรู้นั้นมาใช้ในการปฏิบัติจริง

6. สนทนา (dialogue) เป็นการสื่อสารกับผู้เรียน ด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์ ใช้เหตุผลหรือปัญหาในการพูด โดยไม่ใช้อารมณ์หรือความรู้สึก รับฟังผู้เรียนด้วยใจที่เป็นกลางปราศจากอคติ ไม่ด่วนสวนกลับ ไม่ด่วนสรุป สนทนาเป็นปัจจัยของการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative learning)

7. การถอดบทเรียน (lesson learned) เป็นการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง เกี่ยวกับการโค้ช เช่น เทคนิคการตั้งคำถาม วิธีการจูงใจ วิธีการให้ผลย้อนกลับแก่ผู้เรียน

เป็นต้น ผลจากการถอดบทเรียนจะทำให้ผู้โค้ชมีองค์ความรู้ที่มาจาก การปฏิบัติ หรือเรียกว่า ปัญญาปฏิบัติ และสามารถนำไปเรียนรู้ต่อยอด

8. ความผูกพันของผู้เรียนกับผู้โค้ช (engagement)

การโค้ชเป็นความผูกพันส่วนบุคคล คือ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถออกคำสั่ง หรือบังคับให้ปฏิบัติตามได้ ผู้เรียนที่มีความผูกพันกับผู้โค้ช จะรับฟังคำ โฆษ (คำแนะนำ) และนำไปปฏิบัติด้วยตนเอง

9. การตั้งคำถามกระตุ้นการคิด (thinking questions) เป็นหัวใจที่สำคัญของการโค้ช เพราะการโค้ชที่ดีจะต้องใช้ คำถามกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การโค้ชที่ดี เป็นมากกว่าการให้คำตอบที่ถูกต้อง หากแต่อยู่ที่การดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมา แล้วให้เขาพัฒนาด้วยตัวของเขาเองเต็มตามศักยภาพ

ตาราง 2 ตัวอย่างคำถามจำแนกตามระดับการคิด

สาระสำคัญ	ระดับการคิด / ตัวอย่างคำถาม					
	ความรู้	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	การวิเคราะห์	การประเมินค่า	การสร้างสรรค์
สารเสพติด	สารเสพติด คืออะไร	สารเสพติด ทำให้เกิดโทษ ต่อร่างกาย อย่างไร	เรามีวิธีการ หลีกเลี่ยง และป้องกัน ตนเอง ให้ห่างไกล สารเสพติด อย่างไร	คนที่ใช้ สารเสพติด เป็นประจำ จะก่อให้เกิด โทษต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม อย่างไร	นักเรียนคิดว่า คนที่ใช้ สารเสพติด เพื่อให้ทำงาน ได้มากขึ้น เป็นสิ่งที่ ถูกต้องหรือไม่ เพราะเหตุใด	เราควรมีวิธีการ ใหม่ๆ ในการ ป้องกันปัญหา การใช้สารเสพติด ในเด็กและเยาวชน อย่างไร

4. กระบวนการโค้ช

ขั้นตอนของการโค้ชที่จะบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การตรวจสอบสภาพจริง 3) การกำหนดทางเลือก 4) การตัดสินใจ และ 5) การประเมินผลการโค้ช มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (Goal)

การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชผู้เรียนแต่ละบุคคล มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ ทั้งด้านความรู้คิด ทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ วิธีการตั้งเป้าหมายควรกำหนดพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียน ในลักษณะที่เป็นรูปธรรม สามารถสังเกตได้ หรือวัดได้ เช่น

- ผู้เรียนสามารถระบุสระในภาษาอังกฤษได้
- ผู้เรียนบวกเลขสองหลักได้
- ผู้เรียนทำงานงานร่วมกับผู้อื่นได้
- ผู้เรียนใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน
- ผู้เรียนช่วยเหลือแบ่งปันความรู้กับเพื่อนๆ

การกำหนดเป้าหมายของการโค้ชที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมสำหรับผู้เรียนแต่ละคน จะช่วยทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวคือทำให้ผู้โค้ชที่ทำหน้าที่โค้ชมองเห็นเป้าหมายในการโค้ชของตนเองด้วย อีกทั้งยังช่วยทำให้การประเมินผลการโค้ชทำได้ง่ายและตรงประเด็น

2. การตรวจสอบสภาพจริง (Reality)

การทบทวนสภาพจริงเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่าเป็นอย่างไร มีความต้องการพัฒนาหรือต้องได้รับการโค้ชในประเด็นใด ซึ่งวิธีการตรวจสอบอาจเป็นการพิจารณาผลการเรียนรู้ที่ผ่านมา พฤติกรรมการเรียนรู้ที่สังเกตพบ หรือใช้วิธีการซักถามแบบไม่เป็นทางการ ผลของการตรวจสอบสภาพจริงจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการกำหนดทางเลือกวิธีการโค้ช อีกทั้งการตรวจสอบสภาพจริงช่วยยืนยันความถูกต้องของเป้าหมายการโค้ชได้อีกด้วย

3. การกำหนดทางเลือก (Option)

การกำหนดเทคนิควิธีการโค้ชบนพื้นฐานของสภาพจริง และตอบสนองเป้าหมายของการโค้ช เช่น การเลือกใช้เทคนิคสร้างความไว้วางใจ ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใส พูดด้วยคำสุภาพ ไพเราะ

อ่อนหวาน หรือเทคนิคการตั้งคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิด แสวงหาคำตอบ ค้นหาทางเลือก การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา เป็นต้น

การกำหนดทางเลือกในการโค้ช ควรมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการได้รับการโค้ชของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ตลอดจนสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน สภาพอารมณ์ในขณะนั้น (จริตในการเรียนรู้ หรือลีลาการเรียนรู้)

การกำหนดทางเลือกของการโค้ชที่ถูกต้อง ช่วยสนับสนุนให้การโค้ชประสบความสำเร็จ คือ การเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน

4. การตัดสินใจ (Will, Way, Forward)

Will คือ การตั้งเป้าหมาย การมุ่งมั่นในการโค้ชเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

Way คือ แนวทางการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดขั้นตอนการประสบความสำเร็จ (Mind Stone) ที่จะบรรลุในแต่ละขั้น

Forward คือ การทบทวนผลการปฏิบัติ รวมทั้งการเรียนรู้และพัฒนาต่อยอด

การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับการโค้ช และลงมือปฏิบัติการโค้ชเพื่อการบรรลุเป้าหมาย คือ การเรียนรู้และการคิดของผู้เรียน เกณฑ์การตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุดมีดังนี้

- เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
- ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน
- เปิดโอกาสให้ผู้เรียนคิดและตัดสินใจ
- โค้ชแล้วผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้
- โค้ชแล้วผู้เรียนเกิดกำลังใจและพลังการเรียนรู้

5. การประเมินผลการโค้ช (Evaluation)

การประเมินผลการโค้ช มีแนวคิดเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนที่ได้รับการโค้ช มีพัฒนาการที่ดีขึ้นหรือไม่ ด้วยวิธีการประเมินตามสภาพจริง เป็นรายบุคคล เช่น การทดสอบ การซักถาม การประเมินผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถามจากเพื่อนๆ ร่วมชั้นเรียน เป็นต้น แล้วนำผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

5. ธรรมชาติของผู้เรียนที่ผู้โค้ชควรรู้

เด็กรุ่นใหม่ เป็น Generation Z เกิดระหว่าง พ.ศ. 2537 – ปัจจุบัน คนรุ่นนี้เกิดใหม่น้อยลงเติบโตท่ามกลางการเลี้ยงดูที่มีคุณภาพมากขึ้น มีค่าใช้จ่ายในการดูแลสูง พบปัญหาสมาธิสั้น ภูมิแพ้ ผิวหนัง และไขหวัด เพราะเกิดมาในยุคที่มีมลพิษทางสิ่งแวดล้อม

Generation Me (Millennial)

ลักษณะนิสัย

มองตนเองเป็นศูนย์กลาง ยึดตนเองเป็นหลัก
 ให้ความสำคัญกับประโยชน์ตนเองเป็นเป้าหมาย
 มองวิธีการที่ตนเองจะบรรลุเป้าหมายเป็นสำคัญ
 ตัดตนเองออกจากสังคม ใช้ชีวิตส่วนตัวอยู่กับเพื่อนๆ
 มากกว่าครอบครัว สนใจเพื่อนๆ ใครเด่น เท่ เพียง
 เป็นผู้นำแฟชั่นและกิจกรรมสุดเจ๋งกว่ากัน

นิตยสารไทม์

ฉัน ฉัน ฉัน

มองตนเองมีความสำคัญมากที่สุด ตนเองเป็นศูนย์กลาง
 ของทุกสิ่ง การทำงานจะต้องได้รับผลตอบแทน ในระยะเวลาอันรวดเร็ว
 โดยไม่ต้องพิจารณาประสิทธิภาพหรือผลงาน กำลังใหญ่ระดับโลก

Online เป็นผลมาจากปฏิกิริยาทางเคมีทางวิทยาศาสตร์ “เทคโนโลยี” เป็นตัวเร่งที่ก่อให้เกิดปฏิกิริยานำไปสู่ผลลัพธ์อย่างรวดเร็ว ด้วยพื้นที่เปิดกว้างและอิสระ ใครอยากทำอะไรก็ทำได้เต็มที่ ทำให้โลก Online เป็นแหล่งบ่มเพาะสร้าง Gen Me ออกมาจำนวนมาก การนิยามไม่ได้กำหนดอายุแต่นิยามโดยพฤติกรรมหลายอย่างบนโลก Online Gen X, Baby Boom ก็เป็น Gen Me ได้โดยไม่รู้ตัว โดยคนเข้ามากด Like มากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น

ลักษณะของ Generation Me มองตนเองสำคัญที่สุด เป็นศูนย์กลางของทุกสิ่งทุกอย่าง มีความมั่นใจมาก เรียนรู้ได้รวดเร็ว พร้อมที่จะปรับตัวเข้ากับโลก และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี มองโลกในแง่บวก มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักปฏิบัติที่ดี สามารถแก้ปัญหาได้ มุมมองหนึ่งเป็นเรื่องที่มีคนกล้าคิดออกมาให้คนอื่นเห็น

การอยู่ร่วมกับ Generation Me

1. ให้อิสระในการควบคุมตารางงานของตนเอง
2. กำหนดเกณฑ์และหลักในการพิจารณาที่ชัดเจน
3. ยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน โดยใช้อินเทอร์เน็ต เฟสบุ๊ค ยูทูป เว็บไซต์ต่างๆ เพื่อค้นหาข้อมูล ใจเดียว แรงบันดาลใจ การติดต่องานผ่านสมาร์ตโฟน ตามที่ตนถนัด เพื่อผลงานที่มีคุณภาพ

4. Update เพิ่มความรู้ให้อย่างสม่ำเสมอ
5. Gen M กลัวมากที่สุด คือ ความล้าสมัย
6. การใช้ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้
ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
7. เปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็น แต่ไม่จำเป็นต้องทุกเรื่อง
8. การเข้าถึงบุคคลที่สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหา
เพราะต้องการคำตอบที่แก้ปัญหาได้จริง
9. การให้อำนาจ (empower) ในขอบข่ายหน้าที่
ความรับผิดชอบ
10. การควบคุมคุณภาพและความสมบูรณ์ของผลงาน

สังคมก้มหน้า

Gen Me ในสังคม online มีส่วนกำหนดระบบคิด พฤติกรรม และสังคม การใช้โทรศัพท์ เราไม่สามารถควบคุมกันได้ ไม่สามารถบังคับใช้โทรศัพท์ในเวลาอันควร สิทธิ เสรีภาพ ที่มีขอบเขต จะทำให้สังคมมีระเบียบ มีกติกาทำให้อยู่ได้อย่างสงบ ความมีระเบียบ จะสร้างความอดทน

Multi Task

การทำงานหรือกิจกรรมหลายอย่างพร้อมกัน เป็นภาพลวง ที่ดูเหมือนว่าเราจะสามารถทำงานได้มากกว่าในเวลาเท่าเดิม การที่คน ต้องแบ่งสมอง สมาธิ ร่างกาย ให้ทำงานหลายอย่างพร้อมกัน หรือสลับ

ทำไปมา ส่งผลให้คุณภาพของงานตกต่ำลง และใช้เวลามากกว่า จะทำงานที่ละชิ้น โครงสร้างของสมองของคนทำงานหลายอย่าง สมองส่วนหน้าต้องการให้เลือดไหลเวียนมากขึ้น ทำให้รู้สึกสมองล้าง่าย มีเพียง 2% ที่เป็นคนทำงานหลายอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนรุ่น Generation Y หรือ Gen Me มีเพียง 2% ที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกด Me เอาไว้แชร์ จะก่อปัญหาจำกัดกินสังคมไทย บ่มเพาะนิสัยการเคารพกฎหมาย ขจัดการหลีกเลี่ยงกฎหมายที่มีอยู่ เคารพ กฎเกณฑ์ทุกอย่าง จะทำให้สังคมไม่อ่อนแอ

จริตในการเรียนรู้

จริต (อารมณ์ที่ชอบเกิดขึ้น) ของผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ซึ่งมีอยู่ 6 แบบ ได้แก่

โทสจริต ชอบความเร็ว ชอบให้สรุป ไม่ชอบเยิ่นเย้อ

โมหะจริต ง่วงเหงาหาวนอน ชอบหลับ

ศรัทธาจริต เชื่อง่าย ตื่นเต้น

พุทธจริต ใฝ่รู้ ช่างสงสัย ชอบซักถาม

วิตกจริต ลังเล ตัดสินใจอะไรไม่ได้

ราคะจริต ชอบความสวยงาม มองภาพรวม

รูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Grasha & Reichman แบ่งออกเป็น 6 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. แบบแข่งขัน มีลักษณะสำคัญคือ ชอบการเอาชนะเพื่อนๆ ในชั้นเรียน ชอบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีลักษณะของการแข่งขันต่างๆ
2. แบบอิสระ มีลักษณะสำคัญคือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ควบคุมตนเองได้ดี วางแผนการเรียนรู้และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ไม่ชอบการควบคุมและสั่งการ
3. แบบหลีกเลี่ยง มีลักษณะสำคัญคือ ไม่สนใจปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ มักมีข้ออ้างเพื่อที่จะไม่ต้องปฏิบัติกิจกรรมที่ตนเองไม่ต้องการ
4. แบบพึ่งพา มีลักษณะสำคัญคือ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีเพื่อนร่วมปฏิบัติกิจกรรมด้วย ต้องการได้รับการเสริมแรงจากบุคคลรอบข้าง
5. แบบร่วมมือ มีลักษณะสำคัญคือ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ เช่น การแสดงความคิดเห็น การทำงานกลุ่ม
6. แบบมีส่วนร่วม มีลักษณะสำคัญคือ เข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมการเรียนรู้

เมื่อผู้โค้ชทราบจริตในการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนแล้ว จะสามารถใช้เทคนิควิธีการโค้ชได้เหมาะสมกับจริตของผู้เรียนแต่ละคน เช่น ผู้เรียนที่มีจริตเป็นโทสจริต ผู้โค้ชไม่ควรพูดมาก แต่ควรพูด ให้กระชับ ชัดเจน ตรงประเด็น ไม่ขยายรายละเอียด ถ้าผู้เรียนมีจริต เป็นราคะจริต จะชอบฟังคำพูดที่อ่อนหวาน นุ่มนวล ไพเราะ เป็นต้น

ตาราง 3 บทบาทผู้โค้ชจำแนกตามจริตของผู้เรียน

จริตของผู้เรียน	บทบาทผู้โค้ช
โทสจริต	รวดเร็ว ชัดเจน ตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม กระชับ ไม่ขยายรายละเอียด
โมหะจริต	กระตุ้นให้ตื่นตัว กระตุ้นให้กระฉับกระเฉง สร้างความสนุกสนานและท้าทาย
ศรัทธาจริต	อธิบายให้เหตุผล ยกตัวอย่างสนับสนุน แสดงตัวอย่างประกอบให้เห็นจริง ชี้แนะให้ปฏิบัติ ชี้ให้เห็นประโยชน์

จริตของผู้เรียน	บทบาทผู้โค้ช
พุทธจริต	อธิบายสาระสำคัญ แนะนำแหล่งความรู้ ชี้แนะให้ลองปฏิบัติ ตั้งคำถามให้คิด
วิตกจริต	ให้กำลังใจ เสริมแรงทางบวก ชมเชย กระตุ้นให้ตัดสินใจ ส่งเสริมให้ใช้เหตุผล
ราคะจริต	ใช้ภาษาสุภาพอ่อนหวาน นุ่มนวล ให้ความสำคัญกับอารมณ์และความรู้สึก

9 ลักษณะของผู้เรียนที่ได้รับการโค้ช (Coachee)

1. คนสมบูรณ์แบบ (Perfectionist)
 - จริงจังกับความรับผิดชอบ
 - ประารถนาจะให้สิ่งที่ไม่ดีไม่มีข้อบกพร่อง
 - กำกับตนเองด้วยมาตรฐานที่สูง
 - มีความรู้สึกว่าจะต้องทำได้มากกว่านี้
 - ซ้ำข้อบกพร่องได้ทันที

2. ผู้ให้ (Giver)
 - ต้องให้ผู้อื่นอย่างเต็มที่ก่อน จึงจะรับ
 - ช่วยเหลือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี
 - เห็นอกเห็นใจผู้อื่น
 - สามารถให้ในสิ่งที่อีกฝ่ายต้องการจริงๆ

3. นักแสดง (Performer)
 - มีพลัง ชอบทำงาน
 - นิสัยแข่งขันสูง
 - มีความท้าทายความสามารถของตนเอง
 - มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย
 - เป็นผู้ผู้นำ

4. อารมณ์ศิลปิน (Romantic)

- มีอารมณ์ศิลปิน
- มุ่งมั่นในอุดมคติ หรืองานอันเป็นแก่นแท้
- ความหมายของชีวิต
- เข้าใจและเกื้อหนุนผู้อื่น

5. นักสังเกตการณ์ (Observer)

- ดำเนินชีวิตโดยวางตัวห่างๆ
- ชอบสังเกตมากกว่าตนเองเข้าไปเกี่ยวข้อง
- อยู่อย่างพอเพียง
- คติวิเคราะห์
- ชอบความเป็นส่วนตัว

6. ผู้กักตุน (Royal Skeptic)

- แสวงหาแหล่งที่มาเพื่อป้องกัน
- ชอบเก็บตัว มีความกังวล
- ป้องกันตนเอง
- ถ้าเป็นมิตรใครจะมีความซื่อสัตย์
- ผูกพันกับกลุ่มที่เชื่อถือได้

7. ผู้เสพ (Epicene)

- มองโลกในแง่ดี
- กระตือรือร้น
- หลบหลีกเก่ง
- ไม่ชอบถูกบังคับ
- มุ่งอนาคต
- มีความคิดใหม่
- สร้างเครือข่ายได้ดี

8. ผู้ปกป้อง (Protect)

- มีความเข้มแข็ง มีพลัง
- ชอบทำและมีความชัดเจน
- ควบคุมตนเอง และอาจจะครอบงำผู้อื่น
- ใช้พลังอำนาจในตน

9. ผู้ประสานไมตรี (Mediators)

- มีทักษะมนุษยสัมพันธ์
- ไม่ชอบความขัดแย้ง
- ชอบสบายๆ และไปเรื่อยๆ
- ชอบผัดผ่อนสิ่งที่จำเป็นต้องทำของตนเอง
- รอจนนาทีสุดท้าย

6. การให้ข้อมูลที่กระตุ้นการเรียนรู้

การให้ข้อมูลที่กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนแบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่ การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) และการให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward) โดยการให้ข้อมูลกับผู้เรียนทั้ง 3 ประเภท มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันดังนี้

Feed - Up

การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) เป็นการให้ข้อมูลพื้นฐานของการเรียนรู้ ได้แก่ จุดประสงค์ การเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ ภาระงาน (job and task) ตลอดจนวิธีการวัดและเกณฑ์การประเมินผล ที่ผู้โค้ชต้องแจ้งให้ผู้เรียนทราบก่อนที่จะเริ่มการเรียนการสอน

นอกจากนี้ผู้โค้ชยังต้องสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ที่เน้นแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ชี้แจงให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในสิ่งที่จะเรียนรู้ การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญมากของกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพราะผู้เรียนได้ทราบข้อมูลที่สำคัญก่อนที่จะเริ่มเรียน อีกทั้งยังมีแรงจูงใจและอยากเรียนรู้

Feedback

การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เป็นการให้ข้อมูลในระหว่างและภายหลังที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้หรือการทำงานต่างๆ เกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณภาพของผลงาน พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนทราบจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขของตนเอง

การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี ผู้โค้ชควรใช้การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) ด้วยความจริงใจทั้งที่เป็นภาษาพูดและภาษากายที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเอง มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ตัวอย่างคำพูด ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ เช่น

- *ครูดีใจมากที่เธอทำการบ้านมาส่งครู แต่อยากให้ตรวจสอบความเรียบร้อยก่อน*
- *ครูคิดว่าถ้าเธอใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นอีกนิด เธอจะทำงานได้ดีกว่าเดิมมาก*
- *ครูไม่ค่อยมั่นใจในคำตอบของเธอ อยากให้ลองทบทวนดูอีกครั้ง*

ปรับเปลี่ยนการพูด Feedback

ตาราง 4 บทบาทผู้โค้ชจำแนกตามจิตของผู้เรียน

การพูดแบบเดิม	การพูดแบบใหม่
บอกให้รู้	ตั้งคำถามชวนคิด
ทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญ	ชักชวนให้คนอื่นแบ่งปันสิ่งที่ถนัด
ควบคุมความรู้	ช่วยดึงประสบการณ์ของผู้เรียนออกมา
คาดเดาความหมาย	ถามความหมายที่แท้จริง
ชี้แนวทางออก	แสดงให้เห็นรู้ว่าพวกเขาเก่ง และฉลาดแค่ไหน
วิเคราะห์	สังเคราะห์หรือนำความคิดของผู้อื่น มาผสมผสานเป็นหนึ่งเดียว และมองภาพรวม

Feedback เพิ่มพลังปรารถนา

- ส่วนใดของงานหรือสิ่งที่นักเรียนกำลังทำอยู่
คือสิ่งที่น่าตื่นเต้นหรือน่าสนใจที่สุด เพราะอะไร
- อะไรคือสิ่งที่นักเรียนประทับใจมากที่สุดในงานที่ทำ
- อะไรที่ช่วยให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

Feedback ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น

- ยังมีวิธีการพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่านี้อีกหรือไม่
- ส่วนไหนที่คิดว่าดีที่สุด
- เล่าให้ฟังมากกว่านี้ได้ไหม

Feedback เพิ่มพลังการตรวจสอบตัวเอง

- ใจของนักเรียนบอกว่าอะไร
- นักเรียนคิดว่าถ้าทำอย่างนี้แล้วจะเกิดผลเสียอะไร
- นักเรียนคิดว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ช่วยให้นักเรียนตัดสินใจได้
- จากตรงนี้นักเรียนคิดว่าจะทำอะไรต่อไป
- มีส่วนไหนของงานที่นักเรียนอยากใช้เวลาอีกบ้างมากขึ้น
- มีอะไรที่นักเรียนอยากทำให้น้อยลง

Feed – Forward

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward) เป็นการให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง (self - learning) เพิ่มเติม ภายหลังจากจัดการเรียนการสอน

การใช้คำถามที่กระตุ้นการรู้คิด มุ่งเน้นการชี้แนะแนวทาง และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล เพิ่มแรงบันดาลใจ ในการเรียนรู้ ให้กำลังใจผู้เรียน และเสริมพลัง (empower) อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้เรียนวินิจฉัยตนเอง ตรวจสอบความรู้ และการเรียนรู้ต่อยอด เช่น

- พยายามต่อไปนะครับ อย่าท้อถอย
- คุณทำดีที่สุดแล้วใช่ไหม
- ครูเชื่อว่าการทำงานครั้งนี้จะประสบความสำเร็จ อย่างแน่นอน
- แน่ใจนะว่าคุณทำสุดฝีมือแล้ว
- ทำงานชิ้นนี้เสร็จแล้วนำมาให้ครูชื่นชมด้วยนะ
- ขอให้มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน ชิ้นนี้ ผลงานจะออกมาดีมาก

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด โดยการใช้คำถาม
ปลายเปิด ชี้ชัด ไขหรือไม่ใช่ เช่น

- ต้องการรู้ว่าใครบางคนจะร่วมมือกับคุณจริงหรือ
- คุณจะรับผิดชอบเรื่องนี้ได้จริงหรือเปล่า
- คุณตัดสินใจตอนนี้เลยได้หรือไม่
- คุณได้เรียนรู้อะไรเกี่ยวกับเรื่องนี้
- จากประสบการณ์ อะไรคือสิ่งที่จะนำไปสู่
ความคิดริเริ่มของคุณ

ครูคาดหวังจะให้ผู้เรียนทำอะไรมากกว่าที่เป็นอยู่จริง
อย่าแก้ไขด้วยคำตำหนิติเตียน
แต่ให้แก้ไขที่สาเหตุของปัญหา
สิ่งที่ผู้เรียนทำไม่ถูกต้อง อาจเป็นเพราะขาดความรู้
ทักษะหรือยังไม่มีความถนัด

7. การสื่อสารเชิงบวก (Positive communication)

การใช้การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) ในระหว่างการสะท้อนผลการประเมินไปสู่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน เกิดแรงบันดาลใจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ให้ความสนใจใส่ใจต่อผู้เรียน ให้ความสำคัญกับผู้เรียน ในฐานะที่เป็นมนุษย์ มีเกียรติและศักดิ์ศรีที่ต้องให้ความเคารพ ให้ความสำคัญกับมิติทางด้านจิตใจที่อ่อนโยนในฐานะที่ยังเป็นเด็ก

2. ใช้ภาษากายที่มีประสิทธิภาพ ในการสื่อสารอารมณ์ ความรู้สึก ถึงความห่วงใย ความรักและความปรารถนาดีต่อผู้เรียน

3. ใช้ภาษาเชิงบวก หลีกเลี่ยงคำตำหนิ ภาษาเชิงบวก เป็นภาษาที่มีพลัง สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นให้ผู้เรียน เกิดความต้องการพัฒนาตนเอง ความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ ไม่ใช่ ภาษาในเชิงตำหนิติเตียน หรือเปรียบเทียบกับผู้เรียนคนอื่นๆ เพราะ เป็นการบั่นทอนกำลังใจ ความเชื่อมั่น และทำลายความภาคภูมิใจ ในตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยส่งเสริมการเรียนรู้ที่สำคัญมาก

4. การสื่อสารในแนวราบ เป็นการสื่อสารด้วยภาษาที่มีความเท่าเทียมกันระหว่างผู้โค้ชและผู้เรียน ในลักษณะของสุนทรียสนทนา และการฟังอย่างลึกซึ้ง ไม่ด่วนตัดสิน ทำให้บรรยากาศการสะท้อนผลการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนไม่มีความหวาดกลัว ที่จะรับทราบผลการประเมินมีโอกาสเลือกแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง กำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนาตนเอง โดยได้รับคำแนะนำจากผู้โค้ช

5. การติดตามพัฒนาการของผู้เรียน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนทราบว่าผู้โค้ชให้ความสนใจใส่ใจพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า เป็นความหวังของผู้โค้ช การไต่ถามถึงความก้าวหน้าของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง การให้กำลังใจทุกครั้งเมื่อผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการพัฒนาตนเอง หรือการเสริมแรงทางบวกให้กับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

จงปฏิบัติตัวต่อผู้อื่นอย่างที่เราอยากให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเรา
ผู้เรียนก็มีความปรารถนาเช่นเดียวกัน

ทักษะการชื่นชมและเห็นคุณค่า

ทักษะการชื่นชมเห็นคุณค่า (appreciation skills) เป็นทักษะสำคัญของผู้โค้ชที่ทำหน้าที่โค้ช การชื่นชมและเห็นคุณค่าเป็นการสื่อสารระหว่างผู้โค้ชและผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ ทำให้การโค้ชมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีอีกด้วย โดยทักษะการชื่นชมและเห็นคุณค่า มีดังต่อไปนี้

1. ประทับใจผลงาน

“ครูรู้สึกดีใจมากที่คุณสอบแข่งขันเข้าที่ใหม่ได้”

การกล่าวด้วยเสียงแสดงความยินดี แววตาเป็นประกาย จะทำให้ลูกศิษย์เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน (Self - efficacy)

2. ชื่นชอบพฤติกรรม

เป็นการพูดระบุการกระทำ

“ครูนึกถึงเมื่อสัปดาห์ที่แล้วก่อนสอบคุณทบทวนเรื่องต่างๆ และค้นคว้าผ่าน internet ร่วมกับเพื่อนครูประทับใจมาก”

การพูดเรื่องราวที่ชัดเจนจะทำให้ลูกศิษย์รู้สึกภูมิใจในตนเอง (self - esteem) รู้ว่าอะไรที่พัฒนาและได้รับการยอมรับ

3. ซีนชมลักษณะ

เป็นการกล่าวเชื่อมโยงผลงานหรือลักษณะนิสัยที่ดิงาม
**“สิ่งที่สำเร็จได้ก็ด้วยความอดทน มีวินัย มีความใฝ่รู้
 และรู้จักควบคุมตนเอง ลักษณะนิสัยที่ดิงามนี้
 จะติดตัวเธอไป และทำให้เธอสำเร็จเสมอ”**
 กล่าวด้วยน้ำเสียงเชื่อมั่น จะทำให้ลูกศิษย์รู้จักตัวเอง
 (self - realization) มีลักษณะนิสัยอย่างที่ดีควร
 ธำรงรักษาไว้และพัฒนาต่อไป

วาจาที่เข้มขึ้น เพิ่มอำนาจการสั่งสอน การเข้าใจตนเอง
 (intrapersonal) การเข้ากับคนอื่น (interpersonal) การใช้ชีวิต
 อย่างมีความหมาย (existential) จะพัฒนาได้จากการให้แรงเสริม
 อย่างเหมาะสม

คำพูดที่ไม่สร้างสรรค์และสร้างสรรค์

- 1- นักเรียนเมื่อไรจะหยุดพูดกันเสียที
- 1+ ถ้านักเรียนเงียบเสียง นักเรียนจะได้ยินครูพูดได้ชัดเจน
- 2- นักเรียนพูดมากตลอดเวลา
- 2+ ครูเข้าใจว่านักเรียนอยากปรึกษากัน แต่ขณะนี้ครูขอให้นักเรียนเงียบก่อน เพื่อทุกคนจะได้ยินสิ่งที่ครูพูด

- 3- เธอที่ชอบตะโกนพูดจาหยาบคายเป็นประจำ
- 3+ คำพูดบางอย่างเหมาะที่จะใช้เฉพาะกลุ่ม เฉพาะที่
ผู้เรียนไม่ควรนำมาใช้ในโรงเรียน
- 4- ผู้ที่ขีดเขียนโต๊ะเป็นพวกทำลายทรัพย์สินสมบัติ
- 4+ นักเรียนควรเขียนบนกระดานเพราะโต๊ะเรียนเป็นสมบัติ
ของส่วนรวมเราต้องช่วยกันรักษา

ของที่รับฝากไว้

พ่อแม่รักลูกแม่น	ดวงตา
ยังส่งลูกรักมา	มอบให้
ของเราลิรักษา	ดีสุด ใจเอย
ของที่รับฝากไว้	จะต้องทวิคุณ

มล.ปิ่น มาลากุล

8. คำถามที่ทรงพลัง (Power questions)

คำถามที่ทรงพลัง เป็นคำถามกระตุ้นการคิด และนำไปสู่การเรียนรู้ เป็นคำถามที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เป็นคำถามที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเป็นคำถามทั่วไป

คำถามที่ทรงพลัง เป็นคำถามกระตุ้น ความคิด เป็นคำถามแบบเปิด การตั้งใจฟัง เปิดโอกาสรับฟัง รอคอยการรับฟังอย่างจริงจัง เช่น นักเรียนคิดว่าคุณมีวิธีการแก้ปัญหานี้อย่างไร

โสเครตีส (Socrates) ผู้เป็นเทพแห่งการตั้งคำถาม เขาใช้คำถามกระตุ้นต่อมความคิดของลูกศิษย์ ดึงความสนใจของลูกศิษย์ให้อยู่กับกระบวนการเรียนรู้ เช่น ถามว่า ความดีคืออะไร สิ่งใดเรียกว่าดี

Harvard University นำวิธีการนี้มาใช้สอนนักศึกษา เพราะว่าเป็นเลิศของมนุษย์อยู่ที่การตั้งคำถามกับตนเองและผู้อื่น ชีวิตที่ไม่เคยตั้งคำถามเป็นสิ่งขาดคุณค่า

การเรียนการสอนยุคใหม่จะต้องเริ่มด้วยคำถาม แทนการพูด การออกคำสั่ง หรือการกล่าวอ้างอวดรู้

กลยุทธ์การตั้งคำถามที่ทรงพลัง

1. วางแผนการตั้งคำถามล่วงหน้า โดยเป็นคำถามที่ตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้ให้มีความสำคัญกับการถามในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า คิดวิจารณ์ญาณ คิดเป็นระบบ คิดแก้ปัญหา และคิดสร้างสรรค์
2. หลีกเลี่ยงการใช้คำถามที่ชี้นำคำตอบ (leading questions) เพราะจะทำให้ผู้เรียนไม่ต้องใช้ความคิด
3. เว้นระยะเวลาให้ผู้เรียนคิดหาคำตอบ โดยการตั้งคำถามแต่ละคำถามจะต้องเว้นช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนได้คิดแสวงหาคำตอบ
4. ไม่ย้าคำถาม การย้าคำถามหรือการถามซ้ำจะทำให้ผู้เรียนขาดความสนใจในคำถามของผู้ไ้ช้ เพราะเกิดการเรียนรู้ว่าผู้ไ้ช้จะต้องถามซ้ำๆ ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องสนใจคำถามของผู้ไ้ช้
5. ถามด้วยคำถามที่ชัดเจน (clear) มีความเฉพาะเจาะจง (specific) เพราะคำถามที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจงจะทำให้ผู้เรียนมีประเด็นการคิดหาคำตอบ การตั้งคำถามที่กว้างมากเกินไป ทำให้ผู้เรียนสับสนว่าผู้ไ้ช้ต้องการถามอะไร
6. ถามทีละหนึ่งคำถาม ไม่ถามหลายคำถามในครั้งเดียวกัน เพราะทำให้คำถามลดความสำคัญลง และยังทำให้ผู้เรียนเกิดความสับสนอีกด้วย

7. ใช้คำถามที่หลากหลาย ได้แก่ คำถามปลายปิด คำถามปลายเปิด ตลอดจนการเชื่อมโยงสาระที่ถามให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริง เป็นเรื่องใกล้ตัวผู้เรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนให้ความสนใจคำถามมากยิ่งขึ้น

กลยุทธ์การตอบสนองต่อคำตอบของผู้เรียน

1. ผู้โค้ชตั้งข้อตกลงเบื้องต้นกับตนเองว่า คำตอบของผู้เรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ไม่ว่าจะ เป็นคำตอบที่ถูกหรือผิด ผู้โค้ชจะให้ความสนใจกับทุกคำตอบ
2. ไม่ขัดจังหวะการตอบคำถามของผู้เรียนโดยไม่จำเป็น โดยเปิดโอกาสให้ตอบคำถามได้อย่างเต็มที่ และถ้าสิ่งที่คุณเรียนตอบนั้นมีประเด็นที่น่าสนใจ ผู้โค้ชอาจตั้งคำถามต่อเนื่องไปได้
3. แสดงท่าทางให้ความสนใจกับคำตอบของผู้เรียน ไม่ว่าจะ คำตอบนั้นจะถูกต้องหรือไม่ก็ตาม การแสดงท่าทางให้ความสนใจดังกล่าว เป็นการให้แรงเสริมกับผู้เรียนให้ตอบคำถามได้มากขึ้น
4. ไม่ด่วนสรุปตัดสินคำตอบของผู้เรียน ว่าเป็นคำตอบที่ไม่ถูกต้อง หรือเป็นคำตอบที่ไม่เข้าท่า แต่ผู้โค้ชควรให้คำแนะนำหรือแสดงความคิดเห็นของตนเองเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจที่ถูกต้อง

5. ถ้าผู้เรียนไม่ตอบคำถามใดๆ ผู้โค้ชควรตั้งคำถามใหม่ ที่ง่ายกว่าคำถามเดิม และเมื่อผู้เรียนตอบคำถามที่ง่ายนั้นได้แล้ว จึงกลับมาถามคำถามเดิมที่ผู้เรียนไม่ตอบอีกครั้ง

ประเภทของคำถาม

คำถามที่ใช้ถามผู้เรียนมีหลายประเภท แต่ละประเภท มีจุดมุ่งหมายในการถามที่แตกต่างกัน แต่ล้วนใช้เป็นคำถามที่กระตุ้น การคิดของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ผู้โค้ชควรใช้ประเภทคำถามที่มีความ หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในลักษณะต่างๆ ซึ่งมีตัวอย่าง ประเภทคำถาม และตัวอย่างคำถาม ดังต่อไปนี้

1. คำถามตรวจสอบผลการเรียนรู้
 - 1) องค์ประกอบของสิ่งมีชีวิตคืออะไร
 - 2) การออกกำลังกายมีประโยชน์อย่างไร
2. คำถามที่ให้ผู้เรียนอธิบายขยายรายละเอียด
 - 1) อธิบายความหมายของคำว่าประชาธิปไตย
 - 2) อธิบายความเกี่ยวข้องกันระหว่างมนุษย์ กับสิ่งแวดล้อม

3. คำถามที่ใช้ตรวจสอบทัศนคติของผู้เรียน
 - 1) นักเรียนคิดว่าคณิตศาสตร์มีประโยชน์อย่างไร
 - 2) นักเรียนคิดว่าการทำความดีนั้นทำง่ายหรือยาก

4. คำถามที่ชี้ให้ผู้เรียนมีมุมมองที่หลากหลาย
 - 1) นักเรียนคิดว่ายังมีวิธีการอื่นอีกหรือไม่
 - 2) นักเรียนคิดว่าเรื่องนี้ดีและข้อเสียอย่างไร

5. คำถามที่ให้ผู้เรียนลงสรุปแนวคิดหรือสรุปความรู้
 - 1) นักเรียนได้ความรู้อะไรจากการเรียนเรื่องนี้
 - 2) ใจความสำคัญของเรื่องนี้คืออะไร

6. คำถามที่ให้ผู้เรียนสนับสนุนความคิดของตนเอง
 - 1) นักเรียนเห็นด้วยกับเรื่องนี้เพราะอะไร
 - 2) นักเรียนตัดสินใจแบบนี้เพราะอะไร

7. คำถามที่ให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
 - 1) นักเรียนคิดอย่างไรกับเรื่องนี้
 - 2) นักเรียนเห็นด้วยกับเรื่องนี้หรือไม่

8. คำถามที่ให้ผู้เรียนให้เหตุผลเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
 - 1) นักเรียนคิดว่าเพราะเหตุใดเราจึงควรประหยัด
 - 2) ทำไมสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญกับมนุษย์

9. คำถามที่ให้ผู้เรียนแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา
 - 1) นักเรียนคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจะแก้ไขอย่างไร
 - 2) นักเรียนคิดว่ามีวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างไร

10. คำถามที่ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มเติม
 - 1) นักเรียนคิดว่าสิ่งที่ต้องศึกษาเพิ่มเติมคืออะไร
 - 2) นักเรียนคิดว่าจะหาความรู้เพิ่มเติมได้จากที่ใด

11. คำถามที่ให้ผู้เรียนทำนายปรากฏการณ์บางอย่าง
 - 1) นักเรียนคิดว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับเหตุการณ์นี้
 - 2) ถ้าสิ่งนี้เกิดขึ้นนักเรียนคิดว่าจะเกิดอะไรต่อไป

12. คำถามที่ให้ผู้เรียนทบทวนผลการเรียนรู้ของตนเอง
 - 1) นักเรียนคิดว่าคำตอบที่ได้มีข้อผิดพลาดอะไร
 - 2) นักเรียนมั่นใจในคำตอบของตนเองหรือไม่

13. คำถามที่ให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายของตนเอง
- 1) นักเรียนมีเป้าหมายในการเรียนว่าอย่างไร
 - 2) วันนี้นักเรียนต้องการเรียนรู้เรื่องใด
14. คำถามที่ให้ผู้เรียนวางแผนการพัฒนาตนเอง
- 1) นักเรียนคิดว่าจะวางแผนการเรียนอย่างไร
 - 2) นักเรียนจะวางแผนอย่างไรให้ผลงานมีคุณภาพ
15. คำถามที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง
- 1) นักเรียนคิดว่าตนเองมีความเก่งในเรื่องใด
 - 2) นักเรียนเชื่อหรือไม่ว่าตนเองจะทำได้สำเร็จ

หมายเหตุ ผู้ใช้สามารถปรับปรุงโครงสร้างของคำถามแต่ละประเภทให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่จัดการเรียนการสอนได้

ทำไม ถ้าใช้ผิดที่ ผิดเวลา ผิดประเด็น

อาจสื่อว่ามีความไม่พอใจแฝงอยู่

ทำไม เป็นคำถามที่ดี ทำให้ผู้ถูกถาม คิดลึกซึ้ง หยุดคิด
ไตร่ตรอง ตรวจสอบการกระทำ ว่ากำลังทำอะไรอยู่

ผู้สอนควรปรับเปลี่ยนการใช้คำถามที่ขาดพลังให้เป็นคำถามที่ทรงพลัง (power questions) เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการรู้คิดของผู้เรียน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

คำถามทั่วไป

- เราจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้หรือไม่

คำถามทรงพลัง

- การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของเราควรทำอย่างไร

คำถามทั่วไป

- ครูทนอารมณ์ฉุนเฉียวของเธอไม่ไหวแล้ว

คำถามทรงพลัง

- เวลาที่นักเรียนโมโห ฉุนเฉียว นักเรียนคิดว่ามันกระทบความสัมพันธ์กับคนที่นักเรียนสนิทที่สุดอย่างไร

คำถามทั่วไป

- นักเรียนต้องคิดริเริ่มให้มากกว่านี้

คำถามทรงพลัง

- ช่วยอธิบายความคิดริเริ่มของนักเรียนว่าคืออะไร

คำกล่าวทั่วไป

- เธอต้องทำงานเป็นทีมให้มากขึ้น

คำถามทรงพลัง

- เธอคิดว่าการทำงานเป็นทีมมีประโยชน์อย่างไร

คำถามที่ทรงพลัง 5 ประเภท

การตั้งคำถามที่ทรงพลังจำแนกออกได้ 5 ประเภท ดังนี้

1. คำถามกระตุ้นให้มีจุดหมายในการคิด (focus questions)

เป็นคำถามที่ใช้ถามเพื่อให้ผู้เรียนกำหนดจุดมุ่งหมายในการคิดอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งการกำหนดจุดมุ่งหมายในการคิดเป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการใช้ความคิด มีตัวอย่างคำถามดังต่อไปนี้

- สิ่งที่นักเรียนต้องการทำให้สำเร็จคืออะไร
- จุดมุ่งหมายของนักเรียนคืออะไร
- นักเรียนกำลังจะตัดสินใจในเรื่องอะไร
- ผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร
- ต้องมีปัจจัยอะไรบ้างจึงจะประสบความสำเร็จ

2. คำถามกระตุ้นความปรารถนา (passion questions)

เป็นคำถามที่ทำให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายทางการเรียนรู้ของตนเอง หรือความปรารถนาที่จะเรียนรู้ มีตัวอย่างคำถามดังต่อไปนี้

- สิ่งที่นักเรียนอยากรู้คืออะไร
- นักเรียนอยากประสบความสำเร็จในการเรียนอย่างไร
- นักเรียนคาดหวังว่าอนาคตของนักเรียนจะเป็นอย่างไร
- นักเรียนประสงค์จะทำกิจกรรมการเรียนรู้อะไร
- จุดมุ่งหมายในชีวิตของนักเรียนคืออะไร

3. คำถามที่เสริมพลัง (empowerment questions)

เป็นคำถามที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ทั้งด้านการคิด การกระทำ และการตัดสินใจ มีตัวอย่างคำถามดังต่อไปนี้

- นักเรียนคิดว่าจะตัดสินใจในเรื่องนี้อย่างไร
- นักเรียนมีความคิดเห็นในเรื่องนี้เป็นอย่างไร
- นักเรียนคิดว่าสิ่งที่นักเรียนทำได้ดีคืออะไร
- สิ่งที่นักเรียนภาคภูมิใจคืออะไร
- สิ่งที่นักเรียนจะปรับปรุงและพัฒนาต่อไปคืออะไร

4. คำถามกระตุ้นแรงบันดาลใจ (inspiration questions)

เป็นคำถามที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการที่จะคิด และกระทำการต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ต้องอาศัยแรงจูงใจ จากภายนอก มีตัวอย่างคำถามดังต่อไปนี้

- นักเรียนคิดว่าทำงานชิ้นนี้ดีที่สุดแล้วหรือยัง
- สิ่งที่นักเรียนคิดว่าจะต้องทำให้ดีที่สุดในชีวิตคืออะไร
- นักเรียนคิดว่ากำลังทำในสิ่งที่ควรทำหรือไม่
- นักเรียนคิดว่าตนเองเป็นคนเก่งแล้วหรือยัง
- ทำอย่างไรให้สิ่งที่นักเรียนคาดหวังนั้นเป็นจริง

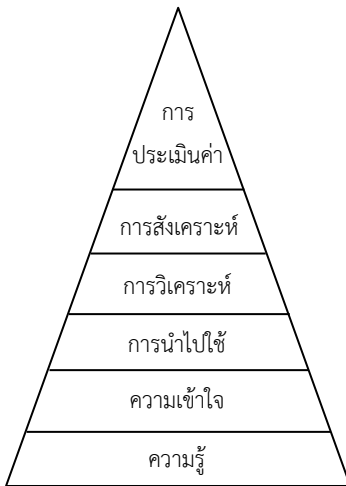
5. คำถามเชิงลึก (depth questions)

เป็นคำถามที่ทำให้ผู้เรียนใช้ความคิดวิเคราะห์ คิดวิพากษ์ คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ คิดอย่างเป็นระบบ คิดแก้ปัญหา รวมทั้ง การสะท้อนคิด (reflection) มีตัวอย่างคำถามดังต่อไปนี้

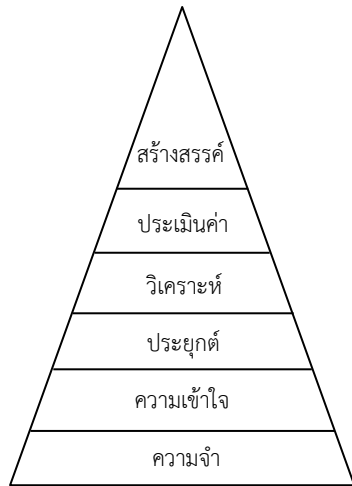
- นักเรียนคิดว่าสาเหตุของปัญหานี้คืออะไร
- นักเรียนคิดว่าจะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร
- นักเรียนคิดว่าเรื่องนี้เป็นความจริงหรือไม่เพราะอะไร
- นักเรียนคิดว่าเรื่องนี้น่าเชื่อถือได้หรือไม่เพราะอะไร
- นักเรียนคิดว่าเรื่องนี้มีข้อดีข้อเสียอย่างไร

คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถาม

การตั้งคำถามที่ดี ควรเป็นคำถามที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดในระดับต่างๆ ได้แก่ ความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ การวิเคราะห์ การประเมินค่า และการสร้างสรรค์ ซึ่ง Anderson, and Krathwohl. (2001) ได้ปรับปรุงลำดับชั้นการรู้คิด (cognitive domain) ของ Bloom (1956) ดังแผนภาพต่อไปนี้



Bloom. (1956)



Anderson and Krathwohl. (2001)

แผนภาพ 4 ลำดับชั้นการรู้คิดของ Bloom และ Anderson and Krathwohl

จากการปรับปรุงลำดับชั้นการรู้คิดดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดคำกริยา (action verb) ที่สอดคล้องกับลำดับชั้นการรู้คิด ซึ่งมีรากฐานมาจากคำกริยาที่ Bloom ได้คิดค้นไว้ ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถามตามลำดับชั้นการรู้คิด

ระดับการคิด	คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถาม
สร้างสรรค์	ออกแบบ เรียบเรียง สร้าง วางแผน ประมวล กำหนด ประดิษฐ์ ตั้งสมมติฐาน เปลี่ยน ทดแทน เขียน พัฒนา สรุปอ้างอิง บูรณาการ ปรับปรุง จัดระบบ เตรียมการ ผลิต จัดเรียงใหม่ เรียบเรียงใหม่ แก้ไขให้ดีขึ้น เลือก
ประเมินค่า	ตัดสิน ตัดสินใจ ประเมิน เลือก ประเมิน ให้คะแนน ทำนาย เลือก ทดสอบ เรียงลำดับความสำคัญ พิจารณา ลงความเห็น วิพากษ์ วิจารณ์ ดิชม โน้มน้าว ชักจูง วัด ปกป้อง ลงความเห็น

ตาราง 5 คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถามตามลำดับขั้นการรู้คิด (ต่อ)

ระดับการคิด	คำกริยาที่ใช้ในการตั้งคำถาม
วิเคราะห์	วิเคราะห์ เปรียบเทียบ จัดประเภท อธิบายความแตกต่าง จัดกลุ่ม คัดแยก คำนวณ อนุมาน แนะนำ เลือก จำแนก แยกแยะ เชื่อมโยง บ่งชี้ สืบรวจ ระบุความสัมพันธ์
ประยุกต์	แก้ปัญหา ประยุกต์ สาธิต แสดงตัวอย่าง ใช้ เปลี่ยน เลือก แสดง ทำให้สมบูรณ์ เตรียม สอน จัดการ ทดลอง ใช้แทน
ความเข้าใจ	อธิบาย บรรยาย ตีความ ขยายความ สรุป ทำให้ชัดเจน อภิปราย แปล เทียบเคียง สรุป กล่าวอ้าง
ความจำ	ระบุ บอกชื่อ จับคู่ เลือก ระลึก ท่อง อ่าน บันทึก เขียน ทำสัญลักษณ์ ทำเครื่องหมาย บอกรายการ

การตั้งคำถามที่ทรงพลัง จะนำคำกริยาข้างต้นไปผสมผสานกับสาระสำคัญ (main concept) แล้วนำมาเรียบเรียงเป็นข้อคำถามที่มุ่งวัดผลการเรียนรู้ด้านการรู้คิด

9. การสะท้อนคิด (Reflection)

การสะท้อนคิด หมายถึง การให้ผู้เรียนคิดไตร่ตรอง ทบทวน (reflective thinking) พิจารณาสິงต่างๆ อย่างรอบคอบ มีเหตุผล ด้วยสติและปัญญา เป็นวิธีการทบทวนประสบการณ์จากการ ปฏิบัติของตนเอง เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ การสร้างความรู้ การค้นพบ จุดเด่น และจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การสะท้อนคิด เป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการคิดผ่านประสบการณ์ที่มีผลต่ออารมณ์ และความรู้สึก ช่วยให้เกิดการหยั่งรู้และค้นพบตนเอง การเขียนบันทึก การสะท้อนคิดยังช่วยให้ค้นพบข้อมูลเชิงประจักษ์ที่นำไปสู่การคิด อย่างมีวิจารณญาณ

การสะท้อนคิดมีประโยชน์ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ 6 ชั้น ดังต่อไปนี้

1. สร้างความตระหนัก ใช้สถานการณ์กระตุ้นความรู้สึก และความคิด
2. ทบทวนและตระหนักถึงความรู้สึก บันทึก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. ทบทวนข้อเท็จจริง เขียนบันทึก และนำไป แลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. หาข้อมูล วิเคราะห์ เพื่อทำความเข้าใจเหตุการณ์นั้น

5. ปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ ปรับมุมมอง ความคิด ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้
6. การนำความรู้จากการสะท้อนคิดไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่

การสะท้อนคิด 3 ระยะ

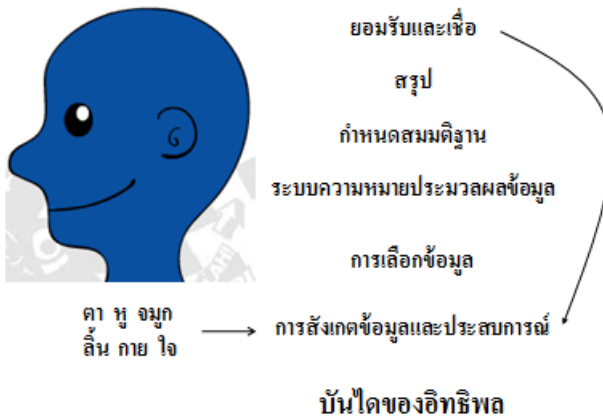
Reflection on action เกิดขึ้นหลังจากประสบการณ์ เป็นการมองย้อนสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้น

Reflection in action เกิดขึ้นในขณะที่อยู่ในสถานการณ์ ที่ไม่มีคำตอบชัดเจน และทำให้หยุดคิด เพื่อหาทางออก แก้ปัญหาขณะทำกิจกรรม

Reflection for action เป็นการเปิดความคิดที่มุ่งจะวางแผนการแก้ปัญหาในอนาคต

การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการประมวลผลทางสมอง เรียกว่า Mental Model เริ่มจากการรับข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสต่างๆ นำไปสู่การสังเกตข้อมูลและประสบการณ์ การเลือกข้อมูล การแปล

ระบบความหมายประมวลผลข้อมูล การกำหนดสมมติฐาน การสรุป และเกิดการยอมรับและความเชื่อ นอกจากนี้การสะท้อนคิดยังช่วยให้เกิดการคิดที่เป็นระบบ ที่มองเห็นความเป็นองค์รวมซึ่งถือว่าเป็นระบบใหญ่ และส่วนที่เป็นองค์ประกอบต่างๆ คือระบบย่อย มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน กระบวนการสะท้อนคิดของ Mental Model แสดงได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 5 กระบวนการสะท้อนคิดของ Mental Model

การถอดบทเรียน (lesson - learned)

การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีมีหลายวิธีการถอดบทเรียน (lesson - learned) เป็นวิธีการหนึ่งที่มีมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความรู้และประสบการณ์หลังการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ สามารถพัฒนาการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหรือการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

นอกจากนี้การถอดบทเรียนยังเป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเป็นระบบต่อคณะทำงานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติกิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเป็นการกระตุ้นให้คณะทำงานเกิดความตื่นตัว และมีความรู้สึกผูกพัน (involve) อยู่กับกิจกรรม เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยเน้นผลการปฏิบัติว่าเป็นไปตาม “สิ่งที่คาดหวัง” อย่างไรให้ผู้เรียนได้รู้จักทบทวนตนเอง การจับประเด็นความรู้ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ภายหลังจากทำกิจกรรมของกลุ่มรวมทั้งทบทวนและสะท้อนบทเรียนเพื่อนำไปสู่การวางแผนต่อไป

สุนทรียสนทนา (Dialogue)

คือ วิธีการถอดบทเรียน ที่มีมุ่งใช้การสนทนาอย่างครุ่นคิด และผลิดอกออกผลเป็นกระบวนการพูดจา เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยผ่านการครุ่นคิดอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้เกิดความคิดใหม่

มุมมองใหม่ที่ผลิดอกออกผล การสนทนาแบบนี้จะทำให้แต่ละคนพยายามฟังคนอื่น และตั้งคำถามเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ร่วมกัน

สุนทรียสนทนา การสร้างพื้นที่ทางสังคมใหม่ที่เอื้อต่อการคิดร่วมกันอย่างเสมอภาค การสนทนาที่นำไปสู่การคิดร่วมกัน ฟังซึ่งกันและกันโดยไม่มีการตัดสินข้อสรุปใดๆ ความคิดที่ดี เกิดจากการฟังที่มีคุณภาพ การตั้งใจฟังกัน การเข้าใจ การเท่าเทียมร่วมกัน มีสมาธิอยู่กับตัวเอง และเสียงที่ได้ยิน ให้ความเข้าใจกับเสียงผู้อื่น กำหนดใจรับรู้ความเจียบด้วยความรู้สึกเชิงบวก

สุนทรียสนทนา เน้นการฟังอย่างสงบ ฟังอย่างลึก (Deep Listening) เมื่อสงบและลึกก็สัมผัสความจริงได้ ทำให้เกิดปัญญาจะคิดจะพูด จะทำ ก็ผ่านสภาวะทางปัญญามาแล้ว จึงตรงต่อความจริง เกิดประโยชน์มากกว่าการคิด การพูด การกระทำอย่างตื้นๆ สุนทรียสนทนาจะทำให้จิตสงบและประสพอิสรภาพ

สุนทรียสนทนา มุ่งเน้นการสื่อสารของมนุษย์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกระหว่างกัน สร้างความละเอียดอ่อน (awareness and sensibility) ที่มองไปถึง “ความคิดที่แฝงอยู่ภายใน” (Tacit) ซึ่งกลายเป็นสิ่งเพาะเลี้ยงความขัดแย้งของแต่ละบุคคล และอาจกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างกันได้

การจัดการความคิดที่ยึดมั่นถือมั่นหรือความเป็นตัวตน โดยมีหลักการของสุนทรียสนทนา 3 ประการ ได้แก่

1. หลักความเท่าเทียมกัน การสนทนาที่ดีเป็นการจัดสลายอำนาจ ให้ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการแห่งความคิดร่วม

2. หลักการรับฟังอย่างลึกซึ้งเมื่อมีคนกำลังพูด รวมทั้งรับฟังเสียงแห่งความเจ็บที่เกิดขึ้นในวงสนทนาขณะที่ยังไม่มีผู้พูด โดยถือว่าความเจ็บเป็นสิ่งปกติไม่จำเป็นต้องรู้สึกอึดอัดที่ไม่มีคนพูด

3. หลักการเฝ้าดูจิตใจและความคิดที่เกิดขึ้นอย่างไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด เฝ้าดูความคิดของตนเองที่เกิดขึ้นมาใหม่ ประเมินความรู้สึกว่า อาจจะเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือไม่

ลักษณะของการถอดบทเรียน

1. บทเรียนจะอธิบายเหตุการณ์ และเงื่อนไขที่เกิดขึ้น
2. คำอธิบายจะต้องมีคุณค่าไปสู่การปฏิบัติ
3. คำอธิบายจะมีคำสำคัญ (keywords) หรือ Main Concepts ที่เกิดจากการเรียนรู้ในกระบวนการนั้น
4. บทเรียนที่เกิดขึ้น เมื่อจบเหตุการณ์หรือบทเรียนที่สังเคราะห์ จากสารสนเทศที่เก็บสะสมข้อมูลในอดีต

การถอดบทเรียนเป็นกระบวนการ

ขั้นตอนการถอดบทเรียนต้องอาศัยปัจจัย และองค์ประกอบที่เหมาะสม องค์ประกอบของผู้ถอดบทเรียน ด้านความพร้อม คุณสมบัติ ทักษะการสื่อสาร การเปิดใจ ความมุ่งมั่น ที่จะเรียนรู้ มากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์ องค์ประกอบของผู้ถอดบทเรียน เป็นการแบ่งปันความรู้ เพื่อขยายสิ่งดีๆ ให้เกิดการเรียนรู้ต่อยอดขึ้นไป

วิธีการถอดบทเรียน

1. ต้องตอบโจทย์ การถอดบทเรียนอะไร เพื่ออะไร
2. ใครคือบุคคลที่จะถอดบทเรียน การถอดบทเรียนของคนอื่น หรือการถอดบทเรียนตัวเอง
3. วิธีการถอดบทเรียน ควรเลือกวิธีการให้เหมาะสมกับผู้ถอดบทเรียน
4. แบบปฏิบัติที่ดี (best practice) อาจจะมีประเด็นที่คล้ายกัน แต่แตกต่างกันบริบท การหาบทเรียนที่ดีถือว่าได้ความรู้ที่มีคุณค่ามีพลัง
5. สนทนาสนทนา (dialogue) เป็นกลไกสำคัญในการถอดบทเรียนที่มากกว่าการตั้งคำถาม

6. บทเรียนมิใช่ความแตกต่างที่เกิดขึ้น จากสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ตามนัยของการตั้งสมมติฐานการวิจัยอะไรที่ทำให้เกิดความแตกต่างนั้น เป็นปัจจัยก่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างไร สิ่งนี้คือบทเรียน

ปัจจัยความสำเร็จของการสะท้อนคิด

คือ

การตั้งคำถามที่ทรงพลัง

ใบงานการถอดบทเรียน

คำชี้แจง ให้ผู้เรียนทบทวนถึงสาระและกิจกรรมการเรียนรู้
แล้วถอดบทเรียนลงในตารางต่อไปนี้ แล้วนำมา
แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน

ประเด็นการถอดบทเรียน	บทเรียนที่นักเรียนได้รับ
สิ่งที่คาดหวังในการเข้าร่วมกิจกรรม การเรียนรู้คืออะไร	
สิ่งที่ได้เรียนรู้ในวันนี้คืออะไร	
เชื่อในสิ่งที่ได้เรียนรู้จากผู้โค้ชหรือไม่	
ถ้าเชื่อ เชื่ออย่างไร เพราะเหตุใด	
เพราะเหตุใดจึงคิดว่าสิ่งที่ได้รับจากผู้โค้ช เป็นสิ่งที่ถูกต้อง	
ถ้าไม่เชื่อ มีสาเหตุมาจากอะไร	
สิ่งที่จะเรียนรู้ต่อยอด คืออะไร	

10. การเรียนรู้ยุคใหม่จากการใส่ใจของผู้โค้ช

สอนให้จำ
ทำให้ดู
อยู่ให้เห็น
เป็นสัมผัสได้

แนวคิดการจัดการเรียนรู้

1. เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน
2. ตอบสนองธรรมชาติของผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. เน้นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้
5. กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์
6. การประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

“การเรียนรู้” ไม่จำกัดอยู่เฉพาะห้องสี่เหลี่ยม
การเรียนรู้มีอยู่รอบตัว เกิดที่ชุมชนหรือที่บ้าน สามารถ
นำไปปรับใช้กับชีวิตได้จริง

จุดเน้นการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้รากเหง้า รู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ การเรียนรู้จากความจำ แล้วทำอะไรไม่ได้ การเรียนรู้จักตัวเอง พัฒนาภายใน เจริญสติ การอยู่ร่วมกับธรรมชาติ ยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายในพหุวัฒนธรรม

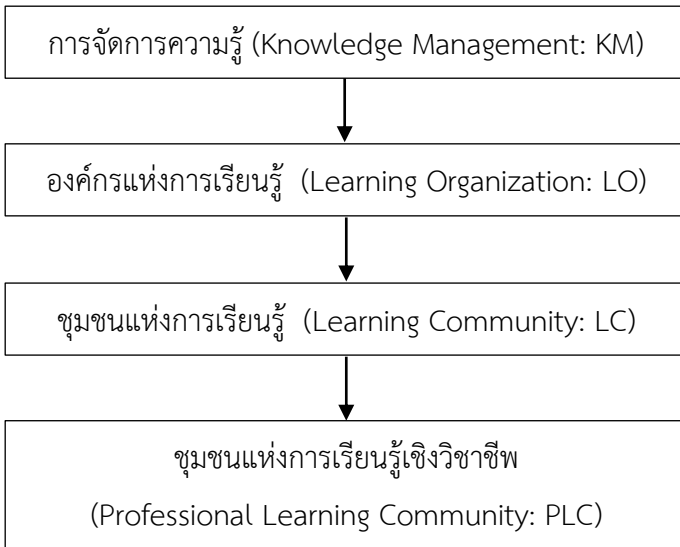
ลักษณะการจัดห้องเรียนจะเปลี่ยนเป็น Learning Innovative Center: LIC ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน บางครั้งจะเข้าไปเรียนในพื้นที่เพื่อหาข้อเท็จจริงและความรู้ในพื้นที่หรือใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

เรียนที่บ้าน ทำการบ้านที่โรงเรียน (Flipped Classroom) ผู้เรียนไม่ต้องการให้ผู้โค้ชอยู่ในชั้นเรียนเพื่อบอกความรู้ เพราะสามารถเข้าถึงความรู้ได้ด้วยตนเอง สิ่งที่ผู้เรียนต้องการ คือ การแลกเปลี่ยนกับผู้โค้ช เวลาติดขัดและต้องการความช่วยเหลือ เพื่อเสริมสร้างทักษะ การคิด และทักษะทางสังคม

การเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility Learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม ตอบโจทย์ผู้เรียนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือการแก้ไขปัญหาของสังคม ในลักษณะต่างๆ เช่น การเรียนรู้โดยใช้โครงงาน (Project – Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research – Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem – Based Learning)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การเรียนรู้ร่วมกันทั้งผู้โค้ชและผู้เรียน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เป็นพัฒนาการของ**การจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community)** มาตามลำดับ ดังแผนภาพต่อไปนี้



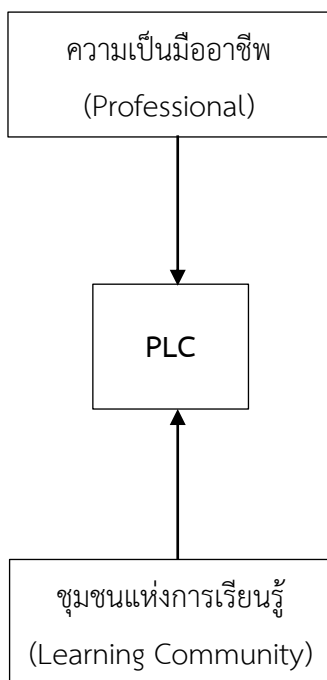
แผนภาพ 6 พัฒนาการของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเป็นการผสมผสานแนวคิด 2 ประการ ได้แก่

1) ความเป็นมืออาชีพ (professional) หมายถึง การทำอะไรได้ดีกว่ามือสมัครเล่น การไม่ทำร้ายสังคม จากความเชี่ยวชาญของตน การมีความสุจริตแห่งวิชาชีพ การมีความสุขจากการได้ทำประโยชน์แก่สังคม และการตระหนักถึงจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ซึ่ง ความเป็นวิชาชีพ ประกอบด้วย มีหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ที่ได้มาตรฐาน มีการฝึกปฏิบัติทางวิชาชีพ และมีองค์กรวิชาชีพรับรอง

2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning community) ซึ่งหมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพของผู้เรียนร่วมกัน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (collaborative learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (field) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (sharing learning) อย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการสอน (focus on learning rather than on teaching) การทำงานร่วมกัน (work collaborative) และความรับผิดชอบต่อตนเอง (self - accountable)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
(Professional Learning Community: PLC)



แผนภาพ 7 การผสมผสานแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จุดเน้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้โค้ชกับผู้โค้ช และผู้โค้ชกับผู้เรียน ที่เป็นมากกว่า การจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังมีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด เป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (transformative learning)

นอกจากนี้ องค์กรความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียนของผู้โค้ชแต่ละคน จะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหา และเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ส่งผลทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้ mentor และ coaching เป็นกลไก การขับเคลื่อนของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

*การเรียนรู้ตามสภาพจริงในพื้นที่ เป็นความจริง ความรู้
ที่มาจากพื้นที่สอดคล้องกับบริบทของความเป็นไทย
สอดคล้องกับวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา คุณลักษณะ
ความเกรงใจ การเคารพอาวุโส ความเป็นกัลยาณมิตรแบบเครือญาติ*

เทคนิคการปรับ (modify) การออกแบบการจัดการเรียนรู้

การโค้ชที่ดีจะต้องสามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียนรายบุคคลได้ ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้เมื่อได้รับการโค้ชด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสม เทคนิคการปรับ (modify) ให้การโค้ชเหมาะสมกับผู้เรียน มีดังต่อไปนี้

1. การเพิ่ม (add) สาระสำคัญในสิ่งที่เป็นความรู้ใหม่ และจำเป็นต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ที่เป็นปัจจุบัน ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. การลด (subtract) สาระสำคัญ (concept) ที่ผู้เรียนรู้แล้ว รวมทั้งกิจกรรมที่ไม่จำเป็นออก เพื่อเป็นการประหยัดเวลาในการเรียนรู้

3. การบูรณาการ (integration) ผสมผสานสาระสำคัญ กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล ระหว่างการจัดการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการและช่วยเหลือผู้เรียนแต่ละบุคคล

4. การหลอมรวม (infuse) ผสมผสานในสิ่งที่ใกล้เคียงกัน ให้มีความชัดเจนและลดเวลาการทำกิจกรรมรวมทั้งการประเมินที่ซ้ำซ้อน

การเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม ทำให้เกิดนวัตกรรม การสร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ความเชื่อ และค่านิยม ได้อย่างมีคุณภาพ และมีความสุข ซึ่งการเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรมมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การเรียนแบบ Multi - Disciplinary Team ที่ผู้เรียน ได้เรียนรู้กับบุคคลอื่นอย่างหลากหลาย เช่น เรียนกับบุคคลที่มีช่วงวัย ต่างกัน มีแนวคิด วิธีการทำงานที่แตกต่างกัน แต่เรียนรู้ร่วมกันได้

2. การเรียนรู้ที่จะฟัง จากคนอื่น ฟังเรื่องราวที่เราไม่เชื่อ จากบุคคลอื่น นวัตกรรมจะเกิดขึ้น การฟังเป็นการเปิดโอกาสการเรียนรู้ สิ่งใหม่ให้กับตนเอง การฟังอย่างสงบ ไม่ด่วนสรุป ไม่ด่วนตัดสินคนอื่น

3. การมีโครงการทำร่วมกัน (project work) สร้างความหลากหลายทางความคิดนำมาร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนของโลก ปัจจุบันและอนาคต

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะสร้างคุณลักษณะความเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ทำให้ปฏิบัติต่อกันด้วยความรักและเมตตา

การเรียนรู้ 3 ลักษณะ

1. **การเรียนรู้ด้วยการดู** คือ การเรียนรู้จากการดู ภาษากายของผู้โค้ช และเกิดเป็นภาพ ชอบนั้งอยู่หน้าห้อง เรียนรู้ได้ดีจากสื่อที่เป็นภาพ ชอบพิจารณารายละเอียดไปด้วย ซึ่งโค้ชที่ดีควรใช้สื่อเทคโนโลยีช่วยการโค้ช จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น

2. **การเรียนรู้ด้วยการฟัง** คือ การเรียนรู้จากการฟังบรรยาย การสัมมนาแลกเปลี่ยน การพูดคุย จะตีความคำพูดด้วยการสังเกต น้ำเสียง ชอบการพูดมากกว่าการเขียน โค้ชควรมีความสามารถในด้าน การอธิบายขยายความ การเล่าเรื่อง กระตุ้นการคิดและจินตนาการ ตลอดจนการพูดโน้มน้าว

3. **การเรียนรู้ด้วยการสัมผัส** คือ การเคลื่อนไหว การกระทำ คือ เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ชอบสำรวจ นิ่งนิ่งๆ นานไม่ได้ ไม่ชอบอ่าน จำได้ในสิ่งที่ทำ ผู้โค้ชควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง มีการวางแผน การปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติของตนเอง บทบาทของผู้โค้ชสำหรับผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยการสัมผัส ควรให้คำติชม และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาผลงาน และควรหลีกเลี่ยงการพูดอธิบายขยายรายละเอียด

สอนน้อย...เรียนรู้มาก (Teach Less Learn More: TLLM)

การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ ศตวรรษ ที่ 21 การจัดการเรียนรู้ต้องเปลี่ยนทั้งในและนอกห้องเรียน การจัดการเรียนรู้สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดแนวคิดใหม่ การคิดวิเคราะห์ รอบด้าน สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมุ่งมั่นเพื่อการแสวงหาความรู้ เน้นคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เรียนน้อยไม่ได้แปลว่าแย่ เรียนมากไม่ได้แปลว่าดี ผู้เรียน หันหน้าหนีการฟังบรรยาย โดยอ่านหนังสือมาสอบ กระบวนการเรียนรู้ ใช้ปัญหาเป็นตัวตั้ง ค้นคว้าด้วยตนเอง ลงมือปฏิบัตินอกห้องเรียน เป็นแนวทางให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ซึ่งมีแนวคิดสำคัญดังต่อไปนี้

1. เหตุผลของการจัดการเรียนรู้

1.1 ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สูงสุดในมิติต่างๆ ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ แรงบันดาลใจ

1.2 กระตุ้นผู้เรียนให้ใช้ศักยภาพของตนในการเรียนรู้

1.3 ช่วยผู้เรียนให้เกิดแนวคิด และการเรียนรู้ในสาระสำคัญของสิ่งที่เรียน

1.4 เตรียมผู้เรียนไปสู่การดำรงชีวิตในอนาคตมากกว่า การทดสอบต่างๆ

2. สิ่งจัดการเรียนการรู้

- 2.1 คุณภาพของผู้เรียนทั้งตัวบุคคล
- 2.2 ความอยากรู้
- 2.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 2.4 การคิดวิจารณ์ญาณ
- 2.5 กระบวนการเรียนรู้
- 2.6 ค่านิยม เจตคติ และระบบคิด
- 2.7 การตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. วิธีการจัดการเรียนรู้

- 3.1 เชื่อมโยงสิ่งจัดการเรียนรู้ไปสู่การลงมือปฏิบัติ
- 3.2 เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ แนะนำเป็นตัวอย่างให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้
- 3.3 ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- 3.4 ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับผู้เรียนรายบุคคล
- 3.5 ประเมินผลการเรียนรู้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา
- 3.6 ส่งเสริมจิตใจนวัตกรรม (spirit of innovation) การประกอบกิจการ และความกล้าหาญในการสร้างสิ่งใหม่

การเสริมพลังการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

การเสริมพลัง (empowerment) คือ กระบวนการปรับเปลี่ยนความรู้สึกของผู้เรียน ให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (self - confidence) ทศนคติที่มีต่อตนเอง ต่อสิ่งที่เรียนรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยเอื้อต่อการประสบความสำเร็จ

การเสริมพลัง เกี่ยวข้องกับการทำให้ศักยภาพที่แฝงอยู่ภายในตัวผู้เรียนปรากฏออกมาเป็นความจริง และการทำให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย ด้วยการให้ผู้เรียนได้เข้ามามีส่วนร่วมกับความสำเร็จ และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

นอกจากนี้ การเสริมพลังยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ในการกระทำสิ่งต่างๆ และสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

การเสริมพลัง มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

- 1) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ
- 2) การมีเสรีภาพในการเลือกที่จะปฏิบัติสิ่งต่างๆ
- 3) การมีส่วนร่วมในการคิดและการตัดสินใจ
- 4) ความรับผิดชอบร่วมต่อผลลัพธ์

วิธีการเสริมพลังมีดังต่อไปนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานและความคิดเห็นตลอดจนการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมต่างๆ ในการเรียนรู้

2. เสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
3. ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม
4. เสริมสร้างและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีทักษะและกระบวนการในการทำงานเป็นกลุ่ม
5. ให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว
6. ให้ข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงานของผู้เรียนเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการ
7. สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
8. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีโอกาสในการเลือกและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานภายในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองโดยอิสระ
9. ให้ความช่วยเหลือและบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
10. เสริมสร้างและสนับสนุนผู้เรียนให้มีความกล้าหาญในการคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และกล้าเผชิญปัญหาที่ท้าทายความคิดและความสามารถ

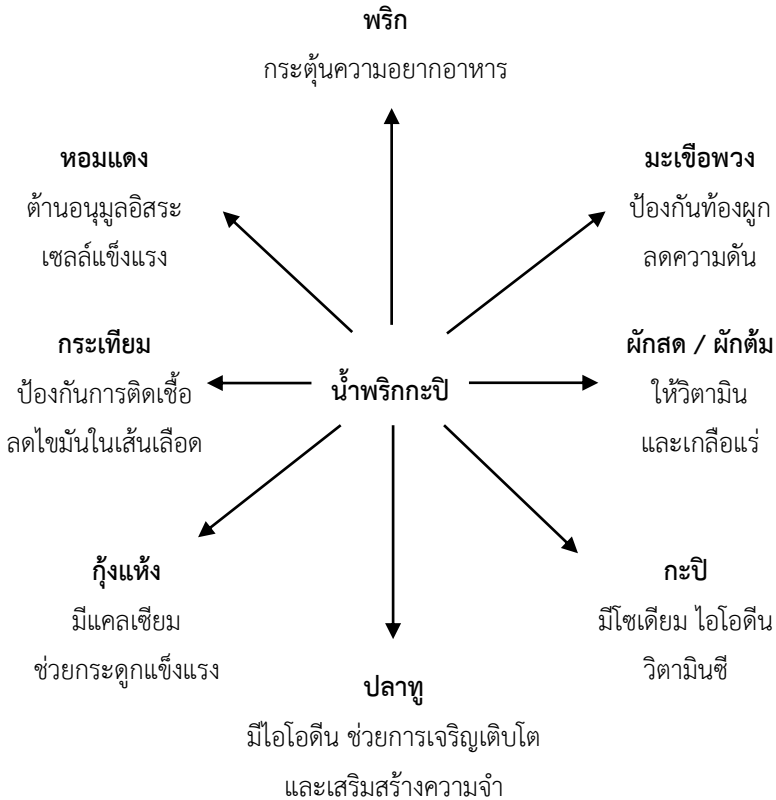
แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ ของผู้เรียนโดยผ่านกระบวนการโค้ช

1. มีความเข้าใจว่าผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การจัดการเรียนรู้ต้องมีความหลากหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบ การเรียนรู้ด้วยการดู รูปแบบการเรียนรู้ด้วยการฟัง รูปแบบการเรียนรู้ ด้วยการสัมผัส นอกจากนี้ยังมีจิตในการเรียนรู้ ทั้ง 6 แบบ ดังนั้นผู้โค้ช ควรใช้วิธีการจัดการเรียนรู้เพียงวิธีการเดียวกับผู้เรียนทั้งชั้นเรียน

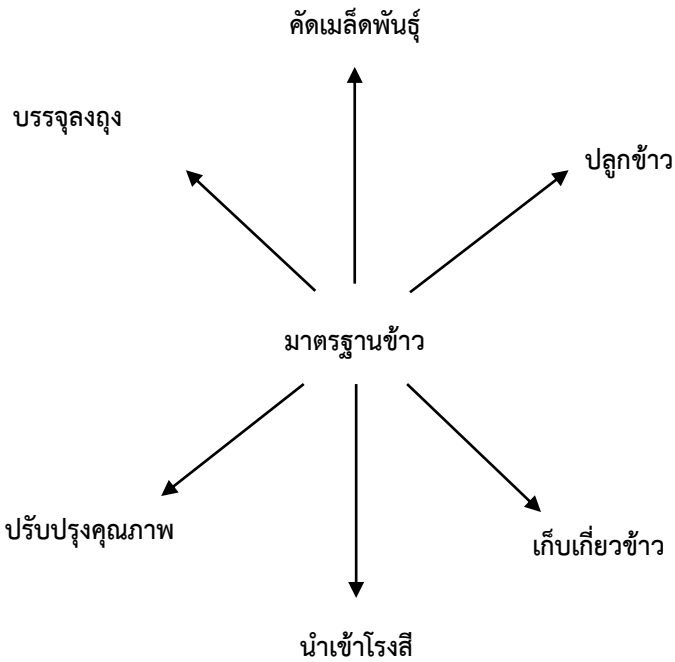
2. ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เรียน แต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเหมือนกันทั้งชั้นเรียน ช่วยทำให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่ตนเองชอบและถนัด เช่น ผู้เรียนที่ชอบ การอ่าน ควรได้รับโอกาสให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สรุปรูปร่าง นำเสนอ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนๆ

3. การสื่อสารกับผู้เรียนด้วยความเคารพในความแตกต่าง ของรูปแบบการเรียนรู้ วิธีคิด และยอมรับลักษณะเฉพาะของแต่ละคน ด้วยการเปิดใจรับฟัง ฟังโดยไม่ตัดสินหรือด่วนสรุป เคารพผู้เรียน ในฐานะที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การสื่อสารด้วยภาษาที่เป็นระดับ เดียวกัน ไม่ใช่อำนาจสั่งการ แต่ใช้การสร้างความร่วมมือจากผู้เรียน

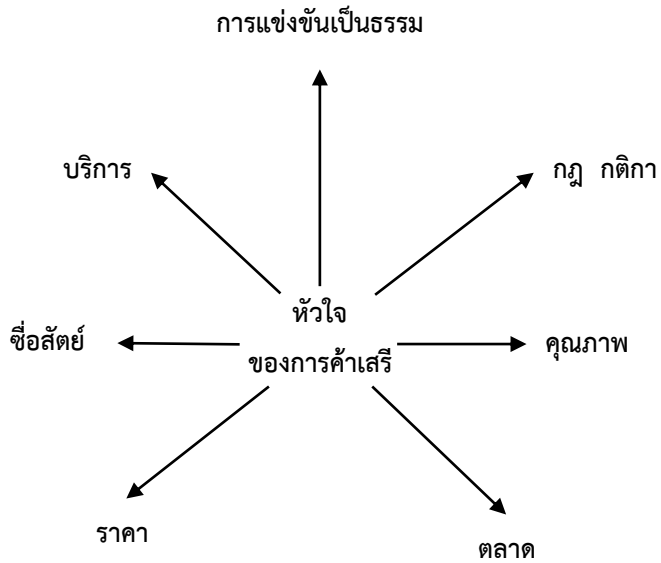
การวิเคราะห์สาระสำคัญ เรื่อง น้ำพริกกะปิ
จากการเรียนรู้แบบโครงงาน ผ่านกระบวนการโค้ช



การวิเคราะห์สาระสำคัญ เรื่อง
มาตรฐานข้าว
จากการเรียนรู้แบบสืบค้น ผ่านกระบวนการโค้ช



การวิเคราะห์สาระสำคัญ เรื่อง หัวใจของการค้าเสรี
จากการเรียนรู้แบบโครงงาน ผ่านกระบวนการโค้ช



Cognitive Coaching

กับการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตอ (Root Cause Analysis)

การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตอ คือ กระบวนการพิจารณา เหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าใจวงจรของการเกิดปัญหานั้นจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ต้นตอ

เป้าหมายหนึ่งของการโค้ชเพื่อการรู้คิด คือ การตั้งคำถามให้ผู้เรียนเกิดความสงสัยในปัญหา และคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงให้เห็นระบบของปัญหา โดยผู้โค้ชทำหน้าที่ตั้งคำถามที่กระตุ้นการคิด โดยไม่มีการให้คำตอบที่ถูกต้อง คำถามต่างๆ ของผู้โค้ชจะช่วยกำหนดประเด็นและวิธีการคิดของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการทางสติปัญญาของตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาการรู้คิดได้เป็นอย่างดี

การตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตอ อาจใช้กระบวนการแก้ปัญหาเป็นกรอบในการตั้งคำถาม เวลาถามต้องถามไปที่ละขั้นตอน จะถามข้ามขั้นตอนไม่ได้ เช่น กระบวนการแก้ปัญหา ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การระบุปัญหา ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขั้นที่ 3 การกำหนดเป้าหมายของการแก้ปัญหา ขั้นที่ 4 การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การตั้งคำถามจะไล่ถามไปที่ละขั้น แต่ละขั้นอาจมีเพียงคำถามเดียวหรือหลายคำถาม ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เรียนว่าจะบรรลุผลในแต่ละขั้นแล้วหรือไม่ ซึ่งผู้โค้ชจะต้องมีความสามารถในการตั้งคำถาม และใจเย็นไม่บอกคำตอบแก่ผู้เรียน

ตัวอย่างกรณีศึกษา การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตอ



หอคอยบริหารที่สุพรรณบุรี
มีความสวยงามมาก
กลางวันจะมีผู้มาเยี่ยมชม
กลางคืนมีไฟาสดส่องสวยงาม
นกพิราบชอบมาอาศัยอยู่
และสร้างปัญหาขีรดหอคอย
พนักงานต้องใช้อุปกรณ์
และน้ำยาทำความสะอาด
ซึ่งใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก
ถ้าท่านเป็นผู้ดูแลหอคอย
ท่านจะแก้ปัญหาได้อย่างไร

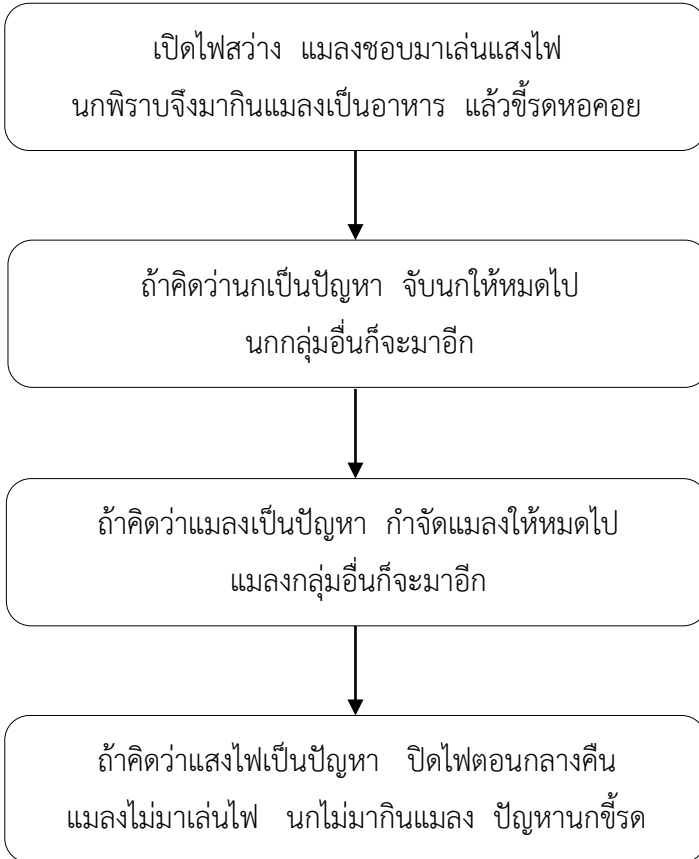
การตั้งคำถามกระตุ้นการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตอ

คิดว่าอะไรคือต้นตอของปัญหา

1. นก
2. แมลง
3. แสงไฟ

คิดว่ารากเหง้าของปัญหาคืออะไรที่จะทำให้ปัญหาหมดไป

การตั้งคำถามกระตุ้นการคิดของผู้เรียน ควรระดมความคิด
ของผู้เรียน ให้นำไปสู่การค้นพบคำตอบ ดังนี้



11. การประเมินผลการเรียนรู้ที่เสริมพลัง

สิ่งใดที่วัดไม่ได้ก็ปรับปรุงพัฒนาไม่ได้

It you can't measure, You Can't improve.

การประเมินไม่ใช่การพิสูจน์แต่เป็นการปรับปรุงพัฒนา

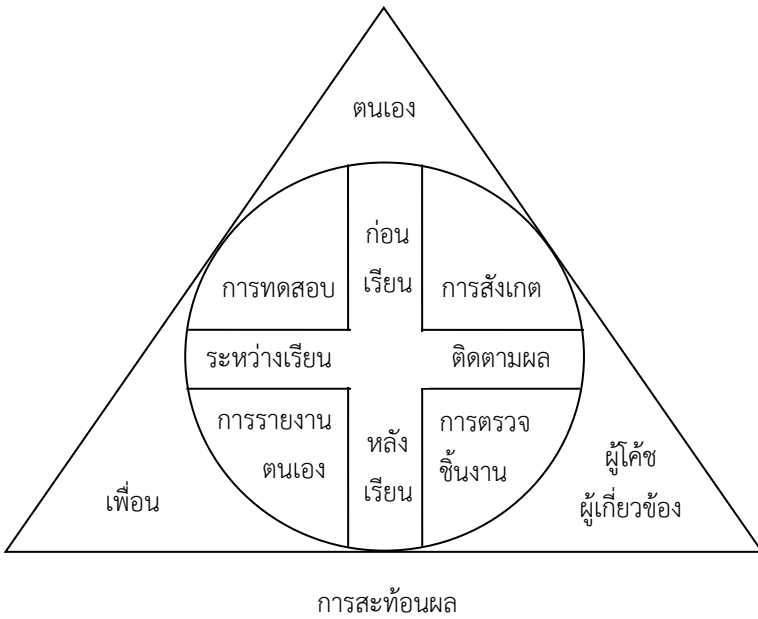
Evaluation is not to prove, but to improve.

(Ebel, R.L. (1979)

หลักการประเมินผลการเรียนรู้ที่เสริมพลัง คือ วิธีการวัด และประเมินผลตามสภาพจริง (authentic assessment) มีหลักการ 4 ข้อ ดังนี้

- 1) ใช้ผู้ประเมินหลายๆ ฝ่าย เช่น ผู้เรียน เพื่อน ตนเอง ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้อง
- 2) ใช้วิธีการและเครื่องมือหลายๆ ชนิด เช่น การสังเกต การปฏิบัติจริง การทดสอบ
- 3) วัดและประเมินหลายๆ ครั้ง ในช่วงเวลาการเรียนรู้ ได้แก่ ก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียน ติดตามผล
- 4) สะท้อนผลการประเมินสู่การปรับปรุงและพัฒนา ผู้เรียน รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

จากหลักการประเมินผลการเรียนรู้ที่เสริมพลัง ทั้ง 4 ข้อ
ดังกล่าว สามารถสรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพ 8 รูปแบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่เสริมพลัง

การประเมินในศตวรรษที่ 21

กระบวนการทัศน์การประเมินผลการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นแนวความคิดในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เน้นการประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา (assessment for improvement) โดยแบ่งแนวทางการประเมินออกเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (assessment for learning) 2) การประเมินขณะเรียนรู้ (assessment as learning) และ 3) การประเมินผลการเรียนรู้ (assessment of learning)

การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (assessment for learning)

กระบวนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างๆ ตามสภาพจริงเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อระบุและวินิจฉัยปัญหาการเรียนรู้ และให้ข้อติชมที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ให้ดีขึ้น โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย และเพื่อให้เข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน อันจะนำไปสู่การปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ผู้สอนและผู้เรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการประเมินเป็นข้อมูลป้อนกลับ เพื่อการวินิจฉัยปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน การปรับปรุงวิธีการเรียนรู้หรือวิธีการ

ทำงานของผู้เรียน และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลที่ควบคุมกำกับ และปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ วางแผนการเรียนในขั้นตอนต่อไป ให้บรรลุผลสำเร็จ และค้นหาการปรับปรุง วิธีการเรียนรู้เพื่อไปสู่ เป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้สอนทำหน้าที่ให้ข้อมูลที่มีคุณค่า ต่อการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ประกอบด้วย การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feed back) และการให้ข้อมูล เพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward)

การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up) เป็นการ ให้ข้อมูลพื้นฐานของการเรียนรู้ ได้แก่ จุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการ เรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ ภาระงาน (job and task) ตลอดจนวิธีการวัดและเกณฑ์การประเมินผลที่ผู้สอน ต้องแจ้งให้ผู้เรียนทราบก่อนที่จะเริ่มการเรียนการสอน นอกจากนี้ ผู้สอนยังต้องสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ที่เน้นแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ชี้แจงให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในสิ่งที่จะเรียน การให้ข้อมูล กระตุ้นการเรียนรู้มีความสำคัญมาก เพราะผู้เรียนได้ทราบข้อมูลที่ สำคัญก่อนที่จะเริ่มเรียน มีแรงจูงใจและอยากเรียนรู้เห็นเป้าหมาย การเรียนรู้ และภาระงานที่ต้องปฏิบัติ

การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feed back) เป็นการให้ข้อมูล ในระหว่างและภายหลังจากที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ หรือการ ทำงานต่างๆ เกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณภาพของผลงาน พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ มีจุดมุ่งหมาย

เพื่อให้ผู้เรียนทราบจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขของตนเอง การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ดี ผู้สอนควรใช้การสื่อสารเชิงบวก (positive communication) ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตนเอง มีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้

การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward) เป็นการให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง (self - learning) เพิ่มเติม ภายหลังจากจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นการชี้แนะแนวทาง และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล เพิ่มแรงบันดาลใจ ในการเรียนรู้ ให้กำลังใจผู้เรียนและเสริมพลังของการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียน ผู้เรียนได้ทบทวนตนเองและสามารถนำไปพัฒนาการเรียนรู้ต่อไป

การประเมินขณะเรียนรู้ (assessment as learning)

กระบวนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนขณะเรียนรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนตระหนักในการเรียนรู้ของตน สามารถวางแผนการเรียนรู้ กำกับการเรียนรู้ วินิจฉัย ประเมิน และปรับปรุงการเรียนรู้ของตน การให้ผู้เรียนออกแบบ แผนการเรียนรู้ ฝึกให้ผู้เรียนคิดทบทวนเกี่ยวกับการเรียนรู้และกลยุทธ์ ในการเรียนรู้ จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้ของตนเอง อย่างต่อเนื่อง

การประเมินลักษณะนี้ มีจุดเน้นคือทำให้ผู้เรียนได้ใช้ การประเมินตนเองและการประเมินเพื่อน เป็นกระบวนการเรียนรู้ชนิด หนึ่ง การประเมินที่เกิดขึ้นเป็นระยะๆ ในระหว่างการทำกิจกรรม การเรียนรู้ ผู้เรียนจะได้ประเมินตนเองและแสวงหาแนวทางพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีโอกาสการประเมินเพื่อนร่วมชั้นเรียน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียน หลายประการ ได้แก่ 1) กระตุ้นคุณลักษณะความรับผิดชอบในการ เรียนรู้ของตนเอง 2) ได้เรียนรู้วิธีการประเมินตนเอง การประเมินเพื่อน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การเรียนรู้ 3) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตั้งคำถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ ของตนเอง และพยายามตอบคำถามนั้นด้วยตนเอง 4) ผู้เรียนได้ใช้ผล การประเมินตนเองทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการกำหนด เป้าหมายการเรียนรู้สำหรับตนเอง 5) กระตุ้นผู้เรียนให้สะท้อนผล การเรียนรู้ให้กับตนเอง (self - reflection)

สำหรับการประเมินตนเองโดยผู้เรียนนั้น ผู้เรียนควร ตั้งคำถามตรวจสอบการเรียนรู้ของตนเองดังต่อไปนี้ 1) จุดมุ่งหมายของ การเรียนรู้ของเราคืออะไร 2) เราได้ความรู้อะไรบ้างจากการเรียนรู้ ในครั้งนี้ 3) มีวิธีการเรียนรู้ในเรื่องนี้อย่างไร 4) มีความเข้าใจ สารสำคัญที่เรียนนี้ว่าอย่างไร 5) มีเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ ของเราอย่างไร และประสบความสำเร็จตามเกณฑ์นั้นหรือไม่ 6) จะมี วิธีการยกระดับผลการเรียนรู้ของเราในการเรียนครั้งต่อไปอย่างไร

ซึ่งคำถามทั้ง 6 ประการนี้ สามารถปรับใช้ กับการประเมินโดยเพื่อน ได้ด้วย

การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการประเมินตนเอง และการประเมินเพื่อนขณะเรียนรู้ ผู้สอน ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ (learning outcomes) ที่ผู้สอนกำหนดไว้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการตั้งคำถามชี้แนะทางปัญญา (cognitive guided questions) เพื่อให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดต่างๆ ในการประเมินตนเองและแสวงหาแนวทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการส่งเสริมคุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิตของผู้เรียนอีกด้วย

การประเมินผลการเรียนรู้ (assessment of learning)

กระบวนการรวบรวมหลักฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างๆ เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อตัดสินคุณค่าในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งแสดงถึงมาตรฐานทางวิชาการในเชิงสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สารสนเทศดังกล่าวนำไปใช้ในการกำหนดระดับคะแนนให้ผู้เรียน รวมทั้งใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร และการเรียนการสอน

การประเมินผลการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการประเมิน โดยการประเมินจะมีลักษณะเป็นการประเมินรวบยอด (summative assessment) ที่ใช้วัตถุประสงค์หรือผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นมาตรฐานการประเมิน ตลอดจนใช้วิธีการและเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ มีความเป็นทางการมากกว่าการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (assessment for learning) และการประเมินขณะเรียนรู้ (assessment as learning)

บทบาทของผู้สอนในการประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) เป็นพี่เลี้ยงโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ต่อผู้เรียนเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ 2) เป็นผู้ชี้แนะโดยการวินิจฉัยจุดบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำมาสู่การดูแลช่วยเหลือให้เกิดการเรียนรู้ 3) บันทึกผลการประเมินที่สะท้อนความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 4) สื่อสารผลการประเมินไปยังผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เช่น ผู้เรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น และ 5) เป็นผู้จัดการคุณภาพ โดยนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ซึ่งผู้สอนควรใช้การประเมินผลการเรียนรู้ ควบคู่กับการประเมินเพื่อการเรียนรู้ และการประเมินขณะการเรียนรู้ เพื่อให้มีผลการประเมินที่หลากหลาย สามารถใช้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งใช้เป็นสารสนเทศจากการ

ประเมินเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน
ของผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

การประเมินตนเองเพื่อตรวจสอบความพร้อมในการเป็นโค้ช

ผู้สอนสามารถประเมินตนเองเกี่ยวกับความพร้อมที่จะเป็นผู้โค้ช
ได้จากประเด็นการประเมิน 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

- ระดับที่ 1 ไม่สนใจ ไม่ใส่ใจ คนเราก็เหมือนๆ กัน
- ระดับที่ 2 สนใจ แต่ไม่ยอมรับ ยังเชื่อว่าวิธีคิดของตนเองดีกว่า
- ระดับที่ 3 สนใจและยอมรับในความแตกต่าง แต่ยังไม่อยากทำ
- ระดับที่ 4 สนใจและอยากเรียนรู้เพื่อปรับปรุงตนเอง วิธีคิด
การติดต่อสื่อสารให้เข้ากับสังคมวัฒนธรรมนั้น
- ระดับที่ 5 สนใจอยากเรียนรู้ มองเชิงรุก และสามารถ
นำความแตกต่างมาสร้างพลังร่วม (synergy)

แบบประเมินความมีวินัย

- คำชี้แจง** 1. แบบประเมินนี้มีผู้ประเมิน 3 ฝ่าย คือ ตนเอง เพื่อน และครู ข้อมูลการประเมินมาจาก 3 ฝ่าย เพื่อพิจารณาในการตัดสินผลการประเมิน
2. จงเขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมิน ดังนี้
- 1 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับคำสั่ง
 - 2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับการกระตุ้น
 - 3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้วยตนเอง

ชื่อ - สกุล	ผลการประเมิน				รวม
	ตั้งใจ ในการ เรียนรู้	ปฏิบัติงาน บรรลุ เป้าหมาย	อดทน ต่อสิ่งยั่วยุ	รับผิดชอบ ต่อตนเอง และส่วนรวม	

แบบประเมินจิตอาสา

- คำชี้แจง**
1. แบบประเมินนี้มีผู้ประเมิน 3 ฝ่าย คือ ตนเอง เพื่อน และครู ข้อมูลการประเมินมาจาก 3 ฝ่าย เพื่อพิจารณาในการตัดสินผลการประเมิน
 2. จงเขียนระดับคะแนนลงในช่องผลการประเมิน ดังนี้
 - 1 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับการร้องขอ
 - 2 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมเมื่อได้รับการกระตุ้น
 - 3 คะแนน หมายถึง แสดงพฤติกรรมด้วยตนเอง

ชื่อ - สกุล	ผลการประเมิน				รวม
	แบ่งปัน สิ่งของ	ให้ความ ช่วยเหลือ	ให้คำ แนะนำ	ให้ความรู้สึก ที่ดี ความคิด ทางบวก	

แบบประเมินการแก้ปัญหา

กลุ่มที่ ชื่อผู้เรียน

1.
2.
3.
4.

คำชี้แจง บันทึกการปฏิบัติงานของผู้เรียนแต่ละคนในกลุ่ม

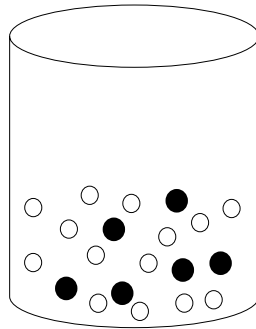
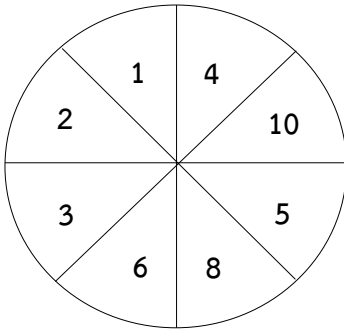
ตามเกณฑ์ที่ระบุ โดยเขียนเลขระดับคุณภาพ

- 1 คะแนน หมายถึง ลงมือปฏิบัติได้เมื่อมีตัวอย่าง
- 2 คะแนน หมายถึง ลงมือปฏิบัติได้เมื่อได้รับคำแนะนำ
- 3 คะแนน หมายถึง ลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบได้ด้วยตนเอง

รายการ	เลขที่ของผู้เรียน			
	เลขที่ 1	เลขที่ 2	เลขที่ 3	เลขที่ 4
1. แสดงความเข้าใจปัญหา				
2. วางแผนและลงมือปฏิบัติ				
3. ใ้ความพยายามในการทำงาน				
4. อธิบายวิธีการแก้ปัญหา				
5. แสดงผลการทำงาน ได้อย่างชัดเจน				
รวมคะแนน (15 คะแนน)				

งานวัด

ร้านเล่นเกมแห่งหนึ่งในงานวัด การเล่นเกมนี้เริ่มด้วยหมุนวงล้อ ถ้าวงล้อหยุดที่เลขคู่ ผู้เล่นจะได้หยิบลูกหินในถุง วงล้อและลูกหินในถุง แสดงได้ดังรูปข้างล่างนี้



ผู้เล่นจะได้รับรางวัล เมื่อหยิบได้ลูกหินสีดำ ถ้าสมพร์เล่นเกม 1 ครั้ง ความเป็นไปได้ที่สมพร์จะได้รับรางวัล เป็นอย่างไร

- ก. เป็นไปไม่ได้ที่จะได้รับรางวัล
- ข. เป็นไปได้้น้อยมากที่จะได้รับรางวัล
- ค. จะได้รับรางวัลประมาณ 50%
- ง. เป็นไปได้มากที่จะได้รับรางวัล
- จ. ได้รับรางวัลแน่นอน

“โค้ชที่ดี
ต้องได้ใจเด็ก
นั่งอยู่ในหัวใจเด็ก
เด็กจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ
ทุกเรื่องได้อย่างมหัศจรรย์”

บรรณานุกรม

- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2556). จากหลักสูตรแกนกลาง
สู่หลักสูตรสถานศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา.
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2557). กระบวนทัศน์ใหม่
การ Mentor and Coaching ในสังคมสื่อสารสนเทศ
เพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักศึกษาฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Anderson, L. W, & Krathwohl, D. R. (eds.) (2001).
A Taxonomy for Learning, Teaching,
and Assessing: A Revision of Bloom's
Taxonomy of Educational
Objectives. New York: Longman.
- Costa, Arthur L. and Garmston, Robert j. (2002). Cognitive
Coaching A Foundation For Renaissance
Schools. 2nd ed. Massachusetts: Christopher –
Gordon Publishers, Inc.

Grasha, A.F. (1996). **Teaching with style: A Practical guide to enhancing learning by understanding teaching and learning styles.** Pittsburgh: Alliance Publishers.

Knight, Jim. (2009). **Coaching Approaches & Perspectives.** California: Corwin Press.

Marzano , Robert J. and Simms, Julia. (2012). **Coaching Classroom Instruction: The Classroom Strategies Series.** Bloomington: Marzano Research Laboratory.

Sobel, Andrew and Panas, Jerold. (2012). **Power questions: build relationships, win new business, and influence others.** New York: John Wiley & Sons, Incorporated.

Sweeney, Diane. (2011). **Student – Centered Coaching: A Guide for K – 8 Coaches and Principles.** California: Corwin Press.

ดรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
การกำกับตนเอง	13
การแก้ปัญหาย่างสร้างสรรค์	10, 11
การเข้ากับคนอื่น	48
การเข้าใจตนเอง	44
การควบคุมตนเอง	13
การคิดขั้นสูง	3, 9
การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่ต้นตอ	90, 91
การโค้ชเพื่อการรู้คิด	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 18, 20, 90
การดำเนินชีวิตอย่างมีสติและปัญญา	13
การตระหนักรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม	12
การตั้งคำถามกระตุ้นการคิด	23, 91, 92
การตั้งคำถามและการฟัง	9, 11
การติดตามพัฒนาการของผู้เรียน	46
การถอดบทเรียน	22, 23, 67, 69, 70, 72
การนำตนเอง	13
การบริหารเวลา	9, 11
การบูรณาการ	17, 79
การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร	7

บรรณานุกรม

คำสำคัญ	หน้า
การประมวลผลทางสมอง	65
การประเมินที่เสริมพลัง	15
การเพิ่ม	79
การมีโครงการทำร่วมกัน	80
การมีวินัยในตนเอง เคารพ อดทน	12
การยอมรับ	14, 47, 66
การเรียนรู้แบบ Multi - Disciplinary Team	80
การเรียนรู้ด้วยการดู	81, 86
การเรียนรู้ด้วยการฟัง	81, 86
การเรียนรู้ด้วยการสัมผัส	81, 86
การเรียนรู้ที่จะฟัง	80
การเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น	74
การเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม	74, 80
การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4, 78
การลด	79
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	13, 67, 74, 76, 80, 85
การสอน	1, 4, 5, 8
การสื่อสารเชิงบวก	40, 45, 97
การสื่อสารในแนวราบ	46
การเสริมพลัง	84
การหลอมรวม	79

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
การให้ข้อมูลกระตุ้นการเรียนรู้ (feed - up)	39, 96
การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด (feed - forward)	39, 43, 44, 97
การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback)	3, 39, 40 ,96, 97, 99, 100
แก้ไขปรับปรุงข้อผิดพลาดให้ผู้เรียน	21
คนสมบูรณ์แบบ (Perfectionist)	36
ความเข้าใจ	14
ความจริงใจ	14, 21, 40
ความเป็นมืออาชีพ	76
ความผูกพันของผู้เรียนกับผู้โค้ช	23
ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย	16
ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี	16
ความรู้เกี่ยวกับสาระที่สอน	17
ความรู้ในวิธีการสอน	17
คำถามตรวจสอบผลการเรียนรู้	53, 98
คำถามที่ชี้ให้ผู้เรียนมีมุมมองที่หลากหลาย	54
คำถามที่ใช้ตรวจสอบทัศนคติของผู้เรียน	54
คำถามที่ทรงพลัง	6, 50, 51, 57, 58, 63, 71
คำถามที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง	56
คำถามที่ให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายของตนเอง	56

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
คำถามที่ให้ผู้เรียนทบทวนผลการเรียนรู้ของตนเอง	55
คำถามที่ให้ผู้เรียนทำนายปรากฏการณ์บางอย่าง	55
คำถามที่ให้ผู้เรียนลงสรุปแนวคิดหรือสรุปความรู้	54
คำถามที่ให้ผู้เรียนวางแผนการพัฒนาดตนเอง	56
คำถามที่ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มเติม	55
คำถามที่ให้ผู้เรียนสนับสนุนความคิดของตนเอง	54
คำถามที่ให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง	54
คำถามที่ให้ผู้เรียนแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา	55
คำถามที่ให้ผู้เรียนให้เหตุผลเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง	55
คำถามที่ให้ผู้เรียนอธิบายขยายรายละเอียด	53
คิดไตร่ตรอง	6, 19, 64
คุณลักษณะด้านพฤติกรรม	7
จรรยาวัชชะ	7, 8, 11, 14, 20
จริตในการเรียนรู้	27, 32, 34, 86
จิตวิญญาณของทีม	7
ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ	75, 76, 77, 78,
ใช้ภาษากายที่มีประสิทธิภาพ	45
ใช้ภาษาเชิงบวก	45
ทักษะการชื่นชมเห็นคุณค่า	47

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
ทักษะการต่อรอง	7
ทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล	7
ทักษะด้านความรู้ทางวิชาการ	7
ทักษะทางสังคม	7, 74
ทักษะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลรอบข้าง	13
เทคนิคการปรับ (modify)	79
นักสังเกตการณ์ (Observer)	37
นักแสดง (Performer)	36
บทบาทการโค้ชเพื่อการรู้คิด	6
บทบาทของผู้สอน	1, 6, 100
บทบาทผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	6
แบบปฏิบัติที่ดี	70
ผู้ปกป้อง (Protect)	38
ผู้ประสานไมตรี (Mediators)	38
ผู้ถกเถียง (Royal Skeptic)	37
ผู้เสพ (Epicene)	38
ผู้ให้ (Giver)	36
ผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	1
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	22
มารยาททางสังคม	7, 8, 11
มีความมั่นคงทางอารมณ์	15

ตรรกษาคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
มีความยืดหยุ่น	15, 74
มีความสามารถในการใช้ภาษา	8, 11
มีจริยธรรม	15
มีบุคลิกภาพที่ดี	8, 11
มีมนุษยสัมพันธ์ดี	9, 11
รูปแบบการเรียนรู้	33, 86
แรงบันดาลใจ	3, 21, 30, 40, 43, 45, 60, 82, 97
ลำดับขั้นการรู้คิด	61, 62, 63
วิธีการเรียนรู้	3, 39, 43, 74, 86, 95, 96, 97, 98
ศักยภาพ	1, 2, 3, 4, 23, 59, 82, 84,
สร้างความท้าทายให้ผู้เรียน	22
สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน	21
สอนน้อย...เรียนรู้มาก	82
สี่ปฐิธรรม 7	19, 20
สาระสำคัญ	17, 24, 35, 63, 79, 82, 98
สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	8, 11
สุนทรียสนทนา	6, 22, 46, 67, 68, 70, 80
ให้กำลังใจสนับสนุนผู้เรียน	21
ให้ความเอาใจใส่ต่อผู้เรียน	45

ดรรชนีคำสำคัญ

คำสำคัญ	หน้า
องค์ประกอบของการโค้ชเพื่อการรู้คิด	20
อารมณ์ศิลปิน (Romantic)	37
Assessment as learning	95, 100
Assessment for learning	95, 100
Assessment of learning	95
Feed - up	
Gen Me	30, 31, 32
Generation Y	32
Reflection for action	65
Reflection in action	65
Reflection on action	65