

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการผลิตครูรายวิชาวิธีสอน คอมพิวเตอร์ โดยบูรณาการแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา การเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน และระบบพี่เลี้ยง ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. จิตตปัญญาศึกษา
2. ระบบพี่เลี้ยง
3. รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน
4. การเรียนการสอนในรายวิชาคอมพิวเตอร์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตตปัญญาศึกษา

สลักจิต ตรีณโณภาส (2553) ได้ให้ความหมายของจิตตปัญญาศึกษา คือ กระบวนการในการเรียนรู้ของบุคคลที่เน้นการเรียนรู้จากภายในจิตและใคร่ครวญจนเกิดความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งที่เรียนรู้เกิดความเข้าใจในความเป็นธรรมชาติของสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องเกิดปัญญาทำให้จิตใจได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนรู้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

จุดมุ่งหมายสำคัญของกระบวนการเรียนรู้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษามีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองโดยการเกิดความรู้ความเข้าใจในตนเองผู้อื่นและสรรพสิ่งอย่างลึกซึ้งและสอดคล้องกับความเป็นจริงเกิดความรักความเมตตาความอ่อนน้อมถ่อมตนและมีทัศนคติที่ดีต่อตน
2. การเกิดจิตสำนึกต่อส่วนรวมเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเข้าถึงความจริงสูงสุดคือความจริงความดีความงามแล้วนำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมและโลกโดยสามารถกระทำได้ในลักษณะการลอบตจากสิ่งต่างๆมีความรักความเมตตาความเข้าใจต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่งต่างๆ

หลักการพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

หลักการพื้นฐานของการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาสังเคราะห์ออกมาเป็น “หลักจิตตปัญญา 7” หรือเรียกในชื่อย่อภาษาอังกฤษว่า 7 C’s ดังนี้ (ธนา นิลชัยโกวิท และคณะ, 2550)

1. หลักการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) คือการเข้าสู่สภาวะจิตใจที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้แล้วสามารถนำจิตใจดังกล่าวไปใช้ทำงานอย่างใคร่ครวญทั้งด้านพุทธิปัญญา (Cognitive) ด้านระหว่างบุคคล (Intrapersonal) และด้านภายในบุคคล (Intrapersonal) หลักการนี้เป็นหัวใจของการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวคิดจิตตปัญญาที่ผู้จัดกระบวนการจะต้องออกแบบ

กระบวนการที่สร้างเงื่อนไขและกระตุ้นให้ผู้ร่วมกระบวนการเกิดการเกิดการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับตนเองความสัมพันธ์และประสบการณ์ต่างๆที่สัมผัสโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจิตใจที่สงบผ่อนคลายมีสมาธิและมีความตระหนักรู้

2. หลักความรักความเมตตา (Compassion) คือการสร้างบรรยากาศของความรักความเมตตาความไว้วางใจความเข้าใจและการยอมรับรวมทั้งการเกื้อหนุนซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นในศักยภาพของความเป็นมนุษย์เน้นความสำคัญของความไว้วางใจการเปิดกว้างความรู้สึกลดท้อภัยความจริงใจเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และห่วงใย

3. หลักการเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connectedness) คือการบูรณาการการเรียนรู้ในแง่มุมต่างๆเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นองค์รวมเชื่อมโยงกับชีวิตและสรรพสิ่งต่างๆในธรรมชาติอย่างแท้จริง

4. หลักการเผชิญความจริง (Confronting Reality) คือการเปิดโอกาสการสร้างเงื่อนไขให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการได้เผชิญความเป็นจริงสองด้านได้แก่

4.1 ความเป็นจริงในตนเองเช่นความคิดความรู้สึกที่ไม่รู้ตัวหลีกเลี่ยงหรือเก็บกดไว้ด้วยการส่งเสริมการสืบค้นและสัมผัสกับตัวตนของตนในแง่มุมต่างๆผ่านกิจกรรมและการใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งโดยไม่หลีกเลี่ยงภายใต้บรรยากาศที่ปลอดภัยเปิดกว้างยอมรับและมีความรักความเมตตาทั้งต่อตนเองและต่อกัน

4.2 การเผชิญกับสภาพความเป็นจริงที่แตกต่างไปจากกรอบความเคยชินของตนเช่นคนที่มีพื้นฐานต่างกันสภาพความเป็นจริงในชุมชนและสังคมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในแง่มุมใหม่ได้เผชิญกับความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่าง

5. หลักความต่อเนื่อง (Continuity) ความต่อเนื่องของกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมากเพราะการเปลี่ยนแปลงในขั้นพื้นฐานมักเกิดขึ้นจากประสบการณ์สะสมที่ช่วยสร้างเงื่อนไขภายในให้สูงงอมพร้อมที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐาน

6. หลักความมุ่งมั่น (Commitment) ความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการนำสิ่งที่ได้รับรู้เข้ามาสู่ใจของตนเองและนำเอากระบวนการที่ได้รับกลับไปใช้ในชีวิตเพื่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงภายในตนอย่างต่อเนื่อง

7. หลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้คือความรู้สึกเป็นชุมชนร่วมกันที่เกื้อหนุนให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงภายในของแต่ละคนรวมทั้งการจัดกระบวนการที่ก่อให้เกิดการมีเวลาใคร่ครวญตามลำพังและการใช้เวลาอยู่ร่วมกับผู้อื่น

นอกจากนี้ ชลลดา ทองทวี (2551: 31-37) ยังได้เสนอหลักการเรียนรู้แบบองค์รวมไว้อีกแนวคิดหนึ่งซึ่งเป็นแนวคิดที่น่าสนใจอีกแนวคิดหนึ่งดังนี้

1. เด็กจะต้องได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง
2. เด็กจะต้องได้เรียนรู้เรื่องความสัมพันธ์โดยได้เรียนรู้ที่จะเข้าใจสังคม (social literacy) และเข้าใจอารมณ์ (emotional literacy)
3. เด็กจะต้องได้เรียนรู้เกี่ยวกับการยืดหยุ่นปรับตัว (resilience)
4. เด็กจะต้องได้เรียนรู้เกี่ยวกับสุนทรียะเพื่อให้เห็นความงามในทุกสิ่งรอบตัวยุทธวิธีที่จะบรรลุเป้าหมายของการสร้างเด็กที่มีความเป็นองค์รวมต้องอาศัยแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ดังนี้

4.1 จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (transformative learning) กล่าวคือ จะต้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโลกทัศน์หรือกระบวนทัศน์ของผู้เรียนสู่การมองโลกในเชิงองค์รวม

4.2 จะต้องส่งเสริม“ความเชื่อมโยง (connections)” แทนที่การแยกส่วน (fragmentations) ในทุกมิติที่เคยเป็นในการศึกษากระแสหลักเช่นด้านการแยกรายวิชาการแยกเด็กตามระดับเกรดเป็นต้นการใช้ก้าการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น (flexible pacing) เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนไม่รู้สึกรู้ว่าถูกบังคับให้เรียนอย่างเร่งรีบหรือถูกตึงรั้งให้เรียนช้าลง

4.3 จะต้องส่งเสริมการสืบค้นข้ามศาสตร์/สาขา (trans-disciplinary inquiry) ทั้งนี้ แนวคิดเรื่องการสืบค้นข้ามศาสตร์/สาขาดังอยู่บนฐานคิดที่ว่าไม่มีการแยกส่วนศาสตร์หรือสาขาเพราะโลกเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมและไม่ได้แยกออกเป็นส่วนย่อยการข้ามศาสตร์/สาขา (trans-disciplinary) หมายถึงการมีหลากหลายศาสตร์/สาขาด้วยกันมีพื้นที่ว่างระหว่างแต่ละศาสตร์โดยเห็นว่ามีมุมมองใหม่เกิดขึ้น“ไปพ้น (beyond)” ศาสตร์ต่างๆเหล่านั้นต่อไปอีกด้วยการสืบค้นข้ามศาสตร์/สาขาจึงไม่ได้ให้ความสำคัญตรงประเด็นที่แต่ละศาสตร์จะมาบูรณาการต่อกันและกันแต่ละมุ่งเน้นที่ประเด็น“การสืบค้น (inquiry)” เป็นหลัก

4.4 จะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่“มีความหมายสำคัญ (meaningful)” ต่อเขา ผู้เรียนจะได้เรียนได้ดีหากสิ่งที่เรียนมีความหมายสำคัญต่อเขาและดังนั้นจึงต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ของเขาเอง

4.5 จะต้องส่งเสริม meta-learning คือการให้ผู้เรียนเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ของตนเองด้วยการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของตนเองโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้อื่นในชั้นและนอกชั้นเรียนด้วย

4.6 ชุมชนเป็นส่วนบูรณาการที่สำคัญในการศึกษาเชิงองค์รวมทั้งนี้ความสัมพันธ์ต่อผู้อื่นและโลกเป็นหัวใจในการทำความเข้าใจตนเองการศึกษาในชั้นเรียนแบบองค์รวมจะมีลักษณะความเป็นชุมชนซึ่งจะอยู่ภายในชุมชนที่ใหญ่กว่านั้นในโรงเรียนซึ่งอยู่ภายใต้ชุมชนที่ใหญ่ขึ้นไปอีกคือหมู่บ้านเมืองไปจนถึงชุมชนแห่งมนุษยชาติ

เตือนใจ เกียวซี (2553) ได้พัฒนารูปแบบเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเพื่อศึกษาผลการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้านกายใจสังคมและปัญญาด้วยรูปแบบ ส.ค.ส. รายละเอียดของรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวมีดังนี้

ส. สมาธิคือการทำสมาธิก่อนและ/หรือหลังเรียนหรือสวดมนต์แผ่เมตตาและอุทิศส่วนกุศล

ค. คิดใคร่ครวญคือการคิดใคร่ครวญอย่างเจียบๆและกลั่นกรองออกเป็นถ้อยคำแสดงออกด้วยคำพูดหรือข้อเขียน

ส. สรุปและสะท้อนแนวความคิดคือการนำสาระที่ได้จากการคิดใคร่ครวญมาสะท้อนในแนวคิดของตน

ผลที่ได้จากการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา

ธนานิธ ชัยโกวิท (2551: 154) ได้สรุปสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาไว้อย่างน่าสนใจดังต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงระดับกลุ่มหมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับกลุ่มทั้งหมดโดยรวมเป็นวิถีปฏิบัติและแบบแผนปฏิสัมพันธ์ภายในใจกลุ่มที่เปลี่ยนไปมีสองประการคือ

1.1 วิธีการปฏิบัติร่วมกันด้วยการรับฟังอย่างมีสติคือการเกิดการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่มโดยรวมที่ช้าลงมีการพูดอย่างมีสติมากขึ้นมีการหยุดเพื่อใคร่ครวญและรับฟังกันอย่างลึกซึ้งมากขึ้นความคิดเห็นแย้งที่เกิดขึ้นไม่นำไปสู่การปะทะทางความคิดแต่เป็นการช่วยเสริมและต่อยอดความคิดให้ชัดเจนและรอบด้านมากขึ้น

1.2 วัฒนธรรม “การเรียนรู้อยู่ที่ตนเอง” คือเกิดการให้ความหมายร่วมกันว่าการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับตนเองและต้องสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาสามารถเรียนรู้ได้ในทุกเงื่อนไขเกิดบรรยากาศการรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและย้อนกลับมาถามตนเองมากขึ้นว่าปฏิกิริยาของตนทั้งทางการแสดงออกความคิดและความรู้สึกที่มีต่อการเรียนรู้สะท้อนกรอบอ้างอิงภายในของตนเองอย่างไรเกิดวัฒนธรรมการใคร่ครวญเกี่ยวกับตนเองอย่างมีวิจารณญาณ (Critical self – reflection) ขึ้นในกลุ่ม

สิ่งที่น่าสนใจที่สุดก็คือการเปลี่ยนแปลงทั้งสองประการที่เกิดขึ้นในกลุ่มนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยๆเกิดขึ้นในกลุ่มนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยๆเกิดขึ้นเองโดยไม่ได้มีข้อกำหนดที่เป็นทางการมาชี้นำแต่เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการที่สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่มค่อยๆซึมซับทัศนคติและแนวความคิดตลอดจนท่าทีในการปฏิบัติต่อกันและกันเมื่อสมาชิกคนหนึ่งเกิด “ความรู้สึก” หรือ “การใคร่ครวญตนเองอย่างมีวิจารณญาณ” ขึ้นสมาชิกคนอื่นๆก็ได้เรียนรู้และได้รับผลกระทบทำให้เกิดสติและย้อนกลับมาใคร่ครวญพิจารณาตนเองไปด้วยพร้อม ๆ กันส่งผลกระทบเป็นปฏิริยาลูกโซ่ที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่องภายในกลุ่ม

2. การเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลคือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในตัวสมาชิกแต่ละคนและสามารถสังเกตได้ด้วยตนเองหรือสมาชิกคนอื่น ๆ ซึ่งมีทั้งส่วนที่เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในและส่วนที่แสดงออกมากเป็นรูปธรรมในการปฏิบัติ 5 ประการ ดังนี้

2.1 สติในชีวิตประจำวันการมีสติรู้ตัวโดยเฉพาะในชีวิตประจำวันของตนเองเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงในข้ออื่นๆเพราะเป็นจุดที่ทำให้ได้หันกลับเข้ามาดูตัวเองสังเกตตัวเองและโลกภายในของตนและสังเกตสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัวตามที่จริงช่วยให้รู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิดของตนมีเวลาใคร่ครวญรับฟังผู้อื่นและรับรู้สิ่งต่างๆได้อย่างเปิดกว้างขึ้นและไม่ด่วนตัดสินหรือมีปฏิกิริยาโต้กลับ

2.2 การเข้าใจและยอมรับตนเองการเข้าใจและยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตนเองส่งผลให้มีความรู้ตัวมากขึ้นยอมรับตัวเองมากขึ้นและเกิดผลหลาย ๆ ประการตามมาเช่นตัดสินตัวเองน้อยลงเห็นความงามภายในตัวเองมีเมตตาต่อตัวเองมากขึ้นรู้สึกเชื่อมั่นในตัวเองการเข้าใจและยอมรับตนเองมากขึ้นเป็นผลจากปัจจัยหลาย ๆ ด้านเช่นการมีสติรู้ตัวการได้มองเห็นในประเด็นที่ตนเองไม่เคยเห็นมาก่อนจากกิจกรรมหรือจากการสะท้อนของเพื่อนการเรียนรู้จากประเด็นของเพื่อนในกลุ่มแล้วนำมาใคร่ครวญและบรรยากาศที่เปิดกว้างจริงใจและยอมรับกันในกลุ่มที่เอื้อให้แต่ละคนกล้าเปิดเผยและเผชิญกับปัญหาของตนเอง

2.3 ความเข้าใจความรักและความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์จากระบวนการที่เน้นการเปิดรับและการรับฟังอย่างลึกซึ้งเปิดโอกาสที่หลากหลายให้แต่ละคนได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันมีโอกาสดูตนเองแลแบ่งปันประสบการณ์ทำให้เกิดความรักและความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์มากขึ้นเป็นความรักและความเมตตาบนพื้นฐานของความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งทำให้เกิดความเคารพและการยอมรับและ

ความเชื่อมั่นทำให้ได้มองเห็นทั้งความแตกต่างหลากหลายและความเป็นหนึ่งเดียวกันของเพื่อนมนุษย์ สามารถเห็นความงามในตัวคนอื่นได้อย่างแท้จริงซึ่งส่งผลทั้งต่อความสัมพันธ์ของตนกับคนรอบข้างในชีวิตและต่อการเรียนรู้ภายในของตนเองที่เกิดขึ้นท่ามกลางความสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความเข้าใจผู้อื่นที่ชัดเจนขึ้น

2.4 การเข้าใจและการยอมรับความเป็นจริงตามธรรมชาติจากกิจกรรมบางประการ เช่น การเรียนรู้เกี่ยวกับความตายและได้เข้าไปสัมผัสและทำงานกับชุมชนในสังคมและเข้าไปเรียนรู้ในธรรมชาติทำให้เปิดโลกทัศน์ของตนเองให้กว้างขวางและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการเข้าใจธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ตามที่เป็นจริงหรือการเข้าใจกฎเกณฑ์ของธรรมชาติสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นเหตุปัจจัยของตัวมันเองโดยที่เราไม่สามารถเข้าไปควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการของเราได้

2.5 การเกิดความสุขในตนเองมนุษย์เรารับรู้และสัมพันธ์ต่อตนเองและโลก 3 ทางด้วยกันคือความคิดความรู้สึกและปฏิกิริยาทางกายหรือการกระทำบางคนนึกใช้ความคิดบางคนนึกใช้ใจหรืออารมณ์ความรู้สึกและบางคนใช้สัญชาตญาณและการลงมือทำเป็นหลักแต่ในความเป็นจริงทั้งความคิดความรู้สึกและการปฏิบัติล้วนเป็นฐานของปัญญาที่มีความสำคัญและเกี่ยวพันกันและกัน การพัฒนาปัญญาทั้ง 3 ด้านให้สมดุลจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญคือการเกิดสมดุลระหว่างกายใจและความคิด

วันทนี นามสวัสดิ (2558) ได้ศึกษาผลการใช้จิตตปัญญาศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณลักษณะความเป็นครู สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่านักศึกษาที่เรียนโดยกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา มีพฤติกรรมความเป็นครูขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ ด้านทักษะและด้านคุณธรรม ทั้งนี้พฤติกรรมความเป็นครูที่ประพัตติปฏิบัติโดยมี หลักฐานเชิงประจักษ์ในระดับมากที่สุด จากการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยงและนักเรียน ได้แก่ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ และคุณธรรมด้านการประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี และมีจิต สาธารณะ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เป็นการให้ความสำคัญของการศึกษาด้วยบริบทและการตัดสินใจเชิงคุณภาพ เพราะการเรียนรู้ด้านในจิตใจต้องอาศัยประสบการณ์ของครู อาจารย์ ในการช่วยชี้แนะตรวจสอบ

ดังนั้นถือได้ว่าจิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ของบุคคลที่เน้นการเรียนรู้จากภายในคิดและใคร่ครวญจนเกิดความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งที่เรียนรู้เกิด ความเข้าใจในความเป็นธรรมชาติของสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องเกิดปัญญาทำให้จิตใจได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริงจิตตปัญญาศิษยานับเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในการนำไปบูรณาการกับการเรียนการสอน

ระบบพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยงในที่นี้ ขอกล่าวถึง 2 รูปแบบด้วยกัน คือ การชี้แนะ (coaching) และการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring)

การชี้แนะ (coaching)

การชี้แนะ (coaching) เป็นการชี้แนะ/สอนงานให้แก่ผู้ถูกชี้แนะ โดยผู้ชี้แนะ (Coach) อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศภายในหรือศึกษานิเทศก์ที่สามารถเป็นผู้ชี้แนะ สอนงานได้ ผู้ถูกชี้แนะ (Coachee) ส่วนใหญ่เป็นผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษา การนิเทศแบบชี้แนะจะเน้นไปที่การ

พัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Individual Performance) และ พัฒนาศักยภาพ (Potential) ของผู้สอน การสอนงาน (Coaching) เป็นการสื่อสารอย่างหนึ่งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้ชี้แนะและผู้ถูกชี้แนะ เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two way Communication) ทำให้ได้ร่วมกันแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำ ผู้เรียนออกกลางคัน สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีคุณภาพ ซึ่งการร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ชี้แนะ (Coach) และผู้ถูกชี้แนะ (Coachee) อย่างไรก็ตามการที่จะ การชี้แนะ (coaching) ได้ดีนั้น ต้องมีความพร้อมทั้งผู้ชี้แนะและผู้ถูกชี้แนะ

แนวทางการชี้แนะ

การช่วยเหลือผู้สอนจำเป็นต้องใช้กลุ่มบุคคล บทบาท และกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อนำพาผู้สอนไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์ ทั้งนี้มิติของการช่วยเหลือผู้สอนให้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างน้อยมี 4 มิติ คือ การนิเทศ (supervision) การเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) การอบรม (training) และการชี้แนะ (coaching) ที่ผู้ที่มีผิดชอบงานพัฒนา ควรใช้บทบาทเหล่านี้ในจังหวะที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

การนิเทศ เป็นการดำเนินการโดยผู้มีประสบการณ์ในการใช้กระบวนการ วิธีการต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือ อำนาจการกำกับ ดูแล เพื่อผู้สอนสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้ตามเป้าหมายขององค์กร

การเป็นพี่เลี้ยง เป็นวิธีการที่ผู้ที่มีประสบการณ์ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้ได้รับการพัฒนาทั้งเรื่องวิชาชีพและ การดำเนินชีวิต ให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน

การอบรม เป็นวิธีการให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินการ เฉพาะให้ได้ผลตามมาตรฐานที่วางไว้

การชี้แนะ เป็นวิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของผู้สอน โดยเน้นไปที่การทำงาน ให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือ การช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือ ได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้

หลักการการชี้แนะ (coaching)

1. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (trust and rapport) การชี้แนะเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้สอนรายบุคคลหรือกลุ่มผู้สอน ความเชื่อถือและความไว้วางใจของผู้สอนที่มีต่อผู้ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้สอนได้ค้นพบพลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและผู้สอนสามารถพึ่งพาความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ผู้สอนสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง สามารถกำกับตนเอง (self-directed) ได้ ในระยะแรกของผู้สอนยังไม่สามารถทำด้วยตนเองได้เพราะยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงเข้าไปช่วยเหลือในระยะแรก จนกระทั่งผู้สอนได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นการช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้สอนออกมา แล้วผู้ชี้แนะก็คืนพลังนั้นให้แก่ผู้สอนไป ให้ผู้สอนได้ใช้พลังนั้นในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

3. การทำงานอย่างเป็นระบบ (systematic approach) การดำเนินการซื้ออย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้สอนได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการซื้อเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่องในระยะแรกผู้สอนอาจไม่คุ้นเคยกับวิธีการเหล่านี้มากนัก ทำให้ผู้ซื้อจำเป็นต้องออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ช่วยให้ผู้สอนได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (ongoing development) การซื้อเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนได้ ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การดำเนินการซื้อจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน トラบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอนเกิดขึ้นมากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการซื้อก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จนดูเหมือนเป็นงานที่ไม่อาจเร่งร้อนให้เกิดผลในเวลาอันสั้นได้ จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. การซื้อแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (focusing) ในโลกของการพัฒนาผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้น พี่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับผู้สอนว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผนวางแผนเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

6. การซื้อในบริบทสถานศึกษา (onsite coaching) การปฏิบัติการใช้ซื้อมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้สอนสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการซื้อจึงควรเกิดขึ้นในการทำงานในบริบทของสถานศึกษา การดำเนินการซื้อเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ผู้สอนเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (surface approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากขึ้น (deep approach) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือทำงานการซื้อจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับผู้สอนในสถานศึกษา

7. การซื้อที่นำไปใช้ได้จริง (work on real content) การซื้อในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (being concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ผู้สอนสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการที่ผู้ซื้อเป็นบุคคลภายนอกสถานศึกษา จึงมีข้อจำกัด ตรงที่ไม่สามารถอยู่กับผู้สอนได้ตลอดเวลา การพบปะผู้สอนในแต่ละครั้งจึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การซื้อแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง (Knight, 2004) ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นขั้นเป็นตอน ไม่เสียเวลาไปกับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

8. การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (after action review and reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้สอนได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การซื้อจึงใช้การสะท้อนผล การทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การซื้อแบบมองย้อนสะท้อนผล การทำงาน (reflective coaching) การซื้อช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนา

ความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

กระบวนการชี้แนะ

กระบวนการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง (coaching is a process of helping people to help themselves) มีนักการศึกษานำเสนอกระบวนการชี้แนะที่หลากหลาย เนื่องจากการชี้แนะมีกระบวนการเฉพาะ ได้แก่ การชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) การชี้แนะการสอน (instructional coaching) เพื่อนชี้แนะ (peer coaching) กระบวนการชี้แนะโดยทั่วไปมีขั้นตอนของกระบวนการดังนี้

1. ขั้นก่อนการชี้แนะ (pre-coaching)

ก่อนดำเนินการชี้แนะ มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินการชี้แนะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (deep approach) ดังนั้นประเด็นที่ชี้แนะจึงเป็นจุดเล็ก ๆ แต่เข้มข้น ช่วยให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง แจ่มแจ้ง ช่วยคลี่ปมบางประการให้เกิดผลในการปฏิบัติได้จริง ในกรณีการสอนกระบวนการคิด มีประเด็นมากมายที่ต้องช่วยกันขยับขับเคลื่อนไปที่ละประเด็น เช่น การใช้คำถามกระตุ้นคิด การใช้กิจกรรมที่ช่วยให้คิดได้อย่างหลากหลาย การใช้ผังกราฟิก (graphic organizer) มาใช้ในการนำเสนอความคิด การช่วยให้นักเรียนอธิบายกระบวนการคิดกระบวนการทำงานของตนเอง ซึ่งในประเด็นเหล่านี้ก็ยังมีประเด็นย่อย ๆ ที่ซ่อนอยู่มากมาย ทั้งผู้ชี้แนะและผู้สอนแต่ละคนก็ต้องวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการชี้แนะนั้น จะชี้แนะลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

2. ขั้นการชี้แนะ (coaching)

ในขั้นของการชี้แนะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้น คือ

2.1 การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะพยายามทำความเข้าใจวิถีคิด วิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้สอนว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับที่เหมาะสมกับผู้สอนแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์ ได้แก่

2.2.1 การให้ผู้สอนบอกเล่า อธิบายวิธีการทำงานและผลที่เกิดขึ้น

2.2.2 การพิจารณาร่องรอยการทำงานร่วมกัน เช่น แผนการสอน ชิ้นงานของนักเรียน

2.2.3 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน

2.2 การให้ผู้สอนประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ผู้สอนได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนเพิ่งทำเสร็จ มาใช้ประกอบการประเมิน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญขั้นหนึ่งที่พบว่าผู้สอนไม่ได้ตระหนักถึงสิ่งที่ตนเองสอนหรือกระทำลงไปนัก แต่การจัดให้มีโอกาสได้ “นึกย้อนและสะท้อนผลการทำงาน” ช่วยให้ผู้สอนได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้มี 2 คำถามหลัก คือ

อะไรที่ท่านทำได้ดี

จะให้ดีกว่านี้ถ้าท่าน.....

3. ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกตการทำงานและฟังผู้สอนอธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งผู้ชี้แนะต้องอาศัยปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าผู้สอนต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน 2 ลักษณะดังนี้

3.1 เมื่อพบว่าผู้สอนมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหา ก็จำเป็นต้องแก้ไข ปรับปรุงความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

3.2 เมื่อพบว่าผู้สอนเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอนก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

4. ขั้นสรุปผลการชี้แนะ (post-coaching) เป็นขั้นตอนที่ผู้ชี้แนะเปิดโอกาสให้ผู้สอนได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ความเข้าใจอันใหม่ที่ได้รับการชี้แนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

เครื่องมือการชี้แนะ

เครื่องมือสำคัญของการชี้แนะคือ รูปแบบการใช้ภาษาแบบต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้สอนเกิดการเรียนรู้ รูปแบบการใช้ภาษาของผู้ชี้แนะเหล่านี้ จะเป็นแบบอย่างให้ผู้สอนนำไปใช้ในการชี้แนะตนเองได้ในภายหลัง การใช้ภาษาในการชี้แนะ มีคุณภาพและระดับที่แตกต่างกันไป ซึ่งผู้ชี้แนะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในสถานการณ์ที่ผู้สอนประสบปัญหาในการสอน ผู้ชี้แนะจำนวนมากมักมีแนวโน้มบอกวิธีการแก้ปัญหาหรือให้แนวทางแก่ผู้สอนเป็นหลัก แทนที่จะช่วยให้ผู้สอนได้คิดและหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งผู้ชี้แนะต้องตัดสินใจเลือกโดยการถามตัวเอง จำนวน 3 คำถาม คือ

1. เราควรบอกวิธีการแก้ปัญหาไปเลยหรือไม่
2. เราควรร่วมมือกับผู้สอนในการแก้ปัญหา ด้วยการให้ข้อมูลบางอย่าง และหาทางแก้ร่วมกันหรือไม่
3. เราควรให้ผู้สอนได้เรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยตัวเองหรือไม่

การบอกวิธีการแก้ปัญหาให้ไปเลยกับการปล่อยให้ผู้สอนพยายามหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง ก็มีข้อดีข้อเสียต่างกันไปดังนี้ (Costa and Garmston, 2002)

ตารางที่ 1.1 ข้อดีและข้อเสียของการชี้แนะ

ข้อดี	ข้อจำกัด
1) ปัญหาจะถูกแก้ไขอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 2) การแก้ปัญหามีสอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมของผู้ชี้แนะเอง 3) ผู้สอนน่าจะรู้สึกพอใจที่เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สอน 4) ผู้สอนยอมรับว่าผู้สอนแนะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ 5) ผู้สอนแนะได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหามากขึ้น	1) ปัญหาที่ให้แนวทางแก้ไขไป อาจจะเป็นการแสดงออกที่ผิวเผินของประเด็นที่ลึกซึ้งของปัญหา 2) ผู้สอนจะพึ่งพาผู้ชี้แนะเพื่อแก้ปัญหาในอนาคต หรือตำหนิหากทางแก้ไขที่ให้ ไม่มีประสิทธิภาพ 3) ผู้สอนได้เรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น 4) ผู้สอนอาจไม่นำทางแก้ไขปัญหาที่ได้รับไปใช้ในการแก้ปัญหาได้จริง 5) ผู้สอนอาจจะเกิดความไม่พอใจเพราะเขารู้สึกว่าตนเองไม่ดีพอหรือไม่มีความรู้ค่าผู้ชี้แนะอาจพลาดโอกาสสำหรับการให้ผู้สอนได้พัฒนาความสามารถในการสอนแนะตนเอง

ที่มา: Costa and Garmston (2002)

การใช้เครื่องมือ หรือรูปแบบการใช้ภาษาในการชี้แนะ มี 2 มิติ คือ มิติของการผลักดัน (push) และมิติของการดูดดึง (pull) มีระดับของการผลักดันอย่างสุดขั้วคือ การบอกความรู้ (telling) ไปจนถึงระดับการดูดดึงสูงสุดคือการรับฟัง (listening) ทั้งนี้วิธีการเหล่านี้เป็นการช่วยให้ผู้สอนได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้ทั้งสิ้น แต่หากมีจุดเด่น และจุดด้อยของแต่ละวิธีแตกต่างกันไป ผู้ชี้แนะจึงเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้สอนแต่ละคน มีข้อเตือนใจว่าหากใช้มิติของการผลักดันได้แก่ การบอก การสอน การแนะนำเพียงด้านเดียว ไม่ถือว่าเป็น การชี้แนะที่แท้จริง

กลวิธีการชี้แนะ

กลวิธีในการชี้แนะ เป็นความรู้เชิงปฏิบัติ (practical knowledge) ที่ผู้ชี้แนะได้ค้นพบในการลงมือปฏิบัติการชี้แนะกับผู้สอนในสถานการณ์การทำงานจริง แล้วเก็บเป็นกลวิธีเฉพาะของตนไว้ใช้ในการดำเนินการชี้แนะของตนเอง หากผู้ชี้แนะได้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้กลวิธีในการชี้แนะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง ก็จะช่วยขยายประสบการณ์การชี้แนะให้กว้างขวางเพิ่มมากขึ้น กลวิธีที่นำเสนอนี้จึงเป็นตัวอย่างบางตอน ดังนี้

1. เดินที่ละก้าว กินข้าวทีละคำ หมายความว่า การเดินไปสู่จุดหมาย ต้องเริ่มเดินไปที่ละก้าว ความสำเร็จจึงเกิดอยู่กับทุกก้าวที่เดินไป เป้าหมายของการกินข้าวคือ การอิ่ม แต่ก็ต้องอาศัยการกินไปที่ละคำ เหมือนการดำเนินการชี้แนะ เป็นธรรมดาที่ผู้ชี้แนะและผู้สอนสามารถตั้งเป้าหมายที่ไปถึงร่วมกันได้ แต่การไปถึงเป้าหมายก็เริ่มจากการทำงานเล็ก ๆ พัฒนาไปเรื่อย ๆ

2. จับถูก ไม่จับผิดการชี้แนะเน้นไปที่การช่วยผู้สอนมองหว่าทำสิ่งใดทำได้ดี ถูกต้องเหมาะสมแล้ว แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อยก็ตามที เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้สอนไม่รู้สึกอึดอัด เวลาผู้ชี้แนะ

มาทำงานด้วย การจับถูกทำให้ผู้สอนได้เห็นคุณค่าในตนเอง และอีกเข็มที่จะพัฒนางานการเรียนการสอนของตนเองต่อไป

3. ปัญหาของใคร คนนั้นก็ต้องแก้ ผู้สอนมีแนวโน้มพึ่งพาผู้ชี้แนะให้แก้ไขปัญหาให้ ซึ่งหากผู้ชี้แนะตกหลุมพรางอันนี้ ก็ต้องคอยแก้ปัญหาก็ให้ผู้สอนอยู่ร่ำไป การชี้แนะที่ดีจึงไม่รับปัญหาของผู้สอนเข้ามาแก้ไขเสียเอง แต่พยายามช่วยเหลือให้ผู้สอนค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4. ชมสองอย่าง ชี้จุดบกพร่องหนึ่งอย่าง หากจำเป็นต้องชี้ให้เห็นจุดบกพร่องในการทำงาน ก็ต้องใช้ต่อเมื่อผู้สอนและผู้ชี้แนะคุ้นเคย ไว้วางใจกันพอสมควร ทั้งผู้สอนยินดีรับฟังข้อบกพร่องของตนเอง อย่างไรก็ตามผู้ชี้แนะต้องยึดหลักไม่ “ติ” มากกว่า “ชม” จึงต้องยึดหลักว่าให้ชมในประเด็นที่ทำได้ดีอย่างน้อย 2 เรื่อง และชี้ข้อบกพร่องเพื่อให้ปรับปรุงเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

5. การถาม ไม่ต้องหวั่งคำตอบ การถามคำถามของผู้ชี้แนะ ช่วยให้ผู้สอนได้พิจารณาอย่างรอบด้านมากขึ้น แบบอย่างของคำถามเหล่านี้ช่วยให้ผู้สอนเก็บไว้ถามตนเองได้ ดังนั้น ในบางคำถามต้องอาศัยเวลาในการคิดพิจารณา ก็อาจเป็น “คำถามผวกให้คิด” ไม่จำเป็นต้องบังคับให้ผู้สอนต้องตอบให้ได้ในขณะนั้น

6. ให้การบ้าน ต้องตามมาตรวจหลังจากเสร็จสิ้นการชี้แนะในแต่ละครั้ง จำเป็นที่จะต้องวางแผนร่วมกันสำหรับการชี้แนะในครั้งต่อไป ผู้สอนต้องนำบทเรียนที่ได้ครั้งนี้ไปปรับปรุงการสอนของตนเอง เป็นเหมือนการให้การบ้านไว้ แล้วก็กลับมาตรวจดูว่าสามารถปรับปรุงได้ดีเพียงใด เพื่อหาทางชี้แนะต่อไป

7. ถ้าจะบอก ต้องมีทางเลือก การบอกวิธีการแก้ปัญหาก็ให้ผู้สอนใช้ในสถานการณ์ที่มีเวลาจำกัด หรือในกรณีที่ผู้สอนมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนบางประการ ผู้ชี้แนะอาจเลือกใช้วิธีการบอก หรือสั่งให้ทำ อย่างไรก็ตามในวิธีที่บอกหรือสั่งนั้น ควรมีอย่างน้อย 2 ทางเลือก เพื่อให้ผู้สอนสามารถตัดสินใจเลือกปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

8. แก้งทำเป็นไม่รู้ ผู้ชี้แนะอาจทำบทบาทของผู้ที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจ ให้ผู้สอนช่วยอธิบายหรือให้คำแนะนำก็จะช่วยพัฒนาความสามารถของผู้สอนได้ดีทีเดียว

9. อดทนฟังให้ถึงที่สุด ในบางกรณีที่ผู้สอนอาจมีเรื่องมากมายที่อยากบอกเล่าให้ผู้ชี้แนะฟัง หลายเรื่องอาจไม่เข้าท่า หากแต่ผู้ชี้แนะสามารถอดทนฟัง โดยไม่ตัดบทหรือ แทรกแซง ก็จะได้เข้าใจความคิดของผู้สอนมากขึ้น บางทีผู้สอนก็อาจได้คิดทบทวนในสิ่งที่ตนเองพูดมาได้บ้าง

10. เราเรียนรู้ร่วมกัน ผู้ชี้แนะไม่จำเป็นต้องรู้ไปเสียทุกเรื่อง ผู้ชี้แนะไม่จำเป็นต้องเก่งกว่าผู้สอน แต่ถือว่าทั้งผู้ชี้แนะและผู้สอนสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้เสมอ ปัญหาบางเรื่องที่ต่างไม่เข้าใจก็ต้องมาช่วยกันหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

ผลที่เกิดขึ้น/การนำไปใช้ในการพัฒนางาน

1. ผลที่เกิดกับผู้ชี้แนะ (Coach)

1.1 ผู้ชี้แนะสามารถปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผู้ชี้แนะสามารถช่วยเหลือผู้สอน ในการสะท้อนจุดเด่น และจุดที่ยังมีปัญหของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนได้อย่างแท้จริง และผู้สอนสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ จากผู้ชี้แนะไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากิจการกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

1.3 ผู้นิเทศสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และปัญหา การเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ผู้สอนได้เข้าใจตรงกัน และมีทิศทางในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.4 ผู้นิเทศสามารถรับรู้ความคาดหวัง สภาพและปัญหา อุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอน ซึ่งจะนำไปสู่ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการนิเทศอย่างแท้จริง

1.5 เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

2. ผลที่เกิดกับผู้สอนผู้รับการชี้แนะ (Coachee)

2.1 การชี้แนะจะช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ

2.2 การชี้แนะ (coaching) เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยผลักดันและสนับสนุนให้ผู้สอนทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย (Performance Goal) ตามแผนงานที่กำหนด

2.3 เข้าใจขอบเขต เป้าหมาย ของงาน และความต้องการที่ผู้นิเทศคาดหวัง

2.4 ได้รับรู้สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง ปัญหา อุปสรรค ของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และภารกิจที่สถานศึกษากำลังดำเนินการในปัจจุบัน และจะดำเนินการต่อไปในอนาคต

2.5 ได้รับรู้ถึงปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการจัดการเรียนรู้ร่วมกับผู้นิเทศ และมีส่วนร่วมกับผู้นิเทศ ในการพิจารณา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.6 มีโอกาสรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของตน เพื่อสามารถนำไปพัฒนา และปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลที่เกิดกับสถานศึกษา

3.1 สถานศึกษามีผลการปฏิบัติงาน (Organization Performance) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 สถานศึกษามีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากการชี้แนะทำให้ผู้สอนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านการทำงานตามนโยบาย กลยุทธ์ วิธีการทำงาน และการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เป็นต้น

3.3 เป็นการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

การชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring)

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือเป็นที่ยอมรับ หรือผู้บริหารในหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น การเป็นพี่เลี้ยงอาจไม่เกี่ยวกับหน้าที่ในปัจจุบันโดยตรง การชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) นอกจากใช้กับพนักงานใหม่แล้ว ยังสามารถนำวิธีการนี้มาใช้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาก่อน โดยคุณลักษณะของผู้ที่เข้าข่ายของการเป็น รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในองค์กรได้นั้น ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีประวัติในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ
2. เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
3. เป็นผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรและผูกพันกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

4. เป็นผู้ที่มีความใฝ่ฝันและความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
5. เป็นผู้ที่ชอบความท้าทายและเต็มใจพร้อมที่จะทำงานนอกเหนือจากงานประจำของตน
6. เป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้าและการเติบโตในสายอาชีพ
7. เป็นผู้ที่เต็มใจรับฟังคำชี้แนะและข้อมูลป้อนกลับจากหัวหน้างานและคนรอบข้างเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

จะเห็นว่าพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นกลุ่มคนที่ถือว่าเป็นพวกที่มีผลงานที่โดดเด่นกว่าบุคลากรคนอื่น ๆ เป็นดาวเด่นที่มีผลงานดีเลิศ (Top Performer) ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาไว้ ดังนั้นผู้ที่พี่เลี้ยง (Mentor) จึงเป็นเสมือนแม่แบบของรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ด้วย นอกจากนี้พี่เลี้ยง (Mentor) ยังต้องมีบทบาทของการเป็นผู้สอนงานหรือผู้ชี้แนะ (Coach) โดยการสร้างความเข้าใจให้ตรงกับกับ รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร ข้อควรระวังหรือประเด็นความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กร การปฏิบัติตนเพื่อหลีกเลี่ยงหรือไม่ต้องเผชิญกับความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น (Political Preps) รวมถึงการวิเคราะห์จุดแข็งและข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงของรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) เพื่อที่จะได้หาวิธีการในการพัฒนาปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ต่อไป นอกจากนี้พี่เลี้ยง (Mentor) ยังมีบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุน (Advocate) คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือให้รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) มีโอกาสเติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสหรือเวทีที่จะแสดงผลงาน แสดงฝีมือและความสามารถในการทำงาน

พี่เลี้ยง (Mentor) ที่ดี ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีความสัมพันธ์ที่ดี (Interpersonal Skills)
2. การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Influence Skills)
3. การตระหนักถึงผลสำเร็จในการทำงานของผู้อื่น (Recognized other's accomplishment)
4. การมีทักษะของการบังคับบัญชาที่ดี (Supervisory Skills)
5. ความรู้ในสายวิชาชีพหรือสายงานของตน (Technical Knowledge)

รูปแบบของวิธีการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring)

วิธีการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) ได้เริ่มมีขึ้นเมื่อประมาณ 20 ปีที่แล้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถสูงและใช้ในการพัฒนาให้สามารถก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารได้เท่าเทียมกับชาย แนวคิดนี้ยังคงอยู่ต่อมาจนถึงปัจจุบันแต่ในสมัยก่อนรูปแบบของ Mentoring จะเป็นแบบคู่ คือ จับคู่กันระหว่าง พี่เลี้ยง (Mentor) 1 คน กับรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) 1 คนหรือ 2 คน ซึ่งปัจจุบันมีผู้เห็นว่าแบบคู่มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น หากพี่เลี้ยง (Mentor) ได้ไม่เพียงพอกับจำนวน รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) เพราะพี่เลี้ยง (Mentor) หายากและการที่รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) เรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentor) เพียงคนเดียวนั้นไม่เพียงพอ เนื่องจากการพัฒนาบุคคลนั้นต้องอาศัยเครือข่ายของกลุ่มคนที่มีความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งรวมถึงเครือข่ายในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วย ปัจจุบัน

จึงได้มีแนวคิด Mentoring แบบกลุ่ม คือ พี่เลี้ยง (Mentor) 1 คน ต่อ Mentee 4 – 6 คน ไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตาม การคัดเลือกพี่เลี้ยง (Mentor) จะเลือกจากผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า Mentee มีประสบการณ์สูง ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและสมัครใจจะเป็น Mentor ส่วนการเลือก Mentee ก็จะต้องเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและโอกาสที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้บริหาร พี่เลี้ยง (Mentor) และรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) จะร่วมกิจกรรมการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยการพบปะ ประชุม ปรึกษาหารือกันเป็นระยะๆ ปกติโครงการนี้จะกระทำต่อเนื่องเป็นเวลา 1-2 ปี

วิธีการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) แบบกลุ่มนี้ Mentor จะเป็นผู้นำให้เกิดการเรียนรู้ (Learning Leader) กลุ่มจะมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด กำหนดประเด็นการพัฒนา ให้คำแนะนำกันเป็นกลุ่ม วิธีนี้จะเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมด้วย กลุ่ม Mentoring จะกลายเป็นกลุ่มแห่งการเรียนรู้ (Learning Group) ซึ่งคล้ายกับ Learning Team ใน Learning Organization ของ Peter Senge ที่กล่าวว่า เมื่อทีมเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เพียงก่อให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่สมาชิกแต่ละคนในทีมก็เจริญก้าวหน้าเร็วขึ้นด้วย ในกลุ่มแห่งการเรียนรู้ รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มจะมีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนสมาชิกด้วยกันและจากพี่เลี้ยง (Mentor) ด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มเรียนรู้นั้นกำหนดให้ความรับผิดชอบในการนำและก่อให้เกิดการเรียนรู้กระจายไปยังสมาชิกทุกคน รวมทั้งพี่เลี้ยง (Mentor) ด้วย แบบกลุ่มนี้จะถือว่าพี่เลี้ยง (Mentor) หรือ Learning Leader เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากกว่าจะเป็นคนนอก แต่โดยที่พี่เลี้ยง (Mentor) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้ที่จะแบ่งปันได้มากกว่าพี่เลี้ยง (Mentor) จึงทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มการเรียนรู้ โดยช่วยให้กลุ่มเข้าใจองค์กร ให้แนวทางแก่กลุ่ม เพื่อสามารถวิเคราะห์ประสบการณ์ของตนเอง และช่วยให้กลุ่มกำหนดทิศทางของการพัฒนากระบวนการนี้จะช่วยให้รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) เรียนรู้ประสบการณ์และความรู้จากพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งมีกระบวนการที่แตกต่างจากตน พี่เลี้ยง (Mentor) จะช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จ โดย

1. ช่วยให้กลุ่มกำหนดประเด็นในการประชุมพบปะกัน
2. ให้คำแนะนำหัวข้ออภิปรายและโครงการที่จะช่วยให้กลุ่มเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. กระตุ้นให้กลุ่มแสดงความคิดเห็น
4. ให้คำปรึกษาเมื่อกลุ่มต้องการ
5. สนับสนุนกลุ่มโดยเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มกับบุคคลอื่นในองค์กร
6. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สมาชิกในกลุ่มเป็นรายบุคคล

บทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง (Mentor)

ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งทุกคนต้องเรียนรู้ไปพร้อมกันเป็นทีม นั้น การชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) แบบกลุ่มมีความเหมาะสม ที่จะนำมาใช้พัฒนาบุคคลในองค์กรได้ดี โดยพี่เลี้ยง (Mentor) หรือ Learning Leader จะทำหน้าที่ ดังนี้

1. Guide เป็นผู้คอยชี้ช่องทางแก่กลุ่ม รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) และคอยเตือนให้ระมัดระวังจุดอันตราย แต่จะไม่ใช่ผู้ตัดสินใจเลือกทางให้ จะช่วยให้กลุ่มมองเห็นภาพขององค์กรในอนาคต เพื่อกลุ่มย้อนไปดูว่าการที่เขาก้าวหน้าในงานขึ้นมาจนอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน เขาได้

ใช้ทักษะ วิธีการและพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ยังคอยตั้งคำถามที่กระตุ้นให้กลุ่มหาคำตอบซึ่งจะทำให้กลุ่มสามารถมองเห็นกลยุทธ์และเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ การเรียนรู้รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ไม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น แต่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ของรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) อื่น ๆ ในกลุ่มด้วย

2. Ally เป็นพันธมิตรที่คอยให้ข้อมูลแก่ รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) แต่ละคนในกลุ่มว่า บุคคลนอกกลุ่มเขามองจุดอ่อน จุดแข็งของรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) แต่ละคนอย่างไร หาก Mentee เล่าถึงปัญหาของตนเองก็จะฟังอย่างตั้งใจเห็นอก เห็นใจ แล้วให้ข้อมูลความเห็นทั้งทางดีและทางไม่ดีอย่างตรงไปตรงมาและเป็นมิตร

3. Catalyst เป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มมองภาพวิสัยทัศน์ขององค์กรและอนาคตของตนเอง ชี้ให้เห็นว่าในอนาคตจะมีอะไรที่เป็นไปได้เกิดขึ้นบ้าง แทนการคาดการณ์ การมองภาพในอนาคตนั้นให้มองออกไปนอกแฉวงการทำงานของแต่ละคนด้วย

4. Savvy Insider Mentor เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหน่วยงานมานาน พอจะรู้ว่่างานต่างๆ ในหน่วยงาน ประสบความสำเร็จได้อย่างไร รู้ลู่ทางว่าหาก รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในกลุ่มแต่ละคนจะก้าวหน้า บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องเดินไปทางไหน จะเป็นผู้ทำหน้าที่เชื่อมโยงรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) กับบุคคลอื่นในองค์กรที่สามารถช่วยให้ รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) เกิดการเรียนรู้ได้

5. Advocate ในขณะที่กลุ่มเกิดการเรียนรู้ขึ้น สมาชิกจะเริ่มมองเห็นว่าตนเองสามารถผลักดันความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาแผนความก้าวหน้าได้ด้วยตนเอง พี่เลี้ยง (Mentor) จะทำหน้าที่ช่วยให้ รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ได้มี โอกาสแสดงความสามารถให้เห็นเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา (Visibility) เช่น เมื่อรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) เสนอโครงการปฏิบัติงานที่เห็นว่าดี ก็พยายามผลักดันให้โครงการนั้นได้รับอนุมัติให้ดำเนินการได้ เพื่อรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) จะได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ

บทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders)

การชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) แบบกลุ่มจะประสบความสำเร็จต่อเมื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย เพราะการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) ต้องผสมผสานกลมกลืนกับงานอื่น ๆ ขององค์กร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญนอกเหนือจากพี่เลี้ยง (Mentor) คือ รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ผู้บังคับบัญชาของรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) และผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบุคคลขององค์กรแต่ละฝ่ายต้องมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ต้องมีบทบาทในเชิงรุก รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ในการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) แบบกลุ่มจะมีบทบาทมากกว่าใน Mentoring แบบคู่เพราะรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ต้องช่วยกันสนับสนุนผลักดันกลุ่มและร่วมกันคิดว่า จะใช้ประโยชน์จากความรู้ของพี่เลี้ยง (Mentor) ได้อย่างไร ต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อการพัฒนาและพยายามเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน แบ่งปันข้อมูลความรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กันและกัน และโดยที่ พี่เลี้ยง (Mentor) หรือ Group Leader ไม่ได้ทำหน้าที่ประธานในการประชุม ฉะนั้น

กลุ่ม รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ต้องรับผิดชอบสร้างประสบการณ์ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง นอกจากนั้นแล้วต้องชวนหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาและฝึกอบรม

2. หัวหน้างาน ต้องได้รับการบอกกล่าวเกี่ยวกับการดำเนินการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) และบางครั้งจะเข้าร่วมกิจกรรมด้วย หัวหน้างานต้องมีจิตใจเป็นนักพัฒนา เต็มใจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพราะเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบ ต่อองค์กร และต่อตัว รุ่นน้อง หรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้างานจะเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ และมอบหมายงานที่จะช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน ให้ข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้ได้บังคับบัญชา และเป็นตัวแบบที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาสามารถยึดเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนได้

3. ฝ่ายบุคคล ต้องเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดวิธีการพัฒนาด้วยการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) ขึ้นในองค์กร จัดให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) แก่พี่เลี้ยง (Mentor) และรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคัดเลือกรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) จัดกลุ่มและคอยติดตามประเมินผลโครงการ ซึ่งควรประเมินทุก ๆ 6 เดือน

ประโยชน์ของการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring)

1. สร้างกลุ่มคนที่มีความสามารถ มีศักยภาพ ได้เร็วกว่าพนักงานปกติ
2. จูงใจพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูงให้คงอยู่กับหน่วยงาน
3. กระตุ้นให้พนักงานสร้างผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งทำงานหนักและท้าทายมากขึ้น
4. สร้างบรรยากาศของการนำเสนอผลงานใหม่ ๆ หรือความคิดนอกกรอบมากขึ้น
5. สร้างระบบการสื่อสารแบบสองช่องทาง (Two Way Communication) ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และรุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) หัวหน้างานในฐานะพี่เลี้ยง (Mentor) มีเวลาที่จะคิด วางแผน กำหนดนโยบายและวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีมได้มากขึ้น เนื่องจากได้มอบหมายงานส่วนหนึ่งให้รุ่นน้องหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า (Mentee) รับผิดชอบแล้ว

ตารางที่ 1.2 ความแตกต่างของการชี้แนะ (coaching) และการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring)

การชี้แนะ (coaching)	การชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring)
1. มีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน	1. มีสัมพันธภาพยาวนาน
2. เป้าหมายระยะสั้น	2. เป้าหมายระยะยาว
3. มีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีสถานะเท่าเทียมกัน	3. สัมพันธภาพเป็นลักษณะรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง
4. ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	4. จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
	5. พัฒนาเครือข่ายกว้างขวางขึ้น

กล่าวโดยสรุป การชี้แนะ (coaching) คือการเป็นผู้สอนให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องของงานที่รับผิดชอบ โดยผู้รับการสอนจะเป็นผู้ที่มีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ส่วนการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) นั้นเป็นการให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือให้กับพนักงานใหม่หรือพนักงานที่มีอยู่เดิมที่มีผลงานอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและอื่น ๆ ที่จะทำให้อัตถภาพของพนักงานสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต อย่างไรก็ตามทั้งการชี้แนะ (coaching) และการชี้แนะในฐานะพี่เลี้ยง (Mentoring) ต่างก็เป็นเทคนิคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่จะทำให้งานผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และองค์กรมีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น พี่เลี้ยง (Mentor) คือผู้ที่มีประสบการณ์สูงและเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ปฏิบัติงานร่วมกับผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า สัมพันธภาพของพี่เลี้ยงและผู้ร่วมงานจะเป็นสัมพันธภาพเชิงบวก มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การปฏิบัติตนเป็นต้นแบบและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้เป็นแม่แบบแล้วผู้ที่พี่เลี้ยง (Mentor) ยังต้องมีบทบาทของการเป็นผู้สอนงานหรือผู้ชี้แนะ (Coach) ด้วย ทั้งนี้การเป็นพี่เลี้ยงและการเป็นผู้ฝึกสอนมุ่งเป้าหมายที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ร่วมงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-based Learning)

วัฒนา รัตนพรหม (2560) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัย หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเกิดจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลให้ผู้เรียนสนใจเรียนรู้สู่การคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลเป็นองค์ความรู้และสามารถสื่อสารองค์ความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจผ่านงานเขียนและการนำเสนอด้วยวาจาและนิทรรศการจากการทำโครงงานด้วยกระบวนการวิจัย

การเรียนรู้ของเราส่วนใหญ่ มักจะให้ความสำคัญกับความรู้ด้านภายนอก ซึ่งศาสตร์แขนงต่างๆ อาทิใน 8 สารวิชาที่สอนในโรงเรียน กระบวนการเรียนรู้ใช้การจำ การประยุกต์ใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการตีความ ที่มีพื้นฐานมาจากฝึกทักษะการคิด การฟัง การพูด และการเขียน แต่พบว่า การเรียนรู้เช่นนั้นมีประสิทธิภาพต่ำ นอกจากนี้ยังทำให้ความสัมพันธ์ของเรากับคนรอบข้างมีข้อบกพร่อง เช่น ชอบและไม่ชอบ ทะเลาะ โมโห เป็นต้น ข้อบกพร่องเหล่านี้ล้วนมาจากการเรียนรู้ด้านภายในที่เป็นจิตใจ จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) หรือบางครั้งเรียกว่า การเรียนรู้ด้วยหัวใจที่ใคร่ครวญ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านภายใน ด้วยศาสตร์ทางศาสนาและทางจิตวิทยา ที่อยู่เหนือความเชื่อ จิตตปัญญาศึกษามีความสำคัญต่อการเรียนรู้ยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันโดยเฉพาะกับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่โรงเรียน เพราะเป็นรากฐานการเรียนรู้ที่นำไปสู่การรู้ที่แท้จริง ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะส่งผลต่อครูและนักเรียนโดยตรงในทันที เนื่องจากจิตตปัญญาศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัย (Research Based Learning, RBL)

แนวคิดของการเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัยเป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีผู้สอนเป็น “โค้ช” ที่สร้างแรงบันดาลใจ และมีวิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้จากกลุ่มในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมอภิปราย ร่วมแบ่งปันความรู้จากการลงมือปฏิบัติการด้วยตนเองและกลุ่มผู้เรียนรู้ผ่านการทำโครงงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่ผ่านการใช้ความคิด

ด้วยเหตุผล การคิดวิเคราะห์สังเคราะห์สิ่งที่เรียนรู้โดยไม่ละเลยบริบทในชีวิตจริง สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้ไปสู่บริบทในชีวิตจริงได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล นอกจากนี้ในการเรียนรู้ตามแนวคิดของ RBL นี้ ยังก่อให้เกิดสายสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้จัดการเรียนรู้ นักเรียน และชุมชน ด้วยการสร้างสายสัมพันธ์ตามแนวคิดของจิตตปัญญาศึกษา คือการรับฟังกันและกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยปราศจากระบบของอำนาจ หากแต่ใช้ “สุนทรียสนทนา” ในการสร้างการเรียนรู้ทางวิชาการไปพร้อมๆ กับการเรียนรู้ระหว่างชีวิตของผู้เรียนรู้และบริบทชุมชน/สังคมในชีวิตจริง ดังที่ รองศาสตราจารย์ ดร.สุธีระ ประเสริฐสรรพ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำโครงการฐานวิจัยไว้ดังนี้ “การทำโครงการฐานวิจัย (Research-Based Learning : RBL) เกิดจากการคิดค้นของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ที่ได้พิสูจน์แล้วว่า กระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถสร้างระบบคิดและทักษะการเรียนรู้ใหม่พร้อมไปกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของนักวิจัยที่ดีได้อย่างทรงพลัง โดยเน้นการสร้างโจทย์วิจัยจากการทำงานโครงการที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติค้นหาคำตอบจริง

ระบบการศึกษาไทยได้เริ่มนำเอา การเรียนรู้จากการทำโครงการ (Project-Based Learning : PBL) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ปฏิบัติ (Learning by Doing) เข้ามาใช้เพื่อให้นักเรียนเรียนรู้นอกห้องเรียน แต่มักเกิดเป็นผลเป็นการให้เด็กได้ “ทำชิ้นงาน” ซึ่งให้ทักษะบางประการ เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การบริหารเวลา เท่านั้น หากได้มีการนำกระบวนการวิจัยและหลักการวิทยาศาสตร์มาทำกับการทำโครงการ นอกจากจะได้บูรณาการวิชาเข้ากับการทำโครงการแล้ว นักเรียนยังได้พัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ไปจนถึงการคิดอย่างมีวิจารณญาณได้ด้วย

ความคิดเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์เกิดเมื่อผู้เรียนใช้หลักการวิจัยเป็นเครื่องมือ เพราะการทำวิจัยต้องใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์มาเข้าใจความสัมพันธ์ของข้อมูล และใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์ร่วมกับหลักวิชา “ตีความ” ข้อมูล ผลจากการตีความ คือ ความสามารถในการสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง” (สุธีระ ประเสริฐสรรพ, 2555)

กระบวนการการเรียนรู้แบบโครงการฐานวิจัย สรุปได้ดังนี้

กระบวนการเรียนรู้ที่ดีเกิดขึ้นได้เมื่อเด็กคิดเองทำเอง จนเกิดความเข้าใจเหตุผลที่แท้จริงของสิ่งต่าง ๆ ที่ถูกควบคุมด้วยกฎของธรรมชาติ ในสิ่งที่ตัวเองเรียนรู้ และขยายสู่การรู้อื่น การรู้จึงสำคัญกว่าความรู้ เป้าหมายการสอนโครงการแบบใหม่ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กทุกคนในห้อง โดยใช้กิจกรรมการทำโครงการ ที่อาจบูรณาการจากทุกกลุ่มสาระ

การสอนโครงการแบบใหม่ จะเน้นการเรียนรู้และการฝึกทักษะ (ฟัง อ่าน เขียน พูด) ของนักเรียน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จะเป็นหัวใจสำคัญของการสอน โดยมีเครื่องมือบางอย่างที่ครูต้องเรียนรู้ เช่น การจัดการความรู้ (knowledge management) และการวิจัย นอกเหนือจากวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ที่โรงเรียนคุ้นเคยกันดี วงจรพัฒนาการสอนทำโครงการแบบใหม่ (วงจรในรูป) มีความหมายดังนี้ เมื่อครูจัดกระบวนการสอนโครงการได้ดี นักเรียนก็จะเกิดทักษะและนึกคิดได้เอง ทำให้กล้าทดลองทำและได้ผลงานตามความคิดตัวเอง ครูจัดเวทีชื่นชมและแลกเปลี่ยนทัศนะ ทำให้นักเรียนเข้าใจวิธีการชัดเจนและครูก็ได้ความรู้ใหม่ เมื่อครูได้ความรู้ใหม่ไปพัฒนากระบวนการสอน ก็ทำให้ได้จัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการที่ดีขึ้น และ

ส่งผลต่อๆ ไปต่อห่วงโซ่อื่นๆ ผลของวงจรแห่งการเรียนรู้นี้ย่อมทำให้ทั้งครูและนักเรียนทำงานอย่างมีความสุข ไม่ทุกข์และได้ความรู้ไม่น้อยเหมือนกระบวนการเดิม ที่ทำเพื่อการแข่งขันและการได้รางวัล

การพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนานักเรียนและครูผู้สอนโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring โดยเน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู

สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัยเป็นการนำกระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ โดยใช้การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างมีเหตุผล และเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่

การเรียนการสอนในรายวิชาคอมพิวเตอร์

กิจกรรมการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์เป็นกระบวนการที่ทั้งผู้สอนจัดประสบการณ์ด้วยเรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สำหรับประเทศไทยมีการสอนคอมพิวเตอร์ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล โดยลักษณะการสอนโดยส่วนใหญ่เป็นการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) แต่สำหรับหลักสูตรคอมพิวเตอร์ที่จัดการสอนนั้นจะเริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษาเป็นต้นไป ซึ่งการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่แล้วมักมีเนื้อหา 3 แนวทาง คือ

- การสอนความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์
- การสอนเขียนโปรแกรมโดยใช้ภาษาคอมพิวเตอร์
- การสอนทักษะการใช้โปรแกรมประยุกต์

ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (Computer Literacy) ของผู้สอนคอมพิวเตอร์

ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ หมายถึง ความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ทางด้านคอมพิวเตอร์ซึ่งผู้ที่มีความรู้ทางคอมพิวเตอร์ควรมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

- 1) รู้ประวัติความเป็นมาของคอมพิวเตอร์
- 2) เข้าใจการทำงานของคอมพิวเตอร์ และคอมพิวเตอร์สามารถทำโปรแกรมได้อย่างไร
- 3) ตระหนักว่าจะใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการเรียนและช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างไร
- 4) หยั่งรู้ถึงธุรกิจ และอุตสาหกรรมประยุกต์ของคอมพิวเตอร์
- 5) ตระหนักถึงสภาพปัจจุบัน และความเป็นไปได้ในอนาคตของผลกระทบทางเทคโนโลยี

คอมพิวเตอร์ต่อสังคม

นอกจากนี้ James Poirot, Robert Taylor and James Powell (อ้างถึงในครุชิต มาลัยวงศ์ 2530:51) กล่าวถึงความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เฉพาะขอบข่ายที่บุคลากรทางการศึกษาควรมีความรู้ในระดับที่ต่ำสุดไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการเขียน อ่าน และการใช้งานโปรแกรมภาษาคอมพิวเตอร์ง่าย ๆ ได้
2. ความสามารถในการใช้โปรแกรมประยุกต์ด้านการศึกษา
3. ความสามารถในการพูดถึงคำศัพท์ต่าง ๆ เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะทางด้านฮาร์ดแวร์ได้อย่างถูกต้องคล่องแคล่วแต่ไม่ถึงกับต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญจริง ๆ

4. ความสามารถในการรู้ตัวอย่างปัญหาการศึกษาต่าง ๆ ว่า ปัญหาใดใช้คอมพิวเตอร์แก้ได้ และปัญหาใดแก้ไม่ได้

5. ความสามารถในการหาและใช้แหล่งข้อมูลที่ทันสมัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในสถานศึกษา

6. ความสามารถในการพูดอภิปรายในระดับคนธรรมดาที่เฉลียวฉลาดเกี่ยวกับประวัติคอมพิวเตอร์โดยทั่วไป ส่วนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการศึกษาต้องสามารถอภิปรายได้มากพิเศษ

7. ความสามารถในการอภิปรายปัญหาเรื่องผลกระทบของคอมพิวเตอร์ต่อสังคม และจริยธรรมได้ในแนวทั่ว ๆ ไป และพูดเกี่ยวกับผลกระทบของการใช้คอมพิวเตอร์ได้มากเป็นพิเศษ สรุปได้ว่าลักษณะของผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะบุคลากรด้านการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่อ่านออก เขียนได้ คือ สามารถอ่านและเขียนโปรแกรมภาษาคอมพิวเตอร์อย่างง่าย ๆ ได้ สามารถพูดอภิปรายเรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ตลอดจนสามารถนำความรู้คอมพิวเตอร์ไปประยุกต์ใช้กับงานการศึกษาได้นั่นเอง ประเด็นที่น่าตระหนักว่าครูผู้สอนคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่มากมายทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียนขณะนี้ มีลักษณะเหล่านี้ครบถ้วนหรือไม่

นอกจากนี้ผลการวิจัยของอาจนรงค์ มโนสุทธิฤทธิ์ (2556) ในเรื่องการพัฒนากระบวนการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ยังพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 2) ปัจจัยด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ 3) ปัจจัยด้านคุณสมบัติพิเศษ (ปัญญาเลิศ) 4) ปัจจัยด้านสังคม และ 5) ปัจจัยสนับสนุนด้านอื่นๆ นอกจากนี้นักกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้ 1) คัดเลือกผู้เรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม 2) ทดสอบความสามารถ พื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียน 3) จัดกิจกรรมฝึกประสบการณ์เพื่อประเมินศักยภาพ และ 4) ใช้รูปแบบการเรียนแบบพิเศษโดยเฉพาะเพื่อดึงความสามารถสูงสุดของผู้เรียน ซึ่งในการใช้รูปแบบการเรียนแบบพิเศษเพื่อดึงความสามารถของผู้เรียน เป็นประเด็นที่สอดคล้องกับแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สลักจิต ตรีธณโภาส (2553) ศึกษาเรื่องการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ด้วยกระบวนการเรียนรู้แนวคิดปัญญาศึกษารายวิชาจิตวิทยาสำหรับครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่านักศึกษามีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สูงขึ้น จากการบันทึกข้อคิดเห็นของนักศึกษาพบว่านักศึกษามีความพึงพอใจในรูปแบบการสอนแบบจิตตปัญญาศึกษาการทำสมาธิก่อนและหลังเรียน ทำให้เขามีสติมากขึ้นทั้งด้านการเรียน การปรับอารมณ์ การรู้จักคิดวิเคราะห์ ใจเย็น มองโลกในแง่ดีมากขึ้น มีความสุขกับการเรียน ได้เรียนรู้ที่จะเข้าใจตนเอง ในขณะเดียวกันก็เรียนรู้ผู้อื่นไปด้วยและมีสติคิดก่อนทำมากยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องผลของการจัดการเรียนรู้อิงแนวคิดจิตตปัญญาวิชาจิตวิทยาสำหรับครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองของนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันของอรรถพล ปัญจะเพชรแก้ว (2560) ที่พบว่า นักศึกษาที่ได้รับการ

จัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาจิตวิทยาสำหรับครูหลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียน” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาจิตวิทยาสำหรับครูของนักศึกษา ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า นักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน สะท้อนให้เห็นว่านักศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญา จากการสังเกตการศึกษาค้นคว้าวิจัยสังเกตพบว่า ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่สงบจดจ่อกับการเรียนการสอนตลอดเวลาสามารถควบคุมตนเองให้อยู่กับการเรียนการสอนตลอดชั่วโมงเรียน จากการที่กิจกรรมการสอนครั้งนี้ส่งผลให้ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญา มีพัฒนาการดีขึ้นเป็นลำดับ จะเห็นได้จากการผู้เรียนเข้าใจวิธีการสอนและบทบาทของตนเองมากขึ้น จากการที่ได้รับความรู้และทักษะจากการจัดการเรียนรู้เป็นระยะเวลาติดต่อกันนาน 9 สัปดาห์ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ สังเกตได้จากผู้เรียนสามารถบันทึกกิจกรรมตอบคำถามประเมินตนเองผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้นและมีความสุขกับกิจกรรมการเรียนการสอนส่งเสริมให้บรรยากาศในชั้นเรียนผ่อนคลายเป็นกันเอง สอดคล้องกับหลักการของการจัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญา ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนได้จริง อีกทั้งนักศึกษาที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญา มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองของนักศึกษาหลังเรียนสูงกว่าความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองก่อนเรียนทั้ง 8 ลักษณะกล่าวคือ 1) การเปิดโอกาสต่อการเรียนรู้ 2) มโนภาพต่อตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3) ความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง 4) ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง 5) ความรักในการเรียน 6) ความคิดสร้างสรรค์ 7) การมองอนาคตในแง่ดี 8) ความสามารถใช้ทักษะศึกษาหาความรู้และทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนเมื่อได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญาซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญเน้นการพัฒนาความคิดจิตใจอารมณ์ภายในตนเองและตระหนักรู้คุณค่าของสิ่งต่างๆตั้งอยู่บนปรัชญาพื้นฐานความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ (Humanistic Value) เชื่อมั่นว่ามนุษย์มีศักยภาพสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

อีกทั้ง ฟาฏีลัด รอนิง (2560) ได้ศึกษาเรื่องผลของการจัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงแนวคิดจิตตปัญญา มีความพึงพอใจในการเรียนวิชาภาษาไทยหลังได้รับการจัดการเรียนรู้สูงกว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับงานวิจัยของเทพกัญญา พูลนวล (2553) เรื่อง ผลการใช้วิธีสอนตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาที่มีต่อความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยพฤติกรรมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และมีความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่หนึ่ง พบว่ามีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่หนึ่งที่เรียนโดยวิธีสอนตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามีพฤติกรรมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้โดยวิธีสอนตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาในระดับมาก

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเรื่องกระบวนการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและประสบการณ์เรียนรู้ของนิสิตวิชาการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย ของ ศศิลักษณ์ ชัยนิกิจ (2553) ได้ศึกษากระบวนการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัยสำหรับนิสิตระดับปริญญาโทและศึกษาประสบการณ์ของนิสิตในด้านการถ้อยคำรู้ต่อตนเองผู้อื่นและวิชาชีพพบว่ากระบวนการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนได้แก่ 1) การเตรียมการ ประกอบด้วย การเตรียมชีวิต และการเตรียมวิชา 2) การจัดการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการภายใต้บรรยากาศของชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และ 3) การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ที่ครอบคลุมองค์ความรู้ทั้ง 3 ภาค คือ ภาคจิตวิญญาณ ภาควิชาชีพครูปฐมวัย และภาควิชาการ ประสบการณ์เรียนรู้ที่เกิดขึ้นสรุปได้ 3 ด้าน คือ 1) การตระหนักรู้ต่อตนเอง ได้แก่ การเข้าใจตัวเอง การรู้เท่าทันตนเอง การปล่อยวาง ไม่ตัดสิน การเปิดใจกว้าง การเห็นคุณค่าในตนเอง พัฒนาตนเอง การสังเกตที่ละเอียดลออ การมองโลกในแง่ดีและมีความสุข การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 2) การตระหนักรู้ต่อผู้อื่น ได้แก่ การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น การมองเห็นสรรพสิ่งตามความเป็นจริง การเห็นอกเห็นใจและเห็นคุณค่าของผู้อื่น 3) การตระหนักรู้ต่อวิชาชีพ การมองเด็กตามความเป็นจริง การสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติของเด็ก การตั้งคำถามตัวเองของครู การพัฒนาตนเองของครู การเป็นครูที่ใส่ใจเด็ก การเห็นคุณค่าของงานครู

สุภาพร พรไตร และ จิตติมา วัฒราช (2557) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัยต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในโครงการเพาะพันธุ์ปัญญางานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 49 คนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัยการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมนักเรียนด้วยกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาการคิดเชิงระบบและการเขียนเค้าโครงงานวิจัยขั้นที่ 2 การดำเนินการวิจัยของนักเรียนภายใต้การให้คำแนะนำของครูที่ปรึกษาใช้เวลาประมาณ 1 ภาคการศึกษาและขั้นที่ 3 การวัดการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนด้วยแบบวัด 3 ฉบับที่ประเมินโดยครูและนักเรียนและการวิเคราะห์แบบสะท้อนความคิดของนักเรียนผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและนักเรียนมีความเห็นตรงกันว่านักเรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเด่นชัดในเรื่องความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมความอดทนความกล้าแสดงออกและความพยายามขยันพากเพียร 2) สิ่งที่นักเรียนคิดว่าได้รับจากการเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัยมากที่สุดคือการเรียนรู้ด้วยการค้นคว้าที่เกิดจากประสบการณ์นอกห้องเรียนผ่านกระบวนการคิดในหลายรูปแบบแล้วจึงสรุปเป็นองค์ความรู้ของตนเองและ 3) การเรียนรู้ผ่านการทำโครงงานฐานวิจัยทำให้นักเรียนพัฒนาตนเองครบทั้งสามด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ด้านความรู้ด้านเจตคติและด้านทักษะกระบวนการการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะกระบวนการที่เด่นชัดที่สุดคือทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างรักใคร่ตามความรู้ที่นักเรียนตระหนักว่าตนได้รับยังจัดอยู่ในขั้นความจำขาดการเชื่อมโยงกับสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรสะท้อนให้เห็นว่าการคิดขั้นสูงยังจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาต่อไป

สุวัฒน์ นิยมไทย (2553) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนวิชาชีพแบบผสมผสาน โดยใช้โครงงานเป็นฐานในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาสำหรับ

นักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการเรียนการสอน วิชาชีพแบบผสมผสานโดยใช้โครงงานเป็นฐานในสถานประกอบการประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมายการเรียนรู้ 2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) สื่อและแหล่งการเรียนรู้ 4) กิจกรรมการเรียนการสอน วิชาชีพแบบผสมผสาน 5) การเสริมสร้างศักยภาพ 6) การควบคุมการเรียนการสอน 7) การสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ 8) การวัดและประเมินผล ขั้นตอนในการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) ชี้นำเข้าสู่บทเรียนประกอบด้วยการปฐมนิเทศจัดกลุ่มทำโครงงานเลือกสถานประกอบการและทดสอบความรู้พื้นฐานของผู้เรียน 2) ขั้นการเรียนการสอนประกอบด้วยการเรียนรู้ ทักษะปฏิบัติจากสื่อออนไลน์ทดสอบความรู้ทักษะปฏิบัติทำโครงงานฝึกทักษะการปฏิบัติงานและการ แก้ปัญหาในสถานประกอบการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้บันทึกการเรียนรู้และสรุปโครงงาน ขั้นสรุป ประกอบด้วยการนำเสนอโครงงานและประเมินผลสิ้นสุดการเรียนรู้ นักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการ เรียนการสอนวิชาชีพแบบผสมผสานโดยใช้โครงงานเป็นฐานในสถานประกอบการมีทักษะการ ปฏิบัติงานและทักษะการแก้ปัญหาสูงกว่านักเรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการเรียนการสอนวิชาชีพแบบ ปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจในรูปแบบการเรียนการสอนวิชาชีพที่ พัฒนาขึ้นมาอยู่ในระดับมากและคะแนนทักษะการปฏิบัติงานกับทักษะการแก้ปัญหามีความสัมพันธ์ กันเป็นไปในทางบวก ส่วนผลการนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนวิชาชีพแบบผสมผสานโดยใช้ โครงงานเป็นฐานในสถานประกอบการผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 คนประเมินว่ารูปแบบการเรียนการสอนนี้ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 และทุกท่านรับรองรูปแบบ การเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น

นอกจากนั้น วทัญญู ขลิบเงิน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้ รายวิชาวิธีสอนและการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยด้วยโครงงานฐานวิจัยสำหรับนักศึกษาสาขาวิชา ภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการเรียนรู้ รายวิชาวิธีสอนและการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทยด้วยโครงงานฐานวิจัยสำหรับนักศึกษาสาขาวิชา ภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์มีองค์ประกอบคือ หลักการ วัตถุประสงค์ และขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อม ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ความ ต้องการจำเป็น ขั้นที่ 3 การจัดกลุ่มความร่วมมือ ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการแสวงหาความรู้ ขั้นที่ 5 นำเสนอ ผลงานหลังการทดลองใช้รูปแบบ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจต่อองค์ประกอบและขั้นตอนของ รูปแบบอยู่ในระดับมาก การทดลองจัดการเรียนรู้นักศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้อง กับเนื้อหาและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและมีการใช้สื่อช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใน กิจกรรมการเรียนการสอนและมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก

รสนวลีย์ อักษรวงศ์ (2561) การพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยใช้การนิเทศตามกระบวนการระบบพี่เลี้ยง ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาสามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ มีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้แบบ Active learning และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดีขึ้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยระยะที่ 1 เท่ากับ 2.56 ระยะที่ 2 เท่ากับ 3.49 จากระบบคะแนน 4 ระดับคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 23.13 2) นักศึกษา สะท้อนผลเชิงบวกเกี่ยวกับตนเองในด้านความสามารถจัดการเรียนรู้แบบ Active learning ได้แก่ การสร้างสถานการณ์ปัญหาการตั้งคำถามกระตุ้นการคิดการส่งเสริมให้นักเรียนทำงานร่วมกันการให้

โอกาสนักเรียนได้คิดไตร่ตรอง การทบทวนความรู้ การสร้างความรู้ด้วยตนเอง การออกแบบกิจกรรมที่สะท้อนผลการเรียนรู้ตามตัวชี้วัด การเรียนรู้ที่มีความหมายและเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง นักศึกษารู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ฝึกฝนทักษะการสอนของตนโดยการดูแลอย่างใกล้ชิดและเป็นระบบจากคณะผู้นิเทศก์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ระบบพี่เลี้ยงและการเรียนรู้แบบโครงงานฐานวิจัย ผู้วิจัยคาดว่าแนวคิดทั้ง 3 รูปแบบ หรือเรียกสั้นๆว่า CCR นี้จะช่วยพัฒนากระบวนการสอนในรายวิชาวิธีสอนคอมพิวเตอร์ศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

