

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเสริมพลังครูสู่ชั้นเรียน Peer Coaching Enhances Teacher Empowering to Classroom

อาทิตย์ญา โพธิ์สววย*

บทคัดย่อ

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูมีทักษะการสอนที่ดีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยให้ครูผู้สอนกลุ่มสาระเดียวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันพัฒนาเทคนิคการสอน หรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่ท้าทายในชั้นเรียน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมในองค์กรที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนโดยมีจุดเริ่มต้นจากความเชื่อใจของเพื่อนร่วมงานผู้ส่งและผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น การสะท้อนความคิดของผู้นิเทศเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้รับการนิเทศ เพราะการสังเกตกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้นิเทศจะช่วยสะท้อนพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและวิธีการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดังกล่าว โดยอาศัยการเสริมสร้างพลังที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนการนิเทศให้เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน 1) ร่วมสร้างความตระหนัก 2) ร่วมรวมพลังค้นหา 3) ร่วมพลังสร้างเป้าหมาย 4) ร่วมทำ ร่วมพัฒนา 5) ร่วมเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา 6) ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา 7) ร่วมเผยแพร่สู่ชุมชนและสังคม

Abstract

Peer coaching is the approach which enhances good teaching skills and leading to achieved development. This approach is managed by two teachers in the same group in order to develop teaching technical or solving challenged problem in the classroom. Moreover it also enhances organization's teamwork and leading to the school studying revolution which come from peer's trust conducting to professional group. Therefore supervisor's reflection is an important approach to develop the participants because the supervisor observation will reflect his best practice and improved behavior which is needed to chance. To enhance the supervision, we have to use important strategies to move the supervision's system efficiently by the following seven steps include 1) Co-building awareness 2) Co-searching and analyzing 3) Co-perception of target 4) Co-development activities 5) Co-learning and solving problem 6) Co-organizing knowledge 7) Co-appreciation and socia lcommunication.

* ครูผู้สอน โรงเรียนยอแซฟอุปถัมภ์ จังหวัดนครปฐม

บทนำ

การเปลี่ยนผ่านของสังคมยุคดิจิทัลที่มีความทันสมัยทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ส่งผลให้มนุษย์ต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนผ่านสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งการศึกษาจะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการพัฒนาสังคมในทุกด้านอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2558:7) ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบันควรพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม เตรียมผู้เรียนไปสู่สังคมในอนาคตอย่างมีคุณภาพ การประกอบอาชีพต่างๆอย่างสร้างสรรค์และเกิดนวัตกรรมขึ้นอย่างต่อเนื่อง คุณภาพของผู้เรียนเป็นผลมาจากคุณภาพของครูการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูในด้าน การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student – Centered Approach) และการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (Inclusive Approaches) ดังนั้น คุณภาพศิษย์จึงสะท้อนคุณภาพครู เพราะถ้าครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีคุณภาพที่จะส่งผลให้ศิษย์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีเป็นศิษย์ที่มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2556:7) ระบุว่า การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้น การพัฒนาการเรียนการสอนในยุคปัจจุบันไม่ใช่เพียงแต่ครูคนใดคนหนึ่งที่จะต้องพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาของตนเอง

แต่ควรเป็นลักษณะของการร่วมพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ที่จะร่วมกันเติมเต็มประสบการณ์แก่กัน ซึ่งในทางการนิเทศเรียกว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เป็นอีกหนึ่งรูปแบบของการนิเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยเป็นลักษณะของการร่วมมือของครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกันหรือครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เพราะไม่ใช่เป็นการนิเทศโดยผู้บริหารสถานศึกษาหรือนิเทศโดยศึกษานิเทศก์ทิศทางการนิเทศการสอนในปัจจุบันและอนาคตตามแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย (2559 : 5) กล่าวว่า การนิเทศการสอนในปัจจุบันเน้นการนิเทศภายในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองให้มากยิ่งขึ้น โดยผู้นิเทศจากภายนอกจะเป็นเพียงผู้ประสานงาน มีการดำเนินการที่เป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน มีโครงการย่อยๆ เพื่อการปรับปรุง/พัฒนา และครูร่วมกันนิเทศกันเองโดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ส่วนทิศทางการในอนาคตของการนิเทศการสอน (Oliva and Pawlas, 2001 อ้างถึงในเกรียงศักดิ์ สังข์ชัย, 2559 : 6) จะมุ่งเน้นใน 3 มิติ คือ การพัฒนาการเรียนการสอน (Instruction Development) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) และการพัฒนาผู้ร่วมงานหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Staff Development / Professional Development) โดยผู้นิเทศต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะต้องมีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู มีการประชุมระหว่างครูและผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลถึงผู้เรียนโดยตรงซึ่งจากการวิจัยของ เหมือนฝัน ชมมณี (2557: 491) เรื่อง การวิเคราะห์กระบวนการชี้แนะของครูและผลที่เกิดกับผู้เรียน : พหุกรณีศึกษา ได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร

และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสอนของครูเพื่อพัฒนา
นักเรียนในศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูต้องใช้การชี้แนะ
(Coaching) ในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจาก
การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาครูให้เกิดทักษะ
การสอนที่ดีเป็นการพัฒนาความรู้ ฝึกทักษะของ
นักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และสามารถตั้งเป้าหมาย
ในการเรียนได้ โดยมีกระบวนการชี้แนะ (Coaching
Process) ที่สำคัญ ประกอบด้วย (1) ขั้นตอนการชี้แนะ
เป็นการร่วมกันวางแผนระหว่างครูกับนักเรียน
(2) ขั้นการชี้แนะครูให้การชี้แนะนักเรียนแลกเปลี่ยน
เรียนรู้เพื่อต่อยอดประสบการณ์ และให้ข้อมูลป้อน
กลับ (Feedback) ระหว่างกันเพื่อทำให้กระบวนการ
ชี้แนะเกิดประสิทธิผล ทำให้นักเรียนทราบถึงจุดแข็ง
และจุดอ่อนของตนเองแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงให้ดี
ขึ้น และ (3) ขั้นสรุปผลการชี้แนะ เป็นการสรุปผลเพื่อ
นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นวิธีนิเทศ
แบบหลากหลายวิธีการของเกลทฮอร์น (Glathorn,
1984 อ้างถึงในวัชรรา เล่าเรียนดี, 2556 : 97 – 98) ที่
กล่าวว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นการร่วม
พัฒนาวิชาชีพโดยใช้กระบวนการที่ครูตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงวิชาชีพ
โดยการสังเกตการสอน แลกเปลี่ยนข้อมูลย้อนกลับ
และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยมีลักษณะ
พิเศษดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการนิเทศกับ
ผู้นิเทศมีความเป็นทางการและเป็นการดำเนินการใน
โรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
ร่วมกับบุคลากรจากภายนอก มีกระบวนการทำงาน
ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนและร่วมกันสังเกตการสอน
ในชั้นเรียนและมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนที่ใกล้ชิดกัน
2. การจับคู่สังเกตการสอนอย่างน้อย
2 ครั้ง หรือมากกว่า 2 ครั้ง ตามความจำเป็น และมีการ
ให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการสังเกตการสอน
3. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4. เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่มีการ
ประเมินมาเกี่ยวข้อง

ส่วนจอยซ์ และชาร์เวอร์ (Joyce and
Shower 1988 อ้างถึงในวัชรรา เล่าเรียนดี, 2556 :
295-296) ได้เสนอแนวคิดและกระบวนการในการ
โค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพครู ควรเป็นส่วนหนึ่ง
ของการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน
2. ความรู้และทักษะในเรื่องต่อไปนี้มี
ความสำคัญยิ่งสำหรับครู ดังนั้น การให้ความรู้ในเรื่องที่
จำเป็นอย่างถูกต้อง มีการให้ฝึกปฏิบัติ และการติดตาม
ดูแลช่วยเหลือ การนำความรู้และทักษะไปปฏิบัติจริง
ในโรงเรียนจะช่วยพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ
แก่ครู ได้ความรู้ เนื้อหาที่ควรจัดให้ครู คือ 1) รูปแบบ
การสอน การออกแบบระบบการสอน และ 2) หลักสูตร
และการใช้หลักสูตรและครูที่มีประสิทธิภาพ

3. โครงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
ควรเป็นโครงการที่ต่อเนื่อง ให้เวลาแก่ครูและผู้บริหาร
ในการศึกษาเตรียมการและร่วมมือกันขับเคลื่อน
โครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จ

4. การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer
Coaching) เป็นความร่วมมือร่วมใจของครูและเพื่อน
ครู เป็นกิจกรรมต่อจากการฝึกอบรมแต่ละครั้ง หรือ
จากการร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหาและร่วมกันปฏิบัติ
อย่างต่อเนื่องจนกว่าจะประสบผลสำเร็จ เช่น วางแผน
การสอนร่วมกัน ร่วมกันพัฒนาสื่อการเรียนการสอน
ตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับวิธีการหรือขั้นตอนการจัด
เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

กระบวนการโค้ช และวิธีโค้ช มีความสำคัญ
ยิ่ง เพราะครูสามารถใช้ความรู้และทักษะใหม่ไปปฏิบัติ
ได้ด้วย ความมั่นใจและประสบผลสำเร็จได้ จอยซ์
และชาร์เวอร์ ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การให้ความรู้
ภาคทฤษฎี ต้องอย่างน้อย 20 ชั่วโมง การได้ดู
การสาธิตการสอน แบบของพฤติกรรมที่เหมาะสม
อย่างน้อย 15 ครั้ง และการมีโอกาสดูฝึกเทคนิค

และทักษะใหม่ๆ ภายใต้การดูแลแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ อย่างน้อย 10 ครั้ง ถ้าสามารถปฏิบัติได้ในช่วงการฝึกอบรม การนำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ควบคู่กับการโค้ชแบบใดแบบหนึ่ง ครูจะสามารถพัฒนาสมรรถนะ การสอนของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนจะมีผลการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น การโค้ชอาจจะมีผลสำคัญ

ให้ประโยชน์แก่ครูน้อย ถ้าใช้เพื่อการพัฒนาทักษะที่มีอยู่แล้ว หรือเทคนิคและทักษะที่ครูสามารถฝึกและพัฒนาโดยลำพังได้

จุดเริ่มต้นของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เริ่มจากการนำเสนอทฤษฎีที่นำไปสู่การอธิบาย ด้วยการปฏิบัติของครู โดยให้ผลสะท้อนกลับและฝึกตามคำแนะนำของโค้ช ตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 : แผนภาพแสดงขั้นตอนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
ที่มา : จอยซ์และชาวเวอร์, 1995 (Zepeda Sally, 1956 : 165)

จากแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเริ่มจากการนำเสนอทฤษฎีในประเด็นใดประเด็นหนึ่งที่ผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชต้องการพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน จากนั้นนำเสนอการอธิบายเพื่อความเข้าใจตรงกันของหลักวิชาแล้วนำไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เมื่อสิ้นสุดกระบวนการเรียน

การสอนในชั้นเรียนแล้วผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชจะอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเพื่อให้เห็นสภาพที่เป็นจริงในแต่ละมุมมองหลากหลาย และนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปปฏิบัติการสอนครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศของวรัธา เล่าเรียนดี (2553: 219-220) ได้เสนอ

กระบวนการการนิเทศไว้ดังนี้ 1) การประชุมร่วมกัน
กับครูก่อนการสังเกตการสอน 2) การสังเกตการสอน
ในชั้นเรียน 3) การวิเคราะห์ข้อมูล แปลความ และ
ตีความหมายของข้อมูลการสังเกตการสอนและเตรียม
ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู 4) การประชุมร่วมกับครูเพื่อ
พิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเกตการสอนและ
ร่วมกันพิจารณาประเด็นที่ควรมีการปรับปรุง แก้ไข
และพัฒนาต่อไป

การ์มสตัน (Garmston: 1987 cited in
Zepeda , Sally 1956 : 167) อธิบายเกี่ยวกับประเภท
ของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน แบ่งออกเป็น
3 ประเภท คือ การนิเทศตามหลักวิชาหรือเทคนิค
การสอน (Technical Coaching) การนิเทศที่เกี่ยวกับ
งานในวิทยาลัย (Collegial Coaching) และการนิเทศ
ที่เกี่ยวกับปัญหาที่ท้าทาย (Challenge Coaching)
ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงประเภทของการนิเทศ (Supervision category)

ประเภทของการนิเทศ	นิยามเกี่ยวกับการนิเทศ
1. การนิเทศตามหลักวิชาหรือเทคนิคการสอน โดยเพื่อนช่วยถ่ายทอดความรู้ (Technical Coaching)	เป็นการช่วยเหลือครูให้ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมา ใช้ในห้องเรียน โดยให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งมี วัตถุประสงค์ให้ข้อมูลย้อนกลับ ที่ส่งเสริมบรรยากาศที่ช่วย สนับสนุนให้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การนิเทศโดยใช้เทคนิคการสอนจะพัฒนาโดยการฝึกปฏิบัติการ ในรูปแบบการสอนที่เฉพาะเจาะจงกับหลักวิชา
2. การนิเทศเกี่ยวกับงานในวิทยาลัย (Collegial Coaching)	เป็นรูปแบบที่เน้นให้ครูพัฒนาตนเองเมื่อได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ การเรียนการสอน เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู หรือครูกับเพื่อนครู หรือครูกับบุคคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน เพราะ จะเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน โดยเป้าหมาย ระยะยาวของการนิเทศแบบนี้ก็เพื่อสามารถพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องตลอดไป เพื่อนำไปสู่การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการ สอนอย่างลึกซึ้งและปฏิบัติจนเป็นนิสัย
3. การนิเทศเกี่ยวกับปัญหาที่ท้าทาย(Challenge Coaching)	เป็นรูปแบบการนิเทศที่ช่วยครูในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการออกแบบ การเรียนการสอนที่เกิดขึ้นเสมอ หรือยังไม่ได้รับการแก้ไข ซึ่งเป็นงานที่ ท้าทายความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดย รูปแบบนี้จะเป็นการแก้ปัญหาร่วมกันของครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ หรือ ผู้บริหาร ที่ร่วมกันสร้างความเข้าใจอย่างถ่องแท้ สู่การเปลี่ยนแปลงที่ดี ขึ้น เพราะภาระหน้าที่ที่เกี่ยวกับวิทยาลัยและมาตรฐานที่ช่วยแก้ปัญหา อย่างเชี่ยวชาญจะเชื่อมโยงให้สามารถแก้ปัญหาที่จำเป็นก่อนซึ่งพัฒนา จากกระบวนการนิเทศ

ที่มา : การ์มสตัน, 1987 (cited in Zepeda , Sally 1956 : 167)

ส่วน แอนดริว ทรอน (Andrew Thorn, 2007 : 4) กล่าวว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน มีลักษณะสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. เป็นการนิเทศโดยผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ
 2. เป็นการสังเกตในชั้นเรียนเป็นพื้นฐาน
 3. ไม่ใช่เครื่องมือในการประเมินผล
 4. เป็นการนิเทศเพื่อพัฒนา
 5. ไม่เป็นการแข่งขัน
 6. เป็นการนิเทศที่เน้นสนับสนุน
 7. เป็นการนิเทศที่นำเชื่อถือไว้วางใจ
 8. เป็นพื้นฐานของการพัฒนารายบุคคล
 9. เป็นการนิเทศที่มาจากความสมัครใจ
 10. เป็นการนิเทศจากภาระงาน
- จากแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบเพื่อน

ช่วยเพื่อนข้างต้นที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเป็นการให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมแรงประสานใจในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรร่วมกัน โดยมุ่งเน้นที่การมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นศาสตร์ที่นำไปสู่การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กิจกรรมการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching Activities)

แพม รอบบินส์ (Pam Robbins, 1991: 5) นำเสนอรูปแบบกิจกรรมของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือกิจกรรมที่เป็นทางการ (Formal Activities) และกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Activities) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงกิจกรรมการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching activities)

กิจกรรมที่เป็นทางการ (Formal Activities)	กิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Activities)
1. การร่วมสอนบทเรียน (Co-Teaching Lessons) 2. การโค้ชแบบเรียนรู้อารมณ์ร่วมกัน (Coach as Collaborator) 3. การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Coach as an Expert Adviser) 4. การโค้ชโดยผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ (Coach as a Mentor) 5. การร่วมวางแผนบทเรียน (Co-planning Lessons) 6. การโค้ชที่สะท้อนตัวตนในชั้นเรียน (Coach as a Mirror in the Classroom)	1. การร่วมกันแก้ปัญหา (Problem Solving) 2. การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Study Groups) 3. การร่วมกันพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) 4. การร่วมพัฒนาสื่อการเรียนการสอน (Materials Development) 5. การเล่าเกี่ยวกับการสอนที่เป็นกิจวัตร (Storytelling about Teaching Practice) 6. การวิเคราะห์วิดีโอเทปการสอน (Videotape Analysis) 7. การวางแผนหน่วยการเรียนรู้ร่วมกัน (Planning Interdisciplinary Units)

ที่มา : แพม รอบบินส์, 1991: 5

จากกิจกรรมการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนตามตารางที่ 2 เป็นเพียงแนวทางส่วนหนึ่งของการนำไปใช้ในการกำหนดกิจกรรมของการนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยเพื่อนครูผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศต้องพิจารณาตามบริบทเพื่อให้เกิด

ความเหมาะสม และสอดคล้องตามความมุ่งหมายของการนิเทศซึ่งในกระบวนการนิเทศแต่ละระยะอาจใช้กิจกรรมที่เป็นทางการ และกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการได้ ทั้งนี้เพราะกิจกรรมที่เป็นทางการต้องอาศัยความเชี่ยวชาญของผู้นิเทศที่ต้องชี้นำแนวทางการ

แก้ปัญหาหรือพัฒนาร่วมกัน ส่วนกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการจะเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

ระยะของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching Phases)

วัชร่า เล่าเรียนดี (2556 : 302 - 303)กล่าวว่า การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนจะเน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหาสาระ การโค้ชต้องเป็นความสมัครใจ ทั้งฝ่ายโค้ชและผู้รับการโค้ชที่ต้องเห็นความสำคัญในการพัฒนาซึ่งกันและกัน ดังนั้น โค้ชและผู้รับการโค้ชจะต้องได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่โค้ช ซึ่งการใช้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนต้องสร้างความคุ้นเคย ในวิธีการโค้ชแบบไม่เป็นทางการจนเป็นที่ยอมรับของครูและนักเรียนที่ร่วมโครงการ โดยการเริ่มต้นควรแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเยี่ยมชม สังเกตชั้นเรียน (Peer Watching) เพื่อให้ครูเกิดความคุ้นเคยกับการที่จะมีเพื่อนเข้ามาดูการสอนของตนเองและเพื่อให้มีโอกาสดังกล่าวการสอนของผู้ที่เชี่ยวชาญ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาทั้งปีการศึกษา

ระยะที่ 2 การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เพื่อน (Peer Feedback) การเยี่ยมชม สังเกตการสอนในระยะแรกไม่ควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับใดๆ แต่เมื่อเริ่มคุ้นเคยกัน ฝ่ายที่สังเกตควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูอย่างสร้างสรรค์แก่อีกฝ่ายหนึ่ง การใช้เครื่องมือสังเกตการณ์สอน แบบ 2+2 น่าจะเหมาะสมที่สุด โดยใช้เวลาประมาณ 2 เดือน

ระยะที่ 3 การฝึกการโค้ชเต็มรูปแบบ (Peer Coaching) การโค้ชในระยะที่ 3 เป็นการโค้ชที่แท้จริง เป็นการโค้ชอย่างเป็นทางการ โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ครูแจ้งความประสงค์หรือร้องขอการเยี่ยมชั้นเรียนของตนเอง (Requestor Visit) ใช้เวลาประมาณ 5 นาที

2. เยี่ยมชั้นเรียน (Visit) กำหนดระยะเวลาบันทึกข้อมูล

3. โค้ชทบทวนข้อมูลจากการสังเกตเตรียมให้คำแนะนำ

4. การสนทนาพูดคุยภายหลังการเยี่ยมชั้นเรียน (Talk After a Visit) ใช้เวลาประมาณ 5 - 10 นาที เพื่อวางแผนเยี่ยมชั้นเรียนต่อไป ครูระบุประเด็นที่จะให้สังเกตต่อไป

5. การทบทวนกระบวนการและประเมินผลสำเร็จ (Process Review) ประมาณ 3 นาที ทั้ง 2 ฝ่าย แสดงความคิดเห็นต่อโค้ชและการโค้ช ประโยชน์ที่ได้รับทั้ง 2 ฝ่ายคืออะไร เครื่องมือและวิธีการสังเกตบันทึกข้อมูล เหมาะสมหรือไม่

ดังนั้นในทุกขั้นตอนต้องมีการบันทึกเพิ่มเติมในรายละเอียดที่สำคัญ การสนทนากันระหว่างโค้ชและผู้รับการโค้ชจะต้องเน้นให้ครู ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่น่าสนใจ รวมถึงความรู้สึกที่แท้จริงต่อผลการปฏิบัติการสอนของตนเองในคาบเรียนนั้น ด้วยเหตุนี้ ครูจึงเป็นผู้ที่ถูกให้พูดอธิบายมากที่สุด จึงส่งผลให้โค้ช คือ ผู้ที่ต้องฟังให้มาก (Listen more) เพื่อนำสิ่งที่เก็บรวบรวมได้จากการมีส่วนร่วมในการสังเกตชั้นเรียน การประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแก้ปัญหาหรือพัฒนางานการเรียนการสอนในครั้งต่อไป

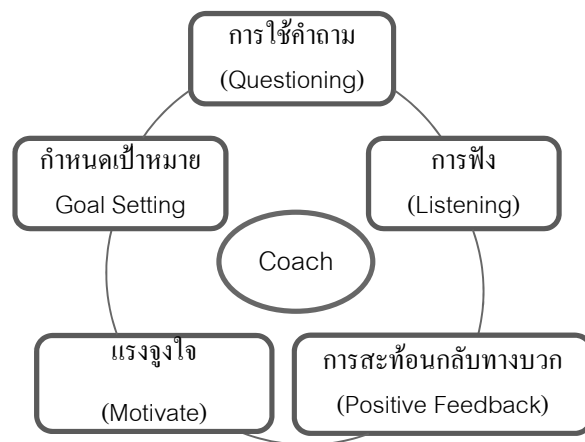
นอกจากการเป็นผู้ฟังแล้วโค้ชควรมีบทบาทสำคัญอีกหลายประการ เพื่อช่วยชี้นำทางให้การแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ ปกรณวัฒน์พนินกุล (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่าโค้ชเป็นผู้ที่สามารถจูงใจผู้อื่น ดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ให้มากที่สุด เพราะตามทฤษฎีแล้ว คนเรายังใช้ศักยภาพของตัวเองไปน้อยมาก ไม่ถึง 10 เปอร์เซ็นต์ ด้วยซ้ำ ดังนั้นหากโค้ชสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยการใช้ศักยภาพของตัวเองมากขึ้น ก็จะเกิดผลดีต่อเขา โค้ชจึงมีบทบาทที่สำคัญที่ผู้นำทุกๆ ท่านควรใช้ในการพัฒนาทีมงานซึ่งจาก

การศึกษาข้อมูลจากเอกสารเกี่ยวกับบทบาทของการเป็นโค้ชสามารถสรุปลักษณะเด่นที่ผู้ทำหน้าที่โค้ชควรจะแสดงออกมาในระหว่างการสอนหลังการสังเกตชั้นเรียน มีดังนี้

1. โค้ชเป็นผู้กำกับ เพราะเป็นผู้คอยชี้แนะผู้รับการนิเทศให้ดำเนินตามบทที่เหมาะสม สามารถแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. โค้ชเป็นกุญแจ เพราะเป็นผู้ไขข้อสงสัยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน เป็นผู้ช่วยให้ผู้รับการนิเทศไขสู่ความสำเร็จ
3. โค้ชเป็นกระจกเงา เพราะเป็นเสมือนผู้ที่สะท้อนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของผู้รับการนิเทศ เสมือนว่าเป็นตนเอง
4. โค้ชเป็นเข็มทิศ เพราะเป็นเสมือนเครื่องมือนำทางให้แก่ผู้รับการนิเทศในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อให้ถึงเป้าหมายแบบไร้ทิศทาง

ทักษะที่สำคัญของโค้ช (Coaching Skill)

โค้ชหรือผู้นิเทศ เป็นผู้ค้นหาความสามารถของผู้ที่ได้รับการโค้ช แล้วกระตุ้นให้ใช้ความสามารถของตัวเองอย่างถูกต้อง ซึ่งตามแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559 : 7) กล่าวว่า ทักษะเสริมการโค้ชให้มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะทางสังคม (Soft Skills) หรือ จรณ (อ่านว่า จะ ระ นะ) เป็นทักษะทางสังคม และความฉลาดทางอารมณ์ที่แสดงออกผ่านทาง EQ ซึ่งอยู่ทางสมองซีกขวา เป็นความสามารถทางสังคม การจัดการตนเอง การควบคุมอารมณ์ การมองบวก การติดต่อสื่อสาร และความเป็นมิตร และ 2) ทักษะด้านความรู้ทางวิชาการ (Hard Skills) จะต้องมีความรู้ ความสามารถที่กำหนดโดยเชาว์ปัญญา (IQ) ซึ่งอยู่ทางสมองซีกซ้ายซึ่งสอดคล้องข้อมูลเกี่ยวกับทักษะที่สำคัญจำเป็นของโค้ชหรือผู้นิเทศที่ดี ดังแสดงในแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แสดงทักษะสำคัญของการโค้ช (http://www.coachatwork.in.th/coach_knowledge1.php.)

จากแผนภาพที่ 2 นี้ แสดงให้เห็นว่า การใช้คำถาม (Questioning) เป็นทักษะที่โค้ชควรได้รับการพัฒนาเพราะการใช้คำถามที่ดี จะกระตุ้นให้ผู้ได้รับการโค้ชเกิดการเปลี่ยนแปลงเพราะคำถามที่ดีจะเป็นเสมือนพลังที่กระตุ้นความคิดที่จะนำไปสู่การเปิดใจสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากนั้นเมื่อเราใช้คำถามที่ดีแล้วจึงต้องเป็นผู้รับฟัง (Listening) โดยร่วมฟังอย่างตั้งใจ เพื่อจะได้เข้าใจในสิ่งที่ผู้รับการโค้ชหรือนิเทศต้องการจะสื่อสารว่าปัญหาคืออะไร อะไรที่ต้องการให้ช่วยพัฒนา หรือต้องการให้ช่วยเหลือ จากนั้นจึงคอยสะท้อนความคิดในเชิงบวก (Positive Feedback) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญเพราะเป็นการเสริมแรงที่ช่วยสะท้อนมุมมองที่หลากหลาย และเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุง หรือพัฒนางานสอนต่อไป ส่วนการจูงใจ (Motivation) เป็นการกระตุ้นให้ผู้รับการโค้ชหรือผู้รับการนิเทศ มีการปรับเปลี่ยนตนเองในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยผู้ทำหน้าที่โค้ชจะต้องโน้มน้าวให้ผู้รับการโค้ชปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในชั้นเรียน หรือท้าทายให้ครูใช้เทคนิคการสอนที่สร้างความสนใจของผู้เรียน หรือชี้แนะให้ครูร่วมมือกันพัฒนากระบวนการนิเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์สุดท้ายการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) ถือเป็นสิ่งสำคัญของการโค้ช เพราะการมีเป้าหมายที่ชัดเจนของผู้โค้ชและผู้รับการโค้ช จะนำไปสู่การโค้ชที่ประสบผลสำเร็จทั้งนี้เนื่องเพราะการโค้ชมีจุดเริ่มต้นที่งาน ดังนั้น การรู้เป้าหมายจะช่วยทำให้สามารถหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมตรงประเด็น อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาที่ค้างคาอยู่ด้วย

ดังนั้น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนจึงเป็นรูปแบบการนิเทศที่เหมาะสมกับทิศทางการนิเทศการสอนในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการนิเทศภายในโรงเรียนโดยบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ที่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็น ตลอดจนเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ

โดยการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนต้องอาศัยการเสริมพลัง (Empowerment) ทั้งผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์การนิเทศแบบเสริมพลัง มีจุดประสงค์เพื่อมุ่งให้มีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลทั้งภายใน ภายนอก โดยให้เรียนรู้จากกันและกัน ให้นุคลากรมีความรู้ ทักษะประสบการณ์ที่จะเป็นพลังในการทำงาน โดยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้นุคลากรมีอิสระในการกำหนดเป้าหมายและปฏิบัติงาน และให้มีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน

การเสริมสร้างพลังครู (Teacher empowerment)

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอเกี่ยวกับรูปแบบของการเสริมสร้างพลังในโรงเรียนเพื่อสร้างฐานการพัฒนาที่มั่นคงและยั่งยืน โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นองค์กรร่วม เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วรูปแบบนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer coaching) มีจุดเริ่มต้นจากความไว้วางใจในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานทั้งเทคนิคการสอน งานที่เป็นปัญหาท้าทายในโรงเรียนที่เกิดขึ้น โดยเพื่อนช่วยแนะนำเพื่อนที่สอนในระดับเดียวกัน หรือกลุ่มสาระเดียวกันจนนำไปสู่การพัฒนาข้ามกลุ่มสาระ สุดท้ายทุกคนในองค์กรจะเป็นเสมือนฟันเฟืองของเครื่องจักรที่ขับเคลื่อนตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ประวิต เอราวรรณ์ (<http://www.cres.in.th/post/539.html>) กล่าวว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรคือกลุ่มเป้าหมายสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนั้นองค์กรที่เป็นโรงเรียน กลุ่มเป้าหมายที่ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจก็คือ ครู เพราะครูคือผู้ที่ต้องเข้าถึงนโยบายและความต้องการของโรงเรียนเป็นผู้ที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ต้องเชื่อมโยงความคิดรวบยอดต่าง ๆ จากหลักสูตรเพื่อถ่ายทอดในการจัดการเรียนการสอน

รวมถึงรับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน และที่สำคัญคือครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ครูมีโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองไปสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ” ที่แสดงบทบาททั้งในและนอกโรงเรียน นั่นคือ “ครูต้องมีความรับผิดชอบต่อสูง มีทักษะการสอนที่ดี มีความยืดหยุ่น ทำงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล และเป็นที่พึ่งหวังของนักเรียน”

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน เพราะต้องตัดสินใจและมีความรับผิดชอบต่อเพิ่มมากขึ้น บุคลากรต้องทำหน้าที่เป็นได้ทั้งโค้ชที่ให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นครูที่ให้การศึกษาวិทยาการ เป็นผู้ให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวก เป็นตัวแทนในการเจรจาประนีประนอม บุคลากรต้องตื่นตัวปรับปรุงตนเองตลอดเวลา เข้าใจ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม รับบทบาทหน้าที่ ตระหนักในความสำคัญของตนในฐานะเป็นพลังขับเคลื่อนขององค์กร (George & Jones, 1999 : 511-519, 701 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกษส, 2545 : 52)

ลักษณะของครูในสถานศึกษาที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน (Goens & Clover. 1991 : 233 อ้างถึงในสมชาย บุญศิริเกษส, 2545 : 52) มีดังนี้

1. มีความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ
2. มีมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับ
3. มีอำนาจหน้าที่และเป็นอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบผลการทำงานได้
4. มีเวลาพิจารณาผลสะท้อนของการปฏิบัติและคิดในสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อการศึกษา
5. มีมาตรฐานการปฏิบัติและพัฒนางานในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา
6. มีระดับความสามารถอำนาจหน้าที่ มีอิสระและความรับผิดชอบต่อสมดุลสอดคล้องกัน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ผลสมบูรณ์

7. มีประสิทธิภาพการทำงาน มีการตรวจสอบความเชี่ยวชาญเช่นเดียวกับองค์วิชาชีพอื่น

จากลักษณะของครูในสถานศึกษาที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานข้างต้นนี้สอดคล้องตามแนวความคิดของไพเราะ พุ่มมัน (2554 : 9 – 21) ได้นำเสนอรูปแบบการนิเทศแบบเสริมสร้างพลัง (Empowerment Supervision) ซึ่งเป็นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกคนในการพัฒนาตน พัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาองค์กรมุ่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ร่วมสร้างความตระหนัก (Co – Building Awareness) เป็นขั้นที่สร้างความเข้าใจให้ทุกคนเห็นความสำคัญของเรื่องที่จะพัฒนา เช่น การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อเทคโนโลยีในการสอน รวมถึงการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นต้น ในขั้นนี้ทุกคนต้องรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองว่าเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนยินยอมพร้อมใจพัฒนางาน

ขั้นที่ 2 ร่วมพลังค้นหา (Co – Searching and Analyzing) เป็นขั้นที่บุคลากรต้องร่วมกันวิเคราะห์องค์การเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อนำไปสู่การกำหนดจุดเน้นในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน โดยร่วมกันระดมพลังสมอง ระดมความคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดแก้ไขและเชื่อมโยงประสบการณ์

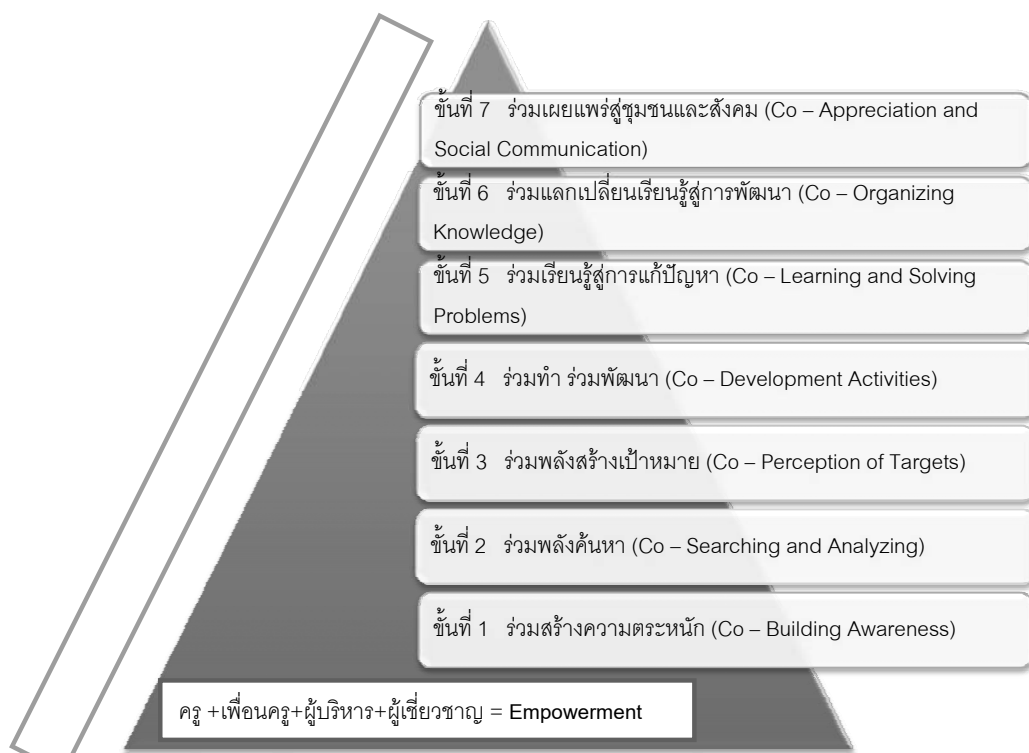
ขั้นที่ 3 ร่วมพลังสร้างเป้าหมาย (Co – Perception of Targets) เป็นขั้นที่ทุกคนกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของตนเองที่มีต่อการพัฒนางาน เพราะการเริ่มต้นจากเป้าหมายของบุคคลที่มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ เช่น การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายขององค์กร

ขั้นที่ 4 ร่วมทำ ร่วมพัฒนา (Co – Development Activities) เป็นขั้นที่สำคัญมากที่สุด เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายตามจุดเน้นที่สำคัญ โดยกำหนดบทบาทให้ชัดเจนให้ทุกคนสลับกันเป็นผู้นำและผู้ตาม แต่สิ่งที่สำคัญคือ ครูทุกคนต้องเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม

ขั้นที่ 5 ร่วมเรียนรู้สู่การแก้ปัญหา (Co – Learning and Solving Problems) เป็นขั้นของการติดตามผล และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 6 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่การพัฒนา (Co – Organizing Knowledge) เป็นขั้นของการประเมินผลการทำงาน และสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อเตรียมนำเสนอภาพรวมของการพัฒนาองค์กร

ขั้นที่ 7 ร่วมเผยแพร่สู่ชุมชนและสังคม (Co – Appreciation and Social Communication) เป็นขั้นที่เผยแพร่ผลงานให้แก่บุคลากรอื่น ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างกำลังใจ ชื่นชมผลงานที่เป็นแบบอย่าง ซึ่งจัดว่าเป็นการเสริมแรงทางบวกที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในประเด็นต่อไป



แผนภาพที่ 3 ปิระมิดการเสริมสร้างพลังครูสู่ชั้นเรียน

จากรูปแบบการเสริมสร้างพลังข้างต้น โดยแต่ละขั้นตอนจะช่วยเติมเต็มให้ขั้นถัดไปเกิดความชัดเจนมากขึ้นจนนำไปสู่การเสริมสร้างพลังครูผู้ชั้นเรียนซึ่งเมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน พบว่า การเสริมสร้างพลังในขั้นที่ 1-3 จะสัมพันธ์กับขั้นที่ 1 คือ การเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการณ์เรียนการสอนในเวลาสั้น ๆ บันทึกสิ่งที่สนใจสั้น ๆ (Peer Watching) หรือบันทึกจุดเด่นของการสอน โดยก่อนการสังเกต ขณะที่สังเกตการณ์เรียนการสอนในชั้นเรียนนั้นครูต้องร่วมสร้างความตระหนักถึงการค้นหาเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน ส่วนขั้นที่ 4 และ 5 สัมพันธ์กับขั้นที่ 2 คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือพูดคุยหลังการสังเกตการสอน (Peer Feedback) ซึ่งเป็นขั้นตอนของการร่วมกันพัฒนา และแก้ปัญหา ร่วมกันของเพื่อนครู สุดท้ายขั้นที่ 6 และ 7 จะสัมพันธ์กับขั้นที่ 3 โดยเพื่อนครูให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป ทั้งนี้ ผู้บริหารครูหัวหน้ากลุ่มสาระหรือผู้นิเทศจากภายนอก ต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน ให้คำแนะนำหรือจัดฝึกอบรมในเรื่องที่ครูต้องการ

ดังนั้นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับกระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน คือ แบบสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการเรียนการสอนและการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการสอนจะเป็นส่วนสำคัญในการนำมาใช้ในการวิเคราะห์การสอนของครูเพื่อจะหาทางแก้ไข ปรับปรุงหรือส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น การสังเกตการสอนจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญยิ่งของการนิเทศเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในทุกรูปแบบ (วัชร เล่าเรียนดี, 2556 : 234)

ประโยชน์ของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching Benefits)

การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เป็นรูปแบบที่ส่งเสริมการพัฒนางานตาม

บทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอประโยชน์ของการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนในหลากหลายประเด็น โดยได้รวบรวมมาจากการแสดงความคิดเห็นของครูที่ร่วมโครงการนี้เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Andrew Thorn, 2007 : 4 ; Pam, Robbins 1991, 13 – 14)

1. ช่วยปรับปรุงทักษะในวิชาชีพครู
2. เป็นการวางแผนการพัฒนารายบุคคล
3. ช่วยพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์บทเรียนของตัวเอง
4. เข้าใจการจัดการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนมากขึ้น
5. พัฒนาความรู้ด้านยุทธวิธีการสอนกว้าง และลึกซึ้งมากขึ้น
6. พัฒนาความรู้สึกว่าตนเองมีสมรรถนะในการสอนสนับสนุนให้มีการสะท้อนความคิด
7. โรงเรียนมีวัฒนธรรมของความร่วมมือมากขึ้นมีความสัมพันธ์ที่ดีในวิชาชีพกับเพื่อนครูมากขึ้น ลดความโดดเดี่ยวระหว่างผู้นำ โดยเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับแนวคิดที่หลากหลาย
8. ช่วยปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
9. ช่วยสร้างรูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกัน
10. ช่วยทำให้หลักสูตรมีความชัดเจนมากขึ้น
11. ช่วยสร้างพื้นฐานการแบ่งปันความรู้แบ่งปันวิธีการปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ
12. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนมากขึ้น
13. เป็นระบบที่ปฏิบัติได้ทุกวันในโรงเรียนด้วยวิธีโค้ชและใช้เครื่องมือสังเกตการสอนได้หลายแบบ
14. เป็นรูปแบบการโค้ชหรือการนิเทศที่ผู้บริหารสามารถดึงบุคลากรต่างๆ ในโรงเรียนทุกระดับประสบการณ์ให้มาร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ และเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนที่คุ้มค่าที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน พบว่าการใช้กระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยสามารถพัฒนาทั้งครูผู้สอนรวมถึงผู้เรียนให้สมรรถนะที่สำคัญตามที่กำหนดได้โดยพิญจน์ทร์ มินะจรัส (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า ก่อนและระหว่างการนิเทศภายในแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนของครูปฐมวัย มีระดับคะแนนคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ทั้งโดยรวม ($F = 140.683$) และรายด้านคือ ด้านแผนจัดประสบการณ์แบบบูรณาการ ($F = 85.543$) ด้านการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ ($F = 55.825$) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ($F = 44.868$) ด้านคุณลักษณะของครูปฐมวัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ($F = 92.829$) โดยการนิเทศภายในแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนส่งผลต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยรวมร้อยละ 89 (Partial 2 $\eta^2 = .892$) และส่งผลต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรายด้านร้อยละ 83.4 , 76.7 , 72.5 และ 84.5 ตามลำดับ แสดงว่าการนิเทศภายในแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนสามารถส่งเสริมคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูปฐมวัยให้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ส่วนศิริรัตน์ ขาติเชยแดง (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนหลังได้รับความรู้สูงกว่าก่อนได้รับความรู้ ครูทุกคนมีความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลหลังได้รับการนิเทศการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลอยู่ในระดับดี ตลอดจนครูมีความคิดเห็นว่าการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนช่วยให้ครูสามารถพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรสา กุนศิลา. (2556: บทคัดย่อ)

พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้รับการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนสูงขึ้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ครูผู้สอนคณิตศาสตร์มีความคิดเห็นต่อการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนอยู่ในระดับมากที่สุด ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นจากการสอนของครูที่ได้รับการนิเทศและการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนดังนั้น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มพูนเทคนิควิธีการในการจัดการเรียนรู้แก่ครูในชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การเติมเต็มประสบการณ์แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทสรุป

ศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสังคมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน โดยเฉพาะผู้ที่ได้ชื่อว่า “ครู” มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ศิษย์บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมีทั้งความรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร ตลอดจนมีทักษะที่สำคัญของการเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น การมุ่งมั่นพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งที่เราควรตระหนักในการให้ความสำคัญ โดยมุ่งเน้นสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถในการศาสตร์ของรายวิชา เป็นครูมืออาชีพในการจัดการเรียนการสอน สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน สิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นที่ท้าทาย แต่การทำหน้าที่คนเดียวของครูในชั้นเรียน โดยขาดการสะท้อนกลับในเชิงบวกที่จะเป็นกุญแจสำคัญในการไขสู่ความสำเร็จนั้นคงไม่อาจทำให้การปฏิรูปการเรียนการสอนประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม ทั้งนี้จึงต้องใช้กระบวนการโค้ชหรือการนิเทศมาเป็นแรงขับเคลื่อนให้สามารถพัฒนางานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งในต่างประเทศถือว่ากระบวนการนิเทศมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา

วิชาชีพครูมาก แต่เดิมในประเทศไทยนั้นมักใช้การพัฒนาโดยใช้ การฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาที่ขาดจุดเน้นตามบริบทของผู้สอนแต่ละคน อีกทั้งยังขาดการติดตามผลการพัฒนาตนเองจากการฝึกอบรมด้วย ด้วยเหตุนี้ กระบวนการนิเทศจึงเข้ามามีบทบาทในการกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ มากขึ้น แต่รูปแบบการนิเทศที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนใน ชั้นเรียนแพร่หลาย คือ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) เป็นกระบวนการที่เริ่มจากมิตรภาพอันดีระหว่างเพื่อนครูหรือผู้ให้การนิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งการนิเทศรูปแบบนี้มีความหมายและสำคัญยิ่งที่เพื่อนครูสะท้อนกลับถึงพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อร่วมกันเสริมจุดเด่น และแก้ปัญหาจุดด้อยจนนำไปสู่การพัฒนาครูให้เป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืนโดยระหว่างการนิเทศร่วมกันนั้นต้องอาศัยยุทธศาสตร์ในการเสริมสร้างพลังมาร่วมสนับสนุนเพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนบรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้ ทุกคนในองค์กรจึงมีความสำคัญในการที่จะเริ่มต้นมองตัวเอง พัฒนาตนเอง มองเพื่อน พัฒนาเพื่อน มององค์กร และพัฒนาองค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้ก็จะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังจากชั้นเรียนของเพื่อนครู และการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2559). **ศึกษานิเทศก์...ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการนิเทศ**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2559. จาก <http://school.esqnpt1.go.th/nites/km/56km/1st-kriengsak.pdf>.
- ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2555). **ทฤษฎีการโค้ช**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2559. จาก http://www.coachatwork.in.th/coach_knowledge1.php.
- ประวิต เอรารวรรณ์. (2555). **การเสริมสร้างพลังอำนาจครู**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2559. จาก <http://www.cres.in.th/post/539.html>.
- เพ็ญจันทร์ มินะจรัส. (2551). **ผลของการใช้การนิเทศภายในแบบเพื่อนนิเทศเพื่อนที่มีต่อคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูปฐมวัย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพเราะ พุ่มมัน. (2554). **การนิเทศแบบเสริมพลัง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์การพิมพ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2558). **กระบวนการโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม**. กรุงเทพมหานคร : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- _____. (2559). **การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive Coaching)**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

- _____. (2553). **การนิเทศการสอน สาขาวิชา
หลักสูตรและการนิเทศ**. นครปฐม: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการ
สอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ :
ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่
12. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ศิริรัตน์ ขาติเชยแดง. (2553). **การนิเทศแบบเพื่อน
ช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพ
การจัดการเรียนรู้เฉพาะครูผู้สอน
นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชาย บุญศิริรักษ์. (2545). **การศึกษาการเสริม
สร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน
โรงเรียนมัธยมเขตการศึกษาที่ 8**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการ
ศึกษา. (2556). **คุณภาพศิษย์สะท้อน
คุณภาพครู**. กรุงเทพมหานคร : แม็คซ์พอยท์.
- เหมือนฝัน ชมมณี และสิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2014).
การวิเคราะห์กระบวนการชี้แนะของครูและ
ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน : พหุกรณีศึกษา.
วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา 9
(2):489-499. [Online]. Retrieved April
25, 2016, from <http://www.edu.chula.ac.th/ojed>.
- อรสา กุนศิลา. (2556). **การนิเทศแบบเพื่อนช่วย
เพื่อนเพื่อพัฒนาความสามารถการ
จัดการเรียนรู้ของครูคณิตศาสตร์
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Andrew Thorn, Marilyn Mcleod & Marshall
Goldsmith. (2007). **Peer coaching
overview**. [Online]. Retrieved on
April 25, 2016. from <http://www.marshallgoldsmithlibrary.com/docs/articles/Peer-Coaching-Overview.pdf>.
- Robbins Pamela. (1991). **How to Plan and
Implement a Peer Coaching Program**.
Virginia : ASCD.
- Zepeda Sally J. (1956). **Instructional Supervision
Applying Tools and Concept**. New York :
Eye on Education Inc.