

การพัฒนาครูอย่างยั่งยืน: Coaching and Mentoring

รศ.ดร. ดุษฎี โยเหลา

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

6 มีนาคม 2556

การพัฒนาครู

- ▶ กำหนดเป็น เหมือน เมนู ว่าครูต้องเรียนรู้อะไรบ้าง
- ▶ ทำช่วงเด็กปิดเทอม
- ▶ ครูฟัง การบรรยาย จากผู้รู้ เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆทางการศึกษา
- ▶ ครู นำความรู้ กลับไปโรงเรียน และทดลองใช้
- ▶ ความรู้ที่ครูได้รับ เรียกว่า ความรู้เพื่อการปฏิบัติ(**knowledge for practice**)

ประเภทของความรู้(type of knowledge)

- ▶ ความรู้ เพื่อ การปฏิบัติ(knowledge for practice)
- ▶ ความรู้ ใน การปฏิบัติ(knowledge in practice)
- ▶ ความรู้ ของ การปฏิบัติ(knowledge of practice)

ประเภทของความรู้ และกิจกรรมการการพัฒนา

	ความรู้ <u>เพื่อ</u> การปฏิบัติ	ความรู้ <u>ใน</u> การปฏิบัติ	ความรู้ <u>ของ</u> การปฏิบัติ
แหล่งของความรู้	ความรู้ที่ได้รับการยืนยันว่าถูกต้อง มีประสิทธิภาพนำไปใช้ได้	ความรู้ที่ครูใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	ความรู้ที่ได้มาจากการตั้งคำถามเกี่ยวกับการสอนของตน และ ผลการศึกษาเกี่ยวกับการสอน
กิจกรรมการพัฒนา	อ่านหนังสือ	ครูใช้ แล้ว คิดทบทวนผลด้วยตนเอง	ครูทำวิจัยด้วยตนเอง
	อ่านบทความวิจัย	ครูใช้ แล้วคิดทบทวนผลกับพี่เลี้ยง หรือ ครูผู้นำ	ครูทำวิจัยร่วมกับเพื่อนครู
	สังเกตการสอนของครูต้นแบบ	ครูเข้าร่วมกลุ่มการวิจัยของครู	ครูเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ PLC

การฝึก การชี้แนะ และ การเป็นพี่เลี้ยง

การฝึก	การชี้แนะ
มีการกำหนดจุดประสงค์	สร้างข้อตกลงร่วมกัน
ให้การฝึก	ช่วยพัฒนาแผนที่จะพัฒนา
อธิบายว่าต้องทำอะไรบ้าง	กระตุ้น หนุนนำ สนับสนุน ให้ผู้เรียน ตัดสินใจ
กำหนดทิศทางการพัฒนา	ถามว่า ต้องทำอะไร
ให้ข้อมูลผลการพัฒนา	ถามว่าผลการพัฒนาเป็นอย่างไร

	การเป็นพี่เลี้ยง	การชี้แนะ
จุดเน้น	เน้นที่ตัวบุคคล	การปฏิบัติ
บทบาท	สนับสนุน แต่ไม่มีวาระกำหนดไว้	สนับสนุน มีวาระกำหนด
ความสัมพันธ์	เลือกได้เอง	อาจมาพร้อมกับงานหรือตำแหน่ง
อิทธิพล	การรู้คุณค่า	ตำแหน่ง
ผลที่ได้รับ	การเรียนรู้	ทีม
ด้าน	ชีวิต	เกี่ยวกับงาน

โรงเรียน_เขต พื้นที่_มหาวิทยาลัย

- ▶ **PLC** หมายถึง กลุ่มของปฏิบัติงานที่พบกันอย่างสม่ำเสมอ และเรียนรู้การปฏิบัติของกันและกัน มีจุดประสงค์ร่วม แบ่งปัน มุ่งที่การพัฒนาการปฏิบัติ ใช้การทบทวนตนเอง กลุ่มร่วมกันรับผิดชอบอาจเปลี่ยนแปลงบทบาท ไม่เป็นทางการ มีความเท่าเทียม ทุกคนมีความเป็นเจ้าของ ทำงานเป็นทีม แต่ละคนอาจมีความแตกต่างแต่จะได้รับการส่งเสริม ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
- ▶ **Action research**
- ▶ ผู้ชี้แนะ(coach) ประเภท peer coaching, group coaching, specialist coaching

ขั้นตอนการทำงาน

- ▶ เข้าพื้นที่ โรงเรียน รู้จักสถานที่และบุคคล ความต้องการ
- ▶ สร้างความคุ้นเคย ทำความรู้จักระหว่าง **coacher** และ **coachee**
- ▶ ช่วยสมาชิก **PLC** ค้นหาสิ่งที่ต้องการพัฒนา
- ▶ ช่วย สมาชิก **PLC** กำหนดเป้าหมายของการพัฒนา และ แผนการพัฒนา
- ▶ ช่วยสมาชิก **PLC** วิเคราะห์ข้อมูลจากการพัฒนา
- ▶ ช่วยสมาชิก **PLC** แบ่งบัน