

แนวคิดการนิเทศเพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21

ศุภวรรณ สัจจิตบูล¹

บทคัดย่อ

การนิเทศในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้สอนในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนตามเป้าหมายที่กำหนดผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีการเกื้อกูลกันและกันอย่างเป็นมิตร โดยมีผู้สอนงาน (coach) ซึ่งเป็นผู้ที่เข้ามาส่งเสริมความรู้และฝึกฝนทักษะที่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ผู้สอนต้องการพัฒนาก่อนการสอน ทำการสังเกตการสอน และกระตุ้นให้ครูผู้สอนวิเคราะห์ และสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนของตนเองจนสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนได้ตรงตามเป้าหมาย และมีพี่เลี้ยง (mentor) เป็นผู้คอยสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจตลอดกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้สอนสามารถพัฒนาบทเรียน ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนิเทศในศตวรรษที่ 21 ยังต้องมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยสนับสนุนให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อความต้องการของผู้รับการนิเทศ โดยเฉพาะระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ทางการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในส่วนตอนต่างๆ ของการนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การให้คำปรึกษา การเสนอแนะแหล่งการเรียนรู้ และการนิเทศออนไลน์ ซึ่งช่วยทำให้ผู้นิเทศสามารถติดตามพัฒนาการของผู้สอนได้อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง กระบวนการนิเทศดังกล่าวข้างต้นจะช่วยพัฒนาทักษะการสะท้อนคิด การประสานความร่วมมือ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้สอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การนำแนวคิดกระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) และการเรียนรู้แบบ

¹ อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล EDsuppawan@gmail.com

ผสมผสาน (Blended Learning) มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศ จึงช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

คำสำคัญ: 1. การนิเทศ 2. สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ 3. กระบวนการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง 4. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 5. การเรียนรู้แบบผสมผสาน

Supervision Concepts for the Development of Learning Management Competencies in the 21st Century

Suppawan Satjapiboon²

Abstract

Supervision in the 21st century focuses on supervision based on the voluntariness of teachers who need to develop their learning management skills in accordance with their targets through the participation of teachers in the same learning context and the creation of a professional development atmosphere with good relationship. Coaches provide teachers with knowledge, train them to have the skills related to the target goals that needed to be achieved before teaching, observe a classroom and motivate teachers to reflect on their teaching performance until they can analyze their teaching skills by themselves and achieve their target learning management goals. Mentors are supporters and encouragers through all the teaching process in order to develop the lesson that enhances students' learning efficiency. Moreover, supervision in the 21st century requires the use of technology to support the supervision and promptly respond to the needs of the supervisees, especially educational social network that can be applied in each step of supervision: communication, consultation, learning resources suggestion and online supervision. This helps the supervisors to track teachers' development regularly and continuously. This process will develop teachers' retrospection, collaboration and digital literacy skills, which leads to the enhancement of learning management competencies in the 21st century efficiently. Therefore, the application of coaching and mentoring, lesson study and blended learning in the supervision process will increase the quality of learning and teaching and thereby developing the quality of students in the 21st century.

Keyword: 1. Supervision 2. Learning Management Competency
3. Coaching and Mentoring 4. Lesson Study 5. Blended Learning

² Lecturer at Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Bangkok, Thailand. Email address: Edsuppawan@gmail.com

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกที่กำลังก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกที่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้เข้ามามีอิทธิพลต่อสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ การศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประชากรของประเทศ จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นั้น ประกอบด้วยทักษะหลัก 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (learning and innovation skill) ซึ่งประกอบด้วยทักษะย่อย ได้แก่ การคิดวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม การสื่อสารการทำงานเป็นทีม 2) ทักษะด้านความรู้โลกในระบบดิจิทัล (digital literacy) ซึ่งประกอบด้วยทักษะย่อย ได้แก่ การรู้สารสนเทศ การรู้เท่าทันสื่อ การรู้เทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 3) ทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (career and life skill) ซึ่งประกอบด้วยทักษะย่อย ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การนำตนเอง ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและข้ามวัฒนธรรม การสร้างผลผลิต/ผลงาน และภาวะผู้นำ/ความรับผิดชอบ (P21, 2015: online) ซึ่งเป็นความรู้และทักษะสำคัญที่จะช่วยเตรียมพร้อมให้ผู้เรียนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ การนิเทศในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น การแสวงหากลยุทธ์การนิเทศให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังที่ Wagner (2008) ได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นิเทศในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและการแก้ปัญหา (critical thinking and problem solving) 2) ความร่วมมือและภาวะผู้นำ (collaboration and leadership) 3) ความเฉลียวฉลาดและปรับตัวได้ (agility and adaptability) 4) การคิดริเริ่มและการสร้างตนเองให้เป็นเจ้าของกิจการ (initiative and entrepreneurialism) 5) การพูดและเขียนสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ (effective oral and written communication) 6) การเข้าถึงข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (assessing and analyzing information) 7) ความใคร่รู้ใฝ่รู้ใฝ่เห็นและจินตนาการ (curiosity and imagination)

นอกจากผู้นิเทศจะต้องฝึกฝนและพัฒนาทักษะในการนิเทศให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว แนวคิดและกระบวนการนิเทศก็ควรต้องปรับเปลี่ยนเช่นกัน ทั้งนี้ เนื่องจากแนวคิดการนิเทศที่ผ่านมาในอดีต มุ่งเน้นการปฏิบัติตาม

นโยบายโดยใช้บุคคลภายนอกหน่วยงาน เข้ามาทำการนิเทศครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยใช้วิธีการให้คำแนะนำ การตรวจเอกสาร หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การนิเทศแบบตรวจตรา (inspection)(Rungchatchadaporn Vehachat, 2014: 1) สอดคล้องกับที่ Narongchai Srisasalak (2010: 16) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศการศึกษาในอดีตส่วนใหญ่เน้นการตรวจสอบการทำงานของครู ให้ความสำคัญกับการวางแผนและการเตรียมการน้อย ผู้นิเทศส่วนใหญ่มักใช้อำนาจ ซึ่งส่งผลทำให้การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ไม่ได้เกิดจากความต้องการของครูผู้สอนเอง และส่งผลทำให้ครูส่วนใหญ่เกิดเจตคติในแง่ลบกับการนิเทศ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการนิเทศจึงไม่เป็นผลสำเร็จเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ แนวคิดการนิเทศในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน โดยมุ่งเน้นการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของครูผู้สอน ในการที่จะพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ให้ดีขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ดังที่ Kringsak Sangchai (2015: 5) ได้กล่าวถึงทิศทางการนิเทศการสอนในปัจจุบัน ที่มุ่งเน้นการนิเทศภายในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง โดยผู้นิเทศจากภายนอกจะเป็นเพียงผู้ประสานงาน มีกระบวนการนิเทศที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ครูร่วมกันนิเทศกันเองโดยใช้เทคนิคการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer coaching) แบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ (collaborative professional development) หรือการนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) สอดคล้องกับที่ Narongchai Srisasalak (2010: 17) กล่าวไว้ว่า การนิเทศในปัจจุบัน เน้นการดำเนินการเป็นระบบประชาธิปไตย มีการวิเคราะห์ผลงานที่เน้นเป้าหมาย มีการเตรียมการวางแผน ดำเนินตามแผน มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารร่วมกันแก้ปัญหาและสนับสนุนอย่างเป็นกัลยาณมิตร และถือว่าการนิเทศเป็นภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ Oliva and Pawlas (2008) ยังได้กล่าวไว้ว่าการนิเทศการสอนภายในโรงเรียนในปัจจุบันและอนาคต จะมุ่งเน้นใน 3 มิติ คือ การพัฒนาการเรียนการสอน (instruction development) การพัฒนาหลักสูตร(curriculum development) และการพัฒนาบุคลากร/วิชาชีพ (staff development/professional development) และมุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งจะเป็นการนิเทศในลักษณะเป็นรายบุคคล และรายกลุ่มที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูและโรงเรียน ยิ่งไปกว่านั้น ผู้นิเทศการสอนจะต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน

เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยจะต้องมีการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู และมีการประชุมระหว่างครูและผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดในปัจจุบันที่มีนักวิชาการนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ทั้งการนิเทศครูประจำการภายในระบบโรงเรียน และการนิเทศนิสิตนักศึกษาฝึกหัดครูที่ทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษาอย่างได้ผล มีหลากหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบประชาธิปไตย การนิเทศแบบร่วมพัฒนา การนิเทศแบบมีส่วนร่วม การนิเทศแบบพัฒนาการ และการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Samart Thimnark, 2011: 494; Rungchatchadaporn Vehachat, 2014: 163-184) แนวคิดกระบวนการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (lesson study) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) ก็เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการนิเทศในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ผ่านกระบวนการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน โดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มาสนับสนุนกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สาระสำคัญของแนวคิดต่างๆ มีดังต่อไปนี้

1. การสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยง (coaching and mentoring)

การสอนงานและการสร้างระบบพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) เป็นกระบวนการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สอนงานและผู้ได้รับการสอนงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความสามารถ และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน (Carol, 2012: 26) ส่วนการเป็นพี่เลี้ยง เป็นการดูแล ให้คำปรึกษาและแนะนำครูที่เข้าสู่วิชาชีพครูหรือบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยให้มีแนวทางใน การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน (Watchara Lawriendee, 2013: 274)

การสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาครูให้มีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (personal attributes) ในการทำงานนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องเป็นเป้าหมายที่ผ่านการตกลงและยอมรับร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและครู (Aporn Phuwitthayaphan, 2005) สอดคล้องกับที่ Ibarra (2011: 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการสอนงาน 3 ประการ ซึ่งได้แก่ความช่วยเหลือด้านเทคนิคการทำงาน แรงสนับสนุนส่วนตัวและความท้าทายส่วนบุคคล ส่วน

ประกอบทั้งหมดนี้ ประสานอยู่ด้วยกันได้ด้วยความเข้าใจกันระหว่างผู้จัดการ ผู้สอนงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้เรียนงาน เนื่องจากการสอนงานเป็นประสบการณ์ระหว่างบุคคล ความสำเร็จในการสอนงานจึงต้องอาศัยความเข้าใจกันด้วยดี เช่นเดียวกับที่ Thomas and Smith (2009: 14) ได้กล่าวถึงลักษณะการสอนงานว่าเป็นการช่วยให้บุคคลได้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยการสอนงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปรัชญา เป็นกระบวนการการค้นหาจุดเด่น และการจัดการปัญหาด้วยตนเอง 2) หลักการ เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน เน้นการบริหารจัดการ การเพิ่มความเข้มแข็ง การเห็นคุณค่าในตนเอง และ 3) กระบวนการ เป็นการให้คำปรึกษา การสอนงาน การสร้างระบบพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำ โดยมุ่งเน้นการพึ่งพาอาศัย ความเป็นอิสระ การสร้างความผูกพัน การเสนอทางเลือกที่ไม่ใช่การสั่งการ

นอกจากนี้ การสอนงานยังมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงาน และผู้ได้รับการสอนงาน ในลักษณะของกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (one-to-one relationship and personal support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกัน (co-construction) การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่ต้องใช้หลายวิธีการร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้

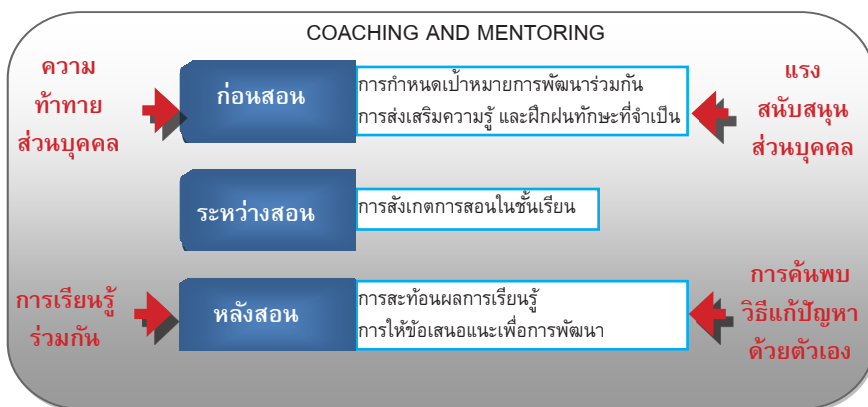
การนำแนวคิดการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยงไปใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นระบบ โดยอาจแบ่งได้ 3 ระยะ ดังนี้ (Samit Satchukorn, 2004; Chalermchai Phanlert, 2013; Parsloe and Leedham, 2009: 22)

1. ระยะที่ 1 ก่อนการสอน เป็นการวิเคราะห์ความต้องการ ประเด็น หรือจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนา โดยเป้าหมายที่กำหนด ควรเป็นเป้าหมายที่ก่อให้เกิดความท้าทายส่วนบุคคล เพื่อเป็นการกระตุ้น ให้ผู้รับการนิเทศเกิดแรงสนับสนุนในการที่จะทำตามเป้าหมายที่กำหนดได้สำเร็จ จากนั้น จึงเป็นการวางแผนการสอนงาน และการส่งเสริมความรู้ และการฝึกฝนทักษะที่จำเป็นก่อนการสอนในชั้นเรียน

2. ระยะที่ 2 ระหว่างการสอน เป็นการสังเกตการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยผู้สอนงานจะต้องเลือกใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีในการสังเกต และบันทึกผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาสะท้อนผลร่วมกับผู้รับการสอนงานในชั้นเรียนต่อไป

3. ระยะที่ 3 หลังการสอน เป็นการสะท้อนผลการเรียนรู้ การประเมินผลการสอนงาน และการให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการพัฒนา โดยในขั้นตอนนี้ ควรกระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอน และเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้รับการสอนงานฝึกฝน การค้นหาแนวทางการแก้ปัญหา และเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้สอนงานได้ดียิ่งขึ้น ในขั้นตอนนี้ ผู้สอนงานจะต้องใช้เทคนิคการสอนงานที่สอดคล้องกับธรรมชาติ ของผู้รับการสอนงาน เพื่อให้ผู้รับการสอนงานเกิดการยอมรับและสามารถนำข้อเสนอแนะ ไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กระบวนการสอนงานดังกล่าว จะมีลักษณะเป็นวงจรเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนนี้จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้นต้องอาศัยการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งเป็นการ เสริมแรงและการให้กำลังใจ ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด กระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง

การนำกระบวนการดังกล่าวมาปรับใช้ในกระบวนการนิเทศครูใหม่ หรือนิสิต นักศึกษาครูซึ่งอยู่ในช่วงของการฝึกหัดการสอน ก็จะช่วยให้อาจารย์หรือนิสิต นักศึกษา ครูได้รับการสอนงาน คำแนะนำ ความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังเป็นการเสริม สร้างกำลังใจในการสอนด้วยความเป็นกัลยาณมิตร ทำให้มีแนวทางในการจัดการเรียน รู้ของตนเองได้อย่างมีทิศทางและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (lesson study)

การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (lesson study) เป็นแนวคิดหนึ่งในการพัฒนา

ครูวิชาชีพ (professional development) ที่ว่าด้วยการเรียนรู้ในชั้นเรียนแบบร่วมมือรวมพลังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาวในบริบทการทำงานจริงของครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งเป็นกระบวนการทำงานพัฒนาวิชาชีพร่วมกันของกลุ่มครู ที่ให้ความสำคัญกับการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรงในชั้นเรียนและการอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกันเพื่อพัฒนาบทเรียนอย่างต่อเนื่อง จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้พัฒนานักเรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Fernandez and Yoshida, 2004: 15; Charinee Trivaranayoo, 2014: 1)

การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูที่จะช่วยผลักดันให้ครูเกิดความรู้สึกที่จะพัฒนาวิชาชีพภายใต้กระบวนการปรับปรุงการสอนด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลา (teacher-led instruction improvement) โดยไม่ต้องรอให้มีผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาดูแล จุดประสงค์หลักของแนวคิดดังกล่าวคือ การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยส่งเสริมให้ครูผู้สอนที่อยู่ในบริบทเดียวกันนำผลการสะท้อนกลับของผู้เรียนมาใช้ในการปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการสอน และการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ได้บทเรียนที่มีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการปรับปรุง การสอนอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการสอนจากเพื่อนครูด้วยกัน ทำให้เกิดการยอมรับข้อบกพร่องของตนเองแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ เพื่อทำให้เกิดคุณภาพการสอนอย่างยั่งยืน (Naphaphorn Voranetsudathip, 2011: 89; Sumet Ngankanok, 2013: 37)

การพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังของครูและผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน 2) การกำหนดประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิดหรือการเรียนรู้ในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน 3) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของนักเรียนโดยตรงในชั้นเรียน 4) การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผล การปฏิบัติงานร่วมกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน 5) การดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงโดยครู (teacher-driven) 6) การมีส่วนร่วมของผู้รู้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชา หรือศาสตร์การสอนในกิจกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Charinee Triwaranyoo,

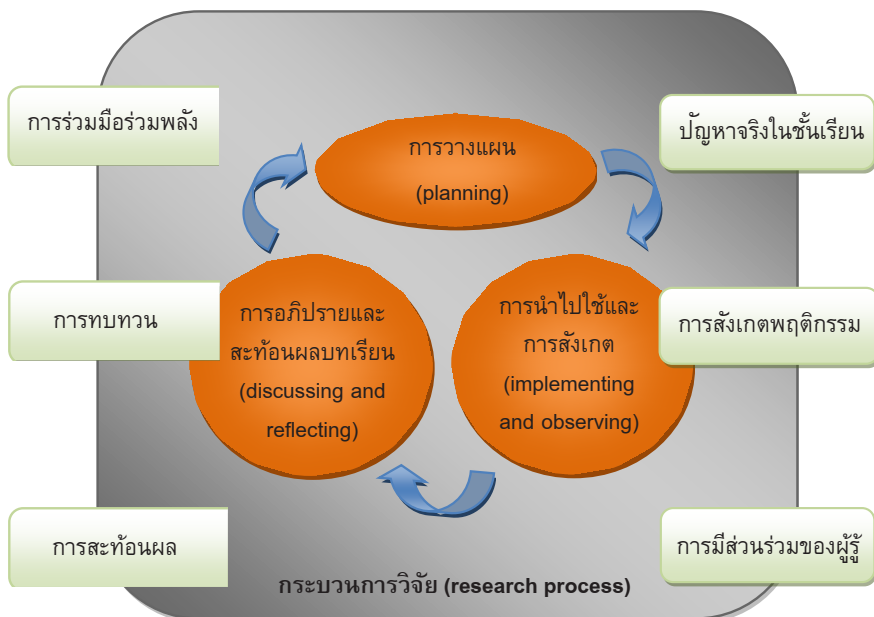
2009: 135)

กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการสำหรับใช้พัฒนาวิชาชีพ โดยใช้การวิจัยเป็นรากฐานในการดำเนินงานซึ่งเกิดจากการร่วมมือแบ่งปันประสบการณ์ และการทำงานร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึก หรือระหว่าง ผู้เข้ารับการฝึกกับผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านการเรียนการสอน โดยต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (Nothai Udombunyanuphap, 2009; Charinee Triwaranyoo, 2009: 142-143; Inprasitha, 2003; Yoshida, 2013) กระบวนการ พัฒนาบทเรียนร่วมกัน ประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (planning) ได้แก่ การกำหนดตาราง เวลาการดำเนินงาน การอภิปรายถึงสภาพปัญหาที่พบในชั้นเรียนปัจจุบันพร้อมแนวทาง แก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง การร่วมกันพิจารณาเลือกบทเรียนหรือหัวข้อที่จะทำการศึกษากำหนดจุดมุ่งหมายในการศึกษา ที่สอดคล้องกับคำถามการวิจัยที่กลุ่มต้องการหาคำตอบ การออกแบบกลวิธีการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้รวมถึงการเลือกใช้สื่อการเรียนรู้หรือแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบทเรียน และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 2 การนำไปใช้และการสังเกต (implementing and observing) ได้แก่ การนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมกันจัดทำขึ้นไปใช้สอนจริงในชั้นเรียน โดยมีสมาชิกผู้เข้ารับการฝึกคนอื่นๆและ/หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน มาเฝ้าสังเกตกระบวนการเรียนการสอนโดยบันทึกลงในแบบบันทึกการสังเกต หรืออาจบันทึกวีดิทัศน์ เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาพฤติกรรมและการตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกในระหว่างการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 3 การอภิปรายและสะท้อนผลบทเรียน (discussing and reflecting) ได้แก่ การวิเคราะห์และประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้สอนไป โดยใช้ข้อมูลจากการบันทึกการสังเกตและวีดิทัศน์ เพื่อร่วมกันหา แนวทางการแก้ปัญหาและพัฒนาบทเรียนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ใหม่ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นสมาชิกผู้เข้ารับการฝึกคนต่อไป จะนำบทเรียนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงและพัฒนาแล้วนำไปใช้ในห้องเรียนอื่นต่อไป โดยมีเพื่อนผู้เข้ารับการฝึกและคณะผู้สังเกตปฏิบัติงานเช่นเดิม จนสิ้นสุดการนำไปใช้ตามแผนที่กำหนด กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ร่วมกัน

การนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้ในกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครู จะช่วยส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถกำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะพัฒนาการสอน ได้อย่างตรงจุด มีโอกาสได้วางแผนการสอนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ และเพื่อนครูที่อยู่ในบริบทเดียวกัน และร่วมกันสะท้อนผลการสอนเพื่อนำข้อมูลย้อนกลับที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการสอนเรื่องเดิมในครั้งต่อไป เพื่อให้ได้บทเรียนที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ร่วมกันยังเป็นแนวคิดที่ช่วยส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีมุมมองของนักวิจัย ที่มีความต้องการที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองจากมุมมองของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning)

การเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานการสอนแบบเผชิญหน้าในชั้นเรียนกับการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ที่ช่วยเติมเต็มช่องว่างของการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ทำให้มีช่องทางการสื่อสารในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น และทำให้รูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน เนื้อหา และบริบทการเรียนรู้มีความหลากหลายมากขึ้น (Bonk and Graham, 2006; Allen et al., 2007) นอกจากนี้ ผู้เรียนยังได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูจัดขึ้นอย่างเต็มตัว

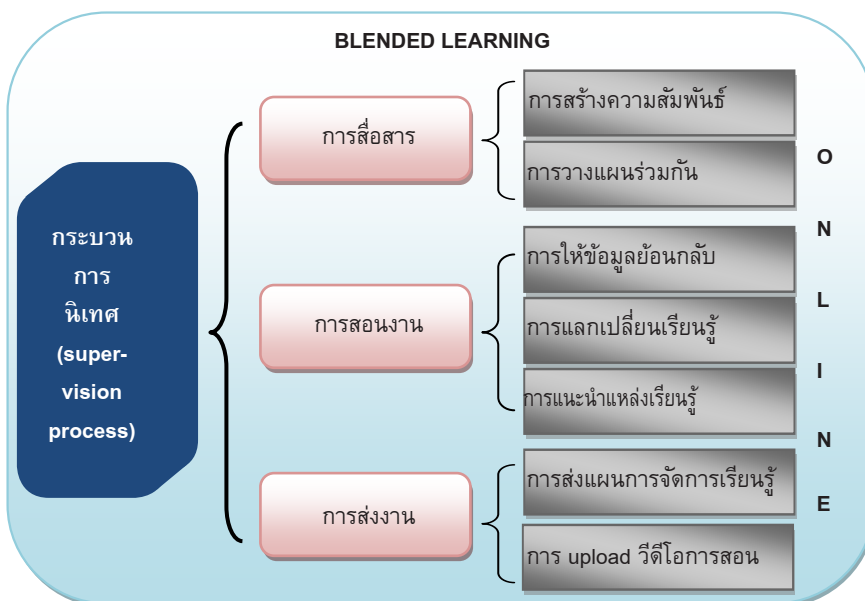
ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ถือเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นช่องทางในการส่งผ่านความรู้ และติดต่อสื่อสารระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนหรือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน

การเรียนรู้แบบผสมผสานเป็นการผสมผสานเทคโนโลยีการสอนในทุกรูปแบบ ทั้งการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เข้ากับการเรียนการสอนในชั้นเรียนแบบดั้งเดิมที่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน โดยการนำเอาจุดแข็งของการเรียนในห้องเรียน มาหลอมรวมเข้ากับข้อดีของการเรียนบนเว็บเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่ดีขึ้น แนวคิดดังกล่าวเป็นการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้เรียนได้รับมวลประสบการณ์ทางการเรียนรู้ อย่างเป็นอิสระผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยผู้เรียนสามารถควบคุมตัวแปรทางการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งในด้านเวลา สถานที่ แนวทางการเรียนรู้และอัตราการเรียนรู้ของตนเอง (Twangrat Sriwongkol, 2007: 7; Driscoll, 2002; Stalker and Horn, 2012)

องค์ประกอบสำคัญที่บ่งบอกถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ (Surasak Pahae, 2012: 7; Carman, 2005) ได้แก่

1. เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจุบัน (live events) เป็นลักษณะของการเรียนรู้ที่เรียกว่า “การเรียนแบบประสานเวลา (synchronous)” จากเหตุการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลองที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน
2. การเรียนเนื้อหาแบบออนไลน์ (online content) เป็นลักษณะการเรียนที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามสภาพความพร้อมหรืออัตราการเรียนรู้ของแต่ละคน (self-paced learning) โดยสามารถใช้รูปแบบ การเรียนรู้ได้หลากหลาย
3. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (collaboration) เป็นสภาพการณ์ทางการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถสื่อสารข้อมูลร่วมกันกับผู้อื่นผ่านระบบสื่อออนไลน์
4. การวัดและประเมินผล (assessment) การเรียนลักษณะดังกล่าวต้องมีการประเมินผลความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ ของผู้เรียนทุกระยะนับตั้งแต่การประเมินผลก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน เพื่อนำไปสู่ การปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้อีกต่อไป
5. วัสดุอ้างอิง (reference materials) การเรียนรู้แบบผสมผสานนั้นต้องมีการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์จากการศึกษาค้นคว้า และอ้างอิงจากหลากหลายแหล่งข้อมูลเพื่อเพิ่มคุณภาพทางการเรียนให้สูงขึ้น

แนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศการจัด การเรียนรู้ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นลักษณะของการนิเทศที่เน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการนิเทศ ดังที่ Kriengsak Sangchai (2015) ได้กล่าวถึงวิธีการนิเทศการศึกษาในอนาคตที่จะเป็นการนิเทศที่มุ่งเน้นการนิเทศทางไกลโดยใช้สื่อเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งตีพิมพ์ ผ่านรายการวิทยุ โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ สไลด์ ภาพยนตร์ ฯลฯ โดยการนำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการนิเทศ จะสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้นิเทศและครูผู้สอน ทั้งในด้านการสื่อสาร การสอนงาน และการส่งภาระงานต่างๆ โดยในด้านการสื่อสาร เป็นการเพิ่มช่องทางการสร้างความสัมพันธ์ และการวางแผนงานการสอนงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน ด้านการสอนงาน เป็นการเพิ่มช่องทางการให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอนได้ทันต่อความต้องการ นอกจากนี้ ผู้นิเทศยังสามารถแนะนำสื่อและแหล่งการเรียนรู้เกี่ยวกับกลวิธีการสอนและศาสตร์ หรือเนื้อหาวิชาที่สอนให้กับครูผู้สอนได้อย่างทันท่วงทีอีกด้วย ส่วนในด้านการส่งภาระงาน เป็นการสร้างช่องทางในการส่งภาระงานต่างๆ ให้แก่ผู้นิเทศ โดยเฉพาะการส่งวิดีโอการสอน ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้นิเทศสามารถทำการนิเทศการสอนแบบออนไลน์ได้อีกด้วย แนวทางการนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ใน การนิเทศแสดงดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การนำแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอนในชั้นเรียน เป็นกระบวนการสำคัญของการนิเทศ ผู้นิเทศจึงควรผสมผสานระหว่างการนิเทศแบบเผชิญหน้าในชั้นเรียนกับการนิเทศผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยควรกำหนดอัตราสัดส่วนของการนิเทศแบบเผชิญหน้าและการนิเทศผ่านระบบเครือข่ายให้พอเหมาะ กับบริบทการทำงานจริงของครูผู้สอน โดยควรกำหนดการนิเทศบนเครือข่ายให้อยู่ในอัตราส่วนระหว่าง 30 - 79% จึงจะถือว่าเป็นการนิเทศที่อาศัยหลักการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการเรียนรู้บนเครือข่าย (Allen and Seaman, 2005)

การนำแนวคิดข้างต้นมาประยุกต์ใช้ในระบบการนิเทศ จะช่วยให้การนิเทศสอดคล้องกับความต้องการของผู้ให้และผู้รับการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการส่งเสริมทักษะการนำตนเอง การพัฒนาทักษะการคิดริเริ่ม การแก้ปัญหา การรู้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการนิเทศที่เกิดจากความสมัครใจของกลุ่มครูที่ต้องการพัฒนาการสอนของตนเอง ทำให้มีแรงจูงใจภายในที่จะเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็น การร่วมมือกันของครูที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน ทำให้มีความเข้าใจสภาพของการจัดการเรียนรู้ ทั้งในด้านเนื้อหา สภาพผู้เรียน และบริบทแวดล้อมต่างๆ จึงสามารถที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนิเทศตามแนวคิดทั้งสามจะเน้นการกำหนดเป้าหมายในการนิเทศที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและการฝึกฝนทักษะที่จำเป็นที่ครูผู้สอนต้องการได้รับการพัฒนาการสอน รวมทั้งยังทำให้ผู้นิเทศสามารถกำหนดประเด็นการสังเกตการสอนในแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน จุดเน้นที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การใช้คำถามของผู้นิเทศในการกระตุ้นให้ครูผู้สอนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการสอนของตนเองและพฤติกรรมกรเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน จนผู้สอนสามารถวิเคราะห์จุดดีและจุดที่ต้องพัฒนาด้วยตนเองได้ ซึ่งจะทำให้ผู้สอนเกิดความเข้าใจและสามารถที่จะยอมรับข้อเสนอแนะจากผู้นิเทศได้ นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวยังส่งเสริมให้มีการนำเครือข่ายทางการศึกษาออนไลน์ (Educational Social Networking) มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศเพื่อให้การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับการนิเทศเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ทันต่อความต้องการและการนำไปใช้งานในชั้นเรียน โดยในทุกขั้นตอนของการนิเทศ จะมีพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือตลอดกระบวนการสอน ทำให้ครูผู้รับการนิเทศเกิดกำลังใจในการที่จะพัฒนาตนเอง แนวทางในการนำแนวคิดทั้งสามไปใช้ในการนิเทศมีดังต่อไปนี้

1. การนิเทศที่มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการส่งเสริมความรู้ และฝึกฝนทักษะจำเป็นก่อนการจัดการเรียนการสอน จะทำให้ผู้สอนงานและพี่เลี้ยง สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ครูผู้สอนได้ตรงตามจุดเน้นที่ต้องการพัฒนา และทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

2. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เกิดจากความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอภิปรายสะท้อนความคิดของบุคคลที่อยู่ในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน จะช่วยให้ครูได้เรียนรู้แนวความคิดในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่กว้างขวาง และลึกซึ้งอย่างเป็นกลยุธมิตร ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ไตร่ตรองสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการสอนของตนเองทั้งก่อนและหลังได้รับข้อเสนอแนะจากผู้สอนงานและพี่เลี้ยง จะทำให้ได้ฝึกฝนการคิดไตร่ตรอง เกิดความเข้าใจการสอนของตนเองและเปิดใจยอมรับข้อเสนอแนะจากผู้สอนงานและพี่เลี้ยง ทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น

4. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศ จะช่วยให้ผู้สอนงาน พี่เลี้ยง และครูผู้สอนสามารถวิเคราะห์การสอนได้อย่างชัดเจน ช่วยเพิ่มช่องทางและเวลาในการติดต่อสื่อสารและให้คำปรึกษา และสามารถสะท้อนผลการสอนระหว่างผู้สอนงานและครูได้ทันต่อความต้องการในการใช้งานจริงในชั้นเรียน

การนำแนวทางข้างต้นมาปรับใช้ในระบบการนิเทศ จะช่วยให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ผ่านการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในบริบทการเรียนรู้เดียวกัน ทั้งในรูปแบบการนิเทศในชั้นเรียนและแบบออนไลน์ ตลอดจนได้รับข้อเสนอแนะและกำลังใจจากผู้สอนงานและพี่เลี้ยง จนทำให้ได้บทเรียนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียนได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

บทสรุป

แนวคิดกระบวนการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และการเรียนรู้แบบผสมผสาน เป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการนิเทศการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูประจำการและนิสิต นักศึกษาฝึกหัดครูในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยการนำไปประยุกต์ใช้ ผู้นิเทศควรผสมผสานแนวคิดดังกล่าว เพื่อเป็นการส่งเสริมจุดดี ลดข้อจำกัด และเติมเต็มช่องว่างของการนิเทศให้สมบูรณ์ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับสภาพบริบทการเรียนรู้ ของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป
อย่างไรก็ตาม ยังมีแนวคิด และเทคนิคอื่นๆที่ผู้นิเทศสามารถนำมาประยุกต์ใช้ใ
การนิเทศ เพื่อให้การนิเทศเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป



References

- Allen, I. E. and Seaman, J. (2005). **Growing by Degrees: Online Education in the United States, 2005**. The Sloan Consortium. [Online]. Retrieved October 10, 2015 from http://www.sloan-c.org/publications/survey/pdf/growing_by_degrees.pdf.
- Allen, I. E., Seaman, J., and Garrett, R. (2007). **Blending in: The Extent and Promise of Blended Education in the United States**. Needham, MA: The Sloan Consortium.
- Bellanca, J. and Brandt, R. (Eds). (2011). **21st Century Skills: Rethinking How Students Learn** (ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21) (V. Vongkijrungruang and A. Jittaruak, Trans.) Bangkok: Openworlds.
- Bonk, C. J. and Graham, C. R. (2006). **The Handbook of Blended Learning: Global Perspectives, Local Designs**. San Francisco, CA: Pfeiffer Publishing.
- Carman, J. M. (2005). **Blended Learning Design: Five Keys Ingredients**. [Online]. Retrieved October 15, 2015 from <http://www.agilantlearning.com/pdf/Blended%20L.pdf>.
- Carol, A. M. (2012). **The SAGE Handbook of Mentoring and Coaching in Education**. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Driscoll, M. (2002). Blended Learning: Let's Get beyond the Hype. **Learning and Training Innovation Newslines**. [Online]. Retrieved October 5, 2015 from http://www.tojde.anadolu.edu.tr/tojde/49/articles/article_8.htm.
- Fernandez, C. and Yoshida, M. (2004). **Lesson Study: A Japanese Approach to Improving Mathematic Teaching and Learning**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate.
- Graham, C. R. (2006). **The Handbook of Blended Learning: Blended Learning System**. San Francisco, CA: Pfeiffer Publishing.
- Office of the Basic Education Commission. (2009). **UTQ-225 Coaching, Lesson Study Innovation**. (UTQ-225 นวัตกรรมกรณีศึกษา การศึกษาชั้นเรียน). Bangkok: Ministry of Education.

- Oliva, P. F. and Pawlas, G. (2008). **Supervision for Today's Schools** (8th ed). Hoboken: Wiley Publishing Wiley/Jossey-Bass education.
- Inprasitha, M. (2003). **raining Document for Teacher Training Course**. Khon Kaen: Faculty of Education, Khon Kaen University.
- Ibarra, H. (2011). **Coaching and Mentoring** (การสอนงานปรึกษาและดูแล) (3rd ed.; K. Ruamdaecha, Trans.). Bangkok: Expernet.
- Laoriendee, W. (2013). **Science of Teaching Supervision and Coaching: Professional Development: Theory, Strategy to Practice** (ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช: การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์ สู่การปฏิบัติ) (12th ed). Nakhorn Prathom: Faculty of Education, Silapakorn University.
- Ngamkanok, S. (2013). Educational administration for Enhancing Lesson Study (การบริหารการศึกษาเพื่อส่งเสริมการศึกษาทเรียน). **Suksasart Journal**, 24,3(March – June): 37-47.
- Pahae, S. (2012). **Blended Learning** (การเรียนรู้แบบผสมผสาน). [Online]. Retrieved October 19, 2015 from <http://www.addkute3.com/wpcontent/uploads/2012/08/blended-learning.pdf>.
- Panleart, C. (2013). **Coaching: Essential Strategy for Developing Teacher's Instruction** (การชี้แนะ: ยุทธวิธีสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู). [Online]. Retrieved October 11, 2015 from <http://www1.nsdv.go.th/innovation/coaching.htm>.
- Partnership for 21st Century Learning (P21). (2015). **Framework for 21st Century Learning**. [Online]. Retrieved February 10, 2014, from http://www.p21.org/storage/documents/docs/ P21_Framework _Definitions _New _Logo _2015.pdf.
- Parsloe, E. and Leedham, M. (2009). **Coaching and Mentoring: Practical Conversations to Improve Learning** (2nd ed). Philadelphia: Kogan Page.
- Phuwittayaphan, A. (2005). **How to Teach to Get a Job** (สอนงานอย่างไร...ให้ได้อะไร). Bangkok: H R Center.
- Sangchai, K. (2015). **Supervision of Education Change Agent** (ศึกษานิเทศก์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการนิเทศ). [Online]. Retrieved September 1, 2015 from <http://school.go.th/nites/km/56 km/1st-kriengsak.pdf>.

- Satchukorn, S. (2004). **Coaching Techniques (เทคนิคการสอนงาน)**. Bangkok: Saitharn.
- Srisasaluck, N. (2010). **Supervision in Bang Len Schools Group in Nakhon Pathom Educational Service Area Office 2 (การนิเทศในโรงเรียนกลุ่มบางเลน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2)**. Department of Educational Administration, Graduate School, Silapakorn University.
- Sriwongkol, T. (2007). **The Blended Learning Design Which Integrated English Language to Facilitate Thai Students in Searching Research Database through Weblog (รูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานที่บูรณาการภาษาอังกฤษเพื่อการสืบค้นข้อมูลงานวิจัยโดยอาศัย Weblog กรณีศึกษา ระดับปริญญาโท)**. Department of Technological Education, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand.
- Stalker, H. and Horn, M. B. (2012). **Classifying K-12 Blended Learning**. Mountain View, CA: Innosight Institute, Inc.
- Timnark, S. (2011). Development of Teaching Supervision by Glickman Concept for Develop Learning Management Competency in Thai Teacher's Reading Skill (การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนตามแนวคิดของกลีคแมน เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ด้านทักษะการอ่านของครูภาษาไทย). **Veridian E-Journal Silpakorn University**, 4,1(May – August): 491-512.
- Trivarayoo, C. (2009). Lesson Study: New Choice for Developing Instruction (การศึกษาผ่านบทเรียน: ทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน). **Karusart Journal**, 37, 3 (March - June): 131-149.
- Trivarayoo, C. (2014). Lesson Study: New Choice for Developing Instruction (การพัฒนบทเรียนร่วมกัน: ทางเลือกใหม่เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน). **Workshop Document EDUCA 2014**. [Online]. Retrieved October 10, 2015 from <http://educa2014.com/wp-content/uploads/2014/11/d16-1.pdf>.
- Thomas, W. and Smith, A. (2009). **Coaching Solutions: Practical Ways to Improve Performance in Education**. Moeeabin, Victoria, Australia: Hawker Brownlow Education.

- Udombunyanuparp, N. (2009). **Characteristic of New Generation Teacher with Teacher Curriculum Reform in 21st century** (คุณลักษณะครูรุ่นใหม่กับการปฏิรูปหลักสูตรผลิตครูในศตวรรษที่ 21). [Online]. Retrieved October 5, 2015 from http://www.ms.src.ku.ac.th/km/file_ethics/201252895111.pdf
- Vehachat, R. (2012). **Educational Supervision** (การนิเทศการศึกษา) (5th ed). Mahasarakarm: Thaksin University Book Center.
- Woranetsudatip, N. (2011). Lesson Study: New Concept for Teacher Professional Development (การศึกษาชั้นเรียน: แนวคิดใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพครู). **Khon Kaen Research Journal**, 1(2): 86-99.
- Wagner, T. (2008). Even Our “Best” Schools Are Failing to Prepare Students for 21st-Century Careers and Citizenship. **Educational Leadership**, 66, 2 (October): 20-25.
- Yoshida, M. (2013). **Lesson Study: An Introduction**. [Online]. Retrieved July 15, 2015 from: <http://www.globaledresources.com>.