

การชี้แนะทางปัญญาเพื่อการพัฒนาครู

Cognitive Coaching and Teacher Development

ชนิพรรณ จาติเสถียร*

บทคัดย่อ

ครูเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีองค์ความรู้ใหม่พัฒนาขึ้นเรื่อยๆ ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการศึกษาที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง การชี้แนะทางปัญญาเป็นรูปแบบการพัฒนาครูวิธีหนึ่งที่ส่งเสริมการพัฒนาทางกระบวนการคิดของครู ที่ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาและนำพาตนเองไปสู่การทำงานตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นวิธีการพัฒนาที่ส่งเสริมให้ครูสามารถกำกับ ชี้นำ และนำพาตนเองไปสู่การพัฒนางานได้ รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจที่จะมุ่งมั่นพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้เป็นครูที่มีคุณภาพ

Abstract

Teachers are important keys in providing quality education. In present days, the world moves faster and has changed rapidly; new body of knowledge occurs endlessly. Teachers need to improve and equip themselves to match these changes in order to provide high quality teaching for students. Cognitive coaching is one of many methods that can be used to improve quality of teachers. Cognitive coaching is used to extend thinking process of teachers. It enhances teacher's ability to solve their own problems and to be self-directed. This method encourages teachers to improve their work through self-managing, self-directing, and self-monitoring as well as builds confidence and self-motivation to improve themselves to become more effective teachers.

บทนำ

ครูเป็นบุคคลที่ใช้ชีวิตใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุดสถานศึกษา อีกทั้งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของเด็กเป็นอย่างมาก เพราะครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนทุกขณะ และมีภาระสำคัญคือ การสร้างทุกโอกาสให้เป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้ ครูจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังที่ระบุไว้ในแนวทางการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 1 และการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่ให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพครู เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพต่อสังคมและโลก

รูปแบบการพัฒนาครูที่นำไปสู่การมีสมรรถภาพในด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมีรูปแบบที่หลากหลาย วิธีการหนึ่งที่ได้รับการนิยมนับเป็นอย่างมาก คือ การฝึกอบรม แต่ด้วยการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาระยะสั้น ทำให้มีจุดอ่อนในหลายๆ ด้าน เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับความตั้งใจของผู้บริหารหรือทีมบริหาร ครูขาดอำนาจในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไม่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติในห้องเรียน การนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมลงสู่การปฏิบัติเป็นเรื่องที่ใช้เวลามากสำหรับครู การขาดความช่วยเหลือและสนับสนุนในการนำความรู้ใหม่ลงสู่ห้องเรียน เป็นต้น ประเด็นต่างๆ เหล่านี้ ส่งผลให้ครูไม่สามารถนำความรู้ ทักษะ ที่ได้ลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาน้อยมาก (Diaz-Maggioli, 2004) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Joyce and Showers (2002) ที่แสดงผลว่า ครูที่เรียนรู้เพียงทฤษฎีและคู่มือแบบสอน จะนำไปใช้จริงในชั้นเรียนได้น้อย แต่ครูที่มีโอกาสฝึกปฏิบัติในสถานการณ์การทดลองที่ไม่เสี่ยงต่อความล้มเหลว จะพัฒนาทักษะได้มากกว่า โดยทั้งสองได้นำเสนอวิธีการพัฒนาครูที่เรียกว่า การชี้แนะ (coaching) ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้ในงาน โดยผ่านการทำงานร่วมกัน การศึกษาร่วมกันเป็นทีม การแก้ปัญหาร่วมกัน จนสามารถนำประสบการณ์ไปใช้จริงในห้องเรียนของตนเองได้ การชี้แนะถือเป็นวิธีที่ช่วยถ่ายโอนการเรียนรู้ หรือทักษะใหม่ไปสู่การปฏิบัติได้ และทำให้บุคคลมีความรู้และทักษะใหม่ที่คงทนกว่าการใช้วิธีอื่น

การชี้แนะ (Coaching) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้ชี้แนะและผู้ถูกชี้แนะ โดยผู้ชี้แนะใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยหนุนนำอย่างต่อเนื่อง เสริมพลัง และกระตุ้นระบบการจัดการความคิดของผู้ถูกชี้แนะ เพื่อสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือที่ได้รับผ่านการอบรม มาใช้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานที่ตั้งไว้ รวมถึงพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพิ่มพูนศักยภาพในตนเอง (Mink, Owen, and Mink, 1993; The International Coach Federation, 2011; Thorpe and Clifford, 2003; เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ, มปป.; ชญาพิมพ์ อูสาโท, 2556) ในปัจจุบันการชี้แนะเริ่มได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ได้มีการนำมาใช้ในวงการธุรกิจ การบริหาร การกีฬา และการศึกษา โดยจัดแบ่งออกเป็นหลายประเภท โดยแต่ละประเภทมีรูปแบบเฉพาะตัวที่มีกระบวนการที่แตกต่างกัน ตัวอย่างรูปแบบการชี้แนะ เช่น การชี้แนะแบบเพื่อน การชี้แนะแบบบริหารห้องเรียน การชี้แนะแบบเน้นที่เนื้อหา (content-focused coaching) และการชี้แนะแบบผสมผสาน (blending coaching) การชี้แนะทางวรรณกรรม (literacy coaching) การชี้แนะทางการเรียนการสอน (instructional coaching) และการชี้แนะทางปัญญา (cognitive coaching) เป็นต้น ในบทความเรื่องนี้จะเสนอ เรื่อง การชี้แนะทางปัญญา เนื่องจาก

เป็นรูปแบบการชี้แนะหนึ่งที่จะช่วยให้ครูนำความรู้ความสามารถลงสู่การปฏิบัติงานได้จริง ผ่านการคิดไตร่ตรองและการคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ถือเป็น การปลุกพลังให้ครูสามารถนำพาตนเองไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้

ความหมายของการชี้แนะทางปัญญา

การชี้แนะทางปัญญา เป็นกระบวนการชี้แนะที่พัฒนาขึ้น โดยผ่านการศึกษาในงานวิจัยด้านทักษะการคิด การนิเทศแบบคลินิก (clinical supervision) และการนิเทศเชิงพัฒนา (developmental supervision) ของนักการศึกษา 2 คน คือ Art Costa และ Bob Garmston ทั้งสองอธิบายว่า การชี้แนะทางปัญญาเป็นกระบวนการทำงานที่เชื่อเชิญให้ผู้มีส่วนร่วมสร้างและปรับวิธีการคิดและความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ผ่านการคิดวิเคราะห์ปัญหา สร้างกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สังเกตตนเองในระหว่างที่นำวิธีการแก้ปัญหาไปใช้ คิดไตร่ตรองเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และวางแผนสถานการณ์ในอนาคตเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นเส้นทางที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะทางสติปัญญาในระดับที่สามารถกำกับ วิเคราะห์และประเมินตนเองได้ การชี้แนะทางปัญญาเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ทำงานกับกระบวนการคิดของครู ส่งเสริมให้ครูตรวจสอบรูปแบบการปฏิบัติงานของตนเองได้ สามารถวางแผนการทำงานสะท้อนไตร่ตรองพิจารณาทบทวนข้อสมมุติฐานและความเชื่อที่นำไปสู่พฤติกรรมนั้นๆ สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และนำพาตนเองไปสู่การทำงานตามเป้าหมายได้ (Costa and Garmston, 2002)

หลักการและความเชื่อพื้นฐานของการชี้แนะทางปัญญา

การชี้แนะทางปัญญาให้ความสำคัญในเรื่องของกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ความเชื่อพื้นฐานของการชี้แนะในรูปแบบนี้ คือ พฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นภายนอกเป็นผลผลิตของกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นภายใน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจึงต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด การชี้แนะทางปัญญาเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ว่า มีการเติบโตและพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่ง มีพลังและความสามารถด้านในที่จะนำไปสู่การเติบโตและเปลี่ยนแปลง ความสามารถด้านในที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสัมพันธ์กับหลักการสองเรื่อง คือ เรื่องความเป็นองค์รวม และเรื่อง ห้าสภาวะของความคิด

Costa and Garmston (2011) อธิบายว่า ความเป็นองค์รวมแสดงถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่มีทั้งความเป็นตัวตนของมันเอง และความเป็นส่วนประกอบของสิ่งอื่นที่เหนือกว่าตัวของมันเอง (parts และ whole) ดังเช่นครูถือเป็นปัจเจกบุคคลที่มีอิสระทางความคิด สามารถตัดสินใจและบริหารจัดการตนเองได้ ในขณะที่เดียวกันครูก็จัดเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่ใหญ่กว่า คือ ระบบโรงเรียน ระบบทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยความคิด ค่านิยมของครูอาจเกิดจากระบบการทำงานในโรงเรียน ในขณะที่ความเชื่อวัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนก็ได้รับอิทธิพลจากครู การพัฒนาความเป็นองค์รวมให้ความสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างการพึ่งพาตนเองและการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยมุ่งส่งเสริมให้ปัจเจกเป็นผู้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้และสามารถที่ชี้แนะตนเองไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดความสามารถที่จะเรียนรู้ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยใช้หลักการของการพึ่งพาอาศัยกัน

นอกจากนี้ Costa and Garmston (2002) เชื่อว่า การพัฒนาปัจเจกให้มีความเป็นองค์กรร่วมมีความสำคัญในการพัฒนาความสามารถในปฏิบัติงาน เพราะผลผลิตของความเป็นองค์กรร่วมจะนำไปสู่ห้าสภาวะของความคิดประกอบด้วย การรับรู้และความมั่นใจที่จะทำงานให้ลุล่วง ความคิดที่ยืดหยุ่น ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การมีสติ และความพึงพอใจซึ่งกันเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งห้าสภาวะนี้จะช่วยให้บุคคลเกิดมีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

จุดมุ่งหมายของการชี้แนะทางปัญญา

จุดมุ่งหมายของการชี้แนะทางปัญญา คือ พัฒนาทักษะทางสติปัญญาให้บุคคลสามารถกำกับตนเองได้ โดยความสามารถในการชี้นำตนเองแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ (self-managing) ด้านการกำกับตนเอง (self-monitoring) และด้านการเปลี่ยนแปลงตนเอง (self-modifying)

1) ด้านการบริหารจัดการ คือ ความสามารถในการดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยกำหนดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนได้ มีการเก็บข้อมูลที่จำเป็น และสามารถดึงประสบการณ์เดิมมาใช้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2) ด้านการกำกับตนเอง คือ ความสามารถในการสร้างกลยุทธ์ทางการคิดที่บ่งบอกให้รับรู้ได้ว่า สิ่งที่ปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถให้ความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและการปรับเปลี่ยนแผนการ

3) ด้านการเปลี่ยนแปลงตนเอง คือ การเรียนรู้ผ่านการคิดไตร่ตรอง ประเมิน วิเคราะห์ และสร้างความหมายจากประสบการณ์เดิม ซึ่งนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติทำงานในอนาคตให้มีประสิทธิภาพ

การชี้แนะทางปัญญาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาและกระตุ้นให้ครูดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ โดยในช่วงแรกของกระบวนการ ผู้ชี้แนะมีบทบาทมากในการดึงความสามารถเหล่านั้นออกมาจากตัวครู แต่จะค่อยๆ ถ่างออกให้ครูมีบทบาทมากขึ้นจนพัฒนาความสามารถในการชี้นำตนเองได้ (Garmston, Linder, and Whitaker, 1993)

ขั้นตอนการชี้แนะ

ขั้นตอนของการชี้แนะทางปัญญาแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นประชุมวางแผน 2) ขั้นสังเกตการสอน และ 3) ขั้นประชุมสะท้อนความคิด แต่ละขั้นตอนนี้มีรายละเอียด (Brooks, 2000:47) ดังนี้

1) ขั้นประชุมวางแผน เป็นขั้นของการสร้างความไว้วางใจ ที่ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะร่วมกันวางแผนการเก็บข้อมูล โดยระบุข้อมูลที่จะเก็บและสร้างกลยุทธ์ที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล รวมถึงร่วมกันวางแผนเกี่ยวกับการเข้าสังเกตการณ์และบริบทที่จะเกิดขึ้นในขั้นประชุมสะท้อนความคิด ในขั้นนี้ผู้ชี้แนะจะสอบถามครูให้เกิดความกระจ่างในจุดประสงค์ของบทเรียน ความคาดหวังเชิงพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ขั้นตอนการสอน และการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่สามารถนำมาประเมินการสอนและผู้เรียนได้

2) **ขั้นสังเกตการณ์** เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะเข้าสังเกตในชั้นเรียน โดยผู้ชี้แนะจะต้องไม่ทำให้ผู้รับการชี้แนะรู้สึกว่าการถูกกล่าวหา หรือวิพากษ์วิจารณ์ ผู้ชี้แนะจะจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ของเด็กตามแผนการที่ได้วางไว้กับครูในชั้นประชุมวางแผน

3) **ขั้นประชุมสะท้อนความคิด** เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะจะนำข้อมูลทั้งหมดที่เก็บได้มาแบ่งปันพูดคุยกับครู โดยข้อมูลที่จะมานำเสนอได้มีการจัดให้อยู่ในรูปแบบที่จะมานำเสนอต่อครูได้ ผู้ชี้แนะเริ่มขั้นนี้ด้วยการให้ครูได้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียน จากนั้นให้ครูแลกเปลี่ยนความประทับใจในการสอนและให้ทบทวนเหตุการณ์ที่ชัดเจนเพื่อพูดคุยถึงความรู้สึกนั้น ผู้ชี้แนะทำหน้าที่เป็นผู้ตั้งคำถามชี้ชวนให้ผู้รับการชี้แนะพูดคุยถึงความรู้สึกเกี่ยวกับบทเรียนที่ได้สอน คิดไตร่ตรองในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่สังเกต (เช่น ปฏิกริยาของผู้เรียน ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและปฏิกริยาของผู้เรียน) และเปรียบเทียบสิ่งที่วางแผนไว้และสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการตั้งคำถามให้ผู้รับการชี้แนะคิดไตร่ตรองถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการการสอนที่จะปรับใช้ไปครั้งต่อไป

องค์ประกอบของการชี้แนะทางปัญญา

องค์ประกอบของการชี้แนะทางปัญญาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความไว้วางใจ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการชี้แนะ และ 3) รูปแบบการคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ใช้เป็นแนวทางในการชี้แนะ มีรายละเอียดดังนี้

1) **ความไว้วางใจ** เป็นพื้นฐานสำคัญของการชี้แนะ เพราะความไว้วางใจในกันและกันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการเติบโต (Uzat, 1998) Costa and Garmston (2002) แนะนำว่า ความพยายามในการควบคุมและจัดการ โดยผู้ชี้แนะเป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของการเรียนรู้และความไว้วางใจ การชี้แนะที่มุ่งเน้นไปที่การแก้ไขทำให้ผู้รับการชี้แนะรับรู้ถึงความต้องการของผู้ชี้แนะที่ต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไข ส่งผลให้ผู้รับการชี้แนะเกิดการปกป้องตนเองมากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลง การชี้แนะที่ปราศจากการควบคุมต้องอาศัยการเปลี่ยนวิธีการมองปัญหา ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก แต่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในการทำงานกับบุคคลที่มีปัญหาในการทำงาน หรือบุคคลที่มีขีดจำกัดในการพัฒนาตนเอง หรือบุคคลที่ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง หรือบุคคลที่ต่อต้านการช่วยเหลือจากผู้อื่น

สิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้การชี้แนะปราศจากการควบคุมจัดการ คือ ผู้ชี้แนะต้องเข้าใจว่า บุคคลทุกคนไม่ว่าจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวจะเลือกกระทำพฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนเองและรู้สึกสบายใจจากการกระทำนั้นๆ เพื่อปกป้องความเป็นตนเองไว้ และปรับลักษณะการตีความเหตุการณ์ต่างๆ ที่ไม่นำไปสู่การคิดในแง่ลบ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันกับผู้ถูกชี้แนะได้บนฐานของความเห็นอกเห็นใจและความมีเหตุมีผล

การสร้าง ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อการสร้างความสัมพันธ์ โดยความไว้วางใจที่ต้องสร้างในระหว่างการชี้แนะ คือ ความไว้วางใจในตนเองของผู้ชี้แนะ โดยผู้ชี้แนะที่ดีต้องรู้ตัว มีสติ และมีความกระตือรือร้นในคำนิยามและความเชื่อของตนเอง เช่น เรื่องการสอน เรื่องปรัชญา เรื่องจิตวิญญาณ เป็นต้น อีกทั้งมีความประพฤติกี่สอดคล้องกับคำนิยามที่เชื่อมั่นและมีความเป็นเอกลักษณ์ในตนเอง การชี้แนะที่ประสบความสำเร็จอาศัยความเชื่อที่กระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ โดยทั่วไปการมอบความไว้วางใจขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่ดี ความ

นำเชื่อถือ ความไวในการตอบสนองต่อความรู้สึกความต้องการของผู้ได้รับการชี้แนะ และความพยายามที่จะเข้าใจ (Costa and Garmston, 2002)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการชี้แนะประกอบด้วยเครื่องมือทางภาษาทั้งวจนภาษาและอวจนภาษา โดยปราศจากการตัดสิน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความคิดของผู้อื่น โดยเครื่องมือแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ภาษาท่าทาง (paralanguage) พฤติกรรมการตอบสนองต่างๆ การวางโครงสร้าง (structuring) และการตั้งคำถาม

การใช้ภาษาท่าทางหมายถึง การใช้คุณภาพของเสียงที่ใช้พูด ภาษาร่างกาย และพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงขณะพูด โดยทั่วไปผู้ใหญ่จะสามารถค้นหาความหมายจากอวจนภาษาได้มากกว่าวจนภาษา แต่หากได้รับข้อความที่การกระทำและคำพูดที่ขัดแย้งกัน มนุษย์มักจะเลือกความหมายที่สื่อจากการกระทำมากกว่าคำพูด ดังนั้น การแสดงท่าที อากัปกริยา การใช้พื้นที่ การออกเสียงสูงต่ำ จังหวะการพูด การเว้นระยะ และการใช้ระดับเสียงล้วนส่งผลต่อคุณภาพของการสื่อสาร

พฤติกรรมการตอบสนองจะใช้เพื่อขับเคลื่อนการสนทนาที่เกิดขึ้นระหว่างการชี้แนะ ที่นำไปไปสู่การคิด ผู้ชี้แนะใช้พฤติกรรมการตอบสนองที่หลากหลาย โดยขึ้นอยู่กับบริบท ลักษณะ และพฤติกรรมของบุคคล ตัวอย่างของพฤติกรรมการตอบสนองเช่น การเงยบ การแสดงการยอมรับ การทวนความ การถามระดับลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม (probing)

การวางโครงสร้างเป็นสิ่งจำเป็นที่ใช้เพื่อสื่อสารให้ผู้รับการชี้แนะรับทราบถึงเป้าหมาย การใช้เวลา พื้นที่ และอุปกรณ์ อีกทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะในด้านต่างๆ เช่น วัตถุประสงค์ของการชี้แนะ บทบาทของผู้ชี้แนะ การใช้เวลาในการชี้แนะ สถานที่สำหรับผู้ชี้แนะ เป็นต้น

การตั้งคำถามเป็นเครื่องมือสำคัญในการชี้แนะ การตั้งคำถามชักชวนให้เกิดการมีส่วนร่วมหรือปรับความคิดของบุคคล คำถามที่ใช้ในการชี้แนะแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การใช้คำถามแบบเชื่อเชิญ ที่มุ่งหวังที่จะได้มากกว่า 1 คำตอบ เช่น เป้าหมายของการทำโครงการคืออะไร คุณมีความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไร คุณคาดหวังอะไรจากสิ่งที่ทำ ฯลฯ 2) คำถามที่ใช้เพื่อพัฒนาความคิด เป็นการใช้คำถามลักษณะต่างๆ ที่กระตุ้นความซับซ้อนของความคิดในระดับที่หลากหลาย เช่น การเปรียบเทียบ การลงความเห็น การวิเคราะห์ การจัดลำดับ การสังเคราะห์ การหาข้อสรุป เป็นต้น และ 3) การใช้คำถามเพื่อหาข้อมูลภายในและภายนอกของบุคคล คำถามที่เป็นคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายนอก ได้แก่ การถามถึงเรื่องที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อม ส่วนการถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายในเป็นการถามเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสับสน กระบวนการได้มาซึ่งความคิด การให้คุณค่า ความตั้งใจ หรือการตัดสินใจ โดยคำถามที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการคิด คือ คำถามที่นำมาซึ่งคำตอบที่แสดงถึงการเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลภายในและข้อมูลภายนอก

3) รูปแบบการคิดด้านการจัดการเรียนการสอนที่ใช้เป็นแนวทางในการชี้แนะ ประกอบด้วยขั้นตอนทั้งหมด 4 ขั้นตอน คือ

3.1 ขั้นการวางแผน (pre-active) เป็นขั้นที่ครูระบุความสามารถของเด็กในขณะนี้หรือความรู้ที่มีอยู่และนำมาใช้วางแผนเป็นลำดับขั้นหรือยุทธวิธีของการเรียนการสอน

3.2 ขั้นการสอน (the interactive phase) เป็นขั้นกระบวนการที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน

3.3 ขั้นการวิเคราะห์และประเมินผล (the reflective phase) เป็นขั้นที่ครูเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดขึ้นในการสอน และใช้ความเข้าใจที่มาจากการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่ปรารถนาให้เกิด หากแตกต่างกันมาก ครูจะต้องให้เหตุผลอธิบายความแตกต่าง ความสัมพันธ์ระหว่างเหตุ-ผลของการสอนและผลลัพธ์ทางพฤติกรรม ซึ่งอาจเป็นทั้งการอธิบายสาเหตุที่ควบคุมได้จากปัจจัยภายในตนเองและสาเหตุจากปัจจัยภายนอก

3.4 ขั้นการประยุกต์ (applying: the projective phase) ครูสังเคราะห์ความรู้ใหม่โดยผ่านการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ความรู้ในการจัดการเรียนการสอน

การนำการชี้แนะทางปัญญาไปใช้

การชี้แนะทางปัญญามีประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปใช้พัฒนาเพื่อให้ครูสามารถนำความรู้สู่การปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งผู้ชี้แนะมีบทบาทสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้ถูกชี้แนะให้เป็นผู้ที่แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้สามารถตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดกลยุทธ์ทางความคิดที่นำไปสู่เป้าหมาย กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถทำให้ประเมินผลได้ด้วยตนเอง อีกทั้งสามารถคิดไตร่ตรองที่นำไปสู่การวิเคราะห์ตนเองที่นำไปสู่การปรับปรุงและสร้างข้อสรุปที่เป็นการเรียนรู้ใหม่ ดังนั้นผู้ที่จะนำการชี้แนะทางปัญญาไปใช้ควรที่จะทำการศึกษา เรียนรู้ และฝึกฝนเป็นระยะเวลาพอสมควร จึงจะสามารถใช้การชี้แนะทางปัญญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำการชี้แนะทางปัญญาไปใช้ควรคำนึงถึงการหาช่องทางสนับสนุนให้ครูได้มีเวลาที่จะคิดใคร่ครวญตนเอง เนื่องจากพบว่า ในสภาพการทำงานจริงของครูพบว่า ครูมีภาระงานมาก ทั้งในเรื่องการสอน การจัดทำเอกสารงาน และการดูแลเด็ก ทำให้ครูไม่มีเวลาที่จะคิดหรือทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและการทำงาน การใช้การชี้แนะทางปัญญาให้เกิดผลนั้นจำเป็นต้องให้ครูมีเวลา โอกาส และพื้นที่ในการคิดใคร่ครวญทบทวนตนเอง

การชี้แนะทางปัญญาเป็นกระบวนการที่ใช้ระยะเวลา ด้วยกระบวนการชี้แนะลักษณะนี้เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นให้ครูเป็นผู้นำพาตนเองไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางความคิดและการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยเวลานานพอ ที่จะค่อยๆ เปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานของครูที่คุ้นเคยกับการทำงานตามคำสั่งและการปรับปรุงงานผ่านการแนะนำจากผู้อื่น เป็นการทำงานที่ตัวครูต้องเป็นผู้คิดวางแผนและกำกับตนเองในการพัฒนางาน

โดยสรุป การชี้แนะทางปัญญาเป็นกระบวนการช่วยให้เกิดการพัฒนาทางกระบวนการคิด ทำให้ผู้ได้รับการชี้แนะมีวิธีการพัฒนาตนเองที่นำไปสู่การชี้แนะตนเอง อีกทั้งเป็นการสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้รับชี้แนะ โดยช่วยให้ค้นพบว่า ตนเองมีพลัง มีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง อีกทั้งเกิดความมั่นใจและความเชื่อมั่นว่า ตนเองสามารถที่จะคิด พัฒนา และปรับเปลี่ยนตนเองได้ ทำให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นมีความคงทนและเกิดความยั่งยืน ทั้งยังสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน

บรรณานุกรม

- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (มปป.) การชี้แนะ (coaching): ยุทธวิธีสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู. ค้นคืนวันที่ 2 ธันวาคม 2556 จาก www1.nsdv.go.th/innovation/coaching.htm
- ชญานิษฐ์ อูสาโท (2556) การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง. เอกสารประกอบการพัฒนาครู (ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์) ใน โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง *Coaching and Mentoring* ด้วยความร่วมมือระหว่าง สพฐ. โดย สพม.1 สพม.2 สพป.ระยอง 2 และสพป.ตราด กับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ค้นคืนวันที่ 24 กันยายน 2557 จาก www.teachersaslearners.com
- Brooks, G. (2000). Cognitive Coaching for Master Teachers and Its Effect on Student Teachers's Ability to Reflect on Practice. *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, 67(1), 46-50.
- Costa, A., & Garmston, R. (2002). *Cognitive Coaching: A Foundation for Renaissance Schools*. The United States of America: Christopher-Gordon Publishers.
- Costa, A., & Garmston, R. (2011). *Cognitive Coaching Foundation Seminar Learning Guide* (8 ed.). United States of America: Center of Cognitive Coaching.
- Diaz-Maggioli, G. (2004). *Teacher-Centered Professional Development*. The United States of America: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Garmston, R., Linder, C., & Whitaker, J. (1993). Reflections on Cognitive Coaching. *Educational Leadership*, 57-60.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Designing Training and Peer Coaching: Our Needs for Learning*. United States of America: ASCD.
- Mink, O. G., Owen, K. Q., & Mink, B. P. (1993). *Developing High-Performance People: The Art of Coaching*. The United States of America: Addison-Wesley Publishing.
- The International Coach Federation. (2011). Overview. Retrieved 1 July, 2011 from <http://www.coachfederation.org/about-icf/overview/>
- Thorpe, S., & Clifford, C. (2003). *The Coaching Handbook: An Action Kit for Trainer and Managers*. London: Kogan page.
- Uzat, S. (1998). Cognitive Coaching and Self-reflection : Looking in the Mirror while Looking Through the Window. Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association, New Orleans, LA (Online). from ERIC Document Reproduction Service No. ED427 064.