

# ชื่อเรื่อง

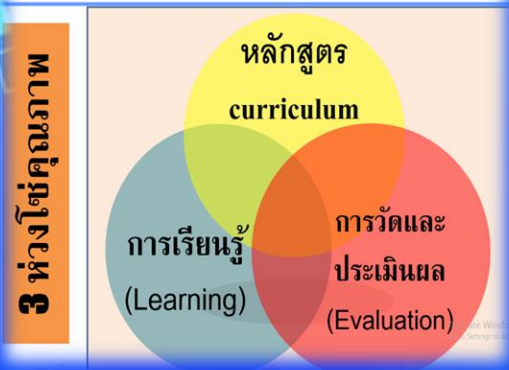
การศึกษาผลการนิเทศติดตามการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

# ชื่อผู้ศึกษา

นางสาวระย้า คงขาว งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย



การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน



งานพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนรู้  
กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ชื่อเรื่อง** การศึกษาผลการนิเทศติดตามการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)  
ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย  
โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)  
**ชื่อผู้ศึกษา** นางสาวระย้า คงขาว

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. ศึกษาผลการนิเทศติดตามการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ๒. ศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศติดตามการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) กลุ่มเป้าหมายคือ ครูผู้สอนครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่ แบบประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) และแบบประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอน ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ผลการศึกษาพบว่า ๑) ผลการนิเทศส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ด้วยรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ๒) ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการให้บริการช่วยเหลือ สนับสนุน เป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับนิเทศ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ การนิเทศการศึกษา เป็นการนิเทศที่ครอบคลุมถึงการนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร โดยศึกษานิเทศก์มีภารกิจในการพัฒนาผู้รับนิเทศโดยการให้คำปรึกษา แนะนำ หรือจัดกิจกรรม เพื่อให้ผู้รับนิเทศปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมสำคัญตามเงื่อนไขที่ผู้นิเทศ เสนอแนะ ดังนั้นศึกษานิเทศก์จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาคุณภาพการศึกษาของชาติไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ประเด็นสำคัญของการจัดการระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ๔ ประการหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ดังนั้นศึกษานิเทศก์จึงมีหน้าที่พัฒนาระบบการนิเทศให้เป็น การนิเทศแนวใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และเป็นที่ยังของครู ผู้บริหารและหน่วยงานทางการศึกษาด้วย

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ในปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า สถานศึกษา ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย มีความตื่นตัวตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังจะเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติ เพิ่มขึ้น และอยู่ในลำดับที่ดีขึ้น โรงเรียนมีความต้องการรับการนิเทศ ต้องการขวัญและกำลังใจจากเขตพื้นที่การศึกษา เรื่องที่ต้องการให้ศึกษานิเทศก์ นิเทศ คือ รูปแบบและเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning), การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL), จิตศึกษา, การจัดการเรียนรู้แบบเปิด (Open Approach), สะเต็มศึกษา (STEM), การวิจัยในชั้นเรียน, การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT), การใช้สื่อการเรียนการสอน, การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (แผนนิเทศคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒, ๒๕๖๒ : ๑ - ๒)

วิธีการพัฒนาครูที่ผ่านมาส่วนใหญ่ถูกกำหนดจากส่วนกลางเป็นสูตรสำเร็จ เช่น จัดฝึกอบรมด้วยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายเพียง ๒ - ๓ วัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๕๙ : ๘๕) และในปัจจุบันมีการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับ และนำไปใช้อย่างแพร่หลาย คือ การชี้แนะ : (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการปรับปรุงพัฒนาการสอนของครู และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านการปฏิบัติงานปกติของครู และดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนและห้องเรียนมากกว่าการฝึกอบรมแบบครั้งเดียว ซึ่งถือว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาผ่านการปฏิบัติภาระงานปกติของครู โดยการชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการประเมินตนเอง (Hanover, ๒๐๑๕ : ๖) ทั้งนี้การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพได้แพร่กระจายอย่างรวดเร็วในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีลักษณะของการปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน และความไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยพัฒนาความศรัทธา ปลูกฝังความ



รับผิดชอบร่วมกัน เกิดเป็นนวัตกรรมแนวใหม่ ที่พัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูในการจัดการเรียนการสอน(Chine. ๒๐๑๓ : ๑)

จากบริบทในการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ที่ค้นพบจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อให้มีผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน ต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า

๑. เพื่อศึกษาผลการนิเทศติดตามการส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ด้วยรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)
๒. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศติดตามแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

#### ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

##### กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

##### เนื้อหาในการศึกษาค้นคว้า

การออกแบบในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ด้วยรูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑

##### ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้า

ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้า ตั้งแต่วันที่ มกราคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ กันยายน ๒๕๖๖

##### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย มีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) หลังจากได้รับการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)
๒. ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย มีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง(Coaching and Mentoring)
๓. ครูผู้สอนมีคุณภาพ ได้แนวคิดและหลักการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)** หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน และแสดงความคิดเห็นขณะลงมือปฏิบัติกิจกรรม รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูงมาใช้แก้ปัญหาหรือค้นหาคำตอบ มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อค้นหาองค์ความรู้ด้วยผู้เรียนเอง

**การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)** หมายถึง การแนะนำและการเป็นที่เลี้ยง เพื่อสอนงานให้กับครูหรือบุคลากรทางการศึกษาได้มีความรู้ ทักษะความสามารถเฉพาะตัวตามเป้าหมาย โดยสามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมจากวิธีการต่างๆ ที่วางแผนไว้เพื่อให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ได้

**แผนการนิเทศ** หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนิเทศการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการดำเนินงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

## บทที่ ๒ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาค้นคว้า ได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า  
 ดังนี้

๑. การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
๒. การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)
๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

#### ๑. ความหมายของการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การเรียนรู้เชิงรุก เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน และแสดงความคิดเห็นขณะลงมือ ปฏิบัติกิจกรรมอีกทั้งในขณะเดียวกันผู้เรียนต้องใช้กระบวนการคิด โดย  
 เฉพาะ : กระบวนการคิดขั้นสูง คือ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ประกอบสิ่งที่กำลัง  
 ปฏิบัติอยู่การเรียนรู้เชิงรุกเพื่อสร้างผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ การใช้  
 ICT การทำงานแบบรวมพลัง นำไปสู่การสร้างความรู้ สร้างชิ้นงาน เกิดผลการเรียนรู้ ด้านความรู้ (K)  
 ด้านกระบวนการ (P) ด้านลักษณะนิสัย (A) และเกิดขึ้นงาน/ภาระงานในขั้นสูง

กล่าวโดยสรุปการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะพัฒนาให้เด็กและเยาวชนไทยมี  
 ทักษะ แห่ง ศตวรรษที่ ๒๑ ให้เป็น เด็กไทย เยาวชนไทย คนไทย ๔.๐ สู่การสร้างนวัตกรรมในยุคไทย  
 แลนด์ ๔.๐ ซึ่งหากเปรียบเทียบพฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนด้วย  
 แนวการสอนแบบการเรียนรู้ เชิงรับกับการเรียนรู้เชิงรุกจะได้ผลลัพธ์ดังตารางต่อไปนี้

แนวการสอน	บทบาทหลักของครู	พฤติกรรมการสอน	พฤติกรรมการเรียนรู้ ของนักเรียน
การเรียนรู้เชิงรับ (Passive Learning)	๑. Teacher วิธีสอน : บรรยาย สาธิต สอน ประกอบการใช้สื่อ	๑. Teacher วิธีสอน : บรรยาย สาธิต สอน ประกอบการใช้สื่อ	๑. Teacher วิธีสอน : บรรยาย สาธิต สอน ประกอบการใช้สื่อ
	สอน บอก เล่า ประกอบ การใช้สื่อการเรียนรู้ การ ใช้ คำถาม ครูสรุปความรู้	สอน บอก เล่า ประกอบ การใช้สื่อการเรียนรู้ การ ใช้ คำถาม ครูสรุปความรู้	สอน บอก เล่า ประกอบ การใช้สื่อการเรียนรู้ การ ใช้ คำถาม ครูสรุป ความรู้
	ฟัง ทำตามที่บอก/สั่ง	ฟัง ทำตามที่บอก/สั่ง	ฟัง ทำตามที่บอก/สั่ง

แนวการสอน	บทบาทหลักของครู	พฤติกรรมการสอน	พฤติกรรมการเรียนรู้ ของนักเรียน
การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	๔. Advisor วิธีสอน : Project Based Learning Research Based Learning	๔. Advisor วิธีสอน : Project Based Learning Research Based Learning	๔. Advisor วิธีสอน : Project Based Learning Research Based Learning
	ครูแนะนำ เสนอแนะและ ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา เพื่อให้เด็กทำงานบรรลุ เป้าหมายด้วยตนเอง	ครูแนะนำ เสนอแนะและ ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา เพื่อให้เด็กทำงานบรรลุ เป้าหมายด้วยตนเอง	ครูแนะนำ เสนอแนะและ ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา เพื่อให้เด็กทำงานบรรลุ เป้าหมายด้วยตนเอง
	ผู้เรียนระบาคำถามแสวงหา คำตอบ สร้างความรู้ด้วย ตนเอง นักเรียนสร้าง ความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ ใหม่ ที่ทั้ง ผู้เรียนและครูไม่ เคยรู้มาก่อน (Unknown by all)	ผู้เรียนระบาคำถามแสวงหา คำตอบ สร้างความรู้ด้วย ตนเอง นักเรียนสร้าง ความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ ใหม่ ที่ทั้ง ผู้เรียนและครูไม่ เคยรู้มาก่อน (Unknown by all)	ผู้เรียนระบาคำถามแสวงหา คำตอบ สร้างความรู้ด้วย ตนเอง นักเรียนสร้าง ความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ ใหม่ ที่ทั้ง ผู้เรียนและครูไม่ เคยรู้มาก่อน (Unknown by all)

## ๒. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก

ในการจัดการเรียนการสอนหรือจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเป็นไปตามแนวทางของการเรียนรู้เชิงรุกนั้นสามารถทำได้หลากหลาย เช่น การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การอภิปราย การสื่อสารระหว่างกัน การแสดงบทบาทสมมติ การมีส่วนร่วมในชั้นเรียน การร่วมกัน เขียนบทความตัวอย่างกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งเสนอโดย Brookfield (๒๐๐๕) พอสรุปได้ดังนี้

๑. A class discussion การสนทนากันระหว่างผู้เรียนในชั้นเรียน มีทั้งแบบตัวต่อตัว หรือทาง Online เมื่อจบการเรียนรู้ เรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว ผู้สอนจะกำหนดหัวข้อให้อภิปรายร่วมกัน และอาจช่วยกันกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนได้ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียน มีความเข้าใจในเรื่องที่เรียนมากขึ้น เป็นการฝึกทักษะการคิดพัฒนาความคิดสังเคราะห์โดยการหลอมรวมสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วย

๒. A thinking - Pair-Share หลังจากผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งจนจบ จะใช้เวลาเล็กน้อยในการจับคู่อภิปราย หรือ อภิปรายร่วมกันทั้งหมดเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้ทำกิจกรรม แต่นักเรียนในห้องเรียนต้องมีจำนวนไม่มาก เพื่อผู้สอนจะได้ดูแลทั่วถึง ทุกคน สมาชิกในห้องเรียน จะสนุกสนานในการอภิปรายร่วมกันกิจกรรมนี้จะประหยัดเวลา ผู้เรียนสามารถสรุปเนื้อหาสาระได้อย่าง รวดเร็ว

๓. A short writing exercise กิจกรรมนี้เป็นการทบทวนเรื่องที่เรียนมาแล้ว ผู้สอนจะให้ผู้เรียนเขียนข้อความ/บทความ สั้น ๆ ภายใน ๑ นาที (one minute paper) หรืออาจจะ ๑๐ นาที ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้เรียน

๔. A collaborative Learning group เป็นการทำงานเป็นกลุ่ม กลุ่มละ ๓-๖ คน แบ่งหน้าที่การทำงานเป็นผู้นำและ ผู้จัดบันทึก ผู้สอนอาจจะกำหนดเรื่องให้ศึกษาค้นคว้า และนำเสนอในห้องเรียน หรืออาจจะให้ทำโครงการ

๕. A student debate ผู้สอนกำหนดเรื่องให้ผู้เรียน ผู้เรียนรับหน้าที่ตามเรื่องที่ได้รับ และนำข้อมูลต่าง ๆ มาอภิปราย

๖. A reaction to a Video เป็นการแบ่งให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นคู่ก็ได้ โดยให้ผู้เรียนดูวิดีโอที่มีเนื้อหา ตามเรื่องที่เรียน ผู้สอนแจกคำถาม ๒-๓ คำถามก่อนดูวิดีโอ เมื่อผู้เรียนดูวิดีโอจบแล้ว จะอภิปรายและเขียนสรุปแสดงความคิดเห็น ตามประเด็นคำถามที่ผู้สอนมอบให้

๗. A small group discussion เป็นการจับกลุ่มเล็ก ๆ ให้ห้องเรียนที่มีผู้เรียนจำนวนมาก ผู้สอนอาจจัดกิจกรรมเป็น การเล่นเกมต่าง หรือมีการแข่งขันเพื่อให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันมีการแสดงความคิดเห็นผู้เรียนจะแสดงออกถึงการได้รับรู้ในกลุ่มเล็ก ๆ ของตน

๘. A Class game เป็นการทบทวนความรู้ความเข้าใจก่อนการสอน ผู้สอนอาจให้ผู้เรียนได้เล่นเกมอักษรไขว้ (Crossword puzzles) หรือเกมต่าง ๆ จะทำให้ผู้เรียนสนุกสนานและเป็นการทบทวนความรู้

๙. Learning by Teaching เป็นการกำหนดให้ผู้เรียนค้นคว้าหัวข้อต่าง ๆ และทำความเข้าใจเรื่องเหล่านั้นอย่างกระจ่าง แล้วนำไปถ่ายทอดให้กับเพื่อน ในห้องเรียน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมีการอภิปรายและนำเสนอผลงาน เป็นลักษณะ เพื่อนสอนเพื่อน

### ๓. แนวทางการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก

การประเมินคือกลไกการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่นักเรียนและแก่ครู กล่าวคือ นักเรียนใช้ข้อมูลนี้ในการปรับปรุงพัฒนาการ เรียนรู้ของตน และครูใช้ข้อมูลนี้ช่วยในการทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้ศิษย์บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้สิ่งที่ครูต้องทำคือ สร้างบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมให้ศิษย์เห็นว่าการประเมินนั้นเป็นกลไกช่วยเหลือหรือเอื้อต่อเป้าหมายการเรียนรู้ของตน หัวใจสำคัญคือ ต้องทำให้มีความสัมพันธ์ที่โปร่งใสและชัดเจนระหว่างผลคะแนนกับความก้าวหน้าในการเรียน

การประเมินการเรียนการสอนแบบการเรียนรู้เชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ ควรใช้เทคนิควิธีการ และเครื่องมือในการประเมิน ที่หลากหลาย อาทิ การใช้คำถาม การสังเกต การประเมินตนเอง การประเมินโดยเพื่อน การให้สาธิตหรือนำเสนอ ทั้งนี้ควรคำนึง ถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เป็นสำคัญปัจจุบันเทคนิคการประเมินที่นิยมใช้คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ชิ้นงาน และประเมินกระบวนการปฏิบัติงานในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งกิจกรรมการประเมินระหว่างเรียนที่เกิดขึ้นในการจัด กิจกรรมแบบการเรียนรู้เชิงรุก จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เน้นการพัฒนาทักษะการคิด ในชั้นสูง ดังนั้นการประเมินผลควรวัดทักษะการคิดชั้นสูงควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้รู้ว่าการจัดการเรียนรู้นั้น บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือไม่โดยมีเทคนิคการประเมินและเครื่องมือวัดในการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Kay Gibson and Carolyn M. Shaw. ๒๐๑๐) ดังนี้



### ๑. การตั้งคำถาม (Debriefing)

การถามผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ผู้สอนต้องใช้คำถามหลายลักษณะ ไม่ใช่คำถามเพียงเพื่อประเมินความจำ ผู้สอนควรใช้ คำถามที่มุ่งให้ผู้เรียนได้ใช้ความเข้าใจเป็นพื้นฐานในการคิดต่อไปในระดับสูง ระดับของคำถามมีความสำคัญยิ่งต่อการคิดของผู้เรียน ผู้สอนต้องใช้คำถามที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เหมาะสมกับผู้เรียนและมีความหลากหลายระดับ ซึ่งในการตั้งคำถาม เพื่อเกิดการคิดนั้น ผู้สอนสามารถนำแนวคิดด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ของบลูม (Bloom) ซึ่งมี ๖ ระดับ มาเป็นแนวทางการตั้งคำถาม ดังนี้ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. ๒๕๕๙)

๑.๑ ถามความรู้ เป็นคำถามที่มีคำตอบแน่นอน ถามเนื้อหาเกี่ยวกับข้อเท็จจริง คำจำกัดความ คำนิยาม คำศัพท์ กฎ ทฤษฎี เกี่ยวกับใคร (Who) เมื่อไหร่ (When) ที่ไหน (Where) รวมทั้งใช่หรือไม่ใช่ เช่น

- ใครเป็นกษัตริย์องค์แรกของกรุงสุโขทัย
- รูปสามเหลี่ยมมีมุมรวมกันกี่องศา

๑.๒ ถามความเข้าใจ เป็นคำถามต้องใช้ความรู้ความจำมาประกอบ เพื่ออธิบายด้วยคำพูดของตนเอง จึงเป็นคำถามที่สูงกว่าการใช้ ความรู้ ความจำ เช่น

- ให้นักเรียนอธิบายลักษณะของผู้มีจิตใจกล้าหาญ

งานศิลปะสมัยกรุงศรีอยุธยา มีลักษณะเด่นอย่างไร

๑.๓ ถามการนำไปใช้ เป็นคำถามที่มุ่งให้ผู้เรียนได้นำความรู้และความเข้าใจที่เรียนแล้วไปแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น นักเรียนจะนำความกล้าหาญของสมเด็จพระศรีสุริเยทศโยทัยไปใช้ใน ชีวิตประจำวันอย่างไรนักเรียนจะนำความรู้เกี่ยวกับภาวะโลกร้อนไปช่วยเหลือชุมชนอย่างไร

๑.๔ ถามการวิเคราะห์ เป็นคำถามที่มุ่งให้ผู้เรียนได้จำแนกแยกแยะเรื่องราวต่าง ๆ ว่าประกอบด้วยส่วนย่อยอะไรบ้าง โดยหลักการ ทฤษฎี ที่มาของเรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้น ประกอบการตอบ เช่น

- สาเหตุสำคัญใดที่ทำให้กรุงศรีอยุธยาต้องตกเป็นเมืองขึ้นแก่พม่าถึง ๒ ครั้ง
- ภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำเนื่องจากสาเหตุใด

๑.๕ ถามการสังเคราะห์ เป็นคำถามที่ต้องการให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิด เพื่อสรุปความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลย่อย ๆ ขึ้นเป็นหลักการ หรือแนวคิดใหม่ เช่น

- จะมีวิธีการใดที่จะไม่ทำให้เกิดการเสียกรุงศรีอยุธยา ครั้งที่ ๒ แก่พม่า
- นิทานเรื่องนี้นักเรียนได้แนวคิดใดในการใช้ในชีวิตประจำวัน

๑.๖ ถามการประเมินค่า เป็นคำถามที่ให้ผู้เรียนตีคุณค่าบางสิ่งโดยใช้ความรู้ความคิดเห็นและคุณค่าในการกำหนดเกณฑ์ เพื่อประเมินค่า สิ่งเหล่านั้น เช่น \* บุคคลใดต่อไปนี้จะได้รับรางวัลโนเบล . คนดีในปัจจุบันควรเป็นอย่างไร

## ๒. การสังเกต (Observation)

เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยการติดตาม ฝ้าดูด้วยวิธีการที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ แล้วบันทึกสิ่งที่สังเกตได้ในลักษณะการเขียนบรรยาย หรือใช้แบบสังเกต แบบสังเกตที่นิยมใช้ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

## ๓. การประเมินโดยเพื่อน (Peer-Assessment)

เป็นเทคนิคการประเมินอีกรูปแบบหนึ่งที่น่าจะนำมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เข้าถึงคุณลักษณะของงานที่มีคุณภาพ เพราะการที่ผู้เรียนจะบอกได้ว่าชิ้นงานนั้นเป็นเช่นไรผู้เรียนต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนว่าเขากำลังตรวจสอบอะไรในงานของเพื่อน ฉะนั้น ผู้สอนต้องอธิบายผลที่คาดหวังให้ผู้เรียนทราบก่อนที่จะลงมือประเมิน การที่จะสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนเข้าใจการประเมิน รูปแบบนี้ควรมีการฝึกผู้เรียน โดยผู้สอนอาจหาตัวอย่าง เช่น งานเขียนของนักเรียนคนใดคนหนึ่ง มาให้เพื่อนนักเรียนตัดสินใจว่าควรประเมินอะไร โดยสร้างเกณฑ์ที่บ่งบอกความสำเร็จของภาระงานนั้น จากนั้นให้ผู้เรียนประเมินภาระงานเขียนที่เป็นตัวอย่างนั้น โดยใช้เกณฑ์ที่ช่วยกันสร้างขึ้น หลังจากนั้นครูตรวจสอบการประเมินของผู้เรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนที่ประเมินเกินจริง การประเมินโดยเพื่อนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้เกิดการประเมินรูปแบบนี้ กล่าวคือ ผู้เรียนต้องรู้สึกผ่อนคลาย เชื่อใจกัน และไม่อคติ เพื่อนการให้ข้อมูลย้อนกลับจะได้มีความตรง เชื่อถือได้และเป็นข้อมูลที่เป็นเชิงบวก ที่ให้ประโยชน์ในการพัฒนาทั้งตัวผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมิน ผู้สอนที่ให้ผู้เรียนทำงานกลุ่มตลอดภาคเรียนแล้วใช้เทคนิคเพื่อนประเมินเพื่อนเป็นประจำ จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เก่งขึ้นได้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. ๒๕๕๗)

## ๔. การประเมินตนเอง (Self-Assessment)

การประเมินตนเองนับเป็นทั้งเครื่องมือประเมินและเครื่องมือพัฒนาการเรียนรู้เพราะทำให้ผู้เรียนได้คิดใคร่ครวญ ว่าได้เรียนรู้อะไร เรียนรู้อย่างไร และผลงานที่ทำนั้นดีแล้วหรือยัง การประเมินตนเองจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็น ผู้ที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองการประเมินตนเองของผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีเกณฑ์ที่บ่งบอกความสำเร็จของชิ้นงาน/ภาระงานและมาตรการปรับปรุงแก้ไขตนเองเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดชัดเจนและผู้เรียนได้รับทราบ หรือร่วมกำหนดด้วย จะทำให้ผู้เรียนทราบว่าตนถูกคาดหวังให้รู้อะไร ทำอะไร มีหลักฐานใดที่แสดงการเรียนรู้ตามความคาดหวังนั้น หลักฐานที่มีคุณภาพควรมีเกณฑ์เช่นไร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เรียนพิจารณาประเมิน ซึ่งหากเป้าหมายและเกณฑ์การประเมินเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนด้วยแล้ว จะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น การที่ผู้เรียนได้ใช้การประเมิน ตนเองบ่อย ๑ โดยมีกรอบแนวทางการประเมินที่ชัดเจนนี้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินได้ค่อนข้างตรงและซื่อสัตย์ คำวิจารณ์ คำแนะนำของผู้เรียนมักจะจริงจังมากกว่าของครู การประเมินตนเองจะเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นหากผู้เรียนทราบสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และตั้งเป้าหมายการปรับปรุงแก้ไขของตนแล้วฝึกฝนพัฒนา โดยการดูแลสนับสนุนจากผู้สอนและความร่วมมือของครอบครัว

#### ๕. การนำเสนอและการสาธิต (Presentation and Demonstrations)

การนำเสนอผลงานเป็นกิจกรรมที่สะท้อนความคิดของผู้เรียนเกี่ยวกับเรื่องที่น่าเสนอหรือความรู้เพื่อให้ผู้อื่น เช่น ครู เพื่อนนักเรียนและผู้ปกครองได้รับรู้ เกิดความรู้ความเข้าใจ และชื่นชมในความสำเร็จหรือร่วมตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการนำเสนอผลงาน โดยรูปแบบการนำเสนอผลงาน ได้แก่ การนำเสนอผลงานด้วยการเขียน ด้วยการพูด ด้วยการสาธิต ด้วยการจัดแสดงผลงานหรือจัดนิทรรศการ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. ๒๕๕๕)

#### ๖. การสอบถาม พูดคุยกับนักเรียน (Student Surveys)

เป็นการสื่อสารสองทางอีกประเภทหนึ่งระหว่างผู้สอนกับนักเรียน สามารถดำเนินการเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลก็ได้ โดยทั่วไปมักใช้เพื่อติดตามตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาผู้เรียนวิธีการนี้อาจใช้เวลามากกว่าวิธีอื่น แต่มีประโยชน์ต่อการค้นหา วินิจฉัยข้อผิดพลาดตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่อาจเป็นปัญหา อุปสรรคต่อการเรียนรู้เช่น วิธีการเรียนรู้ ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

#### ๗. การใช้เกณฑ์การประเมิน (Rubrics)

แนวการให้คะแนนเพื่อประเมินผลงานหรือการปฏิบัติงานของผู้เรียน หรือที่เรียกว่า Rubric เป็นเครื่องมือให้คะแนน ชนิดหนึ่ง ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานหรือผลงานของผู้เรียน

เกณฑ์การประเมิน (Rubric มี ๒ ชนิด คือ เกณฑ์การประเมินแบบภาพรวม (Holistic Rubric) และเกณฑ์การประเมิน แบบแยกส่วน (Analytic Rubric)

เกณฑ์การประเมินแบบภาพรวม (Holistic Rubric ครูจะให้คะแนนโดยดูภาพรวมของกระบวนการหรือผลงาน ไม่แยกพิจารณาเป็นส่วน ๆ เกณฑ์การประเมิน (Rubric แบบนี้จะใช้เมื่อต้องการดูภาพโดยรวมมากกว่าจะดูข้อบกพร่องส่วนย่อย ๆ เกณฑ์การประเมินแบบภาพรวมจะเหมาะกับการปฏิบัติที่ต้องการให้ผู้เรียนสร้างสรรค์และไม่มีคำตอบที่ถูกต้องชัดเจนแน่นอน

เกณฑ์การประเมินแบบแยกส่วน (Analytic Rubric ใช้เมื่อต้องการเน้นการตอบสนองที่มีลักษณะเฉพาะ และ ไม่ได้เน้นความคิดสร้างสรรค์ ใช้เป็นตัวแทนของการประเมินหลายมิติ การใช้เกณฑ์การประเมินแบบแยกส่วนจึงได้ผลสะท้อนกลับ ค่อนข้างสมบูรณ์ เป็นประโยชน์สำหรับผู้เรียนและผู้สอนมากในขณะที่มีการเรียนรู้ เป็นการประเมินที่เหมาะสมกับการประเมิน ความก้าวหน้า และผู้สอนที่ใช้เกณฑ์การประเมินแบบแยกส่วนจะสามารถสร้างเส้นภาพ (Profile) จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนแต่ละคน ได้ชัดเจน

#### ๘. การเขียนสะท้อนการเรียนรู้ (Journals)

เป็นรูปแบบการเขียนที่ให้ผู้เรียนเขียนตอบกระทู้หรือคำถามของครู ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับความรู้ทักษะที่กำหนด ในตัวชี้วัดการเรียนรู้ การเขียนสะท้อนการเรียนรู้นี้ นอกจากทำให้ผู้สอนทราบความก้าวหน้าในผลการเรียนรู้แล้วยังใช้เป็นเครื่องมือ ประเมินพัฒนาการด้านทักษะการเขียนได้อีกด้วย

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้เชิงรุก เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียนและแสดงความคิดเห็น ขณะลงมือปฏิบัติกิจกรรม อีกทั้งในขณะเดียวกันผู้เรียนต้องใช้กระบวนการคิดโดยเฉพาะกระบวนการคิดขั้นสูง คือ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

การประเมินการเรียนการสอนแบบ active learning ที่มีประสิทธิภาพ ควรใช้เทคนิค วิธีการ และ เครื่องมือในการประเมินที่หลากหลาย อาทิ การใช้คำถาม การสังเกต การประเมินตนเอง การประเมิน โดยเพื่อน การสาธิต หรือนำเสนอทั้งนี้การประเมินนั้นควรคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การ เรียนรู้เป็นสำคัญ ปัจจุบันเทคนิคการประเมิน ที่นิยมใช้คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ชิ้นงาน และ ประเมินกระบวนการปฏิบัติงานในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ

## การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

### ๑. ความหมายของการชี้แนะ

การชี้แนะคือ วิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของบุคคลโดยเน้นไปที่การทำงานให้ ได้ตามเป้าหมายของงานนั้น หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่หรือได้รับการอบรม มาไปสู่การปฏิบัติได้ จากความหมายของการชี้แนะ อาจสรุปได้ดังนี้

๑) มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ ประกอบด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่วางแผน ไว้อย่าง ดี ดำเนินการตามขั้นตอน จนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย

๒) มีเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง ๓ ประการ คือ

๒.๑) การแก้ปัญหาในการทำงาน

๒.๒) พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน

๒.๓) การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ในการทำงาน

๓) มีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ เป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-one relationship and personal support) และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔) มีหลักการพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่

๔.๑) การเรียนรู้ร่วมกัน (Co-construction) คือ ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้อง เรียน ไปพร้อมกัน

๔.๒) การให้ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

๔.๓) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการช่วยค้นหาพลังในตัวบุคคล เมื่อค้นเจอก็คืนพลังนั้นให้เขาไป

๕) เป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือ ในการพัฒนา วิชาชีพต้อง มีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาอื่น ลำพังการชี้แนะอย่างเดียวไม่อาจทำให้การดำเนินงาน สำเร็จได้

## ๒. ความสำคัญของการชี้แนะ กระบวนการ วิธีการในการพัฒนาครูประจำการนั้นมี

หลากหลายมาก ซึ่งต่างมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูแตกต่างกันไป วิธีการที่ถือว่า มีประสิทธิภาพและช่วยให้ครูได้ พัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืนวิธีหนึ่ง คือ การชี้แนะ เนื่องจากสามารถ ทำให้ครูเกิดความรู้ ทักษะและสามารถ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้ ซึ่งเป็นเป้าหมาย ปลายทางที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้น ดังนี้

ประเภทของการพัฒนาวิชาชีพ	ระดับของผลกระทบที่เกิดขึ้น			
	ความตระหนัก	ความรู้	ทักษะ	การนำไปใช้
การให้ศึกษาค้นคว้าการอ่านหรือการฟังบรรยาย				
การให้เห็นแบบอย่างและการได้สังเกต การปฏิบัติงานที่ดี				
การให้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จำลองและมี เพื่อนครูให้ข้อมูลป้อนกลับ				
การรับการชี้แนะการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนา ความสามารถในการสอน				

## ๓. หลักการของการชี้แนะ

๑) การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ (Trust and Rapport) การชี้แนะเป็น เรื่องของ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับครูรายบุคคลหรือกลุ่มครู ความเชื่อถือและความไว้วางใจของครู ที่มีต่อผู้ ชี้แนะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินการชี้แนะเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๒) การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) การชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครู ได้ค้นพบ พลัง หรือวิธีการทำงานของตนเอง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดความยั่งยืนและครูสามารถพึ่งพา ความสามารถของตนเองได้ เป้าหมายปลายทางของการชี้แนะ คือ การให้ครูสามารถพัฒนาการเรียน การสอน ได้ด้วยตนเองสามารถกำกับตนเอง (Self-directed) ได้ในระยะแรกที่ครูยังไม่สามารถทำด้วย ตนเองได้เพราะ ยังขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการคิด และกระบวนการทำงาน ผู้ชี้แนะจึงได้ไปช่วยเหลือใน ระยะแรก จนกระทั่งครู ได้พบว่าตนเองสามารถทำได้ด้วยตนเอง เป็นช่วยค้นหาพลังที่ซ่อนอยู่ในตัวครู ออกมา

๓) การทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Approach) การดำเนินการชี้แนะอย่างเป็น ระบบ มี ขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน ช่วยให้ครูได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนา งานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการชี้แนะเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง ทำให้ผู้ชี้แนะจำเป็นต้อง ออกแบบกระบวนการอย่างเป็นระบบ ที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

๔) การพัฒนาที่ต่อเนื่อง (Ongoing Development) การชี้แนะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และ พัฒนาการเรียนการสอนได้ใช้เวลานานในการทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมาย การ ดำเนินการชี้แนะจึงเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องยาวนาน トラบเท่าที่มีความรู้ใหม่ทางการสอน เกิดขึ้น มากมาย และมีประเด็นทางการสอนที่ต้องทำความเข้าใจและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการ



สอน การดำเนินการชี้แนะก็ยังคงดำเนินการคู่ขนานไปกับการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นงานที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป

๕) การชี้แนะแบบมีเป้าหมายหรือจุดเน้นร่วมกัน (Focusing ในโลกของการพัฒนา บุคลากร ครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้นั้น มีเรื่องราวที่ต้องปรับปรุงและพัฒนามากมายหลายจุด ดังนั้น นักวิชาการที่เลี้ยงจึงต้องตกลงร่วมกันกับคุณครูว่าเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดคืออะไร แล้วร่วมกันวางแผนวางเป้าหมายย่อย ๆ เพื่อไปสู่จุดหมายนั้น

๖) การชี้แนะในบริบทโรงเรียน (Onsite Coaching) การปฏิบัติการชี้แนะมี วัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ทักษะการสอนที่มีอยู่ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ดีเกิดขึ้นในสภาพการทำงานจริง การดำเนินการชี้แนะจึงควรเกิดขึ้น ในการทำงานในบริบทของโรงเรียน การดำเนินการชี้แนะเป็นการทำงานเชิงลึก เข้มข้น เป็นการช่วยให้ ครูเคลื่อนจากความรู้ความเข้าใจในการสอนแบบผิวเผิน (Surface Approach) ไปสู่การทำความเข้าใจที่ ลึกซึ้งมากขึ้น (Deep Approach) (MoOn. ๒๐๐๔) โดยอาศัยกระบวนการลงมือปฏิบัติ ลงมือ ทำงานการชี้แนะ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องเข้าไปทำงานร่วมกับครูในโรงเรียน

๗) การชี้แนะที่นำไปใช้ได้จริง (Work on Real Content) การชี้แนะในประเด็นหรือเนื้อหาสาระที่เป็นรูปธรรม (Being Concrete) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ปฏิบัติได้จริง ช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การที่ผู้ชี้แนะเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียน จึงมีข้อจำกัด ตรงที่ไม่สามารถอยู่กับครูได้ตลอดเวลา การพบปะครูในแต่ละครั้ง จึงมีคุณค่ามาก จึงควรใช้เวลาที่มีจำกัดนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้แนะแต่ละครั้งจึงเน้นไปที่การนำความรู้หรือทักษะไปใช้ได้จริง (Knight. ๒๐๐๔) ได้แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นขั้นเป็นตอน ไม่เสียเวลาไป กับการอภิปรายหรือพูดคุยกันเชิงทฤษฎี

๘) การทบทวนและสะท้อนผลการดำเนินงาน (After Action Review and Reflection) การสะท้อนผลการทำงาน (Reflection) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้คิดทบทวนการทำงานที่ผ่านมา สรุปเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไป การชี้แนะจึงใช้การสะท้อนผลการทำงานนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ จนได้อีกชื่อหนึ่งว่า การชี้แนะแบบมองย้อนสะท้อนผลการทำงาน (Reflective coaching) การชี้แนะช่วยให้บุคคลได้สะท้อนความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ เป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและพัฒนาความสามารถของตน ไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะที่มีอยู่แล้ว

#### ๔. กระบวนการชี้แนะ

กระบวนการชี้แนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง (Coaching is a process of helping people to help themselves) มีนักศึกษานำเสนอกระบวนการชี้แนะที่หลากหลาย เนื่องจากการชี้แนะมีกระบวนการเฉพาะได้แก่ การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) การชี้แนะ การสอน (Instructional Coaching) เพื่อนชี้แนะ (Peer Coaching) กระบวนการชี้แนะโดยทั่วไปมีขั้นตอนของ กระบวนการดังนี้

๑) ขั้นก่อนการชี้แนะ (Pre-Coaching) ก่อนดำเนินการชี้แนะ มีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน เนื่องจากการดำเนินการชี้แนะเน้นไปที่การเชื่อมโยงความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการทำงานเชิงลึก (Deep Approach) ดังนั้นประเด็นที่ชี้แนะจึงเป็นจุดเล็ก ๆ แต่เข้มข้น ช่วยให้ เข้าใจอย่างลึกซึ้งแจ่มแจ้ง ช่วยคลี่ปมบางประการให้เกิดผลในการปฏิบัติได้จริง ในกรณีการสอนกระบวนการ คิด มีประเด็นมากมายที่ต้องช่วยกันขยับขับเคลื่อนไปที่ละประเด็น เช่น การใช้คำถามกระตุ้นคิดการใช้ กิจกรรมที่ช่วยให้คิดได้อย่างหลากหลาย การใช้ผังกราฟิก (Graphic Organizer) มาใช้ในการนำเสนอความคิด การช่วยให้นักเรียนอธิบายกระบวนการคิดกระบวนการทำงานของตนเอง ซึ่งในประเด็นเหล่านี้ก็ยังมีประเด็น ย่อย ๆ ที่ซ่อนอยู่มากมาย ทั้งผู้ชี้แนะและคุณครูแต่ละคนก็ต้องวางแผนร่วมกันว่าในแต่ละครั้งที่ดำเนินการ ชี้แนะนั้น จะชี้แนะลงลึกเฉพาะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ

๒) ขั้นการชี้แนะ (Coaching) ในขั้นของการชี้แนะประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๓ ขั้น คือ

๒.๑) การศึกษาต้นทุนเดิม เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะพยายามทำความเข้าใจวิธีคิดวิธีการทำงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของคุณครูว่าอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลในการต่อยอดประสบการณ์ในระดับ ที่เหมาะสมกับครูแต่ละคน ซึ่งในขั้นนี้อาจใช้วิธีการต่าง ๆ กันไปตามสถานการณ์

๒.๒) การให้คุณครูประเมินการทำงานของตนเอง เป็นขั้นที่ช่วยให้ครูได้ทบทวนการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมที่ผ่านมา ได้แก่ การสอนที่เพิ่งสอนจบไปแล้ว ชิ้นงานที่นักเรียนเพิ่งทำเสร็จเมื่อสักครู่ มาใช้ประกอบการประเมิน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นสำคัญขั้นหนึ่งที่พบว่า ครูไม่ได้ตระหนักถึงสิ่งที่ตนเองสอนหรือกระทำลงไปนัก แต่ กรที่จัดให้มีโอกาสได้ "นึกย้อนและสะท้อนผล การทำงาน" ช่วยให้คุณครูได้ทบทวนและไตร่ตรองว่าตนเองได้ใช้ความรู้ความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติอย่างไร มีอุปสรรคปัญหาใดเกิดขึ้นบ้าง คำถามที่มักใช้กันในขั้นนี้มี ๒ คำถามหลัก คือ อะไรที่ได้ดี จะให้ดีกว่านี้ถ้า

๒.๓) ขั้นต่อยอดประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้ชี้แนะมีข้อมูลจากการสังเกตการณ์ ทำงานและฟังครู อธิบายความคิดของตนเอง แล้วจึงลงมือต่อยอดประสบการณ์ในเรื่องเฉพาะนั้นเพิ่มเติม ซึ่งผู้ชี้แนะต้องอาศัย ปฏิภาณในการวินิจฉัยให้ได้ว่าคุณครูต้องการความช่วยเหลือในเรื่องใด หากไม่แน่ใจ ก็อาจใช้วิธีการสอบถามขอข้อมูลเพิ่มเติม ในขั้นต่อยอดประสบการณ์มักมีการดำเนินการใน ๒ ลักษณะ คือ

๒.๓.๑) เมื่อพบว่าคุณครูมีความเข้าใจที่ผิดพลาดบางประการ หรือมีปัญหา ก็จำเป็นต้อง แก้ไข ปรับความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา

๒.๓.๒) เมื่อพบว่าคุณครูเข้าใจหลักการสอนดี แต่ยังขาดประสบการณ์ในการออกแบบการเรียนการสอน ก็จำเป็นต้องเพิ่มเติมความรู้ แบ่งปันประสบการณ์

๓) ขั้นสรุปผลการชี้แนะ (Post-Coaching) เป็นขั้นตอนที่ผู้ชี้แนะเปิดโอกาสให้ คุณครูได้สรุปผลการชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่าความรู้ความเข้าใจอันใหม่ที่ได้รับการชี้แนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติ เพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับ บุคคลอื่นๆแนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ (๒๕๕๙) ได้ศึกษาพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่ ชื่อว่า "ดับเบิลพีแอลซีเอพลัส" (PPLCA Plus) โดยนำการออกแบบเชิงระบบ ADDIE Model มาใช้เป็นฐานคิดในการวิจัย ทำให้ได้รูปแบบการนิเทศที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๓ ส่วน คือ หลักการ เงื่อนไขสำคัญ และองค์ประกอบของรูปแบบ ๕ องค์ประกอบ ประกอบด้วย ๑) ขั้นเตรียมความรู้ก่อนการนิเทศ (Preparing : P) ๒) ขั้นวางแผนและออกแบบการนิเทศ (Planning : P) ๓) ขั้นเรียนรู้และแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติการนิเทศ (Learning and Sharing : L) ๔) ขั้นการนิเทศด้วยกระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring : C) ๕) ขั้นสะท้อนคิดหลังการนิเทศ (After Action Review : A) ข้อค้นพบระหว่างการศึกษาคือ พลัส (Plus) ได้นำมนำหลักการทรงงานและศาสตร์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ (King Bhumibol's Science) มาปฏิบัติในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งนำลักษณะเด่นของหลักการทรงงานมาประยุกต์ใช้แตกต่างกัน ผู้รับการนิเทศ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ อยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ และสามารถบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจน ส่วนผลการตรวจสอบพฤติกรรมกรรมการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงของผู้นิเทศอยู่ในระดับ มาก คือ ผู้นิเทศสามารถปฏิบัติการนิเทศในรายการที่กำหนดไว้ เตือนละ ๒ ครั้ง ขึ้นไป โดยประเด็นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์ (๒๕๖๒) ได้นำเสนอการชี้แนะการสอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผ่านการสอนของครู การชี้แนะการสอนมีรูปแบบ ประกอบด้วยความเชื่อและแนวปฏิบัติที่แตกต่างกัน ซึ่งได้นำเสนอการชี้แนะ ๓ รูปแบบ ได้แก่ การชี้แนะการสอนตามโครงการแคนซัส การชี้แนะการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการชี้แนะการสอนแบบใช้การสืบเสาะเป็นฐาน หรือการชี้แนะทางปัญญา ในการนำรูปแบบการชี้แนะการสอนไปใช้นั้นเราต้องทำความเข้าใจในหลักการแนวคิด วิธีการ และขั้นตอนดำเนินการของแต่ละรูปแบบ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการชี้แนะการสอน ได้แก่ บทบาทและทักษะการชี้แนะของผู้ชี้แนะที่ต้องมีทักษะหลายด้าน และมีการฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ การประเมินการชี้แนะ การสอนควรเป็นการประเมินในภาพรวมทั้งระบบ

### บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษา

การนิเทศติดตามการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมาย
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
๓. วิธีดำเนินการ
๔. สถิติที่ใช้และวิธีการวิเคราะห์

#### กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

๑. แบบประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เป็นแบบมาตรฐานส่วน ประเมินค่า ๕ ระดับ จำนวน ๒๖ ข้อ

๒. แบบประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เป็นแบบมาตรฐานส่วนประเมินค่า ๕ ระดับ จำนวน ๑๒ ข้อ

#### วิธีดำเนินการ

ในการนิเทศการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ซึ่งใช้เวลาในการศึกษาเพียงระยะเวลาสั้นๆ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

#### ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการนิเทศติดตามแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) กับกลุ่มเป้าหมายแบบง่าย ๆ โดยใช้กระบวนการ PDCA เป็นตัวกำหนดทิศทางของการทำงานในครั้งนี้มีรายละเอียดดังนี้

##### ๑. การวางแผน (P-Plan)

- ๑.๑ เก็บรวบรวมข้อมูล
- ๑.๒ วิเคราะห์ข้อมูล
- ๑.๓ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ

## ๒. การปฏิบัติงานตามแผน (D-Do)

ในขั้นการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาใช้เทคนิคการนิเทศติดตามแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ซึ่งมีขั้นตอนการนิเทศ ดังนี้

### ๒.๑ เตรียมการก่อนโค้ช

- (๑) ประสานนัดหมายผู้บริหารโรงเรียนและครู
- (๒) แจกวัสดุประสงค์การไปโค้ช และแนวทางจัดกิจกรรม
- (๓) วางแผนกำหนดคำถามสำคัญ ทบทวนประเด็นปัญหา จุดพัฒนาครู จุดเน้น

เพื่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

(๔) เตรียมเครื่องมือในการนิเทศ ตำรา CD และสร้างเครื่องมือการนิเทศแบบบันทึกการนิเทศแบบบันทึกการสังเกต

### ๒.๒ ขณะโค้ช

- (๑) พบผู้บริหารโรงเรียนตามนัดหมาย
- (๒) พบคณะครูก่อนนิเทศในห้องเรียน เพื่อสนทนาสร้างความคุ้นเคยและสร้างเจตคติที่ดีในการนิเทศแก่ครูและนักเรียน
- (๓) สร้างข้อตกลงในการนิเทศห้องเรียน และทบทวนแผนการสอน
- (๔) สังเกตกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้
  - การจัดห้องเรียนและบรรยากาศทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน
  - กระบวนการสอนและกระบวนการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยี
  - สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน
  - การวัดและประเมินผล
- (๕) ทบทวนหลังการจัดการเรียนรู้ AAR: After Action Review บันทึกการสังเกต
- (๖) สะท้อนผลการนิเทศ ให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจุดที่ควรพัฒนา/จุดแข็ง กำหนดคำถามเพื่อการปรับปรุงพัฒนา ระบุปัญหา แนวทางแก้ปัญหา และสิ่งที่จะดำเนินการในขั้นต่อไป

(๗) สรุปวางแผนการนิเทศร่วมกับครูเพื่อนำไปพัฒนาต่อยอด และนัดหมายการนิเทศในครั้งต่อไป

### ๓. หลังการโค้ช

(๑) ครูนำผลการนิเทศชั้นเรียนมาปรับปรุงพัฒนาแก้ไขการทำงานและออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้และเครื่องมือวัดและประเมินผล

(๒) ผู้นิเทศนำผลการนิเทศชั้นเรียนมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู ทบทวนการปฏิบัติกรโค้ช เพื่อปรับปรุงพัฒนาแก้ไขเทคนิควิธีการ/นวัตกรรมการนิเทศ และบันทึกรายงานผลการนิเทศ เตรียมการนิเทศในครั้งต่อไป



### ๓. การตรวจสอบและประเมินผล (C-Check)

- ๓.๑ การปฏิบัติตามขั้นตอนตามแผนการนิเทศ
- ๓.๒ สังเกตการสอน
- ๓.๓ สะท้อนผลการนิเทศ
- ๓.๔ สรุปผลการประเมิน

### ๔. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (A-Act)

- ๔.๑ จัดทำรายงานผลการนิเทศ
- ๔.๒ นำเสนอผลการนิเทศและเผยแพร่

### สถิติที่ใช้และวิธีการวิเคราะห์

นำผลข้อมูลจากแบบประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศติดตามแบบชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มาวิเคราะห์ โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย S.D. นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

## บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การศึกษาผลการนิเทศติดตามการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีผลการศึกษิตตามกระบวนการ ดังนี้

**ผลการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนภาษาไทย หลังจากได้รับการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)**

ผลการประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ดังนี้

**ตารางที่ ๑** ผลการศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้ถูกนิเทศ หลังจากได้รับการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) (N =๖)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ
<b>1. การเตรียมความพร้อมก่อนสอน</b>			
1.1 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน	4.17	0.98	มาก
1.2 จัดสื่ออุปกรณ์การสอนครบถ้วน สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน	4.50	0.84	มาก
1.3 จัดทำแบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้	4.83	0.41	มากที่สุด
1.4 มีการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมของผู้เรียนกับความรู้ใหม่	4.50	0.55	มาก
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	4.50	0.26	มาก
<b>2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้</b>			
2.1 จัดกิจกรรมสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้	4.33	0.82	มาก
2.2 จัดกิจกรรมตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้	4.00	0.63	มาก
2.3 เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างทั่วถึง	4.00	0.89	มาก
2.4 จัดกิจกรรมให้นักเรียนฝึกปฏิบัติจนเกิดทักษะต่างๆ	4.00	0.89	มาก
2.5 ใช้เทคนิคการตั้งคำถาม นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	3.33	1.21	ปานกลาง
2.6 เลือกใช้เทคนิคการสอนที่ตอบสนองกับความต้องการของนักเรียน	3.67	1.37	มาก
2.7 จัดกิจกรรมส่งเสริมนักเรียนที่เป็นกลุ่มเก่ง	4.17	1.33	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ
2.8 เลือกใช้กิจกรรมซ่อมเสริมนักเรียนที่เป็นกลุ่มอ่อนเพื่อทันเพื่อน	3.17	1.17	ปานกลาง
2.9 ใช้การเสริมแรงตลอดการจัดการเรียนรู้	3.50	1.38	ปานกลาง
2.10 ตรวจสอบความเข้าใจของนักเรียนระหว่างเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.67	1.21	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.78	0.26	มาก
<b>3. การใช้สื่อเทคโนโลยี</b>			
3.1 สื่อเทคโนโลยีสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.17	1.17	มาก
3.2 สื่อเร้าใจและกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้	4.00	1.26	มาก
3.3 ครูใช้สื่อการสอนเหมาะสมถูกต้อง คุ่มค่า	4.00	1.26	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.06	0.06	มาก
<b>4. การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน</b>			
4.1 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน	4.33	0.82	มาก
4.2 กระตุ้นให้เกิดความสนใจในการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.83	1.17	มาก
4.3 ครูให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาแก่ผู้เรียน	4.00	1.10	มาก
4.4 ใช้เทคนิคหลากหลายในการควบคุมชั้นเรียน	3.67	1.63	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.96	0.34	มาก
<b>5. การประเมินผล</b>			
5.1 ประเมินศักยภาพนักเรียนก่อนเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2 ประเมินศักยภาพนักเรียนระหว่างเรียน	4.00	1.26	มาก
5.3 ประเมินศักยภาพนักเรียนหลังเรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
5.4 ใช้เทคนิคการประเมินผลตามสภาพจริง	5.00	0.00	มากที่สุด
5.5 ผลการเรียนทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.83	0.41	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.77	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	0.45	มาก

จากตารางที่ ๑ พบว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้ถูกนิเทศ หลังจากได้รับการนิเทศแบบการนิเทศ แบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x} = ๔.๑๔$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ๑. ด้านการเตรียมความพร้อมก่อนสอน มีการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบถูกต้องครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๒. ด้านการจัดกิจกรรมการ

เรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการเลือกใช้กิจกรรมซ่อมเสริมนักเรียนที่เป็นกลุ่มอ่อนเพื่อทันเพื่อน สอดคล้องกับความเป็นเลิศของผู้เรียน ตามแนวคิดทฤษฎีปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓. ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยี มีการใช้สื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการสื่อเข้าใจและกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ และครูใช้สื่อการสอนเหมาะสมถูกต้องคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๔. ด้านการจัดบรรยากาศ ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน มีการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการใช้เทคนิคหลากหลายในการควบคุมชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและด้านการประเมินผล มีการประเมินศักยภาพนักเรียนก่อนเรียน - หลังเรียน และใช้เทคนิคการประเมินผลตามสภาพจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีการประเมินศักยภาพนักเรียนระหว่างเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนภาษาไทยต่อการนิเทศแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)**

ผลการศึกษาความพึงพอใจของครูผู้สอนภาษาไทย ต่อการนิเทศแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอน ดังนี้

**ตารางที่ ๒** ความพึงพอใจที่มีต่อการนิเทศแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) (N =๖)

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลความ
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	4.08	0.12	มาก
<b>ความพึงพอใจต่อการดำเนินการนิเทศ</b>			
8. ความประทับใจที่ได้รับจากการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตลอดระยะเวลาของการเข้ารับการนิเทศ	4.00	0.89	มาก
9. ความรู้ ทักษะและประสบการณ์หลังพัฒนาตนเอง โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active leaning) ที่ได้รับการเข้ารับการนิเทศ	4.33	0.82	มาก
10. รูปแบบและแนวทางการศึกษาด้วยตนเองที่ได้รับจากการนิเทศ	3.83	1.17	มาก
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	4.06	0.25	มาก
<b>ความพึงพอใจต่อผลการนิเทศที่ส่งผลต่อนักเรียน</b>			
11. ความรู้ที่ได้รับนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนได้ตรงจุด	4.00	1.10	มาก
12. นักเรียนสนใจเรียนมากขึ้น	4.00	0.89	มาก
<b>ค่าเฉลี่ย</b>	4.00	0.95	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	4.19	0.87	มาก

จากตารางที่ ๒ พบว่า ความพึงพอใจต่อผลการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $X = ๙.๑๙$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ๑. ด้านความพึงพอใจต่อการดำเนินการนิเทศ มีความเป็นกันเองระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีความเชี่ยวชาญและความมั่นใจในเทคนิควิธีการนิเทศและเรื่องที่นิเทศของผู้นิเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๒. ความพึงพอใจต่อผลการนิเทศที่เกิดขึ้นกับผู้รับการนิเทศ มีผลสำเร็จจากการจัดการเรียนรู้ของครู โดยใช้ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active leaning) การนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring ดำเนินการตามแนวทางที่ได้รับการนิเทศ หลังเสร็จสิ้นการรับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการเสริมแรงให้ผู้รับการนิเทศมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่รับการนิเทศให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓. ความพึงพอใจต่อการดำเนินการนิเทศ มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์หลังพัฒนาตนเอง โดยใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active leaning) ที่ได้รับการเข้ารับการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีรูปแบบและแนวทางการศึกษาด้วยตนเองที่ได้รับจากการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ ๔. ด้านความพึงพอใจต่อผลการนิเทศที่ส่งผลต่อนักเรียน มีความรู้ที่ได้รับนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนได้ตรงจุด และนักเรียนสนใจเรียนมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน



## บทที่ ๕

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

การศึกษาผลการนิเทศติดตามการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) สรุปผลการศึกษา ดังนี้

๑. ผลการนิเทศส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

๒. ความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ที่มีต่อการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

#### อภิปรายผล

๑. ผลการนิเทศส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเชิงรุกเป็นการเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติและสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติ ในระหว่างการเรียนการสอน โดยเน้นการพัฒนาทักษะผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมที่มีจากการปฏิบัติและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนดีขึ้น เพราะมีการแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นกันมากขึ้น สอดคล้องกับ วชิรา เครือคำอ้าย และขวลิต ขอดศิริ (๒๕๕๙) ที่ศึกษา พัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่ ผู้รับการนิเทศ สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ อยู่ในระดับดีมาก และสามารถบันทึกหลังการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจน ส่วนผลการตรวจสอบพฤติกรรมการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงของผู้นิเทศอยู่ในระดับมาก คือ ผู้นิเทศสามารถปฏิบัติการนิเทศในรายการที่กำหนดไว้ เดือนละ ๒ ครั้ง ขึ้นไป โดยประเด็นที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๒. ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อการนิเทศส่งเสริมการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย โดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้แสดงให้เห็นว่าครูผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาครั้งนี้ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจนเกิดองค์ความรู้ที่เหมาะสม นำไปสู่การมีส่วนร่วมในประเด็นที่สนใจ ประกอบด้วย ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบร่วมรับประโยชน์และร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกันระหว่างครู

กับครูและผู้บริหารกับครูสอดคล้องกับหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, ๒๕๔๘: ๓๒) ความว่า รู้รัก สามัคคี ซึ่งบุคคลและกลุ่มคนจะต้องรู้ รู้ว่าการลงมือทำสิ่งใดนั้น จะต้องรู้เสียก่อน รู้ถึงปัจจัยทั้งหมด รู้ถึงปัญหาและรู้ถึงวิธีแก้ปัญหา มีความรักที่จะต้องลงมือเข้าไปแก้ปัญหาที่ ความสามัคคีที่จะลงไปนั้น ควรคำนึงถึงเสมอว่า เราจะทำ งานคนเดียวไม่ได้ ต้องทำ งานร่วมมือร่วมใจกันจึงจะมีพลังเข้าไปแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับประเวศ วะสี (๒๕๔๕: ๒๑) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่เพียงพอที่จะทำ ให้องค์กร หน่วยงานสำเร็จ การเรียนรู้ร่วมกันเท่านั้นที่จะบังเกิดผลสำเร็จ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจน์ เรืองมนตรี และธรรณนามวรรณ (๒๕๕๕: ๘๒) ที่พบว่า การสร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยการอบรม การศึกษาเอกสารทำให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่เครือข่ายมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

๑) ควรดำเนินการนิเทศ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการนิเทศในแต่ละระยะไปใช้ในการวางแผนการนิเทศติดตามให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒) ควรดำเนินการนิเทศแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการนิเทศต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (๒๕๕๙). การพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ กรุงเทพมหานคร : วีพริ้นท์.  
วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (๒๕๕๙). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการ  
ชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ สังกัด  
สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. เชียงใหม่.  
วิไลภรณ์ ฤทธิคุปต์. (๒๕๖๒). ผลการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กิจกรรมการเขียนบันทึกสะท้อนคิด  
ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา ในรายวิชาศิลปะการสอน. วารสารราชพฤกษ์ ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๒  
(พฤษภาคม -  
สิงหาคม ๒๕๖๐). ๒๗-๓๔.  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย. (๒๕๖๒). แผนนิเทศคณะกรรมการติดตาม  
ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษา ปีงบประมาณ ๒๕๖๒. มุกดาหาร. (๑ - ๒)  
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (๒๕๕๗). แนวทางการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ เพื่อสร้าง  
สำนึกความเป็นไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด  
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (๒๕๕๕). การวัดผลประเมินผลคณิตศาสตร์.  
กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- Chien, C. W. (๒๐๑๓). Analysis of an Instructional Coach's Roles Elementary School  
Language Teachers' Professional Developer. Current Issues in Education, ๑๖(๑).  
Retrieved April๒๕,๒๐๑๘,  
from<https://cie.asu.edu/ojs/index.php/cieatasu/article/view/๑๐๐๔> Hanover Research.  
(๒๐๑๕). Best Practices in Instructional Coaching Prepared for Iowa Area Education  
Agencies. Retrieved April๒๕, ๒๐๑๘,  
from<https://www.educateiowa.gov/sites/files/ed/documents/Best%20Practices%20in%20Instructional%20Coaching%20%20Iowa%20Area%20Education%20Agencies.pdf>