การพัฒนาครูโค้ชในศตวรรษที่ 21

เพลินตา พรหมบัวศรี* อรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์**

บทคัดย่อ

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีผู้สอนทำหน้าที่เป็นครูโค้ชที่มีบทบาทสำคัญคือ การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ การใช้พลังคำถาม การสะท้อนคิด ภายใต้การทำงานร่วมกัน ในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี มุ่งจัดการศึกษาบูรณาการเพื่อตอบโจทย์มาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพการโค้ชที่ตอบโจทย์บริบทการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต เรียกว่า “ครูโค้ชในศตวรรษที่ 21” ภายใต้แนวคิดการพัฒนาบุคลากรบนฐานชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การสะท้อนคิด การโค้ช และการถอดบทเรียน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีทักษะ “ครูโค้ชในศตวรรษที่ 21” ที่สามารถปฏิบัติการโค้ชเพื่อพัฒนานักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพ

คำสำคัญ: ครูโค้ช ศตวรรษที่ 21

---

* วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี, E-mail: plernta@hotmail.com

** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี

Development of coaching instructor in 21st century

Plernta Prombuasri* Orapin Swangwatanasade**

Abstract

In 21st century, learning focus on developing learners to have knowledge, skills, and expected competencies that they can use during their career and social living. The process of learning used to be student centred with a coaching teacher. The instructors work as coaches contributing inspirations, using power questions, and working together like professional learning community. Learning is generated from continued working together. Boromarajonani College of Nursing, Ratchaburi conducted integrated education to answer the standard of degree of nursing programme focusing on teacher development to have coaching capacity in response to educational community. This is called coaching instructor in 21th century. The concept underpinned were personnel development based on professional learning community, reflection, coaching, and knowledge management in order to develop nursing instructors to have 21st century skills.

Key words: coach, 21st century

---

* Boromarajonani College of Nursing, Ratchaburi, E-mail: plernta@hotmail.com

** Boromarajonani College of Nursing, Ratchaburi

บทนำ

สังคมในศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมดิจิทัล ที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยี การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทำได้อย่างรวดเร็ว ผู้ที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมนี้ได้ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการคิดเพื่อให้สามารถแยกแยะข้อมูลที่ได้นำไปใช้ประโยชน์กับตนเอง สถาบันการศึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิดให้กับผู้เรียน โดยที่ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ทั้งนี้ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน รูปแบบการสอนแบบเดิมๆ มาเป็นการสอนที่เป็นการโค้ช ครูต้องเปลี่ยนผ่านเป็นครูโค้ชที่มีคุณลักษณะด้านการโค้ช (Coaching) การสะท้อนคิด (Reflection)[1-3] และการใช้พลังคำถาม (Power questions) โดยผ่านกระบวนการพัฒนาครูโค้ช ใช้ระบบครอบครัวเสมือนเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อน ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน คือ ผู้เรียนจะเป็นผู้ที่เกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์ สามารถนำกระบวนการคิดที่เกิดภายในตนไปใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงานได้อย่างมีความสุข

ครูโค้ชในศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้โดยใช้เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย ทำให้ผู้สอนไม่สามารถนำความรู้ไปบอกผู้เรียนได้ต่อไป ดังนั้นผู้สอนจึงต้องเปลี่ยนบทบาทจาก Teaching มาเป็น Coaching ด้วยการชี้แนะ และใช้พลังคำถามที่เป็นคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงต่อผู้เรียน ให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ การตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้พลังคำถามและการให้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

ครูโค้ชในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการสะท้อนคิดเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความมุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เป็นคนช่างสังเกต และตั้งคำถาม มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ได้คำตอบในสิ่งที่ตนเองอยากเรียนรู้ ไม่ด่วนสรุปตัดสินคนอื่น มีทักษะในการฟังอย่างลึกซึ้ง การใช้สุนทรียสนทนา ตลอดจนการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน อีกทั้งยังต้องมีมุมมองต่อการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวมและบูรณาการอย่างลงตัว และที่สำคัญคือจำเป็นต้องมีทักษะการคิดสร้างสรรค์

การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีหัวใจความเป็นมนุษย์ ผู้สอนจะต้องมุ่งเน้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนนำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ตามสภาพจริง (Authentic learning) และกระบวนการคิดต่างๆ ในลักษณะที่เป็นองค์รวมและเชื่อมโยงกับบริบทสุขภาพที่ส่งเสริมให้นักศึกษา มีความรู้และทักษะสมรรถนะเชิงวิชาชีพ กระบวนการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้กระบวนการสะท้อนคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงจากด้านใน จากการใช้พลังคำถามของผู้สอน[4] ซึ่งเมื่อผู้สอนได้รับการพัฒนาสมรรถนะการเป็นครูโค้ช ก็จะทำให้กระบวนการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนในปัจจุบันตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และองค์ความรู้ทางวิชาการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว[5]

กระบวนการพัฒนาครูโค้ช

กระบวนการพัฒนาครูโค้ชในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการ “ระเบิดจากข้างใน” ตามแนวทางการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ

โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงจากด้านใน (Transformative learning) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนา โดยมีโค้ชผู้เชี่ยวชาญ (Expert coach) จากภายนอกวิทยาลัย โค้ชแบบผู้บริหาร (Administrator coach) การโค้ชโดยเพื่อน (Peer coaching) และการโค้ชตนเอง (Self-coaching) ซึ่งสังเคราะห์จากผลการวิจัยและผลงานวิชาการที่ผ่านมาทำให้พบว่ามีขั้นตอนต่อไปนี้[6-10]

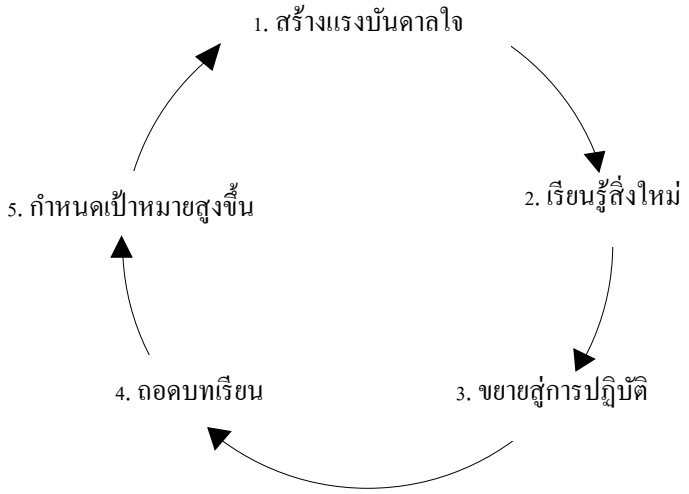
ขั้นที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) เป็นการสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นกับอาจารย์พยาบาล ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน mindset หรือความคิดแบบเดิมๆ มาเป็น growth mindset หรือความคิดใหม่ที่ออกจากกรอบความคิดเดิม พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่

ขั้นที่ 2 เรียนรู้สิ่งใหม่ (New learning) เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล ในรายวิชาภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และกิจกรรมพัฒนานักศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การโค้ช การสะท้อนคิด การใช้พลังคำถาม และการถอดบทเรียน

ขั้นที่ 3 ขยายสู่การปฏิบัติ (Practice) เป็นการเปิดพื้นที่ให้อาจารย์พยาบาลนำนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลในรายวิชาของตนเองไปใช้ สำหรับการโค้ชนักศึกษาให้ใช้กระบวนการคิดกระบวนการเรียนรู้ เต็มตามศักยภาพของนักศึกษาแต่ละคน โดยใช้กระบวนการโค้ช การใช้พลังคำถาม การสะท้อนคิด และการถอดบทเรียน

ขั้นที่ 4 ถอดบทเรียน (Lesson learned) และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการเปิดพื้นที่ให้อาจารย์พยาบาล ได้ถอดบทเรียน สะท้อนคิด โดยใช้เทคนิคตะกร้า 3 ใบ ได้แก่ ใบที่ 1 รู้สึกอย่างไร ใบที่ 2 ได้เรียนรู้อะไร และใบที่ 3 จะนำไปใช้อย่างสร้างสรรค์อย่างไร จากนั้นนำสิ่งที่ถอดบทเรียนมาแลกเปลี่ยนกันภายใต้บริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และมีการเสริมพลังความเชื่อมั่นในการที่จะเป็นครูโค้ชในศตวรรษที่ 21 อย่างสร้างสรรค์มากขึ้น

ขั้นที่ 5 กำหนดเป้าหมายของครูโค้ชที่สูงขึ้น (Higher goal setting) เป็นการสรุปการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลตามตะกร้า 3 ใบ โดยตะกร้าใบที่ 1 เป็นผลการเรียนรู้ด้านเจตคติ (Affective) ตะกร้าใบที่ 2 เป็นผลการเรียนรู้ด้านความรู้ (Knowledge) และตะกร้าใบที่ 3 เป็นผลการเรียนรู้ด้านทักษะปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ (Psychomotor) แล้วร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นครูโค้ชในศตวรรษที่ 21 ที่สูงขึ้นต่อไป ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาครูโค้ช

การพัฒนาครูโค้ชภาคปฏิบัติ

การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับกระบวนทัศน์ในการเป็นครูโค้ชในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มสมรรถนะ “ครูเพื่อศิษย์” หรือ “ครูกัลยาณมิตร”[10] ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ 3 วัน เน้นการลงมือปฏิบัติ คือ การเปลี่ยนกระบวนการอบรมแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการบรรยาย มาเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Training : Learning; 10 : 90) ใช้ระยะเวลา 20 ชั่วโมง กิจกรรมการฝึกอบรมประกอบด้วยชุดกิจกรรมดังนี้

1. การเตรียม การฝึกการใช้สติ การใช้สุนทรียสนทนา

1) การเรียนรู้จากภาพ (ตาดูรูป)

2) การเรียนรู้จากการฟังเสียง (เสียงดนตรีหรือเสียงเพลงที่มีเนื้อเพลงเพื่อให้ใช้หูในการฟัง การปฏิบัติ)

3) การนำเสนอสถานการณ์เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ผ่านรูปแบบการเรียนรู้การสะท้อนคิดเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

3.1 การสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นจากการศึกษาปรากฏการณ์

3.2 เมื่อเกิดความตระหนักถึงประเด็นปัญหาจากปรากฏการณ์นั้นแล้ว ให้สะท้อนคิดส่วนบุคคล (Self - reflection)

3.3 ทบทวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการณ์เหล่านั้นกับเพื่อน (Group reflection)

3.4 หาข้อมูลเพิ่มเติม นำมาวิเคราะห์ร่วม เพื่อทำความเข้าใจให้ชัดเจน

3.5 ปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ถึงความรู้สึก ความคิดใหม่

3.6 ถอดบทเรียนประสบการณ์การเรียนรู้ และนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ (Presentation reflection)

2. กิจกรรมที่ใช้

1) การเรียนรู้ชีวิตเหมือนก้อนหิน

2) เพลงเพื่อคุณ

3) สิ่งที่เห็นอาจจะไม่ใช่สิ่งที่เป็น

4) การแก้ปัญหาวิกฤติผ่าน “แพ 3 พี่น้อง”

5) กรณีศึกษาเรื่องใครคือผู้รับผิดชอบ

3. การประเมินตามสภาพจริง

ประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักหลายคนประเมินหลายเครื่องมือ หลายช่วงเวลา (3 หลาย) และนำผลการประเมินมาสะท้อนผลสู่การพัฒนาผู้เรียน (1 สะท้อน) เรียกเทคนิคนี้ว่า 3 หลาย 1 สะท้อน

ตารางที่ 1 รูปแบบการสะท้อนคิด 6 ขั้นตอน ที่ได้จากการถอดบทเรียน

ขั้นตอนการสะท้อนคิด	กิจกรรม	บทบาทการโค้ช	บทบาทผู้เรียน	ผลที่คาดหวัง
ขั้นตอนที่ 1 สร้างความตระหนักให้เกิดขึ้น (ผ่านอายตนะทั้ง 6)	ใช้สถานการณ์กรณีศึกษาเรื่องเล่า (Story telling) ฟังเสียงเพลงที่มีความนุ่มนวล อาจจะมีเนื้อร้องหรือมีเฉพาะเสียงดนตรีก็ได้ หรือการดูรูปภาพ	ตั้งคำถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด พลังคำถามจะทำให้เกิดการคิดใคร่ครวญ อาทิ ฟังเพลงนี้แล้วรู้สึกอย่างไรบ้าง หรือเห็นอะไรบ้างจากภาพนี้ ทำไมจึงมีสภาพแบบที่เห็น เกิดอะไรกันแน่	ทบทวนคำถามที่โค้ชถามเพื่อย้อนคิดสร้างความเข้าใจในคำถามนั้นก่อนที่จะทบทวนคำตอบด้วยตนเองอีกครั้ง จากสิ่งที่ได้ฟัง สิ่งที่ได้ดู	ผู้เรียนได้ใคร่ครวญตรวจสอบถึงต้นตอของเรื่องที่กำลังคิดซ้ำแล้วซ้ำอีกด้วยการพิจารณาอย่างถ้วนถี่ เกิดความตระหนักถึงความสำคัญในใจต่อสิ่งเร้านั้นเพื่อสร้างจิตสำนึกใหม่ให้เกิดขึ้น
ขั้นตอนที่ 2 เมื่อเกิดความตระหนักถึงประเด็นปัญหานั้นแล้วเตรียมสะท้อนคิดส่วนบุคคล (Self reflection)	ให้ผู้เรียนบันทึกผ่านใบงานเพื่อนำสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นเหตุและก่อให้เกิดผลนั้น	ให้ใบงานบันทึกซึ่งประกอบด้วย 3 คำถาม (ตะกร้า 3 ใบ) 1) รู้สึกอย่างไร 2) ได้เรียนรู้อะไร 3) จะประยุกต์ใช้อย่างไร โดยผู้เรียนสะท้อนคิดด้วยความซื่อสัตย์	บันทึกความรู้สึก บันทึกความคิด บันทึกความต้องการของพฤติกรรมที่เป็นจุดเด่นที่ต้องการรักษาไว้และป้องกันปัจจัยเสี่ยง	ผู้เรียนได้สัมผัสถึงความรู้สึกที่มากระทบ อาทิ ดีใจ ภูมิใจ เสียใจ ต่อสิ่งเร้า ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ครูโค้ชต้องการให้ผู้เรียนสัมผัส

ตารางที่ 1 (ต่อ) รูปแบบการสะท้อนคิด 6 ขั้นตอน ที่ได้จากการถอดบทเรียน

ขั้นตอน การสะท้อนคิด	กิจกรรม	บทบาทการโค้ช	บทบาทผู้เรียน	ผลที่คาดหวัง
ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนข้อเท็จจริงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ร่วมกับเพื่อน (Group reflection)	ให้นำผลการบันทึกเข้าสู่การทบทวนใคร่ครวญรวมกลุ่ม	ให้นำหลักการสุนทรียสนทนา (Dialogue) การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening) มาใช้ตลอดเวลา	ฟังอย่างสงบ ไม่เลือกฟัง เฉพาะที่อยากฟัง	ฟังโดยไม่ตัดสิน ชะลอการตัดสินไว้ เกิดสติ มีสมาธิในการฟัง
ขั้นตอนที่ 4 หาข้อมูลเพิ่มเติม นำมาวิเคราะห์ร่วมเพื่อทำความเข้าใจเหตุการณ์/ปรากฏการณ์	ใช้พลังคำถาม (Power question) อนุญาตให้กลุ่มผู้เรียนตั้งคำถามเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติม	ถามคำถามที่มีลักษณะปลายเปิดกระตุ้นให้คิดหาข้อมูลเพิ่มเติม ตั้งสมมติฐาน อาทิ ระดับคำถาม ทำไม (Why) และอย่างไร(How)	ถามคำถาม ขอข้อมูลเพิ่มเติมเป็น Power question	ตั้งคำถามเพื่อให้ได้มุมมองเพิ่มจากเหตุการณ์/ปรากฏการณ์
ขั้นตอนที่ 5 ปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ถึงความรู้สึก ความคิดใหม่ (Growth mindset)	เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มต้องแยกชนิดของข้อมูลออก เป็นหมวดหมู่	ให้เปรียบเทียบข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน	บอกคุณลักษณะเด่นของข้อมูล บอกลักษณะด้อยของข้อมูล	พิจารณาข้อมูลที่มีคุณลักษณะที่ดีมาใช้ประโยชน์ต่อตนเอง ป้องกันมิให้เกิดคุณลักษณะด้อยนั้น (ปัจจัยเสี่ยง)
ขั้นตอนที่ 6 นำกระบวนการคิดใคร่ครวญที่ได้ใช้ในสถานการณ์ใหม่ (Presentation reflection)	ใคร่ครวญทวนสอบเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังคิดเกี่ยวกับประสบการณ์/กรณีศึกษา	ถอดบทเรียนร่วมกันทั้งชั้น (Presentation reflection)	นำเสนอวิธีการได้มาซึ่งความคิดนี้ว่ามีที่มาอย่างไร (Product of learning outcomes)	นำวิธีการเรียนรู้การสะท้อนคิดไปใช้ประโยชน์ในสถานการณ์ใหม่ต่อไป

รูปแบบการสะท้อนคิด 6 ขั้นตอนนี้ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคใหม่ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการคิดขั้นสูง และการเรียนรู้ตลอดชีวิตต่อไปในอนาคต โดยที่การสะท้อนคิด 6 ขั้นตอนนี้ เป็นลักษณะการไม่ติดเนื้อหา หรือที่เรียกว่า Content free เน้นที่กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิด กระบวนการสะท้อน ซึ่งหากได้นำมาใช้กับผู้เรียนอย่างเป็นประจำแล้ว จะเป็นการเสริมสร้างทักษะการสะท้อน

คิดซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ 21

การเปลี่ยนแปลงจากการเป็นครูโค้ช

เมื่อ Mindset เปลี่ยนไปเป็น Growth mindset ครูโค้ชจะปรับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในหลาย ๆ ประการ เนื่องจากมีกระบวนทัศน์ต่อการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางความคิดที่สำคัญและส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การเปลี่ยนแปลงการคิดจาก Mindset เป็น Growthset

Mindset	Growth mindset
ความรู้อยู่กับผู้สอน	ความรู้มีอยู่ในทุกสถานที่และบุคคลต่าง ๆ
การถ่ายทอดความรู้	การให้ใช้กระบวนการเรียนรู้
การยึดเนื้อหาสาระในหนังสือตำรา	การเรียนรู้บูรณาการตามสภาพจริง
การควบคุมการเรียนรู้	การเปิดพื้นที่ให้เรียนรู้
การรับความรู้	การแสวงหาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
การประเมินเพื่อตัดสิน	การประเมินเพื่อพัฒนา

เมื่อกระบวนการทางความคิดเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้เปลี่ยนไป โดยเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ตามแบบการเรียนรู้ (Learning style) อย่างหลากหลาย ได้ใช้กระบวนการสืบเสาะแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกทักษะต่างๆ การสะท้อนคิดเพื่อสร้างความเข้าใจที่คงทน ตลอดจนกระบวนการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในวิชาชีพ รวมทั้งการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลจากการที่ผู้สอนทำบทบาทหน้าที่เป็น “ครูโค้ช” แทน “ครูสั่ง”

การเป็นครูโค้ชนั้น ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน จากที่ผู้เรียนเคยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบตั้งรับ (Passive learning) ขาดการใช้กระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้ ขาดจินตนาการสร้างสรรค์ มาเป็นการเรียนรู้แบบกระตือรือร้น (Active learning) ที่มองเห็นว่าการเรียนรู้เป็นของตนเอง ไม่ใช่ของผู้สอนแต่เพียงผู้เดียว แต่การเรียนรู้นั้นเป็นของตน ที่จะต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ด้วย ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ ภาระงาน และที่สำคัญคือ การมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็น Active learning นี้เอง จะเป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ในวิชาชีพได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนจากการได้เรียนกับครูโค้ช

เมื่อผู้เรียนได้เรียนรู้กับครูโค้ชแล้ว คุณลักษณะที่ตามมาคือการมีกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่ยึดติดเนื้อหา (Content free) ซึ่งหมายถึงกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้ ได้ด้วยตนเอง มีทักษะการสะท้อนคิดเพื่อทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ อย่างถ่องแท้ และ

นำมาใช้ในเชิงวิชาการและวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีทักษะการฟังอย่างลึกซึ้ง ทำให้ไม่ด่วนสรุปและตัดสินโดยปราศจากข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ และที่สำคัญคือ มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากในโลกปัจจุบัน

อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนดังกล่าว จำเป็นต้องใช้กระบวนการเรียนรู้ ฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผ่านครูโค้ชที่มีความรู้ทางวิชาการที่แม่นยำ และมีมุมมองต่อการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็น Growth mindset และตัวของครูโค้ชเองก็จะต้องฝึกฝนเรียนรู้ และพัฒนา ทักษะการเป็นครูโค้ชไปอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้ครูโค้ชมีความรู้และทักษะใหม่ที่จะนำมาใช้ในการโค้ชผู้เรียนที่เป็นคนยุคดิจิทัล ให้สามารถสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันได้ในสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ได้แก่ 1) รู้จักเหตุ คือ รู้จักพิจารณาให้รู้ว่าเหตุใดจักให้เกิดผลใด ไม่ด่วนทำอะไรโดยไม่พิจารณา 2) รู้จักผล คือ รู้ว่าสิ่งที่ตนกำลังได้รับหรือประสบนั้น เกิดจากเหตุใด ผลนั้นย่อมเกิดจากการกระทำอย่างไร ไม่ด่วนสรุป 3) รู้จักตน คือ รู้จักว่าตนเองเป็นใคร มีภาวะและฐานะอย่างไร และปฏิบัติให้เหมาะสมกับฐานะของตน 4) รู้จักประมาณ คือ รู้จักประมาณว่าควรทำสิ่งใด และทำเพียงใดพอเหมาะแก่ภาวะและฐานะของตน 5) รู้จักกาล คือ รู้จักเวลารู้ว่าเวลาใดควรทำอะไร ไม่ควรทำอะไร การกระทำผิดเวลาย่อมไม่เกิดผลสำเร็จ ย่อมไม่เกิดผลดี 6) รู้จักชุมชน คือ รู้จักข้อตกลงและธรรมชาติของชุมชนนั้นๆ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 7) รู้จักบุคคล คือ รู้จักภาวะและฐานะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นๆ เพื่อที่จะได้ปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

ระบบครอบครัวเสมือน: ปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาครูโค้ชในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาครูโค้ชมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงที่ระบบคิด หรือการเปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากการสอนไปสู่การโค้ชอย่างยั่งยืนและมีความสุข โดยที่ระบบครอบครัวเสมือนนั้นเป็นนวัตกรรมเชิงกระบวนการเปลี่ยนแปลง (Process innovation) เพื่อบ่มเพาะคุณธรรมจริยธรรม ระบบครอบครัวเสมือนมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป้าหมาย (Goal) เพื่อหล่อหลอมให้ผู้เรียนมีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ (Humanized Health Care : HHC)

2. วัตถุประสงค์ (Objectives) เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกกิจกรรมการเรียนรู้ จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์กับระบบครอบครัวเสมือน (Simulated family) ที่สร้างขึ้น

3. คุณลักษณะ (Characteristics) การสร้างระบบครอบครัวเสมือน ใช้แนวคิดครอบครัวขยาย (Extended family) ของสังคมไทยที่มีรูปแบบเชิงโครงสร้าง (Structure model) และรูปแบบเชิงกระบวนการ (Processing model)

กระบวนการเรียนรู้ของระบบครอบครัวเสมือนตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีบรรยากาศในการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตร ภายใต้บริบทชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพชุมชนปฏิบัติ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 การสังเคราะห์แนวคิดและหลักการดำเนินงานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์กับระบบครอบครัวเสมือนต่อความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง[11]

ระบบครอบครัวเสมือนที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาครูโค้ชในศตวรรษที่ 21 ซึ่งนำมาใช้เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้จิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ มุ่งสร้างครูโค้ช ที่มีทักษะการสร้างสรรค์ความร่วมมือในฐานะเครือข่ายทางวิชาการที่ขยายประโยชน์ต่างๆ เพื่อส่วนรวมและวิชาชีพพยาบาล

สรุป

การพัฒนาอาจารย์พยาบาลจากการที่ทำหน้าที่สอน (Teach) มาเป็นครูโค้ช (Coach) ตามกระบวนการสะท้อนคิด 6 ขั้นตอนนั้น จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่มาจากด้านใน มุ่งให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของการเป็นโค้ช และทักษะสำคัญในการโค้ช ได้แก่ การใช้พลังคำถาม การสะท้อนคิด การฟังอย่างลึกซึ้ง การประเมินที่เสริมพลังตามสภาพจริง ที่เน้นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ การสร้างเสริมความเชื่อมั่น ความภาคภูมิใจ และความศรัทธาในวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

1. Costa AL, Garmston RJ. Cognitive coaching: A foundation for renaissance schools. 2nd ed. Massachusetts: Christopher-Gordon Publishers; 2002.
2. Wasi P. Way of human in 21st century: Zero one nine. 4th ed. Bangkok: Plan Printing; 2007. (in Thai).
3. Wasi P. Thailand reform: Consciousness reform. 3rd ed. Nonthaburi: Manutfilm Part., Ltd.; 2011. (in Thai).
4. Prombuasri P, Intana J, Srimahunt K. Integrated teaching to develop humanized care of students. In: Research division Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development, Ministry of Public Health, editor. Academic conference in learning innovation to identity: Knowledge gained from practicing; 16th-17th September 2013; Bangkok: Charansanitwong printing; 2013. p.1–24. (in Thai).
5. Prombuasri P, Intana J, Srimahunt K, Meebunmak Y. Curriculum development on humanized care competencies of preceptors in practicum settings of Boromarajonani College of Nursing, Ratchaburi. Journal of Nursing and Education. 2015;8(1):129-51. (in Thai).
6. Jutarosaga M, Panomrit S, Siriporn L, Amornrojanavaravutti W, Sayawat T, Thamhiweth N. Integrated education management in nursing colleges under the Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development: Systems thinking development for innovative system of simulated family. Journal of Nurses Association of Thailand, North – Eastern Division. 2012;30(3):153-62. (in Thai).
7. Jutarosaga M, Kaewon S, Sansuk J. Training curriculum development for village health volunteer using systems thinking process and humanized health care concept. Journal of Nurses Association of Thailand, North – Eastern Division. 2012;31(1): 177-83. (in Thai).
8. Jutarosaga M, Siriporn L, Jutarosaga A. Thai health manpower production and development reform, context of nursing colleges under the Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development, Ministry of Public Health to create identity by humanized health care. In Jutarosaga M, Jutarosaga A, editors. Learning process management for changing to be happy organization based on humanized health care service under simulated family system; Khon Kaen: Klangnanavittaya Press; 2013. (in Thai).

9. Prombuasri P, Intana J, Srimahunt K, Meebunmak M. Instructional reform of Boromarajonani College of Nursing, Ratchaburi. Journal of Nursing and Education. 2014;7(2):48–63. (in Thai).

10. Jutarosaga M, Jutarosaga A. Reflection: Creative thinking system process with three baskets. 2nd ed. Bangkok: Danex Intercorporation; 2016. (in Thai).

11. Jutarosaga M, Jutarosaga A. Creating the innovation in healthcare and public health. Khon Kaen: Danex Intercorporation; 2015. (in Thai).