

พหุมิติภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

Multi Perspectives of Mentor Leadership's Student Teachers Practicum

นภาเดช บุญเชิดชู (Napadech Booncherdchoo)^{*}

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย (Jittirat Saengloetuthai)^{**}

โยธิน ศรีโสภา (Yothin Srisopha)^{***}

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในลักษณะพหุมิติ (multi leadership perspectives) ตามบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการในรูปแบบของผู้ฝึกหัด รูปแบบของความชำนาญการ และรูปแบบการสะท้อนกลับ ร่วมกับบทบาทการวางแผนการใช้กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ บทบาทการให้คำแนะนำการสอนทั้งในด้านการวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการสอน บทบาทการเป็นผู้ชี้แนะในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น บทบาทการเป็นผู้สร้างความมั่นคงทางอารมณ์ความรู้สึก บทบาทการสะท้อนผลการพัฒนาตนเอง บทบาทการพัฒนาความสามารถที่ติดตัวไปตลอดให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ บทบาทการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานครู บทบาทการมีส่วนร่วมระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู บทบาทการยอมรับ การเคารพในศักยภาพ และไว้วางใจกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ พี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาวิชาชีพครู บทบาทการสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาวิชาชีพครู การชี้แนะหนุนนำอย่างต่อเนื่อง และ บทบาทการอำนวยความสะดวกนักศึกษาวิชาชีพครูในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการเชิงพหุมิติ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำในลักษณะเฉพาะวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเรียนการสอน (instructional leadership) ภาวะผู้นำทั่วไปในลักษณะที่บูรณาการมิติของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ (integrative leadership) ในการมีอิทธิพล การเป็นแบบอย่าง และสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย มิติภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนิสัย (trait perspective) มิติภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral perspective) มิติภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (situational perspective) และมิติภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)

การพัฒนาภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการมีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะ (skill-based programs) เน้นการพัฒนาความสามารถ (ability) และทักษะการปฏิบัติ (techniques) วิธีการพัฒนาได้แก่ การบรรยาย กรณีศึกษา แสดงบทบาทสมมติ การพัฒนาผ่านพฤติกรรมของต้นแบบ การกระตุ้นเร้าให้เกิดพฤติกรรม

^{*} อาจารย์ ดร. สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{**} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาวัดผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

^{***} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อดิศักดิ์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามบทบาทการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน

คำสำคัญ : พหุมิติ ภาวะผู้นำ พี่เลี้ยงทางวิชาการ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

Abstract

The objective of this article is to present multi perspectives of mentor leadership's student teachers practicum through the role of mentors in the form of trainer; expert; and reflector, with the role of mentor in each aspects; Creating mentoring plan through discussions with pre-service teachers; Employing the built model as a framework for teaching guidance; Guiding interpersonal interactions; Giving emotional supports; Encouraging reflections on internship experiences; Fostering career competitive ability; Being a good role model for teachership; Participating with the teacher supervisors and mentors for student teachers development; Acceptance, respect for potential and trust among mentors, mentors and student teachers; Motivating, advising and supporting student teachers continuously; and Facilitating student teachers in practice.

Multi perspectives of mentor leadership consist of Leadership in specific educational profession: Instructional leadership, and general Leadership such as Integrative leadership which combine influence modeling and motivation for teacher students practicum transforming consist of trait perspective; behavioral leadership perspective; situational leadership perspective and transformational leadership perspective.

Mentor's Leadership development process needs to be a skill-based program, focusing on the ability and skill development. The development methods include lecture, case study, role play. prototype behavior of modeling. Knowledge, thought, and experience sharing. For leading to successful mentor' roles in the school.

Keywords: multi perspectives, leadership, mentor, student teacher practicum

บทนำ

ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งมีการกำหนดคุณลักษณะและคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้านบนพื้นฐานของทฤษฎีวิทยาการของศาสตร์ทั้งในด้านการสอน การเรียนรู้ จิตวิทยา เทคโนโลยี และสาขาวิชาเอก ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่การเข้าศึกษาในหลักสูตรครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเมื่อเข้าสู่การประกอบวิชาชีพครูแล้ว กิจกรรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะความเป็นครู และประสบการณ์ในวิชาชีพครูที่มีความสำคัญมากคือ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็นการพัฒนาความพร้อมที่จะประกอบวิชาชีพครูในอนาคตอันใกล้

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาให้นักศึกษาในด้านการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูอื่น ๆ คือ พี่เลี้ยงทางวิชาการ (mentor) ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่าง มีความสามารถและประสบการณ์ในวิชาชีพครูสูง ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นจุดเชื่อมการพัฒนา นักศึกษาในหลักสูตรครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์กับการประกอบวิชาชีพครู จากผลการศึกษาพบความสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ในด้านการถ่ายทอดคุณลักษณะความเป็นครู แบบอย่าง และการพัฒนาทักษะวิชาชีพครูต่าง ๆ ดังเช่นทัศนะของสุภาภักดิ์ ปรมาธิกุล อ้างถึงใน SWU Weekly (2555) มีความเห็นว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมากกว่า 90 เปอร์เซ็นต์ จะมีพฤติกรรมและทัศนคติเช่นเดียวกับครูพี่เลี้ยง ทั้งการสร้างและปลูกฝังทัศนคติ บุคลิก พฤติกรรม รวมถึงจริยธรรมความเป็นครู สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายชล เทียนงาม (2556) ที่พบว่า บทบาทของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงมีผลต่อลักษณะครูที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูค่อนข้างสูง ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิรินทร์ ศุภธีรวงศ์ (2559) ที่พบว่า พฤติกรรมในการให้การชี้แนะ/ให้คำปรึกษา เป็นตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดขององค์ประกอบคุณลักษณะและกระบวนการพี่เลี้ยง รองลงมาเป็นการแสดงบทบาทหน้าที่ของการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี และการเตรียมตัวในการเป็นอาจารย์นิเทศก์ แสดงว่านักศึกษาฝึกประสบการณ์จะมีการรับรู้ถึงคุณลักษณะและกระบวนการพี่เลี้ยงได้นั้น พฤติกรรมในการให้การชี้แนะ/ให้คำปรึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูรับรู้ถึงการปฏิบัติงานของอาจารย์พี่เลี้ยงในฐานะผู้ให้การนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูซึ่งพฤติกรรมในการให้การชี้แนะ/ให้คำปรึกษาที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมากขึ้น และงานวิจัยของธารทิพย์ นรงค์ยา(2559) พบว่า พฤติกรรมในการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง กล่าวคือเมื่อผู้ชี้แนะ/พี่เลี้ยงปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมในการชี้แนะอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงโดยครูมีการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติการสอนการเปลี่ยนแปลงงานร่วมกันกับผู้อื่น และทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความมุ่งมั่นที่อยากจะพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าระบบพี่เลี้ยงที่เป็นระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า กับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าจะทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน (มาเรียม นิลพันธุ์, 2557) รวมทั้ง

การศึกษาของ Pelletier citing in UMBC Department of Education (2013) พบว่าการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้ที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู ซึ่งเป็นช่วงเวลาในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เพื่อให้นักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์มีความมั่นใจในการเป็นครูมากยิ่งขึ้น โดยพี่เลี้ยงทางวิชาการมีบทบาทมากมาย ทั้งการให้ข้อมูล การอธิบายการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ การเป็นแม่แบบ การให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำ การกระตุ้นให้เกิดการมองสะท้อนกลับ การชี้แจงเรื่องการเติบโตในสายอาชีพ (Ballantyne and Hansford, 1995) ส่วน Anderson and Shannon (1988, อ้างถึงใน Zepeda, 2003) ได้กล่าวถึงบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ว่ามีหน้าที่ 1) สอน (teaching) 2) ให้การสนับสนุน (sponsoring) 3) การส่งเสริมสนับสนุน (encouraging) 4) การให้คำปรึกษา (counseling) และ 5) ให้ความเป็นมิตร (befriending) ส่วน Malene and Mc Henry (2002) กล่าวว่า พี่เลี้ยงทางวิชาการ มีบทบาทเป็น 1) ผู้สอนงาน (coach) 2) ผู้ให้คำแนะนำ (guide) 3) ผู้เป็นแบบอย่าง (models) 4) ผู้เป็นครู (teacher) และ 5) ผู้ฝึกสอน (trainer) พร้อมทั้งให้คำแนะนำช่วยเหลือ สังเกตการสอน ประเมินการสอน และการสะท้อนผลในการสอนให้กับนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในความดูแล (UMBC Department of Education, 2013) การพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจัดลักษณะเดียวกับการพัฒนาครูในรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (on the job training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ coaching และ mentoring โดยให้เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู (ธีรศักดิ์ อุณารมย์เลิศ, 2557) และกนิษฐา ชาร์ววัฒนกุล (2554) เสนอรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำว่าเป็นกระบวนการร่วมมือกันพัฒนาวิชาชีพระหว่างผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (mentor) ที่มีความรู้และประสบการณ์สูง กับผู้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (mentee) ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า บนพื้นฐานของความไว้วางใจ (trust) และความเต็มใจในการพัฒนาวิชาชีพของทั้งคู่ ผู้ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และผู้รับการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ

ทั้งนี้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (attach school) และมหาวิทยาลัยจึงต้องร่วมมือกันจัดโปรแกรมฝึกอบรมครูที่เชี่ยวชาญของโรงเรียนให้เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์ สำหรับในประเทศไทยนักวิชาการได้มีการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้และเผยแพร่ในสถาบันครูศึกษาในลำดับแรก และต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้นำกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ มาใช้ในการพัฒนาครูประจำการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ในโครงการ Coaching and Mentoring ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาในบริบทพื้นที่เดียวกัน (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร นภาเดช บุญเชิดชู และกนิษฐา ชาร์ววัฒนกุล, 2560) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ร่วมกันจัดทำหลักสูตรการอบรมนิเทศแนวใหม่ และใช้แนวคิดการการนิเทศแบบเป็นพี่เลี้ยงและผู้สนับสนุน (mentoring and supporting) เป็นหนึ่งในนวัตกรรมการนิเทศ และคุรุสภาได้กำหนดให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานการผลิต โดยให้นักศึกษาวิชาชีพครูต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลา 1 ปี และกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนทำหน้าที่ในการให้ดูแล ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา และประเมินผลการฝึกประสบการณ์ ทั้งนี้ได้กำหนดคุณสมบัติของพี่เลี้ยงทางวิชาการไว้ว่า ต้องมี

คุณวุฒิและมีประสบการณ์ตรงกับการปฏิบัติการสอน (ราชกิจจานุเบกษา, 2557) โดยครูที่มีความสามารถในการเป็นครูที่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ต้องมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีทักษะและเทคนิคในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ครองตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณครูและการเป็นครูมืออาชีพ มีความสามารถในการประสานงานร่วมมือกับสถาบันผลิตครูรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษา และการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (คุรุสภา, 2559)

จากความสำคัญของพี่เลี้ยงทางวิชาการดังกล่าว วงการทางการศึกษาทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จและการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการ อาทิ Jones (2001) ทำการวิเคราะห์บทบาทของพี่เลี้ยงของประเทศอังกฤษ และเยอรมันนี โดยอธิบายว่ามีรูปแบบที่เป็นไปได้ 3 รูปแบบ กล่าวคือ 1) รูปแบบของผู้ฝึกหัด พี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นเสมือนครูที่ได้รับการเลียนแบบอย่างชื่นชม 2) รูปแบบของความชำนาญการ พี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นผู้ฝึกอบรม และประเมินผลตามมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และ 3) รูปแบบการสะท้อนกลับในการประเมินผลการสอน Liu (2014) ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงทางวิชาการจำนวน 76 คน ได้รับรางวัลระดับชาติของประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) และการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับบทบาทพี่เลี้ยงทางวิชาการทั่วโลก จำนวน 448 เรื่อง ผลการศึกษาได้จัดกลุ่มบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการออกเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) บทบาทการวางแผนการใช้กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการผ่านการพูดคุยและการแสดงความคิดเห็น โดยพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นผู้ริเริ่มการพูดคุยในบรรยากาศเชิงบวก ให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้แสดงถึงทัศนะมุมมอง ความคาดหวังในการพัฒนาประสบการณ์ ความกังวลเกี่ยวกับทักษะความสามารถในวิชาชีพ 2) บทบาทการให้คำแนะนำการสอนทั้งในด้านการวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสะท้อนผลหลังการสอนเสร็จสิ้นลงในแต่ละครั้ง 3) บทบาทการเป็นผู้ชี้แนะในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นทั้งกับนักเรียน ผู้ปกครอง และครูในโรงเรียน 4) บทบาทการเป็นผู้สร้างความมั่นคงทางอารมณ์ความรู้สึกให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค และความยุ่งยากทั้งปวงในการปฏิบัติงาน 5) บทบาทการสะท้อนผลการพัฒนาตนเองของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ 6) บทบาทการพัฒนาความสามารถที่ติดตัวไปตลอดให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร นภาเดช บุญเชิดชู และกนิษฐา เชาววัฒนกุล (2558) ได้ศึกษาและพัฒนาารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการศึกษาเสนอว่าบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานครู 2) การมีส่วนร่วม (participation) ระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงในการพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู 3) การยอมรับ เคารพในศักยภาพ และไว้วางใจกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ พี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาวิชาชีพครู 4) สร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาวิชาชีพครู และชี้แนะหนุนนำอย่างต่อเนื่อง และ 5) อำนวยความสะดวก นักศึกษาวิชาชีพครูในการปฏิบัติงาน

จากบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการดังกล่าวจึงต้องคุณลักษณะทางบุคคล และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำ (leadership) ต่อนักฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทั้งในด้านการเป็นแบบอย่าง (modeling) การเป็นครูซึ่งเป็นคุณลักษณะของครู (characteristic of teacher) การสอนงาน

ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (professional performance) และการพัฒนาตนเองของครูและการพัฒนาวิชาชีพครู (personal and professional development) เป็นต้น

มโนทัศน์ของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ภาวะผู้นำเกิดจากคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal) และตำแหน่งหน้าที่ (position) ที่ได้รับมอบหมาย ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ในการสร้างความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับความต้องการที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จของบุคคลและกลุ่มที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน (Dubrin, 2010) โดยภาวะผู้นำจะมีความเกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ (Bratton, Grint and Nelson, 2005) ซึ่งสามารถอธิบายได้กับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูดังนี้ พี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นผู้นำในวิชาชีพครู นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นผู้ตามในสถานการณ์คือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการจึงมีความเกี่ยวข้องกับพี่เลี้ยงทางวิชาการ นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สถานการณ์ทั้งในด้านการสอนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำสรุปได้ในหลายมิติ เช่น มิติเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (trait perspective) มิติเชิงพฤติกรรม (behavior perspective) มิติเชิงสถานการณ์ (contingency perspective) มิติอิทธิพลเชิงพลังอำนาจ (power-influence perspective) มิติอิทธิพลเชิงความเป็นเพศชาย-หญิง (gender-influence perspective) และมิติเชิงบูรณาการ (integrative perspective) ซึ่งแต่ละมิติจะมีทัศนะของภาวะผู้นำว่าเกิดขึ้นอย่างไร หรือการใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบใด การใช้ภาวะผู้นำกับใครหรือในสถานการณ์อย่างไร รวมทั้งมีมุมมองถึงลักษณะความเป็นผู้นำที่อ้างอิงกับความเป็นชายและหญิงที่มีลักษณะของภาวะผู้นำที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งในมิติต่าง ๆ เหล่านี้ในสภาพความเป็นจริงต้องมีการใช้ภาวะผู้นำหลายรูปแบบโดยพิจารณาผู้ตามและสถานการณ์ประกอบ จึงเกิดมิติภาวะผู้นำในเชิงบูรณาการขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำในเชิงบูรณาการเป็นการผสมผสานด้านคุณลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม และสถานการณ์ในการอธิบายความสำเร็จ อิทธิพล และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Lussier and Achua, 2016)

ส่วนในทางการศึกษา (education) มีการศึกษาและนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและบทบาทหน้าที่ของครูและผู้บริหารการศึกษาไว้ เช่น Hallinger และ Murphy (1985) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา (principal instructional leadership) และนอกจากนี้ Leaming (1989) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (academic leadership) เป็นต้น โดย Zepeda (2007) เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการนิเทศ การเยี่ยมชั้นเรียน โดยต้องมีการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของตนเองที่แสดงออกเพื่อให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะสื่อสารถึงความคาดหวังในการสอน และการจัดเตรียมจัดหาทรัพยากรในการสนับสนุนการเรียนการสอน เป็นต้น ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำเหล่านี้เป็นภาวะผู้นำในลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทางการศึกษาเท่านั้น

ดังนั้นเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการตามการศึกษาของ Jones (2001) Liu (2014) ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร นภาเดช บุญเชิดชู และกนิษฐา เขาวัววัฒนกุล (2558) กับมิติภาวะผู้นำต่าง ๆ สามารถสังเคราะห์ได้ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและมิติภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

บทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ	กิจกรรม/พฤติกรรมสำคัญตามบทบาท	มิติภาวะผู้นำที่สอดคล้อง
Jones (2001)		
1. รูปแบบของผู้ฝึกหัด	การเป็นต้นแบบพฤติกรรมให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพสังเกตเลียนแบบ	1. มิติภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนิสัย 2. มิติภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง
2. รูปแบบของความชำนาญการ	การฝึกอบรม และประเมินผลตามมาตรฐานในการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู	1. มิติภาวะผู้นำการเรียนการสอน 2. มิติภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 3. มิติภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
3. รูปแบบการสะท้อนกลับ	การประเมินผลการสอน การให้ข้อมูลป้อนกลับ	1. มิติภาวะผู้นำการเรียนการสอน
Liu (2014)		
1. บทบาทการวางแผนการใช้กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ	การพูดคุยในบรรยากาศเชิงบวกให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้แสดงถึงทัศนคติ ความคาดหวังในการพัฒนาประสบการณ์ ความกังวลเกี่ยวกับทักษะความสามารถในวิชาชีพ	1. มิติภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 2. มิติภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
2. บทบาทการให้คำแนะนำ	การให้คำแนะนำการสอน ด้านการวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการสะท้อนผลหลังการสอนเสร็จสิ้นลงในแต่ละครั้ง	1. มิติภาวะผู้นำการเรียนการสอน 2. มิติภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3. มิติภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
3. บทบาทการเป็นผู้ชี้แนะในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น	การสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และครูในโรงเรียน	1. มิติภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนิสัย 2. มิติภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3. มิติภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง

ตารางสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทและมิติภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (ต่อ)

3. บทบาทการการยอมรับ เคารพในศักยภาพ และไว้วางใจกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการ พี่เลี้ยงทางวิชาการกับนักศึกษาวิชาชีพครู	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การส่งเสริมความสามารถ การเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้พัฒนาตนเอง	1. มิติภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนิสัย 2. มิติภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 3. มิติภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง
4. บทบาทการสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาวิชาชีพครู และชี้แนะหนุนนำอย่างต่อเนื่อง	การสร้างแรงจูงใจและการให้กำลังใจ การชี้แนะ สอนงานและการส่งเสริมสนับสนุน	1. มิติภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 2. มิติภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 3. มิติภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง
5. บทบาทการอำนวยความสะดวกนักศึกษาวิชาชีพครูในการปฏิบัติงาน	การประสานงาน การจัดเตรียมกิจกรรม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	1. มิติภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 2. มิติภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

ภาวะผู้นำพหุมิติของพี่เลี้ยงทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

จากการสังเคราะห์บทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการตามแนวคิดของ Jones (2001) Liu (2014) ปรณัฐกิจรุ่งเรือง อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร นภาเดช บุญเชิดชู และกนิษฐา เชาววัฒนกุล (2558) สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการมีลักษณะเป็นพหุมิติโดยเป็นภาวะผู้นำแบบผสมผสาน (integrative leadership) ซึ่ง Bratton, Grint and Nelson (2005) กล่าวว่า เป็นภาวะผู้นำที่ผสมผสานประกอบด้วยมิติภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม และเชิงสถานการณ์ และในการเป็นผู้นำนั้นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับทั้งในด้านบุคลิกภาพ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะทางสังคม

ภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการในลักษณะพหุมิติ ประกอบด้วย มิติภาวะผู้นำเชิงการเรียนการสอน (instructional leadership) มิติภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนิสัย (trait perspective) มิติภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral leadership) มิติภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (situational leadership) และมิติภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงที่สัมพันธ์กับบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการในทางวิชาชีพ (profession) ที่ต้องสะท้อนความมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (instructional leadership) และความเป็นครูผู้นำ (teacher leader) ในการพัฒนาทางด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการและการเรียนการสอนซึ่งเกี่ยวกับทักษะเชิงเทคนิคหลายประการของการประกอบวิชาชีพครู และหากพิจารณาถึงความสำเร็จในการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง จากการพิจารณามิติต่าง ๆ ของการเป็น พี่เลี้ยงทางวิชาการทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พี่เลี้ยงทางวิชาการต้องมีบุคลิกลักษณะความเป็นครูที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาและสร้างผู้นำครูในอนาคต จากองค์ประกอบทั้งหมดดังกล่าวจึงสามารถอธิบายมิติภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. มิติภาวะผู้นำเชิงการเรียนการสอน (instructional leadership)

ที่เลี้ยงทางวิชาการที่ดีเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสนับสนุนทางวิชาการ ในการเริ่มต้นการเป็นครูที่มีระดับทักษะในการออกแบบการสอนและจัดการเรียนรู้แตกต่างกัน (Rowley, 1999) ที่เลี้ยงทางวิชาการจึงจำเป็นที่จะต้องมิภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนเป็นพื้นฐาน เพราะภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน เป็นการบูรณาการของงานเพื่อให้การช่วยเหลือโดยตรงที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาหลักสูตร (Glickman, 1985 cited in Blasé and Blasé, 2000)

ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของที่เลี้ยงทางวิชาการเป็นผู้ที่มีบทบาทในการจัดเตรียมทรัพยากรในการสอน มีความเชี่ยวชาญการสอน หลักสูตร การให้คำแนะนำ เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการชั้นเรียน เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นต้น ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของที่เลี้ยงทางวิชาการจะถูกถ่ายทอดออกมาตามบทบาทและพฤติกรรมทั้งที่เป็นทางการ (formal) และไม่เป็นทางการ (informal) ส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านการพัฒนาคุณลักษณะทักษะ ความสมารถที่จะต้องเผชิญในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งการฝึกประสบการณ์และการเป็นครูต่อไป

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษาต้องต้องวางแผนการสอน ออกแบบและจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญที่สุดในการประกอบวิชาชีพครู ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของที่เลี้ยงทางวิชาการจึงมีความสำคัญมากที่สุดเช่นกันในการถ่ายทอดประสบการณ์ พัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เกิดการพัฒนาตนเองในการวางแผนการสอน ออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. มิติภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนิสัย (trait)

ที่เลี้ยงทางวิชาการไม่ได้เพียงให้คำแนะนำในด้านการสอนเท่านั้นยังเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการพัฒนาความมั่นคงทางอารมณ์ การปลูกฝังคุณลักษณะทางวิชาชีพ และการเป็นแบบอย่าง (Kessels and Korthagen, 1996) โดยที่ Bigelow (2002) และ Haney (1997) ได้อธิบายว่า กระบวนการของที่เลี้ยงทางวิชาการเป็นการช่วยพัฒนากลยุทธ์และพฤติกรรมการสอนให้กับผู้ที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู และมีความเกี่ยวข้องกับการบ่มเพาะสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งที่เลี้ยงทางวิชาการจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และการเป็นต้นแบบที่ดี

ดังนั้นที่เลี้ยงทางวิชาการจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในมิติด้านคุณลักษณะนิสัย (trait) คุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามที่ Stogdill (1974) และ Yukl (2002) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำในมิติด้านคุณลักษณะประกอบด้วย บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ คุณลักษณะทางวิชาชีพ สถานะทางสังคม เศรษฐกิจ สติปัญญา ความมั่นใจในตนเอง วุฒิภาวะทางอารมณ์ และคุณธรรม ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะถูกถ่ายทอดตามทฤษฎีการเรียนรู้ปัญญาสังคมของ Bandura (1986) ด้วยการสังเกต ชื่นชม เลียนแบบ นำมาเป็นของตนเองและการนำไปปรับใช้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการประกอบวิชาชีพครูในอนาคตอีกด้วย

3. มิติภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (behavioral leadership)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของที่เลี้ยงทางวิชาการตามแนวคิดนี้ต้องมีลักษณะเป็น The Hi-Hi Hypothesis เป็นรูปแบบภาวะผู้นำตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูงในการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่เลี้ยงทางวิชาการที่มีคุณภาพสูงต้องเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นและมีคุณภาพกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นผู้สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและการสอน

ร่วมกัน การพัฒนาให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพ และการพัฒนาให้นักศึกษาสามารถสะท้อนผลและประเมินตนเองในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ (UMBC Department of Education, 2013) บทบาทเหล่านี้ต้องใช้ภาวะผู้นำที่มุ่งทั้งงานและความสัมพันธ์ ด้วยการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งในการวิพากษ์วิจารณ์การให้คำแนะนำ และเป็นผู้ใช้ภาวะผู้นำแบบร่วมมือจะทำให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความเครียดในการฝึกประสบการณ์น้อยกว่า (Jones, 2001) รวมทั้งใช้วิธีการสื่อสารความคาดหวังและมีมุมมองในเชิงบวก (Rowley, 1999) ซึ่งบทบาทการเป็นแบบอย่างเชิงบวกของพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นสิ่งที่สำคัญมาก (Carney et al., 2012) เพราะเป็นบทบาทที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี และผลการปฏิบัติงานที่สูงตามมา

4. มิติภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (situational leadership)

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต้องมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นจำนวนมากตั้งแต่ระยะแรกของการเตรียมตัวเข้าสู่สถานที่ฝึกประสบการณ์ ช่วงระยะเวลาการฝึก และการส่งตัวนักศึกษากลับสู่สถาบันการศึกษา ต้องผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งการศึกษาของ Liu (2014) ชี้ให้เห็นว่าพี่เลี้ยงทางวิชาการตั้งแต่การวางแผนกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการจนกระทั่งการพัฒนาความสามารถของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้ติดตัวไปจนเข้าสู่วิชาชีพครู ซึ่งบทบาทนี้สัมพันธ์กับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard (1996) ที่เสนอไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์จะมีลักษณะสำคัญอยู่ 4 ประการ คือ การเป็นผู้ชี้แนะ (directing) ซึ่งในลักษณะนี้ใช้กับสถานการณ์ในระยะแรกเริ่มของการนำซึ่งผู้ตามยังได้รับการพัฒนาน้อย ต่อมาจึงใช้ลักษณะการสอนงาน (coaching) เพื่อให้ผู้ตามได้เรียนรู้การปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะที่ผสมผสานกันระหว่างการชี้แนะและการสนับสนุน ระยะต่อมาคือการส่งเสริมสนับสนุน (supporting) ให้ผู้ตามได้รับการพัฒนาในงานสูงขึ้น และระยะสุดท้ายคือการมอบอำนาจให้ไปดำเนินการได้ด้วยตนเอง (delegating)

5. มิติภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)

พี่เลี้ยงทางวิชาการคือผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการทำให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ต้องเป็นผู้ที่กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในและการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อนำไปสู่การเป็นครูที่ดีในอนาคต พี่เลี้ยงทางวิชาการจึงมีบทบาทหนึ่งคือการรักษาประจักษ์พยานแห่งวิชาชีพให้คงอยู่ตลอดไป (UMBC Department of Education, 2013) ดังนั้นพี่เลี้ยงทางวิชาการต้องสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และสามารถพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (transactional experiences) ที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยพี่เลี้ยงทางวิชาการต้องมีการให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจ เน้นการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่าง และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อาจกล่าวได้ว่าพี่เลี้ยงทางวิชาการจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่ง Lasley (1996) เสนอว่า คุณลักษณะที่เด่นชัดของพี่เลี้ยงทางวิชาการ คือ ความสามารถในการสื่อสารความคิดความเชื่อที่ท้าทายความสามารถของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในบรรลุผลสำเร็จอันยิ่งใหญ่ในอนาคตของการเป็นครู รวมทั้งมีการกระตุ้นทางปัญญา โดยเป็นผู้นำทางความคิด การแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบความคิดในการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เดิมๆ ด้วยหนทางใหม่ ๆ (Bass and Avolio, 1994) โดยพี่เลี้ยงทางวิชาการต้องเป็นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมาสู่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยภาวะผู้นำที่ท้าทายนี้ในการจะออกไปปฏิบัติงานในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและวิชาชีพครูอย่างมากได้

การพัฒนาภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

การพัฒนาภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการมีความสำคัญเช่นเดียวบทบาทของพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพราะผู้ที่จะเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ สามารถแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการนั้น American Association of Colleges for Teacher Education (2010) พบว่า โรงเรียนที่มีความเข้มแข็งในการพัฒนาครูจะถูกให้ความสำคัญในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเป็นโรงเรียนที่มหาวิทยาลัยใช้เป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์ของนักศึกษา โดยบางมหาวิทยาลัยได้จัดโปรแกรมการพัฒนาครูที่มีความสามารถสูงเพื่อการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในอนาคต ส่วนโปรแกรมการพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการในประเทศฟินแลนด์จะใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งในด้านการบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปรายแสดงความคิดเห็น การมอบงานให้ไปทำเป็นการบ้าน และวิธีการอื่น ๆ โดยหลักสูตรการพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการเริ่มต้นด้วยแนวคิดทฤษฎี และนำไปสู่การฝึกปฏิบัติ และจัดกิจกรรมให้พี่เลี้ยงทางวิชาการได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดระหว่างกัน (Education and Culture DG, 2014) ส่วนที่ประเทศออสเตรเลียโปรแกรมการพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการจะเริ่มต้นด้วยการสะท้อนปัญหาที่ครูใหม่ต้องเผชิญจากการเข้าสู่วิชาชีพครูภายหลังสำเร็จการศึกษา จากนั้นจะเป็นการพัฒนาทักษะในการทำให้เกิดการสะท้อนผลจากบุคคลอื่น ความรู้ ความเชื่อ และการปฏิบัติของ พี่เลี้ยงทางวิชาการ การพัฒนาทักษะต่าง ๆ โดยเฉพาะการฟัง การสังเกตและการให้คำปรึกษา การปลูกฝังคุณลักษณะความเป็นครูด้วยการถ่ายทอดประสบการณ์ และจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาได้พัฒนาความเชื่อมั่น ความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพครู (Murray, Mitchell and Dobbins, 1998) โดยที่ UMBC Department of Education (2013) ได้ระบุไว้พี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีความสามารถสูงจะต้องเป็นผู้ที่สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้สู่การปฏิบัติงานจริง ส่งเสริมความยุติธรรมและความเป็นธรรม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีความมั่นใจในผู้ร่วมงาน สาธิตวิธีการสอนที่ดีได้ มีความเคารพผู้อื่น และมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและกับสาธารณะ งานวิจัยของ Aspfors และ Fransson (2014) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการมืออาชีพต้องมุ่งเน้นเพื่อครูที่มีคุณภาพใหม่ ซึ่งพี่เลี้ยงทางวิชาการต้องมีความเข้าใจในบทบาทที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ในงานวิจัยของ Ambrosetti (2014) มีการทำให้พี่เลี้ยงทางวิชาการเข้าใจความสลับซับซ้อนของกระบวนการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการทั้งในด้านปัจเจกบุคคล องค์กรวม การสะท้อนผล ความหลากหลาย การรับรู้ความสามารถแห่งตน และการเปลี่ยนแปลง โดยพี่เลี้ยงทางวิชาการต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทั้งในด้านการจัดการ จัดหาในสิ่งที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์มีความต้องการ และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในเส้นทางแห่งวิชาชีพครู ซึ่งงานวิจัยของขมนาด เชื้อสุวรรณทวี อีริเชษฐ์ เรืองสุขอนันต์ รพีพัฒน์ แก้วอำ และทิชากรซ์ อาทิตวรากุล (2559) สรุปว่าการนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบคู่มือให้คำปรึกษาสำหรับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ : AP_PSM Mentoring Model ไปใช้พี่เลี้ยงทางวิชาการต้องมีความสนใจและเอาใจใส่ต่อกันและกัน (considering) ต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีความสามารถในการสื่อสาร (communication) ทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน ภาษาท่าทาง

อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความร่วมมือ (collaboration) ในการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สรุป

พหุมิติภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จะเป็นสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติตามบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน โดยการใช้ภาวะผู้นำเชิงการเรียนรู้การสอนเพื่อเป็นทั้งผู้ที่มีความเข้าใจ มีความรู้ และความสามารถในการจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ่ายทอดความสามารถ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนทั้งในด้านการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ การเป็นที่ปรึกษาในด้านเนื้อหาวิชาการและวิธีสอน ใช้ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะนิสัยในด้านการเป็นต้นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอันเป็นคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดีที่ติดตัวนักศึกษาไป ใช้ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและมีผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติงานสูงโดยเริ่มจากสถานการณ์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพสู่การปฏิบัติงานเมื่อประกอบวิชาชีพครูต่อไป ใช้ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ในการพิจารณาสภาพแวดล้อมและการปฏิบัติงานที่มีการปรับเปลี่ยนต่าง ๆ ในบริบททั้งทางสังคม บริบททางการศึกษา และบริบทของวิชาชีพครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใช้อิทธิพลในการตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ และสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้พัฒนาคุณลักษณะนิสัย และประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การประกอบวิชาชีพครูในอนาคตด้วยความรักและความศรัทธา ซึ่งภาวะผู้นำเชิงพหุมิติจะมีอิทธิพลและส่งผ่านไปยังนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยการสังเกตเลียนแบบ ความชื่นชม และนำไปปรับเป็นพฤติกรรมของตน รวมทั้งบทบาทในการแนะนำ การสอนงาน การให้การช่วยเหลือ คำปรึกษา ตลอดจนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ จะทำให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพทั้งในด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของความเป็นครู การพัฒนาภาวะผู้นำของพี่เลี้ยงทางวิชาการสามารถพัฒนาได้โดยการสร้างโปรแกรมที่เหมาะสมในหลากหลายวิธีการ เพื่อให้พี่เลี้ยงทางวิชาการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครู และคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กนิษฐา ขาววัฒนกุล. (2554). “การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์”.

วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, ปีที่ 3 ฉบับที่ 1, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม) 150 – 165.

ครุสภา. (2559). องค์ความรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ.เข้าถึงเมื่อ 6 ตุลาคม 2560 เข้าถึงได้จาก <http://site.ksp.or.th/content.php?site=kspknowledge&SiteMenuID=4194>.

ขนาด เชื้อสุวรรณทวี อีร์เซซึร์ เรื่องสุนันต์ รพีพัฒน์ แก้วอ่ำ และทิชากรซ์ อาทิตวรากุล. (2559).

“AP_PSM Mentoring Model : รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพแบบดูแลให้คำปรึกษาสำหรับนิสิตฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพ”, เอกสารการประชุมวิชาการ Curriculum Instruction and
Supervision Art Science and Technology Toward the Education Quality and
Creativity for 21st Century. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร : 281 – 295.

ธารทิพย์ นรัศิยา. (2559). **แนวทางการชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงดู: บทเรียนจากการศึกษาเชิงปริมาณและ
เชิงคุณภาพ**.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและ
จิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรศักดิ์ อุณารมย์เลิศ. (2557). “การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง
Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2
วารสารวิชาการ”, **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**, ปีที่ 7 ฉบับที่ 1
(เดือนมกราคม – เมษายน) : 1- 4.

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร นภาเดช บุญเชิดชู และกนิษฐา เขาวัววัฒนกุล. (2558). **การวิจัยเชิง
ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์
พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นที่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู.**
(รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, อัดสำเนา)

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร นภาเดช บุญเชิดชู และกนิษฐา เขาวัววัฒนกุล. (2560). “รูปแบบการ
สร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นที่เลี้ยง
ทางวิชาการสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู” , **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**, ปีที่ 10 ฉบับที่ 3
(เดือนกันยายน – ธันวาคม) : 104 - 122.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2557). “การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3”, **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**, ปีที่ 7
ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม – เมษายน) : 449 – 462.

ประกาศครูสภาเรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2557)
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 13/ตอนพิเศษ 56 ง, หน้า 16 – 19.

สายชล เทียนงาม บุญเรียง ขจรศิลป์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะครูที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์สมการโครงสร้างพหุระดับ.
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 5 (1), 212-225.

สิรินทร์ ศุภธีรวงศ์. (2559). **การพัฒนาเครื่องมือประเมินการนิเทศเพื่อการประกันการเรียนรู้ของนิสิต
นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัย
การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

SWU Weekly. (2555). **สถิติประธานมิตรผุดโครงการพัฒนาครูพี่เลี้ยง หวังเป็นต้นแบบพัฒนาศักยภาพแม่พิมพ์ในอนาคต**. เข้าถึงเมื่อ 1 ตุลาคม 2560 เข้าถึงได้จาก http://ccapp.swu.ac.th/pr_news/detail.asp?pr_id=435.

ภาษาต่างประเทศ

Ambrosetti, A. (2014) . Are You Ready to be a Mentor? Preparing Teachers for Mentoring Pre-service Teachers. **Australian Journal of Teacher Education**. 39 (6).

American Association of Colleges for Teacher Education. (2010). **The clinical preparation of teachers: A policy brief**. Washington, DC: American Association of Colleges for Teacher Education.

Aspfors, J. and Fransson, G.(2014). **Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis**. เข้าถึงเมื่อ 1 ตุลาคม 2560 เข้าถึงได้จาก <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X1500030X>.

Ballantyne, R., Packer, J., & Hansford, B. (1995). **The crisis in teacher education: A European concern?**. London: Falmer Press.

Bandula, A. (1986). **Social Foundattion of Thought and Action**. New Jersey : Prentice Hall.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bigelow, R. M. (2002). **Preservice mentoring: Voices of mentors and proteges**. Unpublished Ph.D., University of Wyoming, United States -- Wyoming.

Blasé, J. and Blasé, J. (2000) "Effective instructional leadership: Teachers' perspectives on how principals promote teaching and learning in schools", **Journal of Educational Administration**, 38 (2): pp.130 – 141.

Bratton, J., Grint, K., Nelson. (2005). **OrganizationalLeadership**. Mason, Ohio: Thomson/South-Western.

Carney, P. et. el. (2012). **In Classroom Mentor Teachers: An Addition to Mentor Teachers**. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2558 จาก <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED539462.pdf>.

Dubrin, A. J. (2010). **Principles of Leadership**. Mason Ohio: South-Western.

Education and Culture DG (2014). **The mentoring course in Finland** เข้าถึงเมื่อ 2 ตุลาคม 2560 เข้าถึงได้จาก [http://www.viauc.com/projects/hearme/Documents/5.3.b.%20\(en\). Pdf](http://www.viauc.com/projects/hearme/Documents/5.3.b.%20(en). Pdf)

Haney, A. (1997). **The role of mentorship in the workplace**. In M. C. Taylor (Ed.), Workplace education (pp. 211-228). Toronto, Ontario: Culture Concepts.

Hersey, P and Blanchard, K. (1996). "Great ideas revisited: Life-cycle theory of leadership" **Training & Development**, 50 (1): pp.42 – 47.

- Jones, M. (2001). "Mentors' perceptions of their roles in school-based teacher training in England and Germany", **Journal of Education for Teaching**, 27 (1): 75-94.
- Kessels, J.P.A.M. & Korthagen, F.A. (1996). "The relationship between theory and practice: back to the classics". **Educational Researcher**: 25 (3), p.17-22.
- Leaming, D. R. (1998). **Academic leadership: A practical guide to chairing the department**. Bolton, MA: Anker Publishing.
- Liu, Shih-Hsiung. (2014.) "Excellent Mentor Teachers' Skills in Mentoring for Pre-Service Teachers" **Macrothink Institute International Journal of Education**, 6(3):pp.29 – 31.
- Lussier, N.L. and Achua, C.F. (2016). **Leadership: Theory, Application, & Skill Development**. (6th Edition). Boston, M.A.: Cengage Learning.
- Marlene, P. C. and Mc Henry, M. J. (2002). **The Mentor's Handbook: Practical Suggestions for Collaborative Reflection and Analysis**. Norwood: Christopher-Gordon Publishers.
- Murray, s., Mitchell, J., Dobbins, R. (1998). "An Australian mentoring program for beginning teachers: Benefits for mentors". **Australian Journal of Teacher Education**. 23 (1): pp. 21- 28.
- Rowley, J, b. (1999). "The Good Mentor". **Supporting New Teachers**. 56, (8) : pp. 20 – 22.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership: A survey of theory and research**. New York, NY7 : Free Press.
- UMBC Department of Education. (2013). **Mentor's Guidebook**. Maryland: University of Maryland, Baltimore County.
- Yukl, G. A. (2002). **Leadership in Organizations**. (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ7 Prentice-Hall.
- Zepeda, 2003. **Instructional supervision: Applying tools and concepts**. Larchmont, NY: Eye On Education.
- Zepeda, S. J. (2007). **Instructional supervision: Applying tools and concepts** (2nd ed.). Larchmont, NY: Eye On Education.