

การเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาผ่านกระบวนการนิเทศแบบพี่เลี้ยง Enhancing Educational Effectiveness through Coaching Supervision

สาธกา ตาลชัย

สุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี

สัญญา เคนาภูมิ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Sathaka Tanchai

Suwattanapong Romsri

Sanya Kenaphoom

Roi Et Secondary Educational Service Area Office, Thailand

E-mail: sornortom@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-8367-7511>

Mahasarakham Provincial Education Office, Thailand

E-mail: sathaka101@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-8947-918X>

Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

Corresponding E-mail: zumsa_17@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9833-4759>

วันที่รับบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2567; วันที่แก้ไขบทความ 25 มีนาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 26 มีนาคม 2567

Received: February 20, 2024; Revised: March 25, 2024; Accepted: March 26, 2024

บทคัดย่อ

การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในแนวทางการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการที่มีโครงสร้างซึ่งมุ่งเป้าไปที่ การสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพของพี่เลี้ยงด้านการศึกษาก่อนการสนทนาแบบไตร่ตรอง การพัฒนาทักษะ และข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายบทบาทและผลกระทบของการนิเทศ การศึกษาแบบพี่เลี้ยงภายในสถานศึกษา การดำเนินการศึกษาค้นคว้านี้ใช้วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์วรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการฝึกสอนและผลกระทบต่อประสิทธิผลทางการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบ และแนวทางการนิเทศแบบพี่เลี้ยง จำแนกออกเป็น (1) รูปแบบการนิเทศแบบดั้งเดิม ประกอบด้วย การนิเทศ แบบสะท้อนกลับ การนิเทศการพัฒนา (2) แนวทางร่วมสมัย ประกอบด้วย การนิเทศที่มุ่งเน้นโซลูชัน การ นิเทศการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าการศึกษาระบุการนิเทศการให้คำปรึกษาสอง ประเภท: โมเดลดั้งเดิม ซึ่งรวมถึงแนวทางการไตร่ตรองและการพัฒนา และแนวทางร่วมสมัย ซึ่งรวมถึงการ กำกับดูแลที่มุ่งเน้นโซลูชันและการนิเทศการเปลี่ยนแปลง หมวดหมู่เหล่านี้แสดงถึงกรอบการทำงานและ แนวทางต่างๆ ที่ใช้ในการให้คำปรึกษาด้านการกำกับดูแลเพื่อสนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาทางวิชาชีพ

คำสำคัญ: การศึกษา; การนิเทศการศึกษา; การนิเทศแบบพี่เลี้ยง

Abstract

In professional development strategies, coaching supervision is essential, particularly in educational settings. Through reflective conversations, it is a structured process designed to support and improve the effectiveness of educational coaches. skill improvement and ongoing criticism. This study aims to clarify the function and significance of education coaching supervision in academic settings. This study was carried out by gathering and examining research on coaching supervision and how it affects the efficacy of education. The study's findings revealed that the mentorship supervision model and guidelines Reflective supervision and developmental supervision were categorized under (1) Traditional Models of Supervision. Transformational supervision and solution-focused supervision were examples of contemporary approaches. The study's findings, however, suggest that mentoring supervision can be divided into two categories: traditional models, such as developmental and reflective supervision, and modern methods, such as solution-focused and transformational supervision. The aforementioned categories denote distinct frameworks and methodologies employed in mentoring supervision with the aim of fostering professional advancement.

Keywords: Education; Educational Supervision; Coaching Supervision

บทนำ

การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงทำหน้าที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในแนวการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ประกอบด้วยกระบวนการที่มีโครงสร้างซึ่งมุ่งเป้าไปที่การสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพของพี่เลี้ยงด้านการศึกษผ่านการสนทนาแบบไตร่ตรอง การพัฒนาทักษะและข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง (Joyce & Showers, 2002) กรอบการนิเทศการศึกษานี้รับทราบถึงความท้าทายและพลวัตเฉพาะที่มีอยู่ในความสัมพันธ์การฝึกสอน โดยเน้นความสำคัญของการให้คำปรึกษาและคำแนะนำเพื่อนำทางความซับซ้อนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ingersoll & Strong, 2011) นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงยังสอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษาที่กว้างขึ้นในการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการทำงานร่วมกัน และท้ายที่สุดคือการเพิ่มผลลัพธ์ของนักเรียน (Knight, 2007)

ในบริบททางการศึกษา การนิเทศการศึกษาการฝึกสอนมักจะดึงมาจากแบบจำลองและทฤษฎีการฝึกสอนที่จัดตั้งขึ้น โดยปรับให้เหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายเฉพาะของนักการศึกษาและผู้เรียน โดยเป็นกรอบการทำงานที่มีโครงสร้างสำหรับพี่เลี้ยงเพื่อสะท้อนการปฏิบัติของพวกเขา ระบุพื้นที่สำหรับการเติบโต และรับการสนับสนุนและข้อเสนอแนะที่ตรงเป้าหมายจากหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ (Bachkirova, Cox, & Clutterbuck, 2014) วิธีการไตร่ตรองนี้ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกสอนเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาวิชาชีพของพี่เลี้ยงอีกด้วย ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะเพิ่มคุณค่าให้กับประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน (Hargreaves & Fullan, 2012) การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงจึงเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนวัตกรรมภายในสถาบันการศึกษา

นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงยังมีบทบาทสำคัญในการจัดการกับความท้าทายหลายประการที่พบในสถานศึกษา ด้วยการจัดให้มีพื้นที่ปลอดภัยสำหรับพี่เลี้ยงในการสำรวจและหารือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสอน การเรียนรู้ และการปฏิบัติวิชาชีพ การนิเทศช่วยอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการพัฒนาทักษะ (Stoltenberg & Delworth, 1987) ผ่านการสนทนาร่วมกันและการไตร่ตรองแบบมีคำแนะนำ หัวหน้างานช่วยให้พี่เลี้ยงจัดการกับประเด็นขัดแย้งในการสอนที่ซับซ้อน ปลุกฝังความยืดหยุ่น และปรับปรุงกลยุทธ์การสอนของพวกเขา (Hawkins & Shohet, 2012) ในการทำเช่นนั้น การนิเทศการศึกษาการฝึกสอนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมและความยั่งยืนของการริเริ่มการฝึกสอนในบริบททางการศึกษา ซึ่งท้ายที่สุดจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งนักการศึกษาและนักเรียน

การนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการรับรองประสิทธิภาพและคุณภาพของการแทรกแซงการฝึกสอนภายในบริบททางการศึกษา โดยเป็นกรอบการทำงานที่มีโครงสร้างสำหรับพี่เลี้ยงในการรับคำแนะนำ การสนับสนุน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกฝนของพวกเขา ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการเติบโตทางวิชาชีพ (Campbell, 2013) ผ่านการนิเทศการศึกษา พี่เลี้ยงมีโอกาที่จะสะท้อนถึงปฏิสัมพันธ์ของพวกเขาเกี่ยวกับลูกค้า สำรวจความท้าทายที่พบในความสัมพันธ์ในการพี่เลี้ยง และปรับปรุงกลยุทธ์การฝึกสอนตามนั้น (Barrett & Brock, 2004) กระบวนการไตร่ตรองนี้ช่วยเพิ่มการตระหนักรู้ในตนเอง ความสามารถ และความมั่นใจของพี่เลี้ยง ซึ่งท้ายที่สุดแล้วทำให้พวกเขาสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของลูกค้าได้อย่างดีขึ้น และเพิ่มผลกระทบของการแทรกแซงการฝึกสอนในสภาพแวดล้อมด้านการศึกษา

นอกจากนี้ การนิเทศยังมีบทบาทสำคัญในการรักษามาตรฐานทางจริยธรรมและประกันความสมบูรณ์ของการฝึกสอนภายในบริบททางการศึกษา พี่เลี้ยงมักจะจัดการกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมที่ซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความลับ ขอบเขต และพลวัตของอำนาจในการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า (McMahon & Patton, 2002) หัวหน้างานจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสำหรับพี่เลี้ยงเพื่อหารือและจัดการกับความท้าทายด้านจริยธรรมเหล่านี้ โดยชี้แนะพวกเขาในการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมโดยให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีและความเป็นอิสระของลูกค้า (Eraut, 2007) ด้วยการรักษาลักษณะทางจริยธรรมและมาตรฐาน

วิชาชีพ การนิเทศการศึกษาจะปกป้องความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของแนวทางปฏิบัติในการนิเทศการศึกษา ส่งเสริมความไว้วางใจและความรับผิดชอบระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดังนั้นการนิเทศการศึกษายังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความร่วมมือและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถาบันการศึกษา พี่เลี้ยงมีโอกาสดังกล่าวที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลเชิงลึก แบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด และเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกันผ่านเซชันการดูแลกลุ่มหรือการปรึกษาหารือจากเพื่อนร่วมงาน (Raelin, 2008) หัวหน้างานอำนวยความสะดวกในการเจรจาการทำงานร่วมกันเหล่านี้ โดยสนับสนุนให้พี่เลี้ยงใช้ความเชี่ยวชาญร่วมกันเพื่อจัดการกับความท้าทายร่วมกัน และสำรวจแนวทางใหม่ในการฝึกสอน (Bergquist, 2005) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ร่วมกันนี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างการพัฒนาทางวิชาชีพของพี่เลี้ยงเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานการฝึกสอนโดยรวมภายในองค์กรด้านการศึกษา ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดวัฒนธรรมของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์การศึกษา

วัตถุประสงค์ของการทบทวนนี้เพื่ออธิบายบทบาทและผลกระทบของการนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงภายในสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการศึกษา

1. ความหมายของการนิเทศแบบพี่เลี้ยง

การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยง (Coaching supervision) ครอบคลุมกระบวนการแบบไดนามิกและหลากหลาย ซึ่งสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและประสิทธิผลของพี่เลี้ยงในการฝึกฝนทางวิชาชีพ (Hawkins & Shohet, 2012) ในขณะที่การฝึกสอนเน้นมุ่งเน้นไปที่การอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลหรือกลุ่มในการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลหรือทางอาชีพ การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงจะให้พื้นที่ที่สะท้อนกลับสำหรับพี่เลี้ยงในการสำรวจการฝึกปฏิบัติของพวกเขา รับข้อเสนอแนะ และเพิ่มความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับพลวัตของการฝึกสอน (Stout-Rostron, 2012) Hawkins and Smith (2006) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์การทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพี่เลี้ยง โดยหัวหน้างานจะให้คำแนะนำ การสนับสนุน และความท้าทายแก่พี่เลี้ยงในการทำงานกับลูกค้า วิธีการทำงานร่วมกันนี้ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่พี่เลี้ยงสามารถไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณต่อการแทรกแซงในการฝึกสอน พัฒนาทักษะของพวกเขา และจัดการกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Stoltenberg & Delworth, 1987)

หัวใจสำคัญของแนวคิดของการนิเทศการฝึกสอนคือแนวคิดเรื่องการสะท้อนกลับ ซึ่งนำมาซึ่งกระบวนการต่อเนื่องของการตระหนักรู้ในตนเอง การประเมินตนเอง และการแก้ไขตนเองในการฝึกการ

ฝึกสอน (Kilburg, 1996) ในการนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างไตร่ตรองกับหัวหน้างานเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน อคติ และรูปแบบของพฤติกรรมที่อาจมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ในการฝึกสอนของพวกเขา (Cox, Bachkirova, & Clutterbuck, 2014) ด้วยกระบวนการสะท้อนกลับนี้ พี่เลี้ยงจะเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ในการพี่เลี้ยง และปรับปรุงกลยุทธ์การพี่เลี้ยงเพื่อตอบสนองความสนใจของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น (Inskip & Proctor, 2001) ด้วยการปลูกฝังการสะท้อนกลับ การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงช่วยอำนวยความสะดวกในการพัฒนาเอกลักษณ์และความสามารถทางวิชาชีพของพี่เลี้ยง ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะเป็นการเพิ่มคุณภาพและผลกระทบของการแทรกแซงการฝึกสอนในบริบทที่หลากหลาย (Kilburg, 2000)

นอกจากนี้ การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงยังได้รับการสนับสนุนจากมุมมองเชิงสัมพันธ์และการพัฒนา โดยเน้นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในการนิเทศในการสนับสนุนการเติบโตและการเรียนรู้ของพี่เลี้ยง (Gyllensten & Palmer, 2007) Schön (1983) กล่าวไว้ว่า การนิเทศไม่ได้เป็นเพียงการฝึกปฏิบัติทางเทคนิคเท่านั้น แต่เป็นการสนทนาระหว่างความเท่าเทียมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการสำรวจร่วมกัน ในมุมมองนี้ ความสัมพันธ์ในการนิเทศทำหน้าที่เป็นตัวเร่งสำหรับการพัฒนาส่วนบุคคลและวิชาชีพของพี่เลี้ยง ส่งเสริมความไว้วางใจ ความถูกต้อง และความเปราะบาง (Bachkirova, 2011) หัวหน้างานมีจุดยืนที่อำนวยความสะดวก โดยให้พื้นที่ที่สนับสนุนแต่ท้าทายสำหรับพี่เลี้ยงในการสำรวจการฝึกสอน ทดลองแนวทางใหม่ๆ และขยายทักษะต่างๆ ของพวกเขา (Hawkins & Shohet, 2012) ด้วยแนวทางเชิงสัมพันธ์นี้ การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงจะส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งพี่เลี้ยงและลูกค้าของพวกเขา (Stout-Rostron, 2012)

กล่าวโดยสรุปการนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงครอบคลุมกระบวนการทำงานร่วมกัน การสะท้อนกลับและความสัมพันธ์ที่มุ่งเป้าไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพของพี่เลี้ยงและการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้วยการจัดเตรียมพื้นที่ไตร่ตรองให้พี่เลี้ยงได้สำรวจการฝึกฝน รับคำติชม และเพิ่มความเข้าใจให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับไดนามิกของการฝึกสอน การนิเทศช่วยอำนวยความสะดวกในการเติบโตและการเรียนรู้ของพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง พี่เลี้ยงจะตรวจสอบสมมติฐาน อคติ และรูปแบบพฤติกรรมของตนเองอย่างมีวิจารณญาณ นำไปสู่การตระหนักรู้ในตนเองและความสามารถมากขึ้น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ในการนิเทศยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาพี่เลี้ยง ส่งเสริมความไว้วางใจ ความถูกต้อง และความเปราะบางในความสัมพันธ์การเป็นพี่เลี้ยง โดยรวมแล้ว การนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยงถือเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมความเป็นเลิศและหลักปฏิบัติด้านจริยธรรมในการฝึกสอนในบริบทที่หลากหลาย

2. กรอบทางทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบพีเลียง

2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่หรือที่เรียกว่า andragogy ทำหน้าที่เป็นกรอบพื้นฐานในการนิเทศแบบพีเลียง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจว่าผู้ใหญ่เรียนรู้และพัฒนาอย่างไร (Knowles, Holton III, & Swanson, 2014) Knowles (1980) กล่าวว่า ผู้ใหญ่คือผู้เรียนที่กำกับตนเองได้ ซึ่งจะนำประสบการณ์ชีวิตและความรู้เดิมมาสู่กระบวนการเรียนรู้ ในการนิเทศแบบพีเลียง ทฤษฎีนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพีเลียงในฐานะผู้เข้าร่วมที่กระตือรือร้นในการเรียนรู้ ช่วยให้พวกเขาสามารถกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง ระบุพื้นที่สำหรับการเติบโต และเป็นเจ้าของการพัฒนาของพวกเขา (Cox, Bachkirova, & Clutterbuck, 2014) หัวข้องานใช้ประโยชน์จากหลักการการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ เช่น ความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ชีวิตจริงและการประยุกต์กับความต้องการเร่งด่วน เพื่อออกแบบเซสชันการควบคุมดูแลที่สอดคล้องกับความสนใจและความท้าทายของพีเลียง (Kolb & Kolb, 2009) ด้วยการจัดนิเทศนิเทศการฝึกสอนให้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หัวข้องานจะสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่กำกับตนเอง การไตร่ตรอง และการเติบโตในหมู่พีเลียง

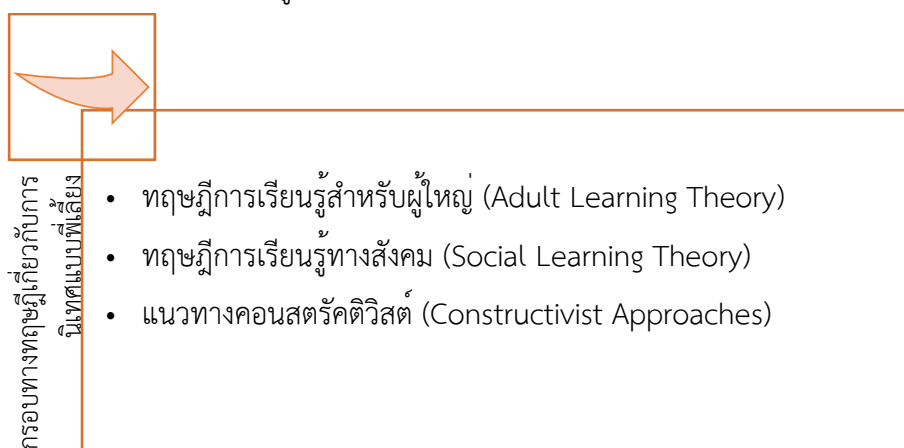
2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เสนอโดย Bandura (1977) เน้นบทบาทของปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การสร้างแบบจำลอง และการเรียนรู้จากการสังเกตในการกำหนดพฤติกรรมและความเชื่อของแต่ละบุคคล ในการนิเทศการฝึกสอน ทฤษฎีนี้เน้นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในฐานะบริบทหลักสำหรับการเรียนรู้และการพัฒนา (Hawkins & Shohet, 2012) หัวข้องานทำหน้าที่เป็นแบบอย่างและที่ปรึกษา สาธิตทักษะการฝึกสอนที่มีประสิทธิภาพ ให้ข้อเสนอแนะ และอำนวยความสะดวกในการสนทนาแบบไตร่ตรองกับพีเลียง (Passmore & Lai, 2019) ผ่านการสังเกตและการสร้างแบบจำลอง พีเลียงเรียนรู้ไม่เพียงแต่จากประสบการณ์การฝึกสอนของตนเอง แต่ยังจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวข้องานและพีเลียงคนอื่นๆ ด้วย (Berg, 1999) ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สนับสนุนและทำงานร่วมกัน หัวข้องานช่วยให้พีเลียงสามารถรวบรวมความรู้และทักษะใหม่ ๆ ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกสอนของพวกเขาได้ในที่สุด (Passmore & Fillery-Travis, 2011)

2.3 แนวทางคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Approaches)

แนวทางคอนสตรัคติวิสต์ในการนิเทศแบบพีเลียงมีพื้นฐานอยู่บนความเชื่อที่ว่าบุคคลต่างๆ สร้างความเข้าใจโลกของตนอย่างแข็งขันผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของตน (Neimeyer และ Mahoney, 1995) การนิเทศคอนสตรัคติวิสต์เน้นความสำคัญของการสร้างความหมาย การมองมุมมอง และการสร้างความรู้สึกในกระบวนการฝึกสอน (Stober & Grant, 2006) หัวข้องานมีจุดยืนที่อำนวยความสะดวก โดยชี้แนะพีเลียงในการสำรวจประสบการณ์ ความเชื่อ และสมมติฐานที่อยู่เบื้องหลังการฝึกสอนของ

พวกเขา (Stout-Rostron, 2014) ผ่านการสนทนา การซักถาม และการไตร่ตรอง หัวหน้างานช่วยให้พี่เลี้ยงสร้างความหมายใหม่ ทำทนายมุมมองที่มีอยู่ และบูรณาการข้อมูลเชิงลึกใหม่ๆ เข้ากับการฝึกสอนของพวกเขา (Sutherland, 1992) แนวทางคอนสตรัคติวิสต์ในการนิเทศแบบพี่เลี้ยงจะรับรู้ถึงมุมมองและประสบการณ์ที่หลากหลายของพี่เลี้ยง ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีการทำงานร่วมกันและครอบคลุม ซึ่งให้เกียรติในความเป็นอิสระและเอเจนซีของพี่เลี้ยง (Jarvis, 2006) ด้วยการนำหลักการคอนสตรัคติวิสต์มาใช้ ผู้บังคับบัญชาช่วยให้พี่เลี้ยงสามารถร่วมสร้างเส้นทางการเรียนรู้ของพวกเขาได้ และท้ายที่สุดจะส่งเสริมความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นและการเรียนรู้ซึ่งเปลี่ยนแปลงในการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Grant & Stober, 2006)



ภาพที่ 1 กรอบทางทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบพี่เลี้ยง

ระเบียบวิธีการศึกษา

การดำเนินการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการรวบรวมและวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการฝึกสอนและผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์การค้นหาที่ครอบคลุม ครอบคลุมฐานข้อมูลทางวิชาการ วารสาร หนังสือ และแหล่งข้อมูลทางวิชาการอื่นๆ คำสำคัญและคำค้นหาที่เกี่ยวข้องกับการกำกับการนิเทศการศึกษาแบบพี่เลี้ยง การนิเทศการศึกษา ประสิทธิภาพ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องถูกนำมาใช้เพื่อระบุการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เกณฑ์การคัดเลือกและการคัดออกได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่ามีการคัดเลือกวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและมีคุณภาพสูง จากนั้นทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อระบุประเด็นและนำเสนอผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์การศึกษา

ผลการศึกษา

รูปแบบและแนวทางการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Models and Approaches to Coaching Supervision)

1. รูปแบบการนิเทศแบบดั้งเดิม (Traditional Models of Supervision)

1.1 การนิเทศแบบสะท้อนกลับ(Reflective Supervision): การนิเทศแบบไตร่ตรองซึ่งมีรากฐานมาจากงานของ Schön (1983) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการฝึกไตร่ตรองในการพัฒนาวิชาชีพ ในการนิเทศการฝึกสอน การนิเทศแบบไตร่ตรองมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมทัศนคติแบบไตร่ตรองในหมู่พี่เลี้ยง โดยกระตุ้นให้พวกเขาตรวจสอบการฝึกสอน ความเชื่อ และสมมติฐานของตนอย่างมีวิจารณญาณ (Hawkins & Shohet, 2012) หัวหน้างานจัดเตรียมพื้นที่ที่ปลอดภัยและให้การสนับสนุนสำหรับพี่เลี้ยงในการสำรวจปฏิสัมพันธ์ในการฝึกสอน ระบุด้านการเติบโต และเรียนรู้จากประสบการณ์ของพวกเขา (Stoltenberg & Delworth, 1987) ด้วยการไตร่ตรองแบบมีคำแนะนำ พี่เลี้ยงจะได้รับข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นเกี่ยวกับแนวทางการฝึกสอน เพิ่มความตระหนักรู้ในตนเอง และปรับปรุงทักษะการฝึกสอนของพวกเขา (Inskipp & Proctor, 2001) การนิเทศแบบไตร่ตรองส่งเสริมวัฒนธรรมของการซักถาม ความอยากรู้อยากเห็น และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหมู่พี่เลี้ยง ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะเพิ่มคุณภาพและประสิทธิผลของการแทรกแซงการฝึกสอนในบริบทที่หลากหลาย (Hawkins & Smith, 2006)

1.2 การนิเทศการพัฒนา (Developmental Supervision): การนิเทศการพัฒนาหรือที่เรียกว่าแบบจำลอง Delworth และ Stoltenberg (1987) มุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนการเติบโตทางวิชาชีพและความสามารถของพี่เลี้ยงเมื่อเวลาผ่านไป ในการนิเทศการฝึกสอน การนิเทศเพื่อการพัฒนาเน้นที่ขั้นตอนตามลำดับของการพัฒนาผู้นิเทศ ตั้งแต่การพึ่งพาอาศัยกันไปจนถึงความเป็นอิสระ (Stoltenberg & Delworth, 1987) หัวหน้างานจะประเมินระดับการพัฒนาของพี่เลี้ยงและปรับแต่งมาตรการนิเทศเพื่อตอบสนองความต้องการและความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป (Carroll, 2006) การนิเทศเพื่อพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่ออำนวยความสะดวกให้พี่เลี้ยงก้าวหน้าผ่านขั้นตอนเหล่านี้ โดยการให้การสนับสนุน ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำอย่างมีโครงสร้าง (Kilburg & Diedrich, 1997) หัวหน้างานใช้เทคนิคต่างๆ มากมาย รวมถึงการสร้างแบบจำลอง การฝึกสอน และการสนับสนุน เพื่อช่วยให้พี่เลี้ยงพัฒนาทักษะการฝึกสอนและความมั่นใจ (Kolb & Kolb, 2009) ด้วยการส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพและความเป็นอิสระของพี่เลี้ยง การควบคุมดูแลการพัฒนาส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความสามารถ และความรับผิดชอบในกระบวนการฝึกสอน (Passmore & Lai, 2019)

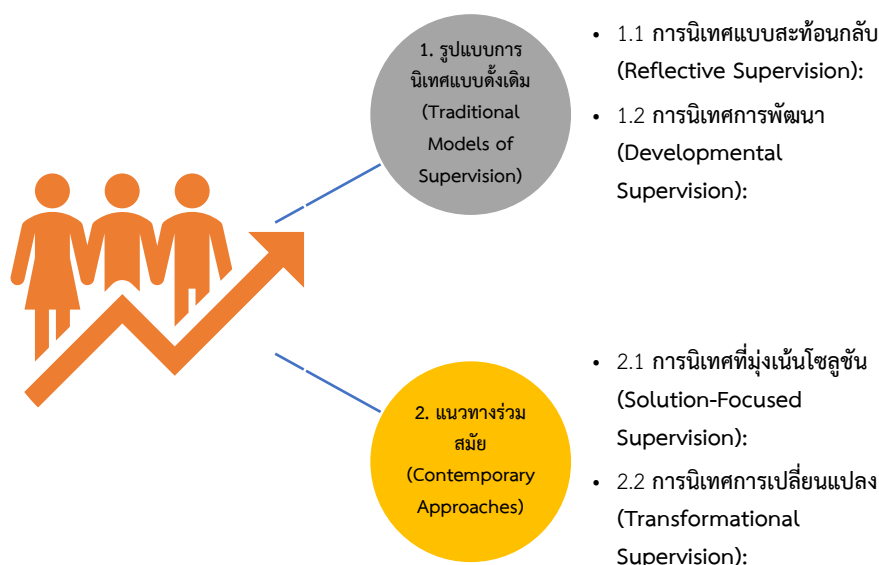
กล่าวโดยสรุป การนิเทศแบบไตร่ตรองเน้นถึงความสำคัญของการฝึกแบบไตร่ตรองในการฝึกสอน โดยกระตุ้นให้พี่เลี้ยงตรวจสอบปฏิสัมพันธ์ในการฝึกสอนอย่างมีวิจารณญาณ และเรียนรู้จากประสบการณ์ของพวกเขา การนิเทศเพื่อพัฒนามุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนการเติบโตทางวิชาชีพและความสามารถของพี่เลี้ยงเมื่อเวลาผ่านไป โดยปรับแต่งการแทรกแซงการนิเทศให้ตรงกับความต้องการและความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการนิเทศแบบดั้งเดิมเหล่านี้ร่วมกันมอบกรอบการทำงานที่ครอบคลุมสำหรับการส่งเสริมความเป็นเลิศและประสิทธิผลในการฝึกสอน

2. แนวทางร่วมสมัย (Contemporary Approaches)

2.1 การนิเทศที่มุ่งเน้นโซลูชัน (Solution-Focused Supervision): การนิเทศที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่มีพื้นฐานมาจากหลักการของการบำบัดที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา ซึ่งเน้นการระบุและขยายจุดแข็ง และทรัพยากรของลูกค้าเพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (de Shazer, 1985) ในการนิเทศการฝึกสอน การนิเทศที่เน้นการแก้ปัญหามุ่งเน้นไปที่การสำรวจความสำเร็จ ทรัพยากร และกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของพี่เลี้ยง แทนที่จะจมอยู่กับปัญหาหรือข้อบกพร่อง (Franklin, 2011) หัวหน้างานชี้แนะพี่เลี้ยงในการระบุจุดแข็งในการฝึกสอน ตระหนักถึงการแทรกแซงที่ประสบความสำเร็จ และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและบรรลุได้สำหรับการฝึกสอนของพวกเขา (Lawrence & O'Connell, 2016) การนำแนวทางที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหามาใช้ หัวหน้างานจะช่วยให้พี่เลี้ยงเปลี่ยนการมุ่งเน้นจากปัญหาไปสู่แนวทางแก้ไข ส่งเสริมการมองโลกในแง่ดี ความคิดสร้างสรรค์ และความยืดหยุ่นในการฝึกสอนของพวกเขา (Franklin, 2019) การนิเทศที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาส่งเสริมมุมมองที่อิงจุดแข็ง เพิ่มขีดความสามารถของพี่เลี้ยงในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและความสามารถที่มีอยู่เพื่อจัดการกับความท้าทายและบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการในความสัมพันธ์การฝึกสอน (Gingerich & Peterson, 2013)

2.2 การนิเทศการเปลี่ยนแปลง (Transformational Supervision): การนิเทศการเปลี่ยนแปลงซึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากหลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Riggio, 2006) มุ่งเน้นไปที่การเสริมศักยภาพพี่เลี้ยงในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายในตนเอง ลูกค้า และบริบทขององค์กร (Kilburg, 1996) ในการนิเทศการฝึกสอน การนิเทศการเปลี่ยนแปลงเน้นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ และการเสริมพลังในการชี้แนะการเติบโตและการพัฒนาทางวิชาชีพของพี่เลี้ยง (Stout-Rostron, 2014) หัวหน้างานทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พี่เลี้ยงปรารถนาที่จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับที่สูงขึ้น (Hawkins & Shoet, 2012) ผ่านการสนทนากลุ่มการฝึกสอน หัวหน้างานสนับสนุนให้พี่เลี้ยงสำรวจคุณค่า วัตถุประสงค์ และแรงบันดาลใจของตน ทำทนายให้พวกเขาก้าวข้ามข้อจำกัดในปัจจุบันและยอมรับศักยภาพสูงสุดของตน (Lawrence, 2009) การนิเทศการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้พี่เลี้ยงสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอนของพวกเขาและนอกเหนือจากนั้น (Stout-Rostron, 2012)

กล่าวโดยสรุป การนิเทศที่มุ่งเน้นโซลูชันจะเน้นจุดแข็ง ทรัพยากร และโซลูชันในการฝึกสอน ช่วยให้พี่เลี้ยงสามารถใช้ประโยชน์จากความสามารถที่มีอยู่เพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ การนิเทศการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นไปที่การสร้างแรงบันดาลใจและเพิ่มขีดความสามารถของพี่เลี้ยงในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายในตนเอง ลูกค้า และบริบทขององค์กร แนวทางร่วมสมัยเหล่านี้ร่วมกันมอบกรอบการทำงานที่มีพลังและเสริมศักยภาพในการส่งเสริมความเป็นเลิศและประสิทธิผลในการนิเทศการฝึกสอน



ภาพที่ 2 รูปแบบและแนวทางการนิเทศแบบพี่เลี้ยง

3. การเปรียบเทียบรูปแบบและการนำไปใช้ในการศึกษา (Comparison of Models and Their Applicability in Education) เมื่อพิจารณารูปแบบการนิเทศการฝึกสอนและการนำไปใช้ในการศึกษา จำเป็นต้องประเมินจุดแข็ง ข้อจำกัด และความสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายเฉพาะของบริบททางการศึกษา

3.1 การนิเทศแบบสะท้อนกลับ (Reflective Supervision): การนิเทศแบบไตร่ตรองซึ่งมุ่งเน้นไปที่การอำนวยความสะดวกในการฝึกไตร่ตรองและการตระหนักรู้ในตนเองในหมู่พี่เลี้ยง เหมาะอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา พี่เลี้ยงด้านการศึกษามักจะเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับการสอน การเรียนรู้ และการพัฒนานักเรียน ซึ่งจำเป็นต้องมีการไตร่ตรองและการสำรวจอย่างมีวิจารณญาณ (Inskipp & Proctor, 2001) การนิเทศแบบไตร่ตรองให้กรอบการทำงานที่มีโครงสร้างสำหรับพี่เลี้ยงเพื่อตรวจสอบปฏิสัมพันธ์ในการพี่เลี้ยง ระบุพื้นที่สำหรับการเติบโต และปรับปรุงกลยุทธ์การสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน (Hawkins & Shohet, 2012) ด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการไตร่ตรองและการซักถาม การนิเทศแบบไตร่ตรองจะช่วยเพิ่มความสามารถในการสอนของพี่เลี้ยงและประสิทธิผลในการจัดการกับความท้าทายทางการศึกษาที่หลากหลาย

3.2 การนิเทศการพัฒนา (Developmental Supervision): การนิเทศด้านการพัฒนาซึ่งเน้นการเติบโตทางวิชาชีพและความสามารถของพี่เลี้ยงเมื่อเวลาผ่านไป ยังมีความเกี่ยวข้องอย่างมากในบริบททางการศึกษา การฝึกสอนด้านการศึกษาคือสาขาที่มีพลวัตและมีการพัฒนา โดยพี่เลี้ยงจะปรับตัวอย่างต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานหลักสูตร ข้อมูลประชากรของนักเรียน และนโยบายการศึกษา (Stoltenberg & Delworth, 1987) การนิเทศด้านการพัฒนาจะช่วยให้พี่เลี้ยงได้รับการสนับสนุน ข้อเสนอแนะ และ

คำแนะนำอย่างต่อเนื่องเพื่อจัดการกับความซับซ้อนเหล่านี้และเพิ่มประสิทธิภาพ (Hawkins & Shohet, 2012) ด้วยการตระหนักถึงขั้นตอนการพัฒนาของพี่เลี้ยงและปรับแต่งการแทรกแซงในการนิเทศให้ตรงกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป การนิเทศเพื่อการพัฒนาจะส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการปรับปรุงในสภาพแวดล้อมด้านการศึกษาศึกษา (Kilburg & Diedrich, 1997)

3.3 การนิเทศที่มุ่งเน้นโซลูชัน (Solution-Focused Supervision): การนิเทศที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหา โดยเน้นที่จุดแข็ง ทักษะ และแนวทางแก้ไข นำเสนอแนวทางที่มีคุณค่าในการจัดการกับความท้าทายเฉพาะที่พบในการศึกษา (Franklin, 2011) พี่เลี้ยงด้านการศึกษามักจะต่อสู้กับปัญหาต่างๆ เช่น การมีส่วนร่วมของนักเรียน การจัดการชั้นเรียน และการสอนที่แตกต่าง ซึ่งจำเป็นต้องมีแนวทางที่เน้นการปฏิบัติและมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Gingerich & Peterson, 2013) การนิเทศที่มุ่งเน้นโซลูชันช่วยให้พี่เลี้ยงระบุความสำเร็จใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ และพัฒนาโซลูชันที่สร้างสรรค์เพื่อเอาชนะอุปสรรคในการฝึกสอน (Franklin, 2019) ด้วยการมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่ใช้ได้ผลและขยายจุดแข็งของพี่เลี้ยง การนิเทศที่เน้นการแก้ปัญหาจะช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความยืดหยุ่น และประสิทธิผลของพี่เลี้ยงในการสนับสนุนการเรียนรู้และความสำเร็จของนักเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่าโมเดลนิเทศแต่ละแบบมอบประโยชน์และข้อมูลเชิงลึกที่แตกต่างกันสำหรับการฝึกสอนในด้านการศึกษา การนิเทศแบบไตร่ตรองส่งเสริมการไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณและการตระหนักรู้ในตนเองในหมู่พี่เลี้ยง การนิเทศเชิงพัฒนาสนับสนุนการเติบโตและความสามารถอย่างต่อเนื่องของพี่เลี้ยง และการนิเทศที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาช่วยให้พี่เลี้ยงสามารถระบุจุดแข็งและแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์เพื่อรับมือกับความท้าทายทางการศึกษา ด้วยการบูรณาการแนวทางที่หลากหลายเหล่านี้ สถาบันการศึกษาจะสามารถสร้างกรอบการนิเทศที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฝึกสอน และส่งเสริมผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับนักศึกษาและนักการศึกษา

บทสรุป

สรุปการค้นพบที่สำคัญ: การศึกษานี้สำรวจรูปแบบต่างๆ ของการนิเทศการฝึกสอน รวมถึงแนวทางแบบดั้งเดิมและร่วมสมัย และตรวจสอบการนำไปประยุกต์ใช้ในบริบททางการศึกษา โมเดลแบบดั้งเดิม เช่น การนิเทศแบบไตร่ตรองและพัฒนาการ เน้นการไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ การตระหนักรู้ในตนเอง และการเติบโตทางวิชาชีพในหมู่พี่เลี้ยง โมเดลเหล่านี้มอบกรอบการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับการสนับสนุนนักการศึกษาในการรับมือกับความซับซ้อนของการสอนและการเรียนรู้ นอกจากนี้ แนวทางร่วมสมัย เช่น การนิเทศที่มุ่งเน้นโซลูชันและการเปลี่ยนแปลงยังนำเสนอกลยุทธ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ในการจัดการกับความท้าทายเฉพาะในด้านการศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมของนักเรียนและการจัดการชั้นเรียน ด้วยการบูรณาการโมเดลนิเทศที่หลากหลาย

สถาบันการศึกษาจะสามารถสร้างกรอบการทำงานที่ครอบคลุมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกสอน และส่งเสริมผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับนักศึกษาและนักการศึกษา

ผลกระทบต่อแนวทางปฏิบัติและนโยบาย: ข้อค้นพบของการทบทวนนี้มีนัยหลายประการต่อการปฏิบัติและนโยบายในการศึกษา ประการแรก สถาบันการศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินการตามโปรแกรมกำกับดูแลการฝึกสอนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของนักการศึกษา ด้วยการให้พี่เลี้ยงมีการนิเทศแบบไตร่ตรอง การพัฒนา และมุ่งเน้นการแก้ปัญหา สถาบันสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกสอน และปรับปรุงผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนในท้ายที่สุด ประการที่สอง ผู้กำหนดนโยบายควรตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษาในการส่งเสริมการรักษาครู ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพการศึกษาโดยรวม การลงทุนในโครงการริเริ่มกำกับดูแลการฝึกสอนสามารถให้ผลประโยชน์ระยะยาวแก่ทั้งนักการศึกษาและนักเรียน ซึ่งนำไปสู่แนวทางการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและประสบการณ์ทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุง

ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษานิเทศการศึกษา: เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษานิเทศการศึกษา จำเป็นต้องมีความพยายามร่วมกันจากผู้นำด้านการศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย และผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกสอน สถาบันการศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของการบูรณาการการนิเทศการฝึกสอนเข้ากับโปรแกรมการฝึกอบรมครูและความคิดริเริ่มในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งรวมถึงการจัดเตรียมทรัพยากร โอกาสในการฝึกอบรม และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องสำหรับพี่เลี้ยงและหัวหน้างาน ผู้กำหนดนโยบายควรสนับสนุนให้รวมมาตรฐานและแนวปฏิบัติในการนิเทศการศึกษาไว้ในกรอบนโยบายการศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าการนิเทศการศึกษากลายเป็นลักษณะพื้นฐานของการปฏิบัติงานวิชาชีพในด้านการศึกษานอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกสอนควรร่วมมือกับนักการศึกษา ผู้บริหาร และผู้กำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนคุณค่าของการนิเทศการศึกษา และส่งเสริมการนำการนิเทศการศึกษาไปใช้อย่างแพร่หลายในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ด้วยการทำงานร่วมกัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะสามารถควบคุมพลังการเปลี่ยนแปลงของการนิเทศการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาศักยภาพและสนับสนุนความสำเร็จของผู้เรียนทุกคน

เอกสารอ้างอิง

- Bachkirova, T. (2011). *Developmental coaching: Working with the self*. McGraw-Hill Education (UK).
- Bachkirova, T., Cox, E., & Clutterbuck, D. (Eds.). (2014). *The Complete Handbook of Coaching*. SAGE Publications.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

- Barrett, M., & Brock, D. (2004). Coaching in Organizations: A Journey of Transformation. In M. Hughes, H. C. L. Ginnett, & G. Curphy (Eds.), **Leadership: Enhancing the Lessons of Experience (5th ed., pp. 485–498)**. McGraw-Hill.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership** (2nd ed.). Routledge.
- Berg, I. K. (1999). The varieties of constructivism: Multiple perspectives and directions for the future. **Journal of Systemic Therapies**, 18(2), 128-139.
- Bergquist, W. (2005). **Helping People Change: Coaching with Compassion for Lifelong Learning and Growth**. Praeger.
- Campbell, J. (2013). Understanding Supervision and the PhD: A Student Perspective. In L. McAlpine & C. A. Amundsen (Eds.), **Doctoral Education: Research-Based Strategies for Doctoral Students, Supervisors and Administrators (pp. 141–156)**. Springer.
- Carroll, M. (2006). **Handbook of counseling supervision**. Psychology Press.
- Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D. (2014). **The complete handbook of coaching**. SAGE.
- de Shazer, S. (1985). **Keys to solution in brief therapy**. W. W. Norton & Company.
- Eraut, M. (2007). **Learning from Other People in the Workplace**. Oxford University Press.
- Franklin, C. (2011). **Solution-focused brief therapy: A handbook of evidence-based practice**. Oxford University Press.
- Franklin, C. (2019). **Solution-focused coaching: Mentoring for change**. Routledge.
- Gingerich, W. J., & Peterson, L. T. (2013). Effectiveness of solution-focused brief therapy: A systematic qualitative review of controlled outcome studies. **Research on Social Work Practice**, 23(3), 266–283.
- Grant, A. M., & Stober, D. R. (2006). Toward a definition of wisdom. **Research in Human Development**, 3(2-3), 151-171.
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2007). **The coaching relationship: Putting people first**. Routledge.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). **Professional Capital: Transforming Teaching in Every School. Teachers** College Press.
- Hawkins, P., & Shohet, R. (2012). **Supervision in the helping professions (4th ed.)**. McGraw-Hill Education.

- Hawkins, P., & Smith, N. (2006). **Coaching, mentoring and organizational consultancy: Supervision and developmental dialogue**. McGraw-Hill Education.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research. **Review of Educational Research**, 81(2), 201–233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- Inskipp, F., & Proctor, B. (2001). Making the most of supervision. In P. L. Whitmore, D. Kauffman, & R. A. Hart (Eds.), **Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners (pp. 238-260)**. Routledge.
- Jarvis, P. (2006). **Towards a comprehensive theory of human learning**. Routledge.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). **Student Achievement through Staff Development**. (3rd ed.). Association for Supervision and Curriculum Development.
- Kilburg, R. R. (1996). Toward a conceptual understanding and definition of executive coaching. **Consulting Psychology Journal: Practice and Research**, 48(2), 134-144.
- Kilburg, R. R. (2000). **Executive coaching: Developing managerial wisdom in a world of chaos**. American Psychological Association.
- Kilburg, R., & Diedrich, R. (1997). The Long March: The evolution of training in professional psychology. **Professional Psychology: Research and Practice**, 28(2), 117-124.
- Knight, J. (2007). **Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction**. Corwin Press.
- Knowles, M. S. (1980). **The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy**. Cambridge Adult Education.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2014). **The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development**. Routledge.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2009). Experiential learning theory: A dynamic, holistic approach to management learning, education and development. In S. Armstrong & C. Fukami (Eds.), **Handbook of management learning, education and development (pp. 42-68)**. SAGE.
- Kolb, D. A., & Kolb, A. Y. (2009). The learning way: Meta-cognitive aspects of experiential learning. **Simulation & Gaming**, 40(3), 297-327.
- Lawrence, P. (2009). **Coaching and Mentoring: A Critical Text**. SAGE Publications.

- Lawrence, P., & O'Connell, B. (2016). **Coaching in three dimensions: Meeting the challenges of a complex world**. Routledge.
- McMahon, G. T., & Patton, W. (2002). Supervision: Reconsidering the Concept and Reclaiming Its Potential for Professional Practice. **Australian Journal of Guidance and Counselling**, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.1017/jgc.2011.23>
- Neimeyer, G. J., & Mahoney, M. J. (1995). **Constructivism in psychotherapy**. American Psychological Association.
- Passmore, J., & Fillery-Travis, A. (2011). Coaching psychology: Meta-theoretical perspectives and applications in multi-cultural contexts. In S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), **Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners** (pp. 54-77). Routledge.
- Passmore, J., & Lai, Y. (2019). Supervision: A relational approach. In S. Palmer & T. Whybrow (Eds.), **The Handbook of Coaching Psychology: A Guide for Practitioners** (2nd ed., pp. 105-120). Routledge.
- Raelin, J. A. (2008). **Work-Based Learning: Bridging Knowledge and Action in the Workplace**. Jossey-Bass.
- Schön, D. A. (1983). **The reflective practitioner: How professionals think in action**. Basic books.
- Schon, D.A. (1983). **The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action**. Basic Books, New York.
- Stober, D. R., & Grant, A. M. (2006). **Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients**. John Wiley & Sons.
- Stoltenberg, C. D., & Delworth, U. (1987). **Supervising Counselors and Therapists: A Developmental Approach**. Jossey-Bass.
- Stout-Rostron, S. (2012). **Business coaching international: Transforming individuals and organizations**. Karnac Books.
- Stout-Rostron, S. (2014). **Integrative coaching: An expanded view of coaching**. Routledge.
- Sutherland, P. (1992). **Cognitive development today: Piaget and his critics**. London: Paul Cuapman.