

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนำอะคิตะโมเดลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

Leadership of School Administrators Towards

Effective Implementation of the Akita Model

จรีพร โชติพิบูลย์ทรัพย์ (Jareeporn Chotipiboonsub)

ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Retirement government officer, Sukhothai Thammathirat Open University

Received: March 24, 2022, Revised: May 7, 2022, Accepted: May 14, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการนำอะคิตะโมเดลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอะคิตะโมเดลเพื่อถ่ายทอดสู่ทีมงานได้ละเอียดถูกต้องทั้งปรัชญา แนวคิด หลักการ ธรรมชาติผู้เรียน วิธีและการสอนเชิงรุก การวัดและประเมินผล และแนวปฏิบัติที่ดีจากสถานศึกษาที่ปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพ 2) ชักจูงและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลแก่ครูผู้สอนปรับบทบาทโดยให้เด็กนักเรียนเป็นผู้นำการเรียนรู้ ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน กระตุ้นและจูงใจให้ผู้เรียนสนุกสนานและมีความคิดเป็นของตนเอง 3) สร้างทีมผู้สอนที่มีประสิทธิภาพโดยกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลให้เป็นรูปแบบและทิศทางเดียวกัน 4) ให้ความรู้และฝึกทักษะการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลแก่ครูผู้สอนให้เข้าใจการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลโดยการมีส่วนร่วมทั้งนักเรียน ครูผู้สอน ครอบครัวและชุมชน 5) ทำความเข้าใจผู้ปกครองและชุมชน สร้างปฏิสัมพันธ์ ถ่ายทอด เผยแพร่หลักการ แนวคิด แนวการสอนเชิงรุก ให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นของผู้ปกครองและชุมชน 6) สร้างระบบส่งเสริมและจูงใจทีมผู้สอนโดยกำหนดเป็นนโยบาย บรรจุในแผนงาน มีเป้าหมายที่ชัดเจน จัดสรรทรัพยากรสนับสนุน กำหนดให้การสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) ขับเคลื่อนให้มีการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ 8) สร้างบรรยากาศเปิด สร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมผู้สอน มีการดูแล ให้คำปรึกษา ให้คำชื่นชม ให้กำลังใจ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้รางวัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา อะคิตะโมเดล การสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล

ABSTRACT

This article aims to present the leadership concepts of school administrators in implementing the Akita Model effectively, which are: 1) Have the vision and knowledge of the Akita Model conveyed to the team in detail and communicated correctly in terms of philosophy, concepts, principles, nature of learners, teaching methods and processes measurement and evaluation and good practices from educational institutions that have performed effectively; 2) Induce and create a positive attitude towards teaching the Akita Model to teachers to adjust the role of students as

learning leaders, set clear goals, stimulate and motivate learners to have fun and have their own ideas; 3) Build an effective team of teachers by encouraging them to collaborate in teaching in one style and direction; 4) Educating and practicing Akita Model teaching skills for teachers to understand participatory learning management for both teachers, family and community; 5) Understanding parents and communities, parallelism: Understanding, creating, conveying, disseminating principles, concepts, and active teaching approaches to see that the school belongs to the commons of parents and the community; 6) Create a system to promote and motivate the teaching team by setting a policy, packaged in plans have a clear goal allocate supporting resources, designate active teaching management as a measure of operator success and part of performance evaluation; 7) Driving active teaching and continuous development; And 8) Create an open atmosphere, build morale and morale for the teaching team, provide care, give advice, give appreciation and encouragement, organize learning exchange activities and reward.

Keywords: Leadership, School Administrators, Akita Model, Akita Active-Learning Model

บทนำ

จากผลการติดตามการประเมินแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 – 2559 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ที่ได้ศึกษาปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับพบจุดอ่อนของระบบรวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย จึงส่งผลให้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดถึงความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ จึงส่งผลให้วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษามุ่งไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Program for International Student Assessment: PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น อีกทั้งยังมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละของสถานศึกษาขนาดเล็กที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอก ลดลง มีระบบการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน รวมทั้งมีกลไกส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้หากมองในมุมดังกล่าวจะพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะรองรับบทบาทของการบริหารสถานศึกษาให้ผู้เรียนบรรลุขีดความสามารถซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยผลักดันการสอน แผนการสอน รวมทั้งวิธีการสอนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินสถานศึกษาให้ได้

หากมองสภาพการณ์จริงในด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาซึ่งต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก โดยเพิ่มคุณภาพการศึกษา ซึ่งปัญหาบทบาทของครูและปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้เอาเพียงหนังสือหรือวิชาการทำให้เด็กขาดการศึกษาที่สำคัญในด้านอื่น ๆ การเน้นแต่เนื้อหาที่ย่อมทำให้ย่อนยานในทางความคิด การพูดถึงแค่เนื้อหาที่ย่อมทำให้ละเลยคุณค่าและความดีงามต่าง ๆ ในชีวิต การหมกมุ่นอยู่กับเนื้อหาและวิชาการ ย่อมทำให้ขาดการฝึกฝนการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการแก้ปัญหาของสิ่งแวดล้อม และที่ร้ายกว่านั้นก็คือ เนื้อหาที่เรียนกันในโรงเรียนนั้น ส่วนมากเป็นปัญหาที่ตายแล้วล้าหลัง และไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกของสังคมและของชีวิตที่เด็กนักเรียนจะต้องเผชิญแล้วอีกด้วย (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2561, น. 122)

ดังนั้นเพื่อให้การยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานที่ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญเชิงรุก ในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาดังที่ได้พบแนวคิดการสอนแบบบะคิตะโมเดล เป็นที่น่าสนใจในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการบริหารจัดการให้มีวิธีการสอนเชิงรุกของจังหวัดอะคิตะ ประเทศญี่ปุ่นที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ให้ผู้เรียนได้คิดหาวิธีการแก้ปัญหาผ่านการอภิปรายกันเป็นกลุ่ม ผู้เรียนทุกคนจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเกี่ยวกับหัวข้อการเรียนรู้ที่ตนกำหนดขึ้นเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนที่สูงขึ้นได้

แนวคิดอะคิตะโมเดล

ความเป็นมา

การสอนเชิงรุกแบบบะคิตะโมเดลเป็นแบบการจัดการสอนของเมือง AKITA ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 2003 หลังจากเกิดปรากฏการณ์ “PISA SHOCK” คือ ระดับคะแนนสอบโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Program for International Student Assessment: PISA) ของประเทศญี่ปุ่นลดลง โดยเฉพาะวิชาความเข้าใจด้านคณิตศาสตร์ ที่ลดไปอยู่ลำดับที่ 6 และวิชาความสามารถในการอ่านลดไปอยู่ลำดับที่ 14 จากประเทศที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 41 ประเทศ กระทรวง ศึกษาธิการของประเทศญี่ปุ่น จึงได้เริ่มดำเนินการสำรวจสถานการณ์การเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2007 เพื่อที่จะวัดระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและประเมินสถานการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในประเทศญี่ปุ่น หลังจากนั้นมาเมือง AKITA ได้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยประยุกต์การเรียนรู้แบบสืบเสาะ (Inquiry based Learning) ร่วมกับแนวคิดในการพัฒนาการเรียนรู้เชิงรุก และจากผลการสำรวจตามแนวทางการประเมินของ PISA กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นในประเทศญี่ปุ่นที่เริ่มทำในปี ค.ศ. 2007 จนถึง ค.ศ. 2016 พบว่าจังหวัดอะคิตะ มีผลการเรียนอยู่ในระดับสูงสุดของประเทศ โดยเฉพาะความสามารถในการประยุกต์ใช้ของนักเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

การศึกษานำร่องและการนำมาใช้ในประเทศไทย

สำหรับสถานศึกษาในประเทศไทยที่ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาได้ถอดประสบการณ์อะคิตะโมเดลมาขยายผลวางแผนตั้งแต่ระดับประเทศจนถึงระดับสถานศึกษาแล้วได้ผลดี (สุภัทร จำปาทอง, 2562) ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้มีความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และคณะกรรมการการศึกษาแห่งจังหวัดอะคิตะ ประเทศญี่ปุ่น โดยดำเนินการต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกิจกรรมในชั้นเรียนของโรงเรียนนำร่อง 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนราชมนตรี โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ ฯ โรงเรียนประชาอุปถัมภ์ และโรงเรียนเบญจมราชานุสรณ์ เทศบาลนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่ช่วงกลางปี 2560

โดยหลักการสำคัญของการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผลักดันการบริหารจัดการให้เกิดการสอนเป็นรูปธรรมจริงได้นั้น ประกอบไปด้วย 3 หลักการสำคัญคือ 1) การเรียนรู้อย่างลึกซึ้งที่มุ่งให้ผู้เรียนค้นพบและแก้ปัญหาด้วยตนเองด้วยหลัก “เรียนรู้ ประยุกต์ ค้นหา” 2) การเรียนรู้เชิงสนทนาเพื่อขยายความคิดของตนเองให้กว้างและลึกด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและโลกภายนอก และ 3) หลักการให้ผู้เรียนรู้จักคาดการณ์ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ ทบทวนกิจกรรมเรียนรู้ของตนเองและนำไปสู่การเรียนรู้ขั้นตอนต่อไปแบบการเรียนรู้เชิงรุก

สำหรับขั้นตอนของอะคิตะโมเดลประกอบไปด้วยกิจกรรม 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนแรก เป็นขั้นตอนการจัดการเรียนให้มีการตั้งข้อสังเกตในการเรียนรู้ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบ Active Learning โดยหัวข้อการเรียนรู้ต้องมีความน่าดึงดูด น่าสนใจ ซึ่งมีครูเป็นผู้ตั้งคำถามในการกระตุ้นความน่าสนใจ กระตุ้นให้คิดโดยใช้ความรู้และทักษะที่ได้ติดตัวมาจากการเรียนรู้ที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ครูต้องพิจารณาเนื้อหาของหัวข้อการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนตระหนักเองว่าควรสนใจอย่างไร และให้ผู้เรียนคาดคะเนประมาณเวลาและวางแผนขั้นตอนในการหาคำตอบตามข้อสังเกตที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่สอง ขึ้นมาความคิดของตัวเอง เงื่อนไขสำคัญที่จะจัดการสอนให้เป็นเชิงรุกได้คือ การทำให้ผู้เรียนมีความคิดเป็นของตัวเอง ซึ่งครูจะต้องปรับทั้งเวลา การเตรียมคำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดรวมทั้งการใช้เครื่องมือช่วยคิดเพื่อให้ผู้เรียนสามารถจัดระเบียบความคิดให้เข้าใจง่าย

ขั้นตอนที่สาม คือ ขั้นอภิปรายกันเป็นคู่หรือเป็นกลุ่มด้วยการเรียนรู้แบบให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการจัดการเรียนเพื่อเพิ่มทักษะการแก้ปัญหา เปรียบเทียบความคิดที่ได้จากการคิดด้วยตนเอง แล้วจึงแบ่งกลุ่มเพื่ออภิปรายหาวิธีการแก้ปัญหาพร้อมกัน การปรับแก้ความคิด ให้คำแนะนำในจุดที่ผิดและการยอมรับในจุดต่างซึ่งทำให้เกิดการคิดพิจารณาหลากหลายมุมมอง

ขั้นตอนสุดท้าย คือ ขั้นทบทวนเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ซึ่งจัดการเรียนให้มีการใช้สมุดจดบันทึกหรือเขียนกระดานจะทำให้มองเห็นกระบวนการคิด จะช่วยให้จดจำเนื้อหาการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น (เฉลิมชัย มนุสวต, 2561) โดยการจดบันทึกหรือเขียนลงบนกระดานเป็นการแสดงลำดับขั้นตอนการคิดของผู้เรียนในหนึ่งชั่วโมงและสามารถแสดงความเชื่อมโยงความคิดให้เห็นได้อย่างเด่นชัด

ส่วนการประเมินการพัฒนาการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผลักดันให้ครูสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการประเมินตนเองหรือการประเมินโดยเพื่อนครูโดยประเมินความเหมาะสม (ชวลิต ชูกำแหง, 2561, น.18) ได้แก่ การเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสม การกำหนดหัวข้อ

การเรียนรู้ การตั้งคำถาม การจัดสรรเวลาสำหรับคิด การสังเกตและทำความเข้าใจความคิด รูปแบบของการอภิปราย แนวทางในการอภิปราย การสรุป การทบทวน การเขียนกระดาน และการบันทึกเตือนความจำ

การสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลซึ่งเป็นประสบการณ์การเรียนรู้การนำการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลมาใช้ในประเทศไทยที่เริ่มต้นและเป็นต้นแบบการเรียนรู้ในโรงเรียนไทย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนในชั้นเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล โดยบริหารให้ครูสามารถแบ่งเวลาภายในหนึ่งคาบเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างการตั้งคำถาม การแสวงหาคำตอบทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล รวมทั้งการลงมือปฏิบัติ เช่นเดียวกับกรณีศึกษาของจังหวัดอะคิตะ ประเทศญี่ปุ่น

ดังจะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนตั้งแต่ระดับประเทศ เขตพื้นที่ การศึกษา และระดับสถานศึกษามีความสอดคล้องกันอย่างต่อเนื่อง สามารถนำมาปรับใช้ในการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลในชั้นเรียนภายใต้ 4 ขั้นตอนได้ คือ สังเกต คิดเอง อภิปราย ทบทวน แล้วจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ซึ่งพิจารณาจากผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา 2561 ดีกว่าปีการศึกษา 2560 ทั้งด้านภาษา คำนวณ เหตุผล และภาพรวมความสามารถทั้ง 3 ด้าน และส่งผลกระทบต่อทั้งด้านผู้สอนได้ร่วมกันระดมความคิดเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะใช้สอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล มีความกระตือรือร้นในการสอนแบบอะคิตะโมเดล (พนิดา อุสายพันธ์, 2562)

อีกทั้งผลงานวิจัยของสุภาพร พิมพิบุษมา (2561) ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้วิธีการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล พบว่าประสิทธิภาพการวัดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยประยุกต์ใช้การสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มตัวอย่างมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากคะแนนแบบทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และยังพบอีกว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการจัดการสอนแบบอะคิตะโมเดลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

หากมองในส่วนของความเป็นไปได้ในการรับแนวคิดการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลมาใช้ในสถานศึกษาในประเทศไทยซึ่งได้ทำการศึกษา (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, เฉลิมชัย มนุเศวต, และ วาสนา วิสฤตาภา (2562, น. 93) จากนักการศึกษา นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ได้ให้ข้อคิดเห็นโดยเห็นว่าการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลเป็นการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น มีกระบวนการสอนและเทคนิคการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลที่ดีมาก ผู้เรียนสนุกสนาน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างทั่วถึง วิธีการสอนเป็นขั้นตอน อีกทั้งยังเห็นด้วยและสนใจที่จะนำกระบวนการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลมาลองประยุกต์ใช้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย

ดังนั้นหากนำมาใช้ในสถานศึกษาในประเทศไทยจะสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยมีปัจจัยความสำเร็จที่ทำให้การสอนได้ผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น 5 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือของครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น ความร่วมมือระหว่างองค์กรทางการศึกษาที่มีความเข้มแข็ง บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาที่มีแนวความคิดเชิงรุกในการพัฒนาการศึกษา และการใช้การสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลมาใช้ในสถานศึกษาในประเทศไทยจะสามารถช่วยพัฒนาประสิทธิภาพให้สูงขึ้น (กฤติเดช สุขสาร, 2562, น. 22) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้จักโครงการให้ละเอียดยิ่งขึ้น เรียนรู้และทำความเข้าใจตามสภาพจริง ทดลองปฏิบัติโดยทำไปประเมินไป (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, เฉลิมชัย มนุเศวต, และ วาสนา วิสฤตาภา, 2562, น. 93)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำการทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (รัตนา แสงบัวเผื่อน, 2562) มีนโยบายส่งเสริมการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่หลากหลายรูปแบบ เร่งพัฒนาครูให้รู้จักสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมกับผู้เรียน และพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเข้าใจและสนับสนุนครูในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนที่ทันสมัย และปรับใช้แนวคิดใหม่ ๆ เข้ามาออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับต้องมุ่งเน้นส่งเสริมและพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

การนำรูปแบบการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลมาใช้ อาจมองดูเป็นเรื่องใหม่สำหรับสถานศึกษา โดยเฉพาะครูที่เคยชินกับการสอนแบบดั้งเดิม หากเป็นนโยบายที่มาจากส่วนกลาง ก็คงไม่ยากที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้อำนาจการบริหารจัดการให้ปฏิบัติได้ แต่หากผู้บริหารและคณะครูมีความเห็นพ้องกันว่า ควรจะพิจารณานำการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลมาใช้ในโรงเรียน อาจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Northhouse, 2017 : 1) ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจได้เป็นอย่างดี โดย Lambert (2003) เสนอว่าผู้นำต้องทำอะไร เพื่อให้เกิดกิจกรรมใดหรือทำกิจกรรมกับใคร และเพื่อนำกิจกรรมนั้นไปไปสู่เป้าหมายอะไร คำตอบคือการบริหารจัดการให้เกิดการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลในชั้นเรียน โดยชักจูง ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้คณะครูผู้สอนทำงานกันเป็นทีมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้น Caldwell (2000) จึงเสนอว่าในการบริหารจัดการงานด้านการศึกษา โดยต้องการนักบริหารที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาสูงซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นนักบริหารที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านศึกษามุ่งสู่จุดหมายของการจัดการศึกษา ในการสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุดตามศักยภาพขององค์กร

การผลักดันของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการนำวิธีการสอนใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างเช่นการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล ผู้บริหารและครูจะต้องปรับเปลี่ยนเป็นการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) การร่วมพัฒนาสมรรถนะในการเรียนรู้ของผู้เรียน การเน้นการให้โอกาสผู้เรียนในการสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ และการปฏิบัติจริงได้ การจัดหาเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ การพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน และการพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารโดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้ทันยุคสมัย (ธีระ รุญเจริญ, 2560) ซึ่งสถานศึกษา ซึ่งอาจใช้หลักพื้นฐานของการบริหาร ได้แก่ การวางแผนงาน การมอบหมายงานและสั่งการ การประสานงาน การติดตามการปฏิบัติการสอน การประเมินและปรับปรุงงาน หรือการบริหารโดยใช้วงจรคุณภาพของเดมมิงอันได้แก่ Plan Do Check Act (PDCA) ในการนำการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและทีมงานเกิดประสิทธิผล

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้กระบวนการทีมงาน โดยเฉพาะการใช้ภาวะผู้นำทีมงานระดับปฏิบัติการแก่ครูผู้ทำการสอนให้ได้รับรู้และเข้าใจเทคนิคการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล เพราะผู้มีภาวะผู้นำทีมงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะมีบทบาทหน้าที่ในการนำกระบวนการทีมงานให้ขับเคลื่อนไปให้เกิดประสิทธิผล (จิรพร โชติพิบูลทรัพย์, 2559) ด้วยบทบาทในการนำให้สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน กระตุ้นให้สมาชิกในทีมงานเต็มใจทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมาย มีการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน มอบหมายแบ่งสรรหน้าที่แก่สมาชิกได้อย่างเหมาะสมด้วยความรับผิดชอบ ประเมินติดตามให้คำปรึกษาหรือชี้แนะเพื่อ

แก้ไขหรือปรับปรุงการทำงาน เปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานอย่างมีเหตุผลในบรรยากาศเปิด ให้กำลังใจ ชมเชย เสริมแรงแก่สมาชิกทีมงาน เป็นการทำหน้าที่เสมือนเป็นโค้ชที่นำทีมไปสู่ความสำเร็จ โดยการสร้างความยึดมั่นผูกพันในทีม กระตุ้นจิตใจสมาชิกทีมผู้สอน จัดการประสานงาน และช่วยให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยน แบ่งปันความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (ชูชัย สมितिไกร, 2557, น. 376) ซึ่งเบญจมาศ นิลกำแพง, เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต, และกาญจนา บุญภักดี (2564) พบว่า องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การร่วมมือ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร บรรยากาศที่ดี การประเมินผล และ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจึงขอเสนอในแต่ละประเด็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำอะไรด้วยการใช้ภาวะผู้นำทีมงาน เพื่อให้มีการสอนเชิงรุกแบบอศิตะโมเดลในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางเดียวกัน ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอศิตะโมเดล

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ในการสอนเชิงรุกแบบอศิตะโมเดลที่ชัดเจน ที่เห็นประโยชน์อย่างแท้จริง โดยมองไปถึงความสำเร็จในอนาคตที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว และขับเคลื่อนให้เกิดการกำหนดแผนกลยุทธ์ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่เป็นการทำตามกระแสนิยม แต่แล้วก็ยกเลิกไปในที่สุด

การนำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สามารถทำให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (ชูชัย สมितिไกร, 2557, น. 403) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเกิดจากการที่ผู้นำและผู้ตามได้กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการใช้ศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาอย่างเต็มที่

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งในการจัดการสอนเชิงรุกแบบอศิตะโมเดลเพื่อการถ่ายทอดสู่ทีมงานได้อย่างละเอียดและถูกต้อง ถึงแม้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต้องเป็นผู้ปฏิบัติการสอน แต่จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการสอนตามโมเดลนี้ได้อย่างลึกซึ้งตั้งแต่ปรัชญา แนวคิด หลักการ ธรรมชาติของผู้เรียน และพัฒนาการในวัยเรียน ชุมชน วิธีและกระบวนการสอนเชิงรุกแบบอศิตะโมเดล การวัดและประเมินผล ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าทั้งงานวิจัยและการปฏิบัติที่ดีของผู้สอนแห่งอื่น ทั้งนี้ เพื่อจะยึดเป็นหลักในการบริหารการสอนเชิงรุกแบบอศิตะโมเดล และการนำเสนอแก่ทีมผู้สอนได้อย่างชัดเจน สามารถสร้างความเข้าใจ สามารถจัดการอบรมได้อย่างเหมาะสม และเมื่อมีการปฏิบัติการสอนจริง ก็จะสามารถนิเทศ ติดตาม และให้คำปรึกษาแก่ทีมผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การชักจูงและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการสอนเชิงรุกแบบอศิตะโมเดลแก่ครูผู้สอน

ในการจัดการสอนของจังหวัดอศิตะ ประเทศญี่ปุ่น ที่พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ผู้สอนและผู้เกี่ยวข้องไม่ได้คิดว่าเป็นการสร้างวิธีการสอนแบบใหม่แต่เป็นการให้ความร่วมมือร่วมใจกันยกระดับคุณภาพการสอนให้ดียิ่งขึ้น (กฤติเดช สุขสาร, 2562, น. 21) ครูจึงต้องตระหนักว่าหน้าที่ของครูคือต้องยกระดับคุณภาพการศึกษาของเด็กตลอดเวลา และต้องปรับทัศนคติในการสอนต้องให้เด็กดำเนินการกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนแทนครูครูต้องปรับบทบาทต้องทำให้เด็กอยากรู้ด้วยตนเองต้องตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, เฉลิมชัย มนุเศวต, และ วาสนา วิสฤตภา, 2562, น. 99)

ภาวะผู้นำในการชักจูงและสร้างทัศนคติเป็นกุญแจสำคัญในการนำการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, น. 91) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสามารถชักจูงและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการสอนเชิงรุกอศิตะโมเดลแก่ครูผู้สอนโดยต้องปรับทัศนคติครูในการจัดการสอนที่ต้องให้เด็กดำเนินการกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนแทนครู

ครูต้องปรับบทบาท ต้องทำให้เด็กอยากรู้ด้วยตนเอง ต้องตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน อีกทั้งภาวะผู้นำโดยเฉพาะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการทำงานเป็นทีมก็มีส่วนสำคัญที่จะกระตุ้นการสร้างบรรยากาศและสร้างแรงจูงใจให้ครูคล้อยตามได้อย่างจริงจัง

3. การสร้างทีมผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ

ในกระบวนการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะในสถานศึกษาที่จัดให้มีการสอนเชิงรุกแบบอะคิเตโมเดลนั้นหัวใจสำคัญ คือการร่วมแรงร่วมใจทุกภาคส่วนของสถานศึกษาในการจัดการสอนที่ไม่ใช่เป็นการสอนของครูเป็นรายบุคคลตามแนวทางของแต่ละบุคคล แต่จะต้องสอดคล้องกันเป็นทีมเป็นแนวทางเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างทีมผู้สอนที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะทักษะในการเป็นสมาชิกทีมหรือผู้สอนที่ดี (จรีพร โชติพิบูลย์ทรัพย์, 2559) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีหลักการในการทำงานที่ชัดเจน มุ่งเป้าหมายองค์กรเป้าหมายงาน และตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเป็นที่ตั้ง มิใช่ตัดสินใจตามสถานการณ์ ตามกระแส หรือตามอำเภอใจเป็นที่ตั้ง ซึ่งจะทำให้ทีมผู้สอนขาดความเชื่อใจ ขาดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังต้องวางแผนปฏิบัติการตรวจเยี่ยมสมาชิกทีม การจัดหรือนัดประชุมและให้ดำเนินการได้อย่างสม่ำเสมอให้มีการกำหนดระยะเวลาการตรวจติดตาม กำกับหรือดูแลตามที่ได้มีการนัดหมายกันไว้เพื่อทีมผู้สอนจะได้เก็บรวบรวมข้อมูล ประเด็นคำถาม หรือปัญหาไว้คอยสอบถามข้อคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ในคราวเดียวกัน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาไม่พึงแอบไปดูการทำงานของทีมผู้สอนโดยที่เขาไม่รู้ตัวเพราะทีมผู้สอนอาจคิดว่าจ้องจะจับผิดหรือเล่นที่เพลออันเป็นการแสดงความจริงใจในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน และโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าเรื่องใดผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นคนตัดสินใจ เรื่องใดที่ทีมผู้สอนสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้และขอบเขตของการตัดสินใจว่ามีมากน้อยเพียงใด ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดกรอบนโยบายและการปฏิบัติหน้าที่ของทีมผู้สอนให้ชัดเจนด้วยเช่นกัน

4. การให้ความรู้และฝึกทักษะการสอนเชิงรุกแบบอะคิเตโมเดลแก่ทีมผู้สอน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเร่งให้มีการพัฒนาครูและทีมงานให้เข้าใจการจัดการเรียนแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งมีทักษะในการสอนตามโมเดลนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจและฝึกทักษะให้ทีมผู้สอนมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติการสอนได้จริง อย่างไรก็ตาม นอกจากจะมุ่งให้ความรู้แก่ครูผู้สอนแล้ว ยังต้องมุ่งสร้างทัศนคติ สร้างความตระหนักให้เห็นความสำคัญของการสอนเชิงรุกแบบอะคิเตโมเดลรวมทั้งบทบาทของครูผู้สอนที่เปลี่ยนไปและบทบาทของผู้เรียนที่มีมากขึ้น รวมทั้งมุ่งฝึกปฏิบัติเพื่อให้มีทักษะในการสอน เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทั้งที่ปัญญา ทัศนคติ และพฤติกรรม (ชูชัย สมธิโก, 2557, น. 219) ทั้งนี้ อาจใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการที่มีการประเมินผลการอบรม มีการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีทักษะและประสบการณ์ในการสอนตามโมเดลนี้ด้วย

5. การทำความเข้าใจกับผู้ปกครองและชุมชน

เนื่องจากการจัดการสอนเชิงรุกแบบอะคิเตโมเดลจะต้องอาศัยปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการสอน ได้แก่ ครูผู้สอน ครอบครัวและชุมชน ความร่วมมือของหน่วยการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้อง การขับเคลื่อนงานศึกษานิเทศก์เชิงรุก รวมถึงความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษา และการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตามแนวทางการสอนเชิงรุกแบบอะคิเตโมเดล ซึ่งต้องการความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการขับเคลื่อนพัฒนาไปพร้อมกัน ในแง่การอบรมและพัฒนาเพื่อให้การจัดการสอนเชิงรุกตามแนวอะคิเตโมเดลเกิดประสิทธิผลสูงสุดผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้าง

ปฏิสัมพันธ์รวมทั้งถ่ายทอดและเผยแพร่ทั้งหลักการ แนวคิด หรือแนวปฏิบัติ โดยทำความเข้าใจให้เกิดอย่างถ่องแท้กับ ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อให้เกิดการร่วมสนับสนุนและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงลึกให้เกิดแก่นักเรียนได้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตนเองโดยสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างมั่นใจอันส่งผลที่ดีต่อการเรียน การสอนให้ผู้ปกครองและชุมชนโดยแวดล้อมได้เข้าใจอย่างถ่องแท้และแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนคือส่วนของพวกเราทุกคนที่จะร่วมกันผานความร่วมมือกัน อาจจะใช้วิธีการประชุมผู้ปกครองและชุมชน การประชาสัมพันธ์สู่ชุมชนเพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจขับเคลื่อนประสานแนวทางยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเฉพาะผู้เรียนให้เกิดขึ้นอย่างจริงจังให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

6. สร้างระบบส่งเสริมและจูงใจทีมผู้สอน

นอกจากการสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัลและสิ่งตอบแทน อันเป็นพื้นฐานทั่วไปในการจูงใจแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาอาจพิจารณาใช้กลยุทธ์การจูงใจด้วยรูปแบบการจัดการที่เหมาะสม (ชูชัย สมितिไกร, 2557, น. 286) โดยต้องเป็นนักสนับสนุนรวมทั้งวางนโยบายและผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง ชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดให้การสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลเป็นนโยบายและบรรจุในแผนงาน มีเป้าหมายและขอบเขตที่ชัดเจน โดยจะต้องจัดทรัพยากรด้านต่าง ๆ สนับสนุนเพื่อให้ทีมผู้สอนสามารถจัดการสอนได้ตามเป้าหมาย อีกทั้งยังต้องมีการกำหนดระบบการประเมินผลการดำเนินงานให้ถูกต้องเหมาะสม โดยกำหนดกระบวนการจัดการสอนและพฤติกรรม การสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จสำหรับที่ผู้ปฏิบัติการสอน ให้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ และให้สามารถนำผลงานการสอนเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

7. ขับเคลื่อนให้มีการเรียนการสอนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารสถานศึกษาพึงสร้างการทำให้เกิดกระบวนการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลจริงในชั้นเรียนโดยการ บริหารการสอน เช่น ให้ทีมผู้สอนวางแผนการสอน ทำแผนการสอน สร้างสื่อ กำหนดกิจกรรม และการประเมินผล การเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในชั้นเรียนตลอดภาคการศึกษา ขณะเดียวกันจัดให้มีการนิเทศทั้งโดย ผู้บริหารสถานศึกษาและโดยศึกษานิเทศก์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ในการจัดการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลให้แก่ทีมผู้สอนด้วยวิธีการที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นความรู้และทักษะใหม่ที่ทีมผู้สอนจะต้องปฏิบัติไปและเรียนรู้ ไป จนมีการปฏิบัติที่ถูกต้องสอดคล้องกับหลักการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล และควรจะต้องมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และต่อยอดให้เกิดความยั่งยืน

ในการบริหารสถานศึกษาให้มีการจัดการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลที่ยั่งยืนนั้น การสร้างความตระหนักให้ เกิดแก่ครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้มองว่าเป็นโครงการใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การสอน การคิดกิจกรรมร่วมกัน การอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในชั้นเรียนของครูอย่าง สม่ำเสมอ ถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด รวมทั้งมีการติดตามและประเมินการปฏิบัติอย่างเป็น ระบบ อาจใช้วงจรคุณภาพของเดมมิง PDCA อย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ครูมีการตื่นตัว มีทักษะในการจัดการสอนเชิงรุก แบบอะคิตะโมเดลในมาตรฐานเดียวกัน ทำให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ (ยุวดี อยู่สบาย และศิรินยา พิพัฒน์ศรีสวัสดิ์, 2562, น. 3) เพื่อทำให้เห็นผลเชิงการปฏิบัติการที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นหัวใจสำคัญของการ พัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน (กฤติเดช สุขสาร, 2562, น. 21)

และเมื่อดำเนินการสอนไปแล้วระยะหนึ่ง เมื่อครูมีประสบการณ์มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจัดให้มีการจัดการการเรียนรู้ (Knowledge Management) ที่เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียนซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวของครูผู้สอนมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ครูทุกคนในโรงเรียนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธร สุนทรายุทธ, 2553, น. 226)

8. การสร้างบรรยากาศเปิดและการสร้างขวัญกำลังใจแก่ทีมผู้สอน

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นแบบเปิดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่มีต่อผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานที่สำคัญบางประการ คือ มีสื่อสารที่ดี มีบรรยากาศเป็นมิตร และมีสภาพการทำงานที่ดี (ธร สุนทรายุทธ, 2553, น. 170) โดยผู้นำจึงควรวางระบบการสร้างขวัญและกำลังใจทีมงานได้แก่ครูผู้สอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลที่ดีและสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน จัดให้ทีมผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีการสื่อสารอย่างมีสัมพันธภาพและมีส่วนร่วม เช่น ระดมความคิดที่หลากหลาย มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสอน เป็นต้น และเมื่อมีการจัดการสอนในระยะเวลาหนึ่ง จะเป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการสอนตามโมเดลนี้ รวมทั้งการวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็งเพื่อปรับปรุง พัฒนา และต่อยอด ขยายผลต่อไปนอกจากนี้ ยังจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจโดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ระหว่างทีมผู้สอน ให้การดูแลใกล้ชิด ให้คำแนะนำปรึกษา ให้คำชื่นชม ให้กำลังใจต่อทีมผู้สอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล ซึ่งจะมีผลในทางจิตวิทยาให้ทีมผู้ปฏิบัติการสอนสามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีขวัญและกำลังใจเท่านั้น และจัดสภาพการทำงานที่ดี ทั้งทางด้านกายภาพและทางจิตใจ เช่น การสนับสนุนทรัพยากร การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงผลงานการจัดการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล มีการให้รางวัลในรูปแบบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

บทสรุป

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำอะคิตะโมเดลมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติในการมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ การจัดการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล จึงเป็นรูปแบบที่สนองต่อการมุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานโดยเฉพาะเป็นรูปแบบของการนำปัญหามาเป็นฐานในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นรูปแบบการศึกษาที่สอดคล้องต่อการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาที่จัดการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลซึ่งประกอบด้วย 3 หลักการสำคัญคือ การเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง การเรียนรู้เชิงสนทนา และการให้ผู้เรียนรู้จักคาดการณ์ในหลักการเรียนรู้ตามแบบ Active Learning ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการจัดการศึกษาให้มีกิจกรรม 4 ขั้นตอนได้แก่ขั้นตั้งข้อสังเกต ขั้นมีความคิดเป็นของตนเอง ขั้นอภิปราย และขั้นทบทวน รวมทั้งจัดให้มีการประเมินการพัฒนาการสอน จากหลักการและขั้นตอนการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลจึงเป็นภาระที่สำคัญอย่างยิ่งว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อกระตุ้นให้ครูและผู้เกี่ยวข้องได้มีการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเองจะต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งในการจัดการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดลเพื่อการถ่ายทอดให้ทีมผู้สอนได้เข้าใจอย่างถ่องแท้อย่างละเอียดถูกต้อง การต้องนำให้ครูและทีมงานได้ปรับเปลี่ยน Mind Set เพื่อการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม การต้องนำทีมงานในการวางแผนการบริหารการศึกษาที่ดี การเป็นผู้สนับสนุนและผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ การประเมินระบบการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะโมเดล การสร้าง

ขวัญและกำลังใจให้แก่ทีมผู้สอน และการมีภาวะผู้นำในการสร้างบรรยากาศให้ครูและทีมงานมีการพูดคุยเพื่อการปรับปรุงและประสานการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กฤติเดช สุขसार. (2562). การประยุกต์ใช้การสอนเชิงรุกอาศัยโมเดลในโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(4), 18-23.
- จริพร โชติพิบูลย์ทรัพย์. (2559). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (หนังสืออิเล็กทรอนิกส์). ค้นคืนจาก <http://personnel.labour.go.th>
- เฉลิมชัย มนุเสวต. (2561). Akita Action สอนให้เด็กคิดเป็น เต็มใจอย่างมีคุณภาพ. ค้นคืนจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/issue/view/16960>
- ขวลิต ชูกำแพง. (2561). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามแนวอคิตะ (AKITA Action). *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*. 1(4), 18-23.
- ชูชัย สมितिไกร. (2557). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธ สุนทรายุทธม. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา: หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2560). การศึกษาเรียนรู้ยุคดิจิทัล. *เอกสารประมวลองค์ความรู้ประกอบการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. (อัดสำเนา)
- พนิดา อุษายพันธ์. (2562). “อะคิตะโมเดล” เคลื่อนปฏิรูปชั้นเรียนไทย. *หนังสือพิมพ์เดลินิวส์การศึกษา*. ค้นคืนจาก <https://d.dailynews.co.th>
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2561). *จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, เฉลิมชัย มนุเสวต, และวาสนา วิสุตาภา. (2562). ความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้การสอนเชิงรุกอาศัยโมเดลในประเทศไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 13(1), 92-106.
- เบญจมาศ นิลกำแพง, เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต, และกาญจนา บุญภักดี. (2564). “รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2”. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 6(8), 218-235.
- ยุวดี อยู่สบาย และ ศรินยา พิพัฒน์ศรีสวัสดิ์. (2562). “การจัดการเรียนรู้แบบอะคิตะโมเดล”. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 112, 3-16.
- รัตนา แสงบัวเหื่อน. (2562). “อะคิตะโมเดล” เคลื่อนปฏิรูปชั้นเรียนไทย. *หนังสือพิมพ์เดลินิวส์การศึกษา*. (ออนไลน์) (อ้างเมื่อ 22 มกราคม 2565). จาก <https://d.dailynews.co.th>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.

- สุภัทร จำปาทอง. (2562). “อะคิตะโมเดล” เคลื่อนปฎิรูปชั้นเรียนไทย. หนังสือพิมพ์เดลินิวส์การศึกษา. ค้นคืนจาก <https://d.dailynews.co.th>
- สุภาพร พิมพ์บุษผา. (2561). การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่องสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยประยุกต์ใช้วิธีการสอนเชิงรุกของจังหวัดอะคิตะ(Akita Action). วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, No.10, 1. ค้นคืนจาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). การจัดการเรียนรู้รูปแบบอะคิตะโมเดล “AKITA MODEL” โดยประยุกต์ใช้วิธีการสอนเชิงรุกของจังหวัดอะคิตะ ประเทศญี่ปุ่น (Akita Action). กรุงเทพมหานคร: สภาการศึกษา.
- Caldwell, B. (2000). A Blueprint of Successful Leadership in an Era of Globalization in Learning. *Paper Presented in a Regional Seminar of Leaders in Rajabhat Institutes, Rajabhat Institute Chombung*, 10 November 2000. Ratchaburi: Rajabhat Institute.
- Lambert, L. (2003). Shifting Conceptions of Leadership: Toward a Redefinition of leadership for the Twenty-First Century. In B. Davies and J. West-Burnham (Eds.), *Handbook of Educational Leadership and Management*. London: Longman. Chapter 1.
- Northouse, P. G. (2017). *Leadership Theory and Practice*, 2nd edition. California: Sage Publications. Inc.