

สรุปการบรรยายการอบรมเชิงวิชาการ

การอบรมเชิงวิชาการ ทักษะการโค้ชเพื่อครู (Coaching Skills for Teachers)

รองศาสตราจารย์.ดร.มารุต พัฒนาผล

Disruptive Innovation

เนื่องจากว่าในยุคสมัยนี้นั้นมี Technology มากมายเข้ามามีบทบาทกับสังคม ไม่ว่าจะเป็นจะเป็นจะเป็นการใช้โทรศัพท์ smart phone ในชีวิตประจำวัน การใช้ application ต่างๆในการดำเนินชีวิต หรือการนำวิทยาการของ AI เข้ามาช่วยในการประกอบอาชีพ เช่น ผู้อ่านข่าว หุ่นยนต์ AI ในอุตสาหกรรมต่างๆ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวชี้ให้เห็นว่าในอนาคต Technology จะเข้ามามีบทบาทมากกว่ามนุษย์ AI จะเข้ามาแทนที่ ดังนั้นมนุษย์จะต้องมีการปรับตัวให้มีความสามารถและศักยภาพที่สูงสุดในการทำงาน เพื่อลดอัตราการตกงาน และสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

ดังนั้นการโค้ช คือการฝึกทักษะให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถึงแม้ AI จะเข้ามามีบทบาทแต่บางอย่างก็ยังคงต้องพึ่งมนุษย์อยู่ ซึ่งสิ่งที่ AI ทำไม่ได้คือการ Creativity หรือการคิดพัฒนาสร้างสรรค์ที่ยังต้องใช้ศักยภาพของมนุษย์อยู่

สิ่งสำคัญในการ Coaching หรือการฝึกทักษะเพื่อเพิ่มสมรรถนะ (ability to do) คือ

- ความรู้ (Main Concept) คือแก่นความรู้
- ทักษะ คือ สิ่งที่ทำได้ ความสามารถที่ทำได้
- คุณลักษณะ คือ ลักษณะนิสัยของแต่ละคน

***(กิจกรรม ยกตัวอย่างคุณลักษณะของโต๊ะ)

สรุปกิจกรรม โต๊ะ ความรู้ คือ เรียบ, มีขา / ทักษะหรือความสามารถ คือ ว่างของ/ คุณลักษณะ คือ แบบต่างๆของโต๊ะ

Creativity

คือ การออกแบบการสอนและการเรียนรู้ ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา อย่าทำอะไรซ้ำๆ เพื่อสร้างความน่าสนใจในการสอน มีการเปลี่ยนวิธีการสอน ไม่ให้ผู้เรียนเดาได้ว่าเราจะสอนอะไร แบบไหน เพื่อเป็นการดึงดูดผู้เรียน

Disruptive Innovation

คือ การเปลี่ยนห้องเรียนให้กลายเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยทำให้เกิดการปฏิบัติจริง อาจเน้นในการทำโปรเจกต์และฝึกปฏิบัติ แทนการนั่งฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว อาจมีการนำประสบการณ์ที่นอกเหนือจากตำรามาแล้วเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และเกิดการ workshop ซึ่งการนำ Disruptive Innovation เข้ามาช่วยในการสอนเป็นการดึงดูดความสนใจผู้เรียนได้ดี

หลัก 3C การทำงานของครูยุคใหม่

1. มี Creative ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน
2. ใช้การ Coach ในระหว่างที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้
3. เอาใจใส่ Care เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของผู้เรียน ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน

** (กิจกรรม สิ่งที่อาจารย์ต้องการเรียนรู้ในสัมมนาครั้งนี้คืออะไร)

การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

การโค้ชที่ดี คือการทำให้ผู้เรียนนั้นเรียนอย่างมีความสุขและมีความรักต่อเพื่อนต่อผู้สอน แทนการเรียนการสอนแบบแข่งขันซึ่งจะทำให้การโค้ชเป็นไปด้วยความลำบาก ไม่ควรสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้เป็นแบบ command และ control แต่ต้องสร้างความไว้วางใจและความเชื่อใจให้กับผู้เรียน เช่น การพูดความจริง การเอาใจใส่แบบเสมอต้นเสมอปลาย มีความเมตตาต่อผู้เรียน ซึ่งจะทำให้การโค้ชได้ง่ายขึ้น

ลักษณะและขั้นตอนในการโค้ช

- 1 แนวคิดและหลักการโค้ช
- 2 Feed-up คือ การหาสิ่งที่กระตุ้นแรงจูงใจ ความใฝ่รู้ ความอยากรู้อยากทำของผู้เรียน
- 3 Power questions คือ การใช้คำถามที่กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 4 Act & Check คือ ลงมือปฏิบัติ เน้นการทำและเฝ้าสังเกตผู้เรียนว่าสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้หรือทักษะได้เหมาะสมหรือไม่
- 5 Feedback คือ การตอบกลับอย่างมี creative โดยผู้เรียนไม่สูญเสียความเชื่อมั่น ผู้เรียนอยากพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น
- 6 Feed forward คือ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 7 Lesson-Learned คือ การเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง มีการ transform ว่าสิ่งที่เรารู้มาคืออะไร รู้สึกอย่างไรกับสิ่งที่เรียนและควรนำไปใช้อย่างไร

** (กิจกรรม วาดรูป โดยให้จับคู่เป็นโค้ชและคนถูกโค้ช)

สถานการณ์ที่ 1 ให้โค้ชและคนถูกโค้ชหลับตาทั้งคู่ แล้วโค้ชสั่งให้ผู้ถูกโค้ชวาดรูปตามโค้ชบอก

สรุป ไม่สามารถโค้ชได้ เนื่องจากทั้งโค้ชและคนถูกโค้ชไม่มีความรู้ทั้งคู่

สถานการณ์ที่ 2 ให้โค้ชหลับตา คนถูกโค้ชลืมตา แล้วให้คนถูกโค้ชวาดตามโค้ชบอก

สรุป ไม่สามารถโค้ชได้ เมื่อผู้เรียนเก่งกว่าผู้สอน แต่ต้องเชื่อผู้สอน

สถานการณ์ที่ 3 ให้โค้ชลืมตาและคนถูกโค้ชหลับตา แล้วให้โค้ชบอกให้คนถูกโค้ชวาด

สรุป เมื่อโค้ชเก่งกว่าคนถูกโค้ชก็สามารถที่จะโค้ชได้ ซึ่งโค้ชควรมีความสามารถในการวิเคราะห์เก่งกว่าผู้ถูกโค้ช

1. แนวคิดและหลักการโค้ช

ลักษณะการโค้ชที่ดีต้องเลิกถือหลัก stage on the stage คือการเลียบบรรยายตามหนังสือที่หน้าชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว แล้วให้เน้นไป guide ตามกลุ่มผู้เรียนแทน โดยที่โค้ชจะเป็นผู้ชี้แนะ แต่ผู้เรียนต้องเป็นคนทำ พยายามอย่าไปทำหรือคิดแทนผู้เรียน แต่ให้ทำแค่แนะนำแนวทางให้กับนักเรียนเท่านั้น หลักการโค้ชที่ดีควรมี Instruction ดังนี้

- Teaching คือ การถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียน
- Instruction คือ การบอกวิธีปฏิบัติแล้วให้ทำตาม
- Coaching คือ การฝึกทักษะให้กับผู้เรียน โดยเน้นให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเรียกว่า Personalized Learning เป็นการเรียนรู้ส่วนบุคคล

ยกตัวอย่าง : การอ่านเชิงวิเคราะห์

Coaching คือ การมองภาพอนาคตของผู้เรียนว่าแต่ละคนควรประสบความสำเร็จในเรื่องใด แล้วพยายามดึงศักยภาพของผู้เรียนออกมา ให้เค้าเรียนรู้ ปฏิบัติและประสบความสำเร็จด้วยตนเอง ดังนั้นโค้ชที่ดีจึงควรมีความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนจะมีพื้นฐานความสามารถไม่เท่ากัน เพื่อประเมินพฤติกรรมผู้เรียน

** กิจกรรม ให้เขียนชื่อและนามสกุลด้วยมือข้างที่ไม่ถนัด 1 นาที ให้ได้จำนวนมากที่สุด ทำซ้ำ 2 รอบ แล้วมานับจำนวนที่ได้

สรุป จำนวนเขียนที่ได้ 2 ครั้งไม่เท่ากัน หมายถึง ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ แต่ใช้เวลาไม่เท่ากัน และใช้วิธีการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน ซึ่งก็คือ ศักยภาพของแต่ละคน

ลักษณะของ Gen Y, Z กับกระบวนการเรียนรู้

1. เกิดมาในสภาพแวดล้อมของนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ชอบเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม

โค้ชที่ดีจึงต้องมีการสังเกตผู้เรียนตามจริตของผู้เรียน เพื่อทำการ approach กับผู้เรียนให้ถูกต้อง (ดู ppt หน้า 39 ประกอบ) โค้ชควรเน้นชี้แนะผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่สอดคล้องกับธรรมชาติและความสามารถของผู้เรียน เพื่อพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง และทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

หลักคิดในการโค้ช

- เป้าหมาย Goal ต้องมีเป้าหมายให้กับผู้เรียน
- ความรู้ความสามารถ Competence มีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้เรียน 10 เท่า
- ความคิดสร้างสรรค์ Creativity
- ความอดทนพยายาม Perseverance
- ความรับผิดชอบ Responsibility

- ความสุจริต Integrity

วิชา คือ ความรู้/ จรณ คือ การสื่อสาร การสร้างปฏิสัมพันธ์/ สปุริธรรม 7 คือ กาลเทศะ

องค์ประกอบของความรู้ทางวิชาการของโค้ช

- Hard skills(วิชา) Content คือ วิชาความรู้, นิทานหรือเรื่องเล่าประสบการณ์, ความรู้ทางเทคโนโลยี, การวิจัย
- Soft Skills(จรณ) คือ การมีบุคลิกภาพที่ดี มีมารยาททางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ มีการสื่อสารที่ดี มีการบริหารเวลาที่ดี

The 3ES Model รูปแบบการโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ซึ่งจะแทรกอยู่ในการโค้ชแต่ละขั้น

Engage คือ สร้างความผูกพันในการเรียนรู้

Empower คือ เสริมพลังการเรียนรู้ พลังความเชื่อมั่น

Enliven คือ สร้างความกระตือรือร้นในการเรียนรู้

ขั้นตอนการโค้ช

2. Feed-up การให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เป็นการกระตุ้นความสนใจ ความอยากรู้ และ Passion ในการเรียนรู้ โดยอาจใช้สื่อ ใช้คำถาม เรื่องเล่าของโค้ช หรือการปฏิบัติ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากรู้ ซึ่ง passion จะเป็นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบ Deep Learning

3. Power questions การใช้พลังคำถาม เป็นหัวใจของการโค้ช โดยต้องตั้งคำถามที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

คำถามที่กระตุ้นการคิดขั้นสูงของผู้เรียนและสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

กระบวนการใช้ Power questions

1. กำหนดผลลัพธ์ไว้ในใจ ต้องมีคำตอบที่ต้องการไว้ในใจ
2. ประเมินสถานการณ์การรับรู้ของผู้เรียน
3. ตั้งคำถามนำความคิดของผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์
4. ตอบสนองคำตอบอย่างสร้างสรรค์

** กิจกรรมจับคู่ตั้งคำถามวิเคราะห์ หรือความคิดสร้างสรรค์

4. Acting & Checking การประเมินผู้เรียน

Active Learning คือ กระบวนการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติของผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวา โดยมีเป้าหมายการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- มีวิธีการคิด (การคิดระดับสูง)
- มีวิธีการเรียนรู้ (บุคคลแห่งการเรียนรู้)
- มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ทักษะทางสังคม)
- มีคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์

องค์ประกอบของศาสตร์ที่เน้นให้เกิด Deep learning

1. Key concepts (ความคิดรวบยอด) จุดประสงค์ในการเรียนรู้
2. Structure (โครงสร้างความรู้) จัดลำดับขั้นตอนในการเรียนรู้
3. Mode of inquiry (วิธีการเข้าถึงองค์ความรู้) การใช้กระบวนการเรียนรู้

กระบวนการความคิดรวบยอด

1. ชื่นสังเกต/ รับรู้
2. ชื่นจำแนกความแตกต่าง
3. ชื่นหาลักษณะร่วม
4. ชื่นระบุชื่อความคิดรวบยอด
5. ชื่นทดสอบและนำไปใช้

การโค้ช ต้องให้ความสำคัญทั้งสาระและกระบวนการ

**กิจกรรม เกมส์ชูโดกุ จับคู่ 10 นาที ให้โค้ชสอนคนถูกโค้ช

สรุป คือ ต้องรู้ว่าเป้าหมายที่ต้องการคืออะไร/ ต้องรู้ว่าเราจะพาผู้เรียนบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร/ ต้องมี Soft skills ในการสื่อสารและมีความอดทนในการสอน

Checking for understanding คือ การประเมินที่เสริมพลังตามสภาพจริง

Assessment for learning การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (ระหว่างทาง)

Assessment as learning การประเมินผลขณะเรียนรู้ (ประเมินตนเอง)

Assessment of learning การประเมินผลการเรียนรู้ (ปลายทาง)

องค์ประกอบ 3P ที่ใช้ในการประเมินผู้เรียน

1. Process (กระบวนการ) ความพยายามและกระบวนการทำงาน
2. Product (ผลผลิต) ผลการทำงาน ข้อเสนอสรุปการเรียนรู้
3. Progress (ความก้าวหน้า) พัฒนาการของการเรียนรู้และการทำงาน

5. Feedback การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาให้ดีขึ้น

หลักการ Feedback

1. บอกความจริง
2. ใช้วิธีการบอกที่นุ่มนวล
3. เลือกเวลาและสถานที่ในการบอก

เนื้อหาของ Feedback คือ

- กระบวนการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้
- ผลการเรียนรู้

- จุดแข็ง ควรหาข้อดีก่อนอันดับแรก
- จุดที่ควรปรับปรุง
- แนวทางในการปรับปรุง

ทักษะการชื่นชมเห็นคุณค่า

ให้ชมที่กระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะของผู้เรียน เพื่อทำให้เกิดความพยายามและการเรียนรู้มากขึ้น ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี และทำให้เกิดการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

6. Feed-forward การให้ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ต่อยอด เป็นการให้ข้อมูลเฉพาะเจาะจงโดยโค้ช เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

หลักการ Feed-forward

- 1 ชี้แนวทางแบบ How to
- 2 กระตุ้นให้ไปเรียนรู้เพิ่มเติม
- 3 เสริมพลังความหวังและเชื่อมั่น

** กิจกรรมทบทวน 10 นาที กรอกแบบฟอร์มการโค้ช

7. Lesson learned การถอดบทเรียน คือ กระบวนการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ เป็นการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเป็นระบบต่อคณะทำงานเกี่ยวกับผลการปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวและผูกพันอยู่กับงาน

วิธีการถอดบทเรียน

1. ต้องการถอดบทเรียนอะไรและเพื่ออะไร
2. ใครคือบุคคลที่จะถอดบทเรียน จะถอดบทเรียนตนเองหรือของคนอื่น
3. เลือกวิธีถอดบทเรียนให้เหมาะสมกับผู้ถอด เช่น รู้สึกอย่างไร, เรียนรู้อะไร, จะนำไปปฏิบัติอย่างไร
4. บทเรียนที่ดีอาจมีประเด็นคล้ายกัน แตกต่างกันที่บริบท
5. สนทริยสนทนา เป็นกลไกสำคัญในการถอดบทเรียนที่มากกว่าการตั้งคำถาม เป็นการสนทนาที่นำไปสู่การคิดร่วมกัน ฟังซึ่งกันและกันโดยไม่มีการตัดสินข้อสรุปใด ๆ
6. บทเรียนมิใช่ความแตกต่างที่เกิดขึ้น แต่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างนั้นว่าส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างไร นั่นคือบทเรียน

การสะท้อนคิด (Reflection) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่ความคิดใหม่ ภายใต้ประสบการณ์ปฏิบัติจริง สะท้อนความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เป็นการทำความเข้าใจ (Understanding) เรียนรู้อย่างลึกซึ้ง (Deep learning) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Transform)

โครงการอบรมเชิงวิชาการ
เรื่อง ทักษะการโค้ชเพื่อครู (Coaching Skills for Teachers)
วันอังคารที่ 24 ธันวาคม 2562 เวลา 09.00 - 16.00 น.
ณ ห้องบรรยาย 3 อาคารอำนวยการ ชั้น 3
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ลำดับ	รายชื่ออาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการ
คณะเภสัชศาสตร์	
1	ผศ.ดร.นิตยารวรรณ กุลณาวรรณ
2	ผศ.นิตยธิดา ภัทรธีรกุล
3	รศ. พวงแก้ว ลักคนทินพร
4	อาจารย์ ดร.นวลตา ม่วงน้อยเจริญ
5	อาจารย์ ดร.กนกภรณ์ สวัสดิ์
6	ผศ.ดร.อรัญญา จุติวิบูลย์สุข
7	ศ.นพ.บุญเจือ ธรณินท์
8	อาจารย์ศิริพร พันธุนิช
9	อาจารย์ปารวดี รามนันท์
10	อาจารย์พรปวีณ์ โพนริม
คณะพยาบาลศาสตร์	
11	รศ.อรพินท์ สีขาว
12	อาจารย์อิสริย์ เหลืองวิไล
13	อาจารย์รัชณี ผิวม่วง
14	อาจารย์ฉันททิพย์ พลอยสุวรรณ
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	
15	ผศ.ดร.พรรณปพร ลีโรจน์
16	อาจารย์สมศักดิ์ นัคลาจารย์
17	อ.ดร.น้ำผึ้ง มีศีล
18	อาจารย์ทัศนีย์ นิลสูงเนิน

ลำดับ	รายชื่ออาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการ
คณะศิลปศาสตร์	
19	ผศ.ดร.วุฒิพงษ์ ทองก้อน
20	อ.ดร.กรวรรณ ฎีกาวงศ์
21	อาจารย์จิรัชต์ธิ์ เรืองเขียน
22	อาจารย์ศุภประวัติ สันทัด
คณะเทคนิคการแพทย์	
23	ผศ.ดร. สุวรรณมา เสมศรี
24	อาจารย์ทวีพร พันธุ์พานิชย์
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	
25	อาจารย์ ดร.สุกัญญา เพชรศิริเวทย์
26	อาจารย์ ดร.พรสิริ วนรัฐีกาล
27	อาจารย์ ดร.สุวรรณี สายสิน
28	อาจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ สุภักด์ารงกุล
29	อาจารย์ ดร.สุรีย์พร หอมวิเศษวงศา
30	อาจารย์เกษม พลายแก้ว
31	อาจารย์พรชนก ประชุมพันธุ์
32	อาจารย์ดิเรก พนิตสุภากมล
33	อาจารย์ผุสดี สิริยากร
34	อาจารย์ศรมน สุทิน
35	อาจารย์พรศักดิ์ คุณวุฒิมโนธรรม
คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	
36	ผศ. เสาวลักษณ์ ลักขมีจรัสกุล
37	อาจารย์อโนทัย ผลิตนนท์เกียรติ
คณะบริหารธุรกิจ	
38	ผศ.จรรยา ยอดนิล
39	อาจารย์สุชาติ วัฒนากานนท์
40	อ.ดร.นุช สัทธาฉัตรมงคล

ลำดับ	รายชื่ออาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการ
คณะบริหารธุรกิจ	
41	อาจารย์ลาวรรณ อนันต์ชลาลัย
42	อาจารย์สุภาวดี คุ่มราษฎร์
43	อาจารย์ศิริวุฒิ รุ่งเรือง
44	อาจารย์กัณฑ์ติกมาฐ รัตนปริญญาณกุล
45	อาจารย์บรรเจิดศักดิ์ สันหมักดี
46	อาจารย์สมนึก อัครวิเศษ
47	อาจารย์วิโรจน์ ดาราวิโรจน์

ภาพกิจกรรม





ประวัติวิทยากร

ชื่อ รongศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล

การศึกษา

ปริญญาตรี : กศ.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2544)

ปริญญาโท : กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2546)

ปริญญาเอก : กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2550)

การวิจัยหลังปริญญาเอก (Postdoctoral research) สาขานวัตกรรมการศึกษาระดับสูงและการสอน Illinois State University, USA. (2561)

ตำแหน่งปัจจุบัน

- อาจารย์ประจำสาขาพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- รักษาการหัวหน้าสาขาพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ผู้ทรงคุณวุฒิวิทยาลัยพระธรรมทูต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ผลงานวิชาการ

วิจัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2561). การเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personalized Learning). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

วิจัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2561). ขอบฟ้าใหม่แห่งการเรียนรู้สู่การสร้างสรรค์อนาคต. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

มารุต พัฒนาผล. (2558). การประเมินหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับขยายรายละเอียดจากประสบการณ์ปฏิบัติและการวิจัย). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

วิจัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2558). กระบวนทัศน์การโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

วิจัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2558). กระบวนทัศน์การโค้ชเพื่อการเรียนรู้แบบ Hands-on และ Minds-on. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

วิจัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2558). การโค้ชเพื่อการรู้คิด. (พิมพ์ครั้งที่ 5 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

วิจัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2558). จากหลักสูตรแกนกลางสู่หลักสูตรสถานศึกษา: กระบวนทัศน์ใหม่การพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.

ผลงานวิจัย

มารุต พัฒนาผล. (2557). “การพัฒนาารูปแบบการเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนรู้ของครูโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดน”. พูลเกล้าถวายรายงานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในวันสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 3 พฤศจิกายน 2557 ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มารุต พัฒนาผล. (2558). “รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาด้านการโค้ชเพื่อการรู้คิด”. วารสาร Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2. เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม. หน้า 593 – 612.

Patphol, Marut. (2014). “Teachers development model for learning management to enhance cognitive skills and happiness in learning of primary students” International Conference on Education 2nd. “Achieving Excellence in Innovation and Research for ASEAN Collaboration” Silpakorn University, 7 - 8 August.

Marut Patphol, Wichai Wongyai. (2016). “School – based Teachers Development Model” Proceeding of the International Symposium on Teaching, Education, and Learning. Volume 02, No.02 Nagoya, Japan July 03 – 05, 2016 p. 104 – 112.

สถานที่ติดต่อ ที่ทำงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กทม. 10110
โทรศัพท์ 081 – 299 – 6882 E – mail : rutmarut@gmail.com