

การจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต Learning Management for Enhancing Growth Mindset

ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่* ดร.มารุต พัฒนาผล**

รองศาสตราจารย์ นักวิชาการอิสระ*

รองศาสตราจารย์ ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

Dr.Wichai Wongyai* Dr.Marut Patphol**

Associate Professor, Independent Academician*

Associate Professor, Graduate School of Srinakharinwirot University**

Corresponding Author Email Address: Wwong00@gmail.com

(Received: October 10, 2018; Revised: November 22, 2018; Accepted: February 7, 2019)

บทคัดย่อ

Growth Mindset หรือกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต คือ การมีความเชื่อว่าตนเองสามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่นและพยายาม การจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมผู้เรียนไปสู่สังคมในอนาคต มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มี Growth Mindset เพื่อนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนที่มี Growth Mindset จะมีคุณลักษณะกระตือรือร้นและแสวงหา สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างต่อเนื่อง ผู้สอนยังต้องมีความคิดความเชื่อที่มีต่อผู้เรียนในทิศทางที่ถูกต้อง 4 ประการ ได้แก่ 1) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีคุณค่าและควรได้รับการยกย่อง 2) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ ได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างกัน 3) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ประสบความสำเร็จได้ และ 4) ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ การจัดการเรียนรู้ที่สามารถเสริมสร้างให้ผู้เรียนมี Growth Mindset จะทำให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและความพยายามในการเรียนรู้ ใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ผู้สอนส่งเสริมผู้เรียนให้มี Growth Mindset ด้วยการเป็นนั่งร้านทางการเรียนรู้ (Scaffold) การใช้พลังคำถาม (Power Questions) การชี้แนะเพื่อการรู้คิด (Cognitive Guided) และการสะท้อนคิดตนเอง (Self-reflection)

คำสำคัญ: กระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต, การจัดการเรียนรู้, การพัฒนาผู้เรียน

Abstract

Growth Mindset is the self-concept of ability to continue learning and developing by ourselves through passions and efforts. Current learning management focuses on developing students with Growth Mindset for the future society and habits of learner person. Students with a Growth Mindset will develop and improve their learning processes continuously. Teachers should believe in students' ability for 4 dimensions such as 1) all learners are valuable and should be regarded 2) all learners can learn through different learning processes 3) all learners can learn and achieve 4) all learners have the potential to develop themselves. Learning management for enhancing Growth Mindset will develop learners' effort and learning processes. Teachers should support learners for developing their Growth Mindset through scaffolding, power questions, cognitive guided, and self – reflection.

Keywords: Growth Mindset, Learning Management, Developing Students

บทนำ

Growth Mindset หรือกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต คือ การมีความเชื่อว่าตนเองสามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องด้วยความมุ่งมั่นและพยายาม การจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมผู้เรียนไปสู่สังคมในอนาคต มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มี Growth Mindset เพื่อนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ Growth Mindset หรือกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต วิจัยและพัฒนาขึ้นจนเป็นที่แพร่หลาย โดย Carol S. Dweck ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา และได้นำไปใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรในหลายวงการ ไม่ว่าจะเป็นวงการธุรกิจ หรือ กีฬา รวมทั้งวงการการศึกษาด้วย ซึ่ง Growth Mindset นี้ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต เพราะ Growth Mindset เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองว่าสามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ได้ หากใช้ความมุ่งมั่นพยายามอย่างเพียงพอ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง Growth Mindset ของผู้เรียนให้กับผู้สอนได้ศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียนตามความเหมาะสมของแต่ละบริบท โดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ความหมายของ Growth Mindset ประโยชน์ของ Growth Mindset คุณลักษณะของผู้เรียนที่มี Growth Mindset คุณลักษณะผู้สอน ที่ส่งเสริม Growth Mindset แนวทางการจัดการเรียนรู้ และบทบาทของผู้สอน

1. ความหมายของ Growth Mindset

Growth Mindset คือ ความเชื่อ (Belief) ของบุคคลที่มีต่อตนเองว่า ความฉลาด ความสำเร็จ และความสามารถด้านต่างๆ ของตนเองนั้นสามารถพัฒนาได้ (Dweck, 2008; Dweck, 2012; Rienzo, Rolfe and Wilkinson, 2015; Education Week Research Center, 2016; Hildrew, 2018) สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ (Hanover Research, 2015; Silver and Stafford, 2017) ด้วยการฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์ (Dweck, 2008; Dweck, 2012; Hildrew, 2018) ประกอบกับการใช้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยความมุ่งมั่น อุตสาหะ พยายาม (Schroder, Moran, Donnellan and Moser, 2014; Hildrew, 2018; Smith and Firth, 2018) Growth Mindset มีความหมายตรงข้ามกับ Fixed Mindset คือ การมีความเชื่อว่าความฉลาดด้านต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถพัฒนาได้ (Dweck, 2008; Dweck, 2012; Rienzo, Rolfe, and Wilkinson, 2015; Education Week Research Center, 2016; Hildrew, 2018) และ Growth Mindset ไม่ใช่การเปิดใจกว้าง (Open Mind) หรือความยืดหยุ่นในความเชื่อ (Flexible Belief) ที่จะเชื่ออะไรก็ได้โดยไม่มีเหตุผล (Alerson, 2017)

2. ประโยชน์ของ Growth Mindset

Growth Mindset มีประโยชน์ต่อผู้เรียนในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญของการประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ เพราะผู้เรียนที่มี Growth Mindset จะเชื่อว่าตนเองสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ เมื่อใช้ความพยายามอย่างเพียงพอ จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติกิจกรรมตามกระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่างหลากหลายจนประสบความสำเร็จในที่สุด (Good, Anderson, and Inzlicht, 2003; Blackwell, Trzesniewski, and Dweck, 2007; Dweck, 2008; Flores, Lemons and McTernan, 2011; Dweck, 2012; Weiss and Fortus, 2013; Rienzo, Rolfe and Wilkinson, 2015; Alerson, 2017)

นอกจากนี้แล้ว Growth Mindset ยังช่วยทำให้ผู้เรียนมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ (Will Power) ด้วยการใช้ความสามารถของตนเอง (Weiss and Fortus, 2013) พึ่งพาตนเองในการเรียนรู้มากกว่าการพึ่งพาบุคคลอื่น (Grant and Dweck, 2003) อีกทั้งยังสามารถจัดการความเครียด หรือความวิตกกังวลที่เกิดจากการติดขัดในการเรียนรู้ (Struggle) ได้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น (Yeager and Dweck, 2012)

อีกทั้งผู้เรียนที่มี Growth Mindset จะมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) ที่ไม่ต้องอาศัยสิ่งจูงใจจากภายนอกใด ๆ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่พึงปรารถนาสำหรับผู้เรียนในยุคปัจจุบันที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย รวดเร็วด้วยเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย หากผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในจะทำให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น (Grant and Dweck, 2003; Blackwell, Trzesniewski and Dweck, 2007; Dweck 2008; Dweck, 2009; Dweck, 2012; Gregory and Kaufeldt, 2015; Alerson, 2017; Ng, 2018) รวมทั้งมีความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย (Good, Anderson and Inzlicht, 2003; Grant and Dweck, 2003; Blackwell, Trzesniewski and Dweck, 2007; Dweck 2008; Dweck, 2012; Weiss and Fortus, 2013; Dockterman and Blackwell, 2014; Alerson, 2017) ตลอดจนมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) สามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง (Self-direction) กำกับตนเอง (Self-regulation) และควบคุมตนเอง (Self-control) ในการเรียนรู้ (Dockterman and Blackwell, 2014)

ประโยชน์สำคัญที่สุดของการมี Growth Mindset ในยุคปัจจุบัน คือ ทำให้ผู้เรียนมีความต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถเรียนรู้ในสิ่งที่ยังไม่เคยเรียนรู้ และไม่กลัวความล้มเหลว เพราะมีแนวคิดที่ว่าความล้มเหลวนำมาซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาเสมอ (Weiss and Fortus, 2013) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อไปในอนาคต (Gregory and Kaufeldt, 2015)

3. คุณลักษณะของผู้เรียนที่มี Growth Mindset

ผู้เรียนที่มี Growth Mindset จะมีคุณลักษณะกระตือรือร้นและแสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างต่อเนื่อง (Mueller and Dweck, 1998; Dweck, 2006; Dweck, 2008; Dweck, 2009; Dweck, 2012; Rienzo, Rolfe and Wilkinson, 2015; Clark and Sousa, 2018; Ng, 2018) ชอบปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ไม่ชอบทำอะไรซ้ำเดิมที่ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนา (Dweck, 2006; Dweck, 2008; Dweck, 2009; Dweck, 2012; Ng, 2018)

นอกจากนี้ผู้เรียนที่มี Growth Mindset จะมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเองได้ รวมทั้งยังสามารถวางแผนกระบวนการเรียนรู้ตามที่ตนเองถนัด และต้องการได้ด้วยตนเองอีกด้วย (Dweck, 2008; Dweck, 2009; Dweck, 2012; Stager, 2015; Ng, 2018) ใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น อดทน อดสาหะพยายาม (Good, Anderson and Inzlicht, 2003; Grant and Dweck, 2003; Blackwell, Trzesniewski and Dweck, 2007; Dweck, 2008; Dweck, 2012; Weiss and Fortus, 2013; Dockterman and Blackwell, 2014; Alerson, 2017)

คุณลักษณะโดดเด่นสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้เรียนที่มี Growth Mindset คือ นำข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาสะท้อนคิด (Reflective Thinking) วิเคราะห์หาสาเหตุของความผิดพลาด และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Dweck, 2008; Dweck, 2009; Dweck, 2012; Stager, 2015; Clark and Sousa, 2018) ซึ่งการมี Growth Mindset เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่คุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Dweck, 2012; Stager, 2015; Clark and Sousa, 2018; Ng, 2018)

นอกจากนี้ จากประสบการณ์ของผู้เขียนในการทำวิจัยในโรงเรียนต่าง ๆ มาเป็นระยะเวลาหลายปี พบว่าผู้เรียนที่มี Growth Mindset จะสามารถมองตนเองในด้านบวก เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มองการเรียนรู้สิ่งใหม่ว่าเป็นโอกาสการพัฒนา เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่น สะท้อนคิด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำบุคคลอื่น ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา มองตนเองในด้านบวก เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มองการเรียนรู้สิ่งใหม่เป็นโอกาสการพัฒนา เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน

เรียนรู้กับบุคคลอื่น ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่น สะท้อนคิด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา นำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสามารถนำบุคคลอื่น (Lead) ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา

4. คุณลักษณะผู้สอนที่ส่งเสริม Growth Mindset ของผู้เรียน

คุณลักษณะของผู้สอนที่แสดงพฤติกรรมออกมา มีอิทธิพลและส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะทางบวกหรือทางลบก็ตาม ดังนั้นคุณลักษณะของผู้สอนที่มี Growth Mindset ย่อมส่งผลต่อการเสริมสร้าง Growth Mindset ของผู้เรียนเช่นเดียวกัน เนื่องจากการมี Growth Mindset ของผู้สอน จะส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ และพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะได้รับ (Hoffer, 2016) ด้วยเหตุนี้ผู้สอนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มี Growth Mindset อยู่อย่างต่อเนื่อง เพราะผู้เรียนที่ได้เรียนกับผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเสริมสร้าง Growth Mindset มีผลการเรียนดีกว่าผู้เรียนที่เรียนกับผู้สอนที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะการเสริมสร้าง Growth Mindset (Rienzo, Rolfe and Wilkinson, 2015)

นอกจากผู้สอนจะต้องมี Growth Mindset ในตนเองแล้ว ผู้สอนยังต้องมีความคิดความเชื่อที่มีต่อผู้เรียนในทิศทางที่ถูกต้อง 4 ประการ ได้แก่ 1) เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีคุณค่าและควรได้รับการยกย่อง 2) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างกัน 3) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และประสบความสำเร็จได้ และ 4) ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง ความคิดความเชื่อเหล่านี้จะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง Growth Mindset ของผู้เรียน (Goldberg, 2016)

สำหรับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มี Growth Mindset ของผู้สอนนั้น มีแนวทางการพัฒนาที่สามารถดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตามปกติ ดังนี้ 1) เปิดใจ (Open Mind) รับฟัง และแสวงหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ 2) สื่อสารความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนไปยังพ่อแม่ผู้ปกครองของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ 3) คิดค้นวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด 4) เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีโอกาสได้รับการประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ 5) เรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนร่วมวิชาชีพและต่างวิชาชีพ 6) ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้ดีที่สุดและเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล 7) กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และ 8) สร้างความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และประสบความสำเร็จได้ (Brock and Hundley, 2016)

5. แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง Growth Mindset

การจัดการเรียนรู้ที่สามารถเสริมสร้างให้ผู้เรียนมี Growth Mindset จะทำให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและความพยายาม ในการเรียนรู้ ใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง มีวิธีการสืบเสาะแสวงหาความรู้ (Weber, 2018) ซึ่งสามารถดำเนินการไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและบริบทอื่น โดยการออกแบบการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนา Growth Mindset ในลักษณะของการบูรณาการ หรืออาจจะมีการเสริมเพื่อให้ผู้เรียนมี Growth Mindset ที่ก้าวหน้ามากขึ้นก็ได้ (Education Week Research Center, 2016) อย่างไรก็ตาม การพัฒนา Growth Mindset ของผู้เรียนนั้น จะต้องทำให้จริงจังและถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื่องจาก Growth Mindset มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะความหลากหลายของผู้เรียนรายบุคคลที่มีรูปแบบการคิด รูปแบบการเรียนรู้ และระดับความสามารถแตกต่างกันซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการพัฒนา Growth Mindset แตกต่างกัน (Benee and Wilkins, 2014) สำหรับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง Growth Mindset ในลักษณะของการบูรณาการกับกิจกรรมการเรียนรู้ มีดังนี้

1) การให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง

การให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Learning Ownership) นั้นเป็นหลักการพื้นฐานของการเสริมสร้าง Growth Mindset เนื่องจากเป็นจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจภายใน เมื่อผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในแล้ว ผู้เรียนจะใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่เพื่อการประสบความสำเร็จ และเมื่อประสบความสำเร็จ ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผ่านการสะท้อนคิดว่า ความสำเร็จต่างๆ สามารถเกิดขึ้นได้จริง เมื่อใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ สิ่งนี้คือ Growth Mindset ดังนั้น ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Dweck, Walton and Cohen, 2014; Blackburn, 2015; Hanover Research, 2015; Marz and Hertz, 2015; Anderson, 2016; Illinois Center for School Improvement, 2016; Keene, 2018)

2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

สำหรับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง Growth Mindset นั้น ผู้สอนควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับธรรมชาติและ ความสนใจของผู้เรียน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สามารถกระตุ้นความรู้สึกท้าทายในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Challenging to Learn) และเป็นความท้าทายที่ผู้เรียนแต่ละคนมีโอกาสร่วมประสบความสำเร็จได้ในเวลาที่กำหนด นั้นหมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้จะต้องเหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน (Dockterman and Blackwell, 2014; Dweck, Walton and Cohen, 2014; Hildrew, 2018)

ลักษณะของกิจกรรมการเรียนรู้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) มากกว่าการแข่งขัน (Competitive) เนื่องจากผู้เรียนจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นได้มากกว่า ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของผู้ที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้กับตนเอง (Gawron, 2018) นอกจากนี้ผู้สอนยังสามารถสอดแทรกกิจกรรมที่กระตุ้น Growth Mindset ให้กับผู้เรียนไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อีกด้วย โดยเฉพาะการสะท้อนคิดให้ผู้เรียนมองเห็นความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของตนเอง ในแต่ละช่วงของกิจกรรมการเรียนรู้ จำเป็นต้องสะท้อนคิดภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมแล้วเท่านั้น (Blackwell, Trzesniewski and Dweck, 2007)

3) การจัดกระบวนการเรียนรู้

กระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยเสริมสร้าง Growth Mindset ของผู้เรียน มีลักษณะเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีสติและสมาธิ (Mindfulness) การมีสติและสมาธิจะนำไปสู่ปัญญา คือ การตระหนักรู้ว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ จะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Cottrell, 2018)

นอกจากนี้แล้วควรให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ (Process as the Content) ที่นำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Dweck, Walton and Cohen, 2014; Blackburn, 2015) ไม่มุ่งแต่เฉพาะผลลัพธ์การเรียนรู้เพียงอย่างเดียว และมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบรู้จริง (Mastery Learning) (Blackburn, 2015) ผู้สอนสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย และให้ผู้เรียนมีทางเลือกในการใช้กระบวนการเรียนรู้เหมาะสมตามกับผู้เรียนแต่ละคน (Anderson, 2016)

เมื่อผู้สอนออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายแล้ว ผู้สอนควรให้โอกาสผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามกระบวนการเรียนรู้จนบรรลุเป้าหมายที่ผู้เรียนต้องการ (Illinois Center for School Improvement, 2016) โดยผู้สอนให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง (Silver and Stafford, 2017) ให้เวลาแก่ผู้เรียนในการใช้กระบวนการเรียนรู้ตามที่ผู้เรียนวางแผนไว้ ไม่จี้ร้อนพาผู้เรียนลัดขั้นตอน (Fogarty, 2016) เปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนคิดและตัดสินใจเลือกใช้วิธีการเรียนรู้ของตนเอง (Anderson, 2016) สนับสนุนให้ผู้เรียนนำความคิดสร้างสรรค์ของตนไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง เพื่อเป็นการพิสูจน์ตรวจสอบความคิดเหล่านั้น (Marz and Hertz, 2015) และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นพยายามไปสู่ความสำเร็จของตนเอง (Keene, 2018)

นอกจากนี้แล้วการให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การใช้ความมุ่งมั่นพยายามของตนเองกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนหรือบุคคลอื่น (Fogarty, 2016; Gawron, 2018; Keene, 2018) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ให้ได้ (Marz and Hertz, 2015; Blackburn, 2015) อีกทั้งผู้สอนควรมีทางเลือกแห่งความสำเร็จที่หลากหลาย ตามระดับความสามารถของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ ภายใต้ผลลัพธ์การเรียนรู้เดียวกัน (Blackburn, 2015) หากผู้เรียนไม่ประสบความสำเร็จหรือมีข้อผิดพลาดใน

การเรียนรู้ ผู้สอนอย่าละทิ้งแนวคิดและโอกาสที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากความผิดพลาด โดยควรให้ผู้เรียนนำสิ่งที่ผิดพลาดมาใช้ในการเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการเรียนรู้ต่างๆ เช่น การถอดบทเรียน การสะท้อนคิด เป็นต้น (Illinois Center for School Improvement, 2016; Silver and Stafford, 2017)

4) การประเมินผลการเรียนรู้

สำหรับการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง Growth Mindset นั้น ใช้แนวทางการประเมินตามสภาพจริงเป็นเครื่องมือสำหรับการเสริมสร้าง Growth Mindset ใช้สารสนเทศจากการประเมินมาเป็นฐานข้อมูลสำหรับระดับ ประคอง ผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง (Silver and Stafford, 2017) โดยใช้วิธีการประเมินจะเน้นไปที่การประเมินประสิทธิภาพของการใช้กระบวนการเรียนรู้และความมุ่งมั่นพยายามของผู้เรียน มากกว่าการประเมินที่ผลผลิตของการเรียนรู้เท่านั้น (Fogarty, 2016; Hildrew, 2018) การประเมินที่จะช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนมี Growth Mindset มีจุดเน้นที่ประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ หรือ Assessment for Learning มากกว่าการประเมินเพื่อตัดสิน Assessment of Learning (Fogarty, 2016; Hildrew, 2018)

นอกจากการประเมินตามแนวทาง Assessment for Learning แล้ว ยังสามารถใช้การประเมินตนเองเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ตามแนวทาง Assessment as Learning ได้ด้วยเช่นกัน โดยผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเองและนำไปสะท้อนคิด (Self-reflection) ให้เห็นว่าความก้าวหน้าและความสำเร็จในการเรียนรู้นั้น เกิดขึ้นมาจากการมีกระบวนการเรียนรู้ที่ดีประกอบกับความมุ่งมั่นพยายาม (Anderson, 2016) หรือนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองต่อไป (Dweck, Walton and Cohen, 2014) ตลอดจนการให้ผู้เรียนทำสุนทรียสนทนากับตนเอง (Inner Dialogue) เพื่อให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของ Growth Mindset อย่างสม่ำเสมอ ยังสามารถเสริมสร้าง Growth Mindset ได้เช่นกัน (Marz and Hertz, 2015)

5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

การให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้เรียนให้มี Growth Mindset (Hanover Research, 2015; Hildrew, 2018) ข้อมูลย้อนกลับที่ดีคือ ข้อมูลที่สามารถนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ (Hildrew, 2018) ผู้สอนควรให้ข้อมูลย้อนกลับที่เชื่อมโยงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ (Truax, 2018) มีความเฉพาะเจาะจง เป็นรูปธรรม มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของผู้เรียนและเป็นข้อมูลย้อนกลับที่เน้นไปที่ประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ของผู้เรียนมากกว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีต่อผลผลิตของการเรียนรู้ (Learning Product) เพียงอย่างเดียว อีกทั้งควรให้ข้อมูลเพื่อให้ผู้เรียนตัดสินใจด้วยตนเอง โดยผู้สอนจะไม่ตัดสินใจให้และไม่ใช้อคติส่วนตัวของผู้สอนในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Goldberg, 2016) อีกทั้งสอดแทรกการกระตุ้นแรงจูงใจของผู้เรียนในระหว่างการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Silver and Stafford, 2017) ตลอดจนกระตุ้นให้เห็นว่าความสำเร็จเกิดมาจากการใช้ความมุ่งมั่นพยายาม (Keene, 2018) และควรแสดงความยินดีต่อความสำเร็จเล็กๆ น้อยๆ ของผู้เรียนด้วย (Illinois Center for School Improvement, 2016)

6) บทบาทของผู้สอนในการเสริมสร้าง Growth Mindset

สำหรับการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้าง Growth Mindset ของผู้เรียนนั้น บทบาทของผู้สอนที่แสดงออกในระหว่างที่ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ นั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ผู้สอน ควรส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ ประคับประคองเป็นนั่งร้าน (Scaffold) ทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน รวมทั้งใช้พลังคำถาม (Power Questions) การชี้แนะเพื่อการรู้คิด (Cognitive Guided) โดยไม่กล่าวชมผู้เรียนว่า “เก่งมาก” เพราะเป็นการสร้าง Fixed Mindset ในระยะยาวและยากจะแก้ไขกลับมาเป็น Growth Mindset

นอกจากนี้ยังควรกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนแสดงความสามารถออกมาให้มากที่สุด (Dweck, Walton and Cohen, 2014) รวมทั้งกระตุ้นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) (Dockterman and Blackwell, 2014; Silver and Stafford, 2017) ที่สำคัญคือ การกระตุ้นผู้เรียนให้เห็นคุณค่าในตนเองภาคภูมิใจในตนเอง (Hanover Research, 2015, Illinois Center for School Improvement, 2016) และมีความคิดความเชื่อว่าคุณสมบัติต่าง ๆ สามารถพัฒนาได้ด้วยความมุ่งมั่นพยายาม (Illinois Center for School Improvement, 2016)

บทสรุป

Growth Mindset ของผู้เรียนเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างและพัฒนาได้โดยผู้สอน จากการที่ผู้สอนมี Growth Mindset ก่อนในเบื้องต้น และนำไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง การดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และความมุ่งมั่นพยายามของผู้เรียน และการแสดงบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความคิดความเชื่อ ว่าทุกอย่างประสบความสำเร็จได้หากมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการเรียนรู้ที่ดี และมีความมุ่งมั่นพยายาม

รายการอ้างอิง

ภาษาอังกฤษ

- Alerson, L. (2017). *Growth Mindset: The Door to Achieving More*. Retrieved September 20, 2018 from <https://www.free-ebooks.net/ebook/Growth-Mindset-The-Door-to-Achieving-More/pdf?dl&preview>
- Anderson, M. (2016). *Learning to Choose Choosing to Learn: The Key to Student Motivate & Achievement*. Alexandria, VA: ASCD.
- Benee, P., and Wilkins, B. (2014). *Efficacy of a Growth Mindset Intervention to Increase Student Achievement (Doctoral Dissertation)*. Gardner-Webb University, USA.
- Blackburn, B. (2015). *Motivating Struggling Learners: 10 Ways to Build Student Success*. New York: Routledge.
- Blackwell, S., Trzesniewski, H., and Dweck, C. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78(1), 246 – 263.
- Brock, Annie and Hundley, H. (2016). *The Growth Mindset Coach: A Teacher's Month – by – Month Handbook for Empowering Students to Achieve*. Berkeley, CA: Ulysses Press.
- Clark, A. and Sousa. (2018). *How to be a Happy Academic*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc.
- Cottrell, S. (2018). *Mindfulness for Students*. London: Palgrave.
- C.M. Callahan, & E.J. Gubbins (Eds.), *Malleable Minds: Translating Insight from Psychology and Neuroscience to Gifted Education* (pp.7 – 18). University of Connecticut: Storrs, CT
- Dockterman, D. and Blackwell, L. (2014). *Growth Mindset in Context Content and Culture Matter Too*. Retrieved September 20, 2018 from www.leadered.com/pdf/GrowthMindset.pdf
- Duckworth, S. (2016). *Sketchnotes for Educators: 100 Inspiring Illustrations for Life Long Learners*. Irvine, CA: EdTechTeam Press.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success: How We Can Learn to Fulfill our Potential*. New York: Ballantine.
- Dweck, C. (2008). *Mindset*. New York: Ballantine Books.

- Dweck, C. (2009). Who will the 21st Century Learners be?. *Knowledge Quest*, 38(2), 8 – 9.
- Dweck, C. (2012). *Mindset: How You Can Fulfill Your Potential*. London: Robinson.
- Dweck, C. (2012). Mindset and Malleable Minds: Implications for Giftedness and Talent. In R.F. Subotnik, A. Robinson.
- Dweck, C., Walton, G. and Cohen, G. (2014). *Academic Tenacity: Mindset and Skills that Promote Long – Term Learning*. Seattle, WA: Bill & Melinda Gates Foundation.
- Education Week Research Center. (2016). *Mindset in the Classroom: A National Study of K-12 Teachers*. Bethesda, MD: Editorial Projects in Education Inc.
- Flores, D., Lemons, A. and McTernan, H. (2011). *The Correlation between Student Growth Mindset and Conceptual Development in Physics*. Retrieved September 27, 2018 from modeling.asu.edu/modeling/Mindset&Physics-McT,L,F.pdf
- Fogarty, R. (2016). *Invite Excite Ignite: 13 Principles for Teaching, Learning, and Leading, K – 12*. New York, NY: Teachers College Press.
- Gawron, H. (2018). *Just Ask Us: Kids Speak Out on Student – Engagement*. Thousand Oaks, CA: A SAGE Company.
- Good, C., Anderson, J. and Inzlicht, M. (2003). Improving Adolescents’ Standardized Test Performance: An Intervention to Reduce the Effect of Stereotype Threat. *Journal of Applied Development Psychology*, 24 (6), 645 – 662.
- Goldberg, G. (2016). *Mindset & Moves: Strategies that Help Readers Take Charge*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Grant, H., and Dweck, C. (2003). Clarifying Achievement Goals and their Impact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 541 – 553.
- Gregory, G., and Kaufeldt, M. (2015). *The Motivated Brain: Improving Student Attention, Engagement, and Perseverance*. Alexandria, Virginia: ASCD.
- Hanover Research. (2015). *Strategies for Promoting Student Growth mindset*. Arlington, VA: Hanover Research Corporate Headquarters.
- Hildrew, C. (2018). *Becoming Mindset School: The Powerful of Mindset to Transform Teaching, Leadership and Learning*. New York, NY: Routledge.
- Hoffer, W. (2016). *Cultivating STEM Identities: Strengthening Student and Teacher Mindsets in Math and Science*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- Illinois Center for School Improvement. (2016). *Habits of Mind – Developing a Growth Mindset*. Retrieved September 20, 2018 from <https://revivingschools.org/wp.../Learning-Snapshot-Developing-a-Growth-Mindset.pdf>
- Keene, E. (2018). *Engaging Children: Igniting a Drive for Deeper Learning K – 8*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- Marz, K. and Hertz, C. (2015). *A Mindset for Learning: Teaching the Traits of Joyful, Independent Growth*. Portsmouth NH: Heinemann.
- Mueller, C. and Dweck, C. (1998). Praise for intelligence can undermine children’s motivation and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 33 – 52.
- Ng, B. (2018). The Neuroscience of Growth Mindset and Intrinsic Motivation. Retrieved September 20, 2018 from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29373496>.

- Rienzo, C., Rolfe, H., and Wilkinson, D. (2015). *Changing Mindsets: Evaluation Report and Executive Summary*. London: National Institute of Economic and Social Research.
- Schroder, H., Moran, T., Donnellan, M. Moser, J. (2014). Mindset Induction Effects on Cognitive Control: A Neurobehavioral Investigation. Retrieved September 20, 2018 from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25149141>.
- Silver, D. and Stafford, D. (2017). *Teaching Kids to Thrive: Essential Skills for Success*. Thousand Oaks, CA: A SAGE Company.
- Smith, M., and Firth, Jonathan. (2018). *Psychology in the Classroom: A Teacher's Guide to What Works*. Oxon: Routledge.
- Stager, P. (2015). The Power of Growth Mindset. *The Direct Support Workers Newsletter*, 4(9), 1 – 7.
- Truax, M. (2018). The Impact of Teacher Language and Growth Mindset Feedback on Writing Motivation. *Literacy Research & Instruction*, 57(2), 135 – 157.
- Weber, J. (2018). *Growth Mindset Interventions: Lessons from Across Domains*. Netherlands: University of Groningen.
- Weiss, D. and Fortus, D. (2013). School, Teacher, Peers, and Parents' Goals Emphases and Adolescents' Motivation to Learn Science in and out of School. *Journal of Research in Science Teaching*, 50(8), 952 – 988.
- Yeager, D. and Dweck, C. (2012). Mindsets That Promote Resilience: When Students Believe That Personal Characteristics Can Be Develop. *Educational Psychologist*, 47(4), 302 – 314.