

เอกสารประกอบการเรียนรู้
รายวิชา การโค้ชเพื่อการรู้คิด

Module 8
การโค้ชเพื่อเสริมสร้าง
Growth mindset ของผู้เรียน



รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล
สาขาพหุวิทยาการ / สหวิทยาการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สารบัญ

บทนำ	1
8.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Growth mindset	5
8.2 ความหมายของ Growth mindset	5
8.3 ประโยชน์และความสำคัญของ Growth mindset	7
8.4 คุณลักษณะของผู้เรียนที่มี Growth mindset	9
8.5 แนวทางการโค้ชเพื่อพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียน	10
8.6 Growth mindset ของโค้ช	18
บทสรุป	21
บรรณานุกรม	23

บทที่ 8

การโค้ชเพื่อเสริมสร้าง Growth mindset ของผู้เรียน



บทนำ

ในบทนี้จะได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการเสริมสร้าง Growth mindset ของผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาสาระดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับ Growth mindset ความหมายของ Growth mindset ประโยชน์และความสำคัญของ Growth mindset คุณลักษณะของผู้เรียนที่มี Growth mindset การโค้ชเพื่อพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียน และ Growth mindset ของผู้สอน

สาระสำคัญที่นำเสนอในบทนี้ ประกอบด้วย

1. Growth mindset เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองว่าสามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ได้ หากใช้ความมุ่งมั่นพยายามอย่างเพียงพอ
2. Growth mindset คือ การมีความเชื่อว่าความฉลาด (intelligence) สามารถพัฒนาได้ Fixed mindset คือ การมีความเชื่อว่าความฉลาดเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่สามารถพัฒนาได้
3. Growth mindset มีความสำคัญหลายประการทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และแสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ อีกทั้งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ของผู้เรียน รวมถึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความมุ่งมั่นพยายามและการพึ่งพาตนเองทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. ผู้เรียนที่มี Growth mindset จะเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย การเรียนรู้เพื่อการรู้จริง (mastery learning) ชอบทำกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถ ใช้ความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชอบเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีแนวโน้มว่าจะเป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดชีวิต

5. แนวทางการพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียน สามารถดำเนินการได้โดยสอดแทรกกิจกรรมกระตุ้น Growth mindset ให้กับผู้เรียนไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลมุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (assessment for learning) และการประเมินตนเองของผู้เรียน (assessment as learning)

6. การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มี Growth mindset ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้สอนหรือโค้ชจำเป็นต้องมี Growth mindset ก่อน เนื่องจาก Growth mindset ของผู้สอน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมการโค้ช และส่งผลต่อไปยังการรับรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เกิดเป็นคุณลักษณะ Growth mindset ของผู้เรียน



Growth mindset

คือความเชื่อที่มีต่อตนเองว่า

ศักยภาพสามารถพัฒนาได้

ด้วยการเรียนรู้และมีความมุ่งมั่นพยายาม

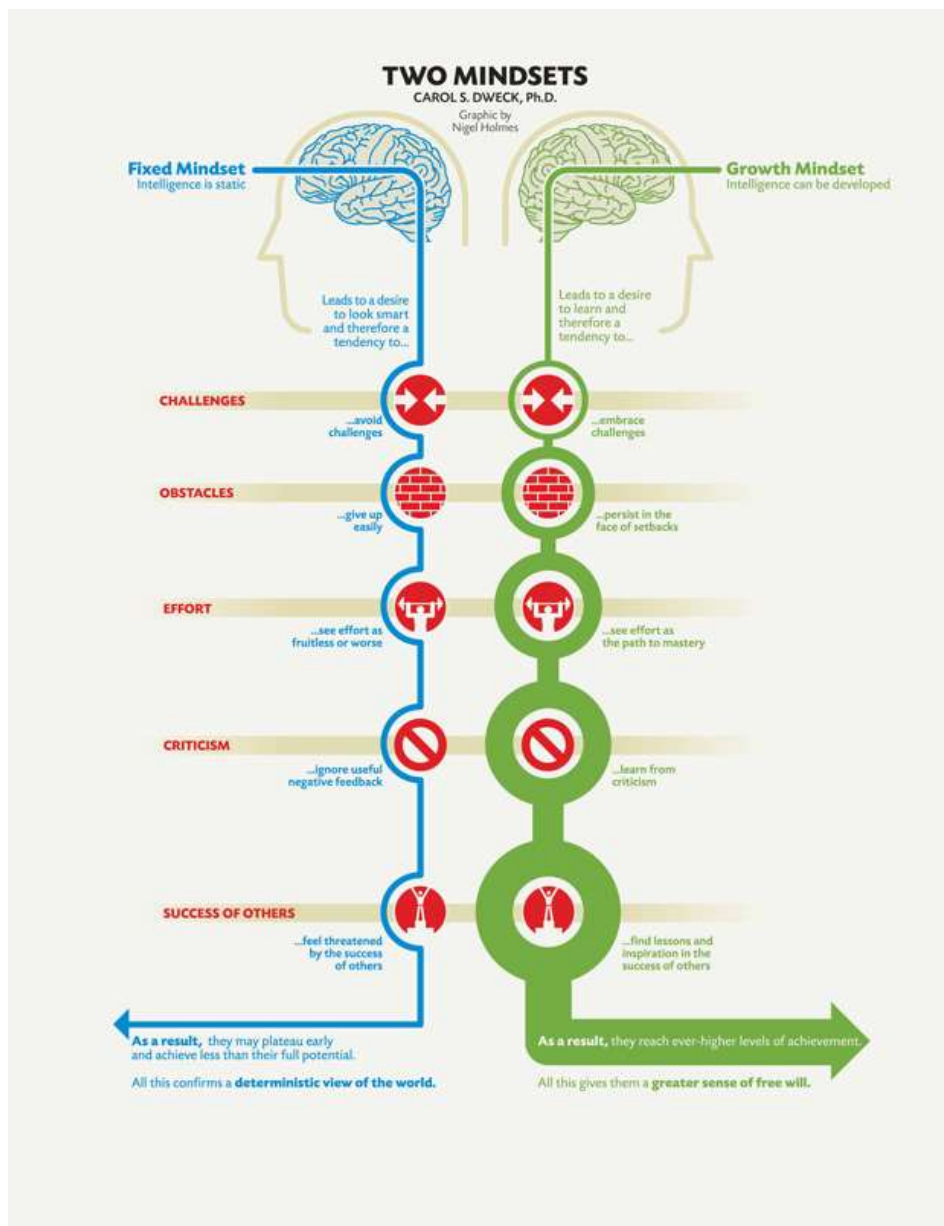
8.1 แนวคิดเกี่ยวกับ Growth mindset

Growth mindset หรือกระบวนการทางความคิดเพื่อการเติบโต ได้รับการวิจัยและพัฒนาขึ้นจนเป็นที่แพร่หลาย โดย Carol S. Dweck ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา และได้นำไปใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรในหลายวงการ ไม่ว่าจะเป็นวงการธุรกิจ หรือกีฬา รวมทั้งวงการการศึกษาด้วย

Growth mindset นี้ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการเรียนรู้และการดำรงชีวิตในอนาคต เพราะ Growth mindset เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองว่าสามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ได้ หากใช้ความมุ่งมั่นพยายามอย่างเพียงพอ อนึ่ง Growth mindset ไม่ใช่การเปิดใจกว้าง (open mind) หรือความยืดหยุ่นในความเชื่อ (flexible belief) (Alerson, 2017).

8.2 ความหมายของ Growth mindset

Mindset คือ ความเชื่อที่มีต่อตนเองว่าความสามารถของตนเองมีขอบเขตจำกัด แต่ Growth mindset คือ ความเชื่อที่มีต่อตนเองว่าความสามารถของตนเองไม่มีขอบเขตจำกัด สามารถสั่งสมและพัฒนาได้ด้วยความมุ่งมั่นพยายาม (Dweck, 2006) เชื่อว่าความฉลาดสามารถพัฒนาได้ (Dweck, 2012) Growth mindset คือ การมีความเชื่อว่าความฉลาด (intelligence) สามารถพัฒนาได้ Fixed mindset คือ การมีความเชื่อว่าความฉลาดเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถพัฒนาได้ (Education Week Research Center, 2016)



แผนภาพ 8.1 ความแตกต่างระหว่าง Fixed mindset กับ Growth mindset
ที่มา <https://fs.blog/2015/03/carol-dweck-mindset/> สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2561

คนที่มีความเชื่อ Growth mindset จะมีความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาความสามารถด้านต่างๆ ให้ดีขึ้นได้ โดยใช้การฝึกหัด **สั่งสมประสบการณ์** และมีความ **มุ่งมั่นพยายาม** (Dweck, 2012) การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Hanover Research, 2015; Rienzo, Rolfe, & Wilkinson, 2015) ใช้กระบวนการเรียนรู้ไปสู่การประสบความสำเร็จ (Silver, & Stafford, 2017; Hildrew, 2018; Smith, & Firth, 2018)

8.3 ประโยชน์และความสำคัญของ Growth mindset

Growth mindset มีความสำคัญหลายประการทำให้ผู้เรียนมี**คุณลักษณะ** เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และแสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ (Mueller, & Dweck, 1998) อีกทั้งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ของผู้เรียน (Ng, 2018) รวมถึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความมุ่งมั่นพยายามและการพึ่งพาตนเองทางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Grant, & Dweck, 2003)

นอกจากนี้แล้ว Growth mindset ยังส่งผลต่อการมีเป้าหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Dweck, 2009) ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และพฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนพฤติกรรมความยืดหยุ่นผูกพันอยู่กับการเรียนรู้ ความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ และพฤติกรรมความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทาย (Weiss, & Fortus, 2013) อีกทั้งทำให้ปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007) และมีความอดทนมากกว่าและมีผลการเรียนรู้ที่ดีกว่าผู้เรียนที่ขาด Growth (Dweck, 2008)

นอกจาก **Growth mindset** จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความมุ่งมั่นพยายาม แรงจูงใจ และการพึ่งพาตนเองของผู้เรียนแล้ว Growth mindset ยังช่วย **การจัดการความเครียดและความก้าวร้าว** ได้อีกด้วย (Yeager, & Dweck, 2012) ทำให้ผู้เรียน **ประสบความสำเร็จ** ในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะนอกจากจะมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้แล้ว ยังมีแรงจูงใจภายใน และความมุ่งมั่นพยายาม ถ้าเป็น **fixed mindset** จะทำไม่สำเร็จเพราะคิดไว้ตั้งแต่ต้นว่าทำไม่สำเร็จ (Alerson, 2017)

ผู้เรียนที่มี **Growth mindset** จะมีความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้และนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จทางการเรียน (Good, Anderson, & Inzlicht, 2003) เนื่องจากสามารถ **กำกับตนเอง (self - regulation)** และมีความ **อดทน** คือปัจจัยความสำเร็จทางวิชาการของผู้เรียนรวมทั้งความสามารถด้านต่างๆ ซึ่งผู้เรียนจำเป็นต้องมี **Growth mindset** (Dockterman, & Blackwell, 2014)

ผู้เรียนที่มี **Growth mindset** จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้มากกว่าผู้เรียนที่มี **Fixed mindset** (Flores, Lemons, & McTernan, 2011) นอกจากนี้จากผลการวิจัยที่ผ่านมายังพบว่า ผู้เรียนที่ได้รับกิจกรรมการเสริมสร้าง **Growth mindset** มี **ผลการเรียนรู้ดีขึ้น** และผู้เรียนที่ได้เรียนกับผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเสริมสร้าง **Growth mindset** มีผลการเรียนดีกว่าผู้เรียนที่เรียนกับผู้สอนที่ไม่ได้รับการพัฒนาทักษะการเสริมสร้าง **Growth mindset** (Rienzo, Rolfe, & Wilkinson, 2015)

8.4 คุณลักษณะของผู้เรียนที่มี Growth mindset

ผู้เรียนที่มี Growth mindset มีคุณลักษณะหลายประการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนี้ (Dweck, 2006)

- มองตนเองในด้านบวก
- เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
- มองการเรียนรู้สิ่งใหม่ว่าเป็นโอกาสการพัฒนา
- เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างสม่ำเสมอ
- มุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น
- ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่น
- สะท้อนคิดเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา
- ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- นำบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา
- มองตนเองในด้านบวก
- เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
- มองการเรียนรู้สิ่งใหม่ว่าเป็นโอกาสการพัฒนา
- เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างสม่ำเสมอ
- มุ่งมั่นและพยายามในการเรียนรู้
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น
- ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่น
- สะท้อนคิดเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา
- ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- นำบุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา

นอกจากนี้ผู้เรียนที่มี **Growth mindset** จะเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย การเรียนรู้เพื่อการรู้จริง (**mastery learning**) ชอบทำกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถ ใช้ความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้ด้วยตนเอง **ชอบเรียนรู้ด้วยตนเอง** และมีแนวโน้มว่าจะเป็นบุคคลที่ **เรียนรู้ตลอดชีวิต** (Ng, 2018) ระบุว่าต้อง **ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ** ในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้จึงจะประสบความสำเร็จ (Schroder, Moran, Donnellan, & Moser, 2014)

อีกทั้งผู้เรียนที่มี **Growth mindset** **รักในการเรียนรู้สิ่งใหม่**ที่มีความแปลกใหม่ **ชอบการเปลี่ยนแปลง**มากกว่าการทำซ้ำเดิมๆ **มองเห็นโอกาสการพัฒนาจากความผิดพลาด** โดยนำมาทบทวนและปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น **มีแรงจูงใจภายใน** มุ่งมั่น พยายาม มีเป้าหมายการพัฒนาตนเอง (Stager, 2015) **เรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง** **เรียนรู้จากทุกสถานการณ์**และนำไปพัฒนาตนเอง **แสวงหาโอกาสการเรียนรู้สิ่งใหม่** **สะท้อนคิดด้วยตนเอง**และพยายามพัฒนาให้ดีขึ้น (Clark, & Sousa, 2018) รวมทั้งมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเสมอ (Gregory, & Kaufeldt, 2015; Silver, & Stafford, 2017) และประโยชน์ที่สำคัญคือ **ผู้เรียนจะมีความสุขในการเรียนรู้** (Marz, & Hertz, 2015)

8.5 แนวทางการโค้ชเพื่อพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียน

การพัฒนา **Growth mindset** ถูกนำไปใช้ในวงการต่างๆ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านธุรกิจ และด้านการศึกษา สำหรับทางด้านการศึกษานั้น การพัฒนาให้ผู้เรียนมี **Growth mindset** จะทำให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่น ความพยายามในการ **เรียนรู้ ใช้กระบวนการเรียนรู้**ของตนเอง มีวิธีการสืบเสาะแสวงหาความรู้ (Weber, 2018)

แนวทางการพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียน สามารถดำเนินการได้ โดยสอดแทรกกิจกรรมกระตุ้น Growth mindset ให้กับผู้เรียนไปพร้อมกับการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ ผู้สอนที่พัฒนาให้ผู้เรียนมี Growth mindset ส่งผลทำให้ผู้เรียน มีแรงจูงใจภายใน และมีความมุ่งมั่น พยายาม นำไปสู่การประสบความสำเร็จในการ เรียนรู้ (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007) ผลการวิจัยสำรวจความคิดเห็น ของผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนา Growth mindset พบว่าผู้สอนส่วนใหญ่เห็นว่าการ พัฒนา Growth mindset ส่งผลดีต่อผู้เรียน โดยพัฒนา ไปพร้อมกับการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน อย่างไรก็ตามอาจจะมีกิจกรรมเสริมเพื่อให้ผู้เรียนมี Growth mindset ที่ก้าวหน้ามากขึ้น Education Week Research Center. (2016).

ปัจจัยสนับสนุนให้ผู้เรียนมี Growth mindset คือ สิ่งแวดล้อมภายใน โรงเรียนและชั้นเรียน ควรสร้างบรรยากาศความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน การให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและกระบวนกรเรียนรู้ของตนเอง เป็นวิธีการพัฒนา Growth mindset ที่มีประสิทธิภาพ การจัดให้มีพี่เลี้ยง (mentoring) หรือ โค้ช (coach) ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เห็นคุณค่าในตนเอง และให้โอกาสผู้เรียน ได้ พัฒนา Growth mindset (Hanover Research, 2015)

ผู้สอนมีบทบาทในการโค้ชให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา Growth mindset ด้วยการออกแบบการเรียนรู้ให้มีความท้าทาย (challenge) ส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ เป็นนั่งร้านทางการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน (scaffold) ให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของ การเรียนรู้ ของตนเอง (owner learning) Dweck, C., Walton, G. and Cohen, G. (2014) นอกจากนี้ Dweck, Walton, & Cohen. (2014) ยังได้เสนอวิธีการพัฒนา Growth mindset ไว้ดังนี้

1. ช่วยผู้เรียนให้เข้าใจว่าความฉลาดสามารถพัฒนาได้หากมีการฝึกฝน
2. ไม่ชมผู้เรียนว่า “เก่งมาก” เพราะเป็นการสร้าง Fixed mindset
3. ให้ความสำคัญกับกระบวนกรเรียนรู้ที่นำไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้

4. อย่าให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากเกินไปกว่ากระบวนการเรียนรู้
5. ยอมรับความล้มเหลวแล้วนำมาให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
6. กระตุ้นการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจและลดการแข่งขัน
7. กระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงความสามารถออกมาให้มากที่สุด

การพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียนนั้นจะต้องทำให้จริงจัง ถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื่องจาก Growth mindset เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะความหลากหลายของผู้เรียนรายบุคคล (Benee, & Wilkins, 2014) โดยผู้สอนควรสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับผู้เรียน และใช้กิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน ซึ่งจะเป็นกระบวนการพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Dockterman, & Blackwell, 2014)

Illinois Center for School Improvement. (2016) ได้ระบุถึงแนวทางปฏิบัติของผู้สอนในการพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียนไว้ดังนี้

1. แสดงให้ผู้เรียนเห็นว่าการเรียนรู้สิ่งที่ท้าทายคือการพัฒนาศักยภาพของสมอง
2. กระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นว่าความท้าทายเปรียบเสมือนหนทางนำไปสู่การได้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง
3. สร้างทัศนคติที่ดีของผู้เรียนที่มีต่อความมุ่งมั่นพยายาม
4. ให้ผู้เรียนนำสิ่งที่ผิดพลาดมาใช้ในการเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้น
5. กระตุ้นผู้เรียนให้สามารถกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ของตนเองและแสดงความยินดีต่อความสำเร็จเล็กๆ น้อยๆ ของผู้เรียน
6. ให้โอกาสผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองจนบรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้
7. กระตุ้นผู้เรียนให้เห็นว่าความสามารถด้านต่างๆ สามารถพัฒนาได้ด้วยความมุ่งมั่นพยายาม

Marz, & Hertz, (2015) ได้เสนอบทบาทของผู้สอนในการพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียนไว้ดังนี้

1. การให้ผู้เรียนทำสุนทรียสนทนากับตนเอง (inner dialogue)
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง
4. **สะท้อนคิด**ประโยชน์และความสำคัญของ Growth mindset
5. กระตุ้นให้ผู้เรียนนำความคิดไปสู่การลงมือปฏิบัติ

Silver, & Stafford, (2017) ได้เสนอบทบาทของผู้สอนในการพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียนไว้ในทำนองเดียวกันดังนี้

1. ให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง
2. ใช้การ**ประเมินตามสภาพจริง**เป็นเครื่องมือสำหรับการประคับประคองให้ประสบความสำเร็จ
3. เป็น**ตัวแบบ (role model)** ของการมี Growth mindset
4. **เสริมพลังความเชื่อมั่น**ในตนเองให้กับผู้เรียน
5. **นำสิ่งที่ผิดพลาดมา**ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และปรับปรุงแก้ไข
6. ให้ข้อมูลย้อนกลับที่**กระตุ้นแรงจูงใจ**ของผู้เรียน

สำหรับการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการโค้ชเพื่อการรู้คิดนั้นมีแนวทางหลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) **จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถ**ของผู้เรียน 2) **ใช้วิธีการประเมินผลที่เน้นการใช้กระบวนการเรียนรู้และความมุ่งมั่น**พยายาม และ 3) **ให้ข้อมูลย้อนกลับ**ด้วยการเสริมสร้าง Growth mindset (Hildrew, 2018) โดยจุดเน้นของการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เน้น**ความร่วมมือร่วมใจ (collaborative)** และ**ไม่เน้นการแข่งขัน (competitive)** เพราะผู้เรียน

จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ การแก้ปัญหา การใช้ความมุ่งมั่น พยายามกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน (Gawron, 2018)

อีกทั้งผู้สอนยังควรส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้และใช้กระบวนการเรียนรู้ของตนเองไปสู่เป้าหมายดังกล่าว กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่น พยายามในการใช้กระบวนการเรียนรู้ ประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับที่กระตุ้นให้เห็นว่า **ความสำเร็จเกิดมาจากการใช้ความมุ่งมั่นพยายาม** (Keene, 2018)

Fogarty, (2016) ได้เสนอบทบาทของผู้สอนเพื่อเสริมสร้าง Growth mindset ของผู้เรียนในบริบทของบูรณาการไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนร่วมมือกันปฏิบัติกิจกรรม
2. **ให้ความไว้วางใจ**ว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้
3. **ท้าทายและกระตุ้น**ให้ผู้เรียนคิด
4. ให้ความแก่ผู้เรียนในการ**ใช้กระบวนการเรียนรู้**ของตนเอง
5. **ใช้กระบวนการ**โค้ชแทนการบอกคำตอบที่ถูกต้อง
6. **ประเมินกระบวนการเรียนรู้**ของผู้เรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับ

ในทำนองเดียวกัน Anderson, (2016) ได้เสนอบทบาทของผู้สอน เพื่อเสริมสร้าง Growth mindset ของผู้เรียนในบริบทของบูรณาการไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้
2. ให้ผู้เรียนเป็น**เจ้าของการเรียนรู้**ของตนเอง เรียนในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน**ใช้กระบวนการเรียนรู้**ของตนเอง

4. สร้างสรรค์ให้ผู้เรียนมีทางเลือกในการใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

5. แนะนำให้ผู้เรียนเลือกใช้กระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระดับความสามารถและศักยภาพของตนเอง

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสะท้อนคิดตนเอง (self - reflection)

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสติและสมาธิในการเรียนรู้ (mindfulness) จะพัฒนาไปสู่การตระหนักรู้ว่าตนเองจะต้องเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ Growth mindset (Cottrell, 2018) ซึ่งมีแนวทางดังต่อไปนี้ (Blackburn, 2015)

1. การทำให้ผู้เรียนเกิดการรับรู้ว่าเป็นเจ้าของการเรียนรู้
เหล่านั้น

2. ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่เป้าหมายของการเรียนรู้

3. มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบรู้จริง (mastery learning)

4. เสริมสร้างความมุ่งมั่นพยายาม ความอดทน การมีวินัยในตนเอง

5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนช่วยเหลือตนเองในกระบวนการเรียนรู้

6. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

ที่
หลากหลาย ตามระดับความสามารถของผู้เรียนด้วยตนเอง

นอกจากนี้ผู้สอนควรชี้แนะให้ผู้เรียนเห็นว่าความสำเร็จเกิดจากความเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพในการเรียนรู้และต้องมีความมุ่งมั่นพยายาม (Gregory, & Kaufeldt, 2015) ตลอดจนมีบทบาทเป็นโค้ชให้กับผู้เรียน กำกับติดตามกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้ และมีประสบการณ์แห่งความสำเร็จจากการใช้ความพยายามของตนเอง (Goldberg, 2016)

สำหรับการวัดและประเมินผลที่จะช่วยเสริมสร้าง Growth mindset ของผู้เรียนนั้น มุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (assessment for learning) และการประเมินตนเองของผู้เรียน (assessment as learning) (Hildrew, 2018)

ส่วนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) นั้น นับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียน โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับมุ่งเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับทันที (immediate) อย่างเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นรูปธรรมที่ผู้เรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้ (Duckworth, 2016) และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่นำไปสู่การเรียนรู้และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Hildrew, 2018)

การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนา Growth mindset มีแนวทางดังต่อไปนี้ (Goldberg, 2016)

1. มีความเฉพาะเจาะจงและเน้นไปที่กระบวนการเรียนรู้
2. มีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของผู้เรียน
3. ไม่ตัดสินแต่ให้ข้อมูลแก่ผู้เรียนตัดสินใจด้วยตนเอง
4. ไม่ใช่ข้อคิดส่วนตัวของผู้สอนในการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การให้ข้อมูลย้อนกลับที่กระตุ้น Growth mindset โดยเชื่อมโยงกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ช่วยทำให้ผู้เรียนมี Growth mindset ที่ดีขึ้น นำไปสู่การมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Truax, 2018) และผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการให้ Feedback ที่กระตุ้น Growth mindset เพราะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาให้ผู้เรียนมี Growth mindset การให้ Feedback ที่มีความเฉพาะเจาะจงและสร้างสรรค์ จะทำให้ผู้เรียนมีกระบวนการคิดและกระบวนการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ช่วยเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hanover Research, 2015)

สรุปแนวทางการเสริมสร้าง Growth mindset ของผู้เรียนได้ดังต่อไปนี้

1. หลีกเลี่ยงการจัดลำดับความสำเร็จของผู้เรียน

- 1.1 กระตุ้นให้ผู้เรียนทุกคนมีความคาดหวังในความสำเร็จของตนเอง
- 1.2 หลีกเลี่ยงการจัดลำดับความสำเร็จของผู้เรียน
- 1.3 ยอมรับความแตกต่างในความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล

2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนา Growth mindset

- 2.1 กระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้เมื่อได้ทำสิ่งที่ท้าทาย
- 2.2 ให้ความสำคัญกับเป้าหมายของการเรียนรู้ในภาพรวมมากกว่าการแยกส่วน
- 2.3 สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นการคิดและการเรียนรู้
- 2.4 สร้างสรรค์โอกาสเฉลิมฉลองความสำเร็จในการเรียนรู้ แม้เพียงเล็กน้อย
- 2.5 กระตุ้นผู้เรียนให้ใช้กระบวนการเรียนรู้และความร่วมมือ

3. การประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับ

- 3.1 มุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3.2 ยกย่องชมเชยในความมุ่งมั่นพยายามของผู้เรียน
- 3.3 ให้ข้อมูลย้อนกลับมุ่งสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน
- 3.4 ให้ข้อมูลย้อนกลับที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าการเฉลยคำตอบที่ถูกต้อง

8.6 Growth mindset ของโค้ช

การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มี Growth mindset ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้สอนหรือโค้ชจำเป็นต้องมี Growth mindset ก่อน เนื่องจาก Growth mindset ของผู้สอน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมโค้ช และส่งผลต่อไปยังการรับรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เกิดเป็นคุณลักษณะ Growth mindset ของผู้เรียน Hoffer, W. (2016).

ผู้สอนที่มี Growth mindset มีคุณลักษณะดังนี้ (Goldberg, 2016)

1. เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีคุณค่าและควรได้รับการยกย่อง
2. เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ แต่ใช้กระบวนการเรียนรู้ และระยะเวลาที่แตกต่างกัน
3. เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จทางการเรียนรู้
4. เชื่อว่าผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

ผู้สอนที่มี Growth mindset มีคุณลักษณะสำคัญมีดังนี้ (Brock, & Hundley, 2016)

1. เปิดใจ (open mind) รับฟัง และแสวงหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ
2. สื่อสารความก้าวหน้าทางการเรียนรู้ของผู้เรียนไปยังพ่อแม่ ผู้ปกครองอย่างสร้างสรรค์
3. คิดค้นวิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด
4. เสริมสร้างให้ผู้เรียนมีโอกาสประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

5. เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากเพื่อนร่วมวิชาชีพที่เก่งกว่าตนเอง
6. ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ให้ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน
7. กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
8. เชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และประสบความสำเร็จได้

หนังสือ **Instructional Coaching in Action: An Integrated Approach that Transforms Thinking, Practice, and Schools** เขียนโดย Ellen B. Eisenberg, Bruce P. Eisenberg, Elliott A. Medrich and Ivan Charner ได้ให้แนวคิด หลักการ และวิธีการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนที่มีความเก่งต่างกัน ให้มีความเป็นมืออาชีพ ผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ด้วยการเปลี่ยนผ่านกระบวนการทางความคิด (transform the way of thinking) ที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้สอน คือ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น
2. การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาและวิธีการพัฒนาร่วมกัน
3. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บริหารกับครู และระหว่างคณะครู
4. การส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารและคณะผู้สอน
5. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหารและคณะผู้สอนในการออกแบบวิธีการพัฒนา

6. การใช้กระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้หรือรูปแบบการเรียนรู้ของคณะผู้สอน
7. การยอมรับฟังแนวความคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
8. การใช้เวลาสำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
9. การมีความอดทนกับการที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาและเฝ้ารอความสำเร็จ
10. การมีความไว้วางใจ (trust) ระหว่างครูและโค้ช

หลักการทั้ง 10 ประการดังกล่าว ถือเป็นปัจจัยเบื้องต้นและปัจจัยสนับสนุนให้ผู้สอนได้รับการพัฒนา Growth mindset และทักษะการโค้ช เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการโค้ชผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ

Growth mindset ของผู้เรียน เป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างและพัฒนาได้ โดยผู้สอน จากการศึกษาที่ผู้สอนมี Growth mindset ก่อนในเบื้องต้น และนำไปสู่การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง การดำเนินการจัดการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ และความมุ่งมั่นพยายามของผู้เรียน และการแสดงบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความคิดความเชื่อ ว่า ทุกอย่างประสบความสำเร็จได้หากมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการเรียนรู้ที่ดีและความมุ่งมั่นพยายาม

บทสรุป

1. Growth mindset เป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองว่าสามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ได้ หากใช้ความมุ่งมั่นพยายามอย่างเพียงพอ
2. Growth mindset คือ การมีความเชื่อว่าความฉลาด (intelligence) สามารถพัฒนาได้ Fixed mindset คือ การมีความเชื่อว่าความฉลาดเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่สามารถพัฒนาได้
3. Growth mindset มีความสำคัญหลายประการทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และแสวงหาสิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ อีกทั้งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน (inner motivation) ของผู้เรียน รวมถึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความมุ่งมั่นพยายามและการพึ่งพาตนเองทางการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ผู้เรียนที่มี Growth mindset จะเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย การเรียนรู้เพื่อการรู้จริง (mastery learning) ชอบทำกิจกรรมที่ท้าทายความสามารถ ใช้ความมุ่งมั่นพยายามในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชอบเรียนรู้ด้วยตนเอง และมีแนวโน้มว่าจะเป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดชีวิต
5. แนวทางการพัฒนา Growth mindset ของผู้เรียน สามารถดำเนินการได้โดยสอดแทรกกิจกรรมกระตุ้น Growth mindset ให้กับผู้เรียนไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลมุ่งเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (assessment for learning) และการประเมินตนเองของผู้เรียน (assessment as learning)

6. การที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มี Growth mindset ให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้สอนหรือโค้ชจำเป็นต้องมี Growth mindset ก่อน เนื่องจาก Growth mindset ของผู้สอน ส่งผลต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ พฤติกรรมการโค้ช และส่งผลต่อไปยังการรับรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เกิดเป็นคุณลักษณะ Growth mindset ของผู้เรียน

บรรณานุกรม

- Alerson, L. (2017). *Growth Mindset: The Door to Achieving More*. <https://www.free-ebooks.net/ebook/Growth-Mindset-The-Door-to-Achieving-More/pdf?dl&preview> Retrieved, 20 Sep. 2018.
- Anderson, M. (2016). *Learning to Choose Choosing to Learn: The Key to Student Motivate & Achievement*. Alexandria, VA: ASCD.
- Benee, P., & Wilkins, B. (2014). Efficacy of a Growth Mindset Intervention to Increase Student Achievement. *Education Theses, Dissertations and Projects*. Paper 24.
- Blackburn, B. (2015). *Motivating Struggling Learners: 10 Ways to Build Student Success*. New York, NY: Routledge.
- Blackwell, S., Trzesniewski, H., & 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, A. & 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. & Sousa. (2018). *How to be a Happy Academic*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Inc.
- Cottrell, S. (2018). *Mindfulness for Students*. London: Palgrave.
- Dockterman, D. & Blackwell, L. (2014). Growth Mindset in Context Content and Culture Matter Too. International Center for Leadership in Education.
- 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, NY: Ballantine.
- Dweck, C. (2008). *Mindset*. New York, NY: 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 *Malleable Minds: Translating Insight from Psychology and Neuroscience to Gifted Education*. Subotnik, R., Robinson, A., Callahan, C., Gubbins, E., Eds., National Research Center on the Gifted and Talented, University of Connecticut: Storrs, CT, 7–18.
- Dweck, C., Walton, G. & 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. & McTernan, H. (2011). *The Correlation between Student Growth Mindset and Conceptual Development in Physics*. Action Research required for the Master of Natural Science with Concentration in Physics, Arizona University.
- 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. & 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., & Dweck, C. (2003). Clarifying Achievement Goals and their Impact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(3), 541–553.
- Gregory, G., & 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*. Material for the Illinois Center for School Improvement, a Partnership between the Illinois State Board of Educational and American Institute for Research, are Federally Funded Unless Otherwise Noted.
- Keene, E. (2018). *Engaging Children: Igniting a Drive for Deeper Learning K – 8*. Portsmouth, NH: Heinemann.
- Marz, K. & 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. *Brain Sci.* 8,20; doi: 10.3390/brainsci80200020
- Rienzo, C., Rolfe, H., & 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. *Biological Psychology*. doi: 10.1016/j.biopsycho.2014.08.004.
- Silver, D. & Stafford, D. (2017). *Teaching Kids to Thrive: Essential Skills for Success*. Thousand Oaks, CA: A SAGE Company.
- Smith, M., & 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. & 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. & Dweck, C. (2012). Mindsets That Promote Resilience: When Students Believe That Personal Characteristics Can Be Develop. *Educational Psychologist*, 47(4), 302–314.