การสะท้อนคิด

การสะท้อนคิด เป็นการทบทวนถึงสิ่งที่เกิดขึ้นและผ่านมาแล้วว่ามีลักษณะอย่างไร เกิดอะไรขึ้นจากผลของการกระทำ จัดเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ว่าเป็นไปตามที่ตั้งใจไว้หรือไม่ อย่างไร สามารถนำผลที่ได้จากการสะท้อนคิดมาใช้ในการปรับปรุงตนเอง พัฒนาการเรียนรู้ การทำงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความหมายของการสะท้อนคิด

แนวคิดของการนำหลักการของการสะท้อนคิดมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการสอนของผู้สอน โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสะท้อนคิดไว้ ดังนี้

รัชนีกร ทองสุขดี (2545) กล่าวว่า การสะท้อนคิดเป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดแบบอภิปรัชญา เป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตน การสะท้อนจึงไม่ใช่เป็นการรายงานข้อมูลความเป็นจริงต่างๆ แต่เป็นการแสดงออกถึงความคาดหวัง การรับรู้และความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์โดยผ่านการพูดหรือการเขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ วางแผน หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นการติดระดับสูงกว่าการคิดทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) กล่าวถึง การสะท้อนคิด ว่าเป็นกระบวนการในการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาพร้อมกระตุ้นให้เกิดการคิดไตร่ตรอง ทบทวน พินิจพิเคราะห์และพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ โดยใช้สติและมีสมาธิซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้คนได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาวิตรี สีบุดศรี (2563) ได้สรุปความหมายของการสะท้อนคิด จากนักวิชาการต่างประเทศ ได้แก่ Garry, Cole, & Presswood (1994), Wong (1997), Yancey (1998) Johns (2000) ไว้ดังนี้

การสะท้อนคิด มาจากคำ ภาษาอังกฤษหลายคำ ได้แก่ คือ การทบทวนประสบการณ์ การคิดย้อนกลับในประเด็นต่างๆ ทำให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาตนเอง การปรับปรุงการทำงานและการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างตรงจุด

สรุป การสะท้อนคิด หมายถึง การทบทวนความคิดของตนเองโดยการคิดไตร่ตรอง ในการเปรียบเทียบ วางแผน เพื่อการแก้ปัญหา เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจเพื่อการปรับปรุงการทำงานและการแก้ปัญหาให้ตรงประเด็นยิ่งขึ้น

ลักษณะการสะท้อนคิด

การสะท้อนคิดของผู้เรียน สามารถสะท้อนคิดได้ตลอดเวลาในขณะเรียนรู้ และสามารถนำหลักการในการสะท้อนคิดไปประยุกต์ใช้ในวิถีชีวิตประจำวันได้ โดย ฌอน (Schon, 1983) คิลเลี่ยม และทอดเนม (Killian and Todnem, 1991) อ้างถึงใน สาวิตรี สีบุดศรี (2563) ได้กล่าวถึงลักษณะการสะท้อนคิด 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การสะท้อนคิดถึงการกระทำที่เสร็จสิ้นแล้ว (Reflection on action) เป็นการมองย้อนกลับไปยังสิ่งที่กระทำเสร็จแล้วและทบทวนการกระทำ ความคิดและผลงานของตนเอง
2. การสะท้อนการคิดระหว่างการกระทำ (Reflection in action) เป็นการสะท้อนการคิดระหว่างการปฏิบัติงาน มีปัญหาอะไรที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน
3. การสะท้อนการคิดถึงการกระทำในอนาคต (Reflection for action) เป็นการสะท้อนคิดที่คาดหวังให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทบทวนสิ่งที่ประสบความสำเร็จและเสนอแนะข้อเสนอที่จะต่อยอดและเกิดการพัฒนาในอนาคตซึ่งเป็นการปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จในอนาคต

กระบวนการสะท้อนคิด

การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอน ดังที่ สาวิตรี สีบุดศรี (2563) ได้สรุปกระบวนการสะท้อนคิดของ โคล์บ (Kolb, 1984) และแผนภาพวงจรสะท้อนคิดของ กิ๊บส์ (Gibbs, 1988) ดังนี้

วงจรการสะท้อนคิดของ โคล์บ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประสบการณ์รูปธรรม (Experience) เป็นขั้นตอนแรกของวงจรการสะท้อนคิดนั้นคือการลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดเป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับอย่างหลากหลายในชีวิตประจำวัน

ขั้นที่ 2 การไตร่ตรอง/การสะท้อนคิด (Reflect) เป็นขั้นการไตร่ตรอง การคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เราลงมือทำไปหรือเป็นการอธิบายถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยผู้สะท้อนคิดจะทบทวนและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์หรือการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ขั้นที่ 3 การสรุปเป็นหลักการนามธรรม (Conceptualize) การสรุปหลักการนามธรรมเป็นการเรียนรู้ที่ใช้หลักเหตุผล ใช้ความคิดเพื่อสรุปความหมายของข้อมูลที่ได้รับจากการไตร่ตรองเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านมา นำมาสรุปเป็นความคิดรวบยอด

ขั้นที่ 4 การทดลองปฏิบัติจริง (Plan) เป็นขั้นวางแผนและทดลองปฏิบัติโดยการนำข้อมูลจากการปฏิบัติงานในรอบที่ผ่านมานำมาทำซ้ำเพื่อที่จะดูว่าเกิดการพัฒนาขึ้นหรือไม่ เป็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์รวมไปถึงการคิดสะท้อน ไตร่ตรองกับสิ่งที่เกิดขึ้น

วงจรสะท้อนคิดของกิ๊บ (Gibbs, 1988) ได้กล่าวถึง วงจรการสะท้อนคิด ประกอบขั้นตอน 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 บรรยายสภาพการณ์ เกิดเหตุการณ์อะไรขึ้นบ้าง (Description : What happened)

ขั้นตอนที่ 2 คิดและรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น (Feeling : What were you thinking and feeling)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมิน เหตุการณ์อะไรบ้างที่แสดงถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลว (Evaluation

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ รู้สึกต่อเหตุการณ์ต่างๆ อย่างไร (Analysis : What sense can you make of the situation)

ขั้นตอนที่ 5 หาข้อสรุป จะทำสิ่งที่แตกต่างอะไรบ้าง (Conclusion : What else could you have done)

ขั้นตอนที่ 6 วางแผนปฏิบัติ จะทำสิ่งที่แตกต่างนั้นได้อย่างไร (Action Plan : If it occurred again, What would you do)

การนำกระบวนการสะท้อนคิดมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนผู้สอนควรฝึกให้ผู้เรียนได้มีการสะท้อนคิดเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการเรียนของตนเอง โดยผู้สอนมีบทบาทในการชี้แนะให้ผู้เรียนเห็นแนวทางเพื่อการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวถึง กระบวนการชี้แนะเพื่อการสะท้อนคิดสำหรับผู้เรียน โดยใช้เทคนิค CQCD ไว้ดังนี้

1. C - Coaching หมายถึง การสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอน โดยการเป็นโค้ช (Coach) และเป็นผู้ให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นสัมพันธภาพที่สร้างความไว้วางใจ ความสบายใจ ยินดีร่วม
2. Q – Question หมายถึง การถามเน้นการถามในเชิงขอความคิดเห็นไม่ให้ผู้ตอบจนมุม หรือเกิดความไม่สบายใจที่จะตอบคำถาม
3. C – Correct หมายถึง การเสนอแนะแนวทางแก้ไข เป็นขั้นตอนที่สืบเนื่องจากขั้น Question นำคำตอบของผู้เรียนมาวิเคราะห์และนำเสนอในส่วนที่ยังบกพร่องและสังเคราะห์เป็นแนวการปฏิบัติหรือการพัฒนางานในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและกำหนดบทบาทในการปฏิบัติแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน
4. D – Demonstrate หมายถึง การนำข้อเสนอหรือแนวทางที่ตกลงกันไว้ชี้แจงผู้เรียนในสภาพการณ์หรือสถานการณ์ที่ง่าย และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

การสะท้อนคิดจัดเป็นการคิดขั้นสูงที่ควรฝึกให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยในการนำหลักการสะท้อนคิดไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอน ผู้สอนต้องดำเนินการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยใช้หลักของ CQCD เริ่มจากการเป็นผู้แนะนำ การใช้คำถามกระตุ้น การเสนอแนวทางแก้ไข

คุณสมบัติของผู้สอนเพื่อการสะท้อนคิด

การฝึกให้ผู้เรียนเป็นผู้สะท้อนคิดที่ดีของการเรียนรู้ ผู้สอนควรมีคุณสมบัติตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ระบุไว้ ดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่มีต้นทุนของความรู้เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่สอนรวมถึงบุคลิกภาพของเจตคติที่ดีสม่ำเสมอ

2. มีความยืดหยุ่นเป็นกัลยาณมิตร

3. เข้าใจธรรมชาติและวัฒนธรรมการทำงาน

4. มีการพัฒนาทักษะตนเองด้าน การฟัง การคิด การถาม การเขียน

5. มีทักษะการคิดทบทวน

6. มีพฤติกรรมการมองเชิงบวก

7. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พูดน้อย ฟังมาก ไม่สั่งการ

8. สามารถกำหนดจุดพัฒนา เชื่อมโยง และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง

ผู้สอนที่มีความตั้งใจให้ผู้เรียนมีการสะท้อนคิดถึงการเรียนรู้ ตัวผู้สอนจึงควรมีคุณลักษณะหลายประการที่จะส่งให้ผู้เรียนเกิดการสะท้อนคิด เช่น การมีความรู้ในเรื่องที่จะให้สะท้อนคิด ใจกว้าง มองปัญหาในมุมบวก รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กระตุ้นความคิดของผู้เรียน

ประโยชน์ของการสะท้อนคิด

การนำหลักการของการสะท้อนคิดมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดความตระหนักเกี่ยวกับการเรียนรู้ในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษา ดังที่ จุไรรัตน์ วัชรอาสน์ (2559) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการสะท้อนคิด ไว้ดังนี้

1. ทำให้มนุษย์เป็นอิสระจากการกระทำเดิมๆ

2. สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. เกิดความตระหนักในคุณค่าของสิ่งนั้น

4. เกิดความระมัดระวังในการกระทำสิ่งต่างๆ มากขึ้น

การสะท้อนคิดเป็นการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ต่อการเรียนและการดำรงชีวิต เนื่องจากเป็นการพัฒนาตนเอง เกิดการพัฒนางาน ตระหนักเห็นคุณค่าและระมัดระวังของงานและการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2553. การประชุมปฏิบัติการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็กตามจุดเน้น สพฐ. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

จุไรรัตน์ วัชรอาสน์. 2566. การสะท้อนคิด (Reflective practice, Reflection). (Online) http://164.115.41.60/knowledge/?p=271

รัชนีกร ทองสุขดี. 2545. เอกสารประกอบการสอนวิชาการศึกษาพิเศษเชียงใหม่. สาขาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่.

สาวิตรี สีบุดศรี. 2563. ผลการใช้กิจกรรมการสะท้อนคิด ที่มีต่อความสามารถในการนำเสนอภาษาอังกฤษ ของนักเรียนไทยชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิทยาการทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). หลักสูตรอบรม e-Training การนิเทศแนวใหม่ UTQ-02201. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.