

## การศึกษาตามหลักความสามารถ

(Competency-Based Education : CBE )

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2562

จากการเสนอ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความสามารถ (Competency-Based Assessment) ซึ่งมีเนื้อหารายละเอียดค่อนข้างมาก (ควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่อง ระบบการประเมินความสามารถ (Competency Assessment System)

### ตอนที่ 4-7 การประเมินความสามารถในโรงเรียนและระบบการศึกษา

การศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education) มีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อให้ผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรมแสดงความสามารถเฉพาะที่ได้จากการเรียนรู้/การฝึกอบรม จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้เรียน/ผู้รับการฝึกอบรมต้องมีความพยายามหลายๆครั้งเพื่อให้บรรลุความสามารถแต่ละอย่างที่กำหนด พร้อมรับคำติชมคำแนะนำจากคณะผู้สอน/ผู้ฝึกอบรมเพื่อช่วยเหลือไปพร้อมกัน

การประเมินความสามารถ (competency based assessments) เป็นกระบวนการที่ผู้ประเมินทำงานร่วมกับผู้สอน/ผู้ฝึกงานเพื่อรวบรวมหลักฐานของความสามารถการประเมินเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ที่กำหนดขึ้นโดยมาตรฐานหน่วยหรือด้วยคุณสมบัติระดับชาติ ซึ่งเป็นวิธีที่นักเรียนแสดงให้เห็นถึง ความสำเร็จของความสามารถเฉพาะด้าน หมายความว่าผู้เรียน/ผู้ฝึกอบรมจะถูกประเมินโดยไม่ได้แข่งขันกับผู้อื่นแต่ใช้เกณฑ์ที่ใช้อาจมาจากชุดของมาตรฐานความสามารถ ผลลัพธ์การเรียนรู้ หรือผลลัพธ์อื่น ๆ

การประเมินตามความสามารถในการศึกษา คือ แนวคิดการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน/ผู้ฝึกอบรม เกี่ยวกับการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน ที่สามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าและทักษะที่ได้รับ ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไป จะสร้างพลังอำนาจนักเรียนในการเรียนรู้และการศึกษา

การเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ หมายถึง ระบบของการสอน การประเมินผล การให้เกรดและการรายงานทางวิชาการ ซึ่งอิงจากนักเรียนที่แสดงให้เห็นว่าพวกเขาได้เรียนรู้ ความรู้ และทักษะจากการเรียนรู้ และก้าวหน้าผ่านการศึกษาในโรงเรียนของรัฐ ระบบฐานความสามารถจะใช้มาตรฐานการเรียนรู้ของรัฐเพื่อกำหนดความคาดหวังทางวิชาการและกำหนด “ ความสามารถ ” ในหลักสูตรที่กำหนดตามระดับสาขาวิชาหรือระดับชั้นเรียน (อาจมีการนำมาตรฐานอื่น ๆ มาใช้ โดยองค์กรในระดับจังหวัด/เขตพื้นที่/อำเภอหรือโรงเรียน) เป้าหมายทั่วไปของการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถ คือ เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนได้รับความรู้และทักษะที่ถือว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จในโรงเรียน การศึกษาระดับอาชีพ และชีวิตในวัยผู้ใหญ่ หาก

นักเรียนไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการเรียนรู้ความสามารถที่คาดหวังได้ นักเรียนจะได้รับการสอนเพิ่มเติมในเวลาฝึกหัดและได้รับความช่วยเหลือด้านวิชาการ เพื่อช่วยให้บรรลุความสามารถหรือตรงตามมาตรฐานที่คาดหวัง การกำหนดการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถนั้น ได้แก่ การศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญการใช้ผลการเรียนรู้การปฏิบัติตามมาตรฐานการเรียนการสอนและการเรียนรู้

สำหรับการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถ หมายถึง ระบบของการฝึกอบรมพัฒนา การประเมินผล การให้คะแนนและการรายงานทางวิชาการ ซึ่งอิงจากผู้รับการฝึกอบรมที่แสดงให้เห็นว่าเขาได้เรียนรู้ มีความรู้ และทักษะจากการเรียนรู้และก้าวหน้าผ่านการฝึกอบรมในหน่วยงานการฝึกอบรมพัฒนาของรัฐ ระบบฐานความสามารถจะใช้มาตรฐานความสามารถและการเรียนรู้ของหน่วยงานฝึกอบรมพัฒนาภาครัฐ เพื่อกำหนดความคาดหวังทางวิชาการและกำหนด “ ความสามารถ” ในหลักสูตรที่กำหนดตามระดับหลักสูตรหรือระดับการฝึกอบรม (อาจมีการนำมาตรฐานอื่น ๆ มาใช้ โดยองค์การฝึกอบรมในระดับจังหวัด/เขตพื้นที่ ) เป้าหมายทั่วไปของการฝึกอบรมพัฒนาที่เน้นความสามารถ คือ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะที่ถือว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการศึกษา การศึกษาในวิชาชีพ และการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานความสามารถการฝึกอบรมที่คาดหวังได้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเวลาฝึกหัดและได้รับความช่วยเหลือด้านวิชาการ เพื่อช่วยให้บรรลุความสามารถหรือตรงตามมาตรฐานที่คาดหวัง การกำหนดการฝึกอบรมและการเรียนรู้ที่เน้นความสามารถนั้น ได้แก่ การฝึกอบรมที่เน้นความเชี่ยวชาญตามความสามารถ การใช้ผลการเรียนรู้การปฏิบัติตามมาตรฐานการฝึกอบรมพัฒนาและการเรียนรู้ความสามารถ

### วิธีการออกแบบการประเมินตามความสามารถ

ขั้นตอนที่หนึ่ง -การแสดงความสมารถที่ต้องการให้นักเรียน/ผู้รับการฝึกอบรม เรียนรู้และสามารถทำอะไรได้บ้าง นั่นคือ การกำหนดกรอบ/โมเดลความสามารถ

ขั้นตอนที่สอง -การพัฒนาและแสดงหลักฐานของความสามารถ นั่นคือ การแสดงความสมารถตามตัวบ่งชี้และแสดงหลักฐานที่สอดคล้อง

ขั้นตอนที่ 3 -สร้างเครื่องมือการประเมิน (แบบรูบิก) สำหรับนักเรียน/ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 –ดำเนินงานตามกระบวนการสอน/การฝึกอบรมและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้

### รูปแบบการประเมินความสามารถ

การประเมินความสามารถมีหลายรูปแบบ ทั้งการกำหนดโครงการประเมินที่ใช้เอกสาร เอกสารการวางแผนที่สะท้อนประเภทของงานที่ปฏิบัติและนำไปใช้กับงาน ฯลฯ แต่ละความสามารถจะมีการตรวจสอบความรู้และใช้แบบทดสอบเพื่อช่วยให้ได้เรียนรู้เนื้อหาใหม่ๆ หรือเสริมสิ่งที่ผู้เรียน/ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ อยู่แล้วเพื่อให้แน่ใจว่ามีความพร้อมที่จะทำการประเมินความสามารถ ได้แก่

**การประเมินแบบ stakes สูง (High-stakes assessments)** เป็นแบบทดสอบมาตรฐานความสามารถที่ใช้เพื่อจุดประสงค์ในการแสดงความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นความพยายามของหน่วยงานภาครัฐหรือท้องถิ่นที่ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนในโรงเรียน/ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ และได้รับการสอน/การฝึกอบรมโดยครู/ผู้ให้การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะมีความเข้มงวดสูง หมายถึง มีการตัดสินใจที่สำคัญเกี่ยวกับ นักเรียน ครู/ผู้เข้ารับการฝึกอบรมใน โรงเรียน/เขตการศึกษา หรือหน่วยพัฒนานั้น ขึ้นอยู่กับคะแนนที่นักเรียน/ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับจากการทดสอบที่มีความเข้มงวดสูง (การเลื่อนไปสู่ระดับถัดไปไม่ได้รับอนุญาตให้สำเร็จการศึกษา) หรือไม่ได้รับผลตอบแทนจากผลคะแนนที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (รางวัล, การเฉลิมฉลอง, การประชาสัมพันธ์ , โบนัส, การเลื่อนระดับการศึกษา, ประกาศนียบัตร)

**การประเมินล่วงหน้า (Pre-assessments)** เป็นการจัดการให้มีการประเมินก่อนที่นักเรียน/ผู้รับการฝึกอบรม จะเริ่มบทเรียน หน่วยการเรียนรู้ หลักสูตรหรือ โปรแกรมการศึกษา/การฝึกอบรม ซึ่งนักเรียน/ผู้รับการฝึกอบรมไม่จำเป็นต้องรู้เนื้อหาส่วนใหญ่หรือแม้แต่สาระที่จะทำการประเมินล่วงหน้า โดยทั่วไปการประเมินก่อนจะใช้ (1) เพื่อกำหนดความสามารถพื้นฐานที่ผู้สอนจะวัดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตลอดระยะเวลาของหลักสูตร หลักสูตร หรือการสอน/การฝึกอบรมตามช่วงเวลาหรือ (2) เพื่อกำหนดความพร้อมทางวิชาการทั่วไปสำหรับหลักสูตร โปรแกรมระดับเกรด หรือ โปรแกรมการศึกษา/การฝึกอบรมใหม่ๆแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่อาจมีการถ่ายโอนหรือย้ายมาจากหลักสูตรอื่น

**การประเมินตามแบบแผน (Formative assessments)** เป็นการประเมินในระหว่างกระบวนการของการเรียนรู้ของนักเรียน/ผู้รับการฝึกอบรม ซึ่งโดยทั่วไปจะมีการจัดการหลายครั้งในระหว่างหน่วยการเรียนรู้ หลักสูตรหรือ โปรแกรมการศึกษา วัตถุประสงค์ทั่วไปของการประเมินตามแบบแผน คือ การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้สอนในกระบวนการเกี่ยวกับสิ่งที่นักเรียนกำลังเรียนรู้หรือไม่เรียนรู้ เพื่อให้แนวทางการสอนสื่อการสอนและการสนับสนุนทางวิชาการในสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ การประเมินตามแบบแผนมักไม่ได้คะแนนหรือให้คะแนนและอาจมีหลากหลายรูปแบบตั้งแต่แบบทดสอบและมอบหมายที่เป็นทางการไปจนถึงเทคนิคการตั้งคำถามแบบไม่เป็นทางการและการอภิปรายในชั้นเรียนกับนักเรียน เช่น การประเมินเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับความสามารถ, การประเมินเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการออกแบบกิจกรรมกับวัตถุประสงค์ หรือ การประเมินเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการกำหนดผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์และความสามารถ

**การประเมินผลสรุป (Summative assessments)** เป็นการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียน/ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในช่วงท้ายของช่วงเวลาการเรียนการสอน/การฝึกอบรมที่เฉพาะเจาะจง – โดยปกติแล้วในตอนท้ายของหน่วยการเรียนรู้ หลักสูตรภาคเรียน โปรแกรมหรือปีการศึกษา โดยทั่วไปแล้วการประเมินผลสรุปจะเป็นการให้คะแนนการทดสอบการมอบหมายหรือโครงการที่ใช้เพื่อพิจารณาว่านักเรียน/ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้สิ่งที่คาดหวังว่าจะเรียนรู้หรือไม่ในช่วงเวลาเรียนที่กำหนดไว้ การประเมินตามแบบแผนมักถูกกล่าวอ้างว่าเป็นการประเมินเพื่อการเรียนรู้เพราะนักศึกษามักจะใช้ผลลัพธ์การประเมินเพื่อปรับเปลี่ยนและปรับปรุงเทคนิคการสอน/การฝึกอบรมในช่วงเวลาดำเนินการ ขณะที่การประเมินผลสรุปอ้างว่าเป็นการเรียนรู้เพราะจะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน/การฝึกอบรมในช่วงท้ายของช่วงการเรียนการสอน/การจัดฝึกอบรม

**การประเมินแบบชั่วคราว (Interim assessments)** เป็นการประเมินว่านักเรียน/ผู้รับการฝึกอบรมมีความคืบหน้าในการเรียนรู้หรือไม่ และเป็นการติดตามตรวจสอบว่าผู้เรียน/ผู้รับการฝึกอบรมมีการติดตามเพื่อดำเนินการที่ดีในการประเมินในอนาคต เช่น การทดสอบที่เป็นมาตรฐาน การสอบปลายภาคและหลักสูตรอื่น ๆ การประเมินระหว่างเวลามักจะมีการจัดการเป็นระยะในระหว่างหลักสูตรหรือปีการศึกษา (ตัวอย่างเช่นทุกหกหรือแปดสัปดาห์) และแยกต่างหากจากกระบวนการสอนนักเรียน (เช่นไม่เหมือนกับการประเมินตามแบบแผนซึ่งรวมเข้ากับกระบวนการเรียนการสอน)

**การประเมินผลการวางตำแหน่ง (Placement assessments)** จะถูกนำมาใช้เพื่อ “จัดวาง” นักเรียนเข้าสู่หลักสูตรระดับหลักสูตรหรือหลักสูตรการศึกษา ตัวอย่างเช่น การประเมินอาจถูกใช้เพื่อพิจารณาว่านักเรียนมีความพร้อมสำหรับการเรียนพีชคณิต I หรือหลักสูตรพีชคณิตระดับสูงกว่า เช่น หลักสูตรเกียรตินิยม ด้วยเหตุนี้การประเมินผลการวางตำแหน่งจะได้รับการจัดการก่อนหลักสูตรหรือโปรแกรมเริ่มต้นและจุดประสงค์พื้นฐานคือเพื่อจับคู่นักเรียนกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมที่ตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของพวกเขา

**การประเมินผลการคัดกรอง (Screening assessments)** จะใช้ในการตรวจสอบว่านักเรียน/ผู้รับการฝึกอบรมอาจต้องการความช่วยเหลือหรือบริการพิเศษหรือไม่ หรือเพื่อดูว่ามีความพร้อมที่จะเริ่มหลักสูตรระดับเกรด โปรแกรมการศึกษา หรือหลักสูตรฝึกอบรมหรือไม่ การประเมินการคัดกรองอาจมีหลากหลายรูปแบบในการกำหนดการศึกษาและอาจเป็นการพัฒนาทางร่างกายสติปัญญา หรือการศึกษา ยกตัวอย่างเช่น การทดสอบการคัดกรองก่อนเข้าเรียนอาจถูกใช้เพื่อพิจารณาว่าเด็กเล็กมีร่างกายอัมพาต

และสติปัญญาพร้อมที่จะเริ่มต้นก่อนวัยเรียนหรือไม่ สำหรับผู้เข้ารับการศึกษา นอกจากจะประเมินความพร้อมเพื่อประเมินความสามารถพื้นฐานก่อนเข้าสู่หลักสูตรการศึกษาแล้ว ยังอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินสุขภาพด้วย.

### โมเดลการประเมินความสามารถ (Competency-Based Assessment Model)

การประเมินความสามารถ เป็นกระบวนการประเมินขีดความสามารถของผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการประเมินจึงต้องถูกออกแบบมาเพื่อให้มีการประเมินผลที่เป็นประโยชน์มากขึ้นและให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพดีขึ้น รวมทั้งช่วยตอบสนองความก้าวหน้าที่ต้องการซึ่งองค์กรอาจกำหนดรูปแบบการประเมินขึ้นหลายวิธีตามความเหมาะสม ขั้นตอนการประเมินความสามารถทั่วไปมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินตนเองเพื่อรวบรวมหลักฐานทักษะและความรู้ (Self Assessment Compile Evidence of Knowledge)
2. การประเมินผลในสถานที่ทำงานเพื่อทบทวนหลักฐานประกอบ (workplace assessment review evidence)
3. การประเมินและระบุความต้องการในการพัฒนา (Identify development needs )
4. การประเมินเปิดและปิดการเรียนรู้งาน (On and off the Job learning)
5. การประเมินคุณสมบัติซ้ำ (Reassessment award qualification)

ปัจจัยสำคัญประการแรก คือ องค์กรต้องกำหนดโมเดลการประเมินความสามารถที่ชัดเจน โดยให้นำโมเดลความสามารถเพื่อการพัฒนาของกลุ่มบุคคลที่สร้างขึ้นในครั้งแรก นำมาปรับปรุงเป็นโมเดลความสามารถเพื่อการประเมิน (พิจารณาจากรายการพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ-Behavioral Competency Indicators มาปรับปรุง Action verbs สำหรับใช้ในการตัดสินใจประเมิน) ใช้เป็นกรอบและมาตรฐานการประเมินความสามารถ เช่น

California Professional Standards for Education Leaders (CPSEL) กำหนดมาตรฐานเพื่อการประเมินผู้นำทางการศึกษา ไว้ 5 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1: การพัฒนาและการใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1.1 : การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน

องค์ประกอบที่ 1.2 : การวางแผนและการนำวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 2: ความเป็นผู้นำด้านการสอน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 2.1: วัฒนธรรมการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ

องค์ประกอบที่ 2.2: หลักสูตรและการสอน

องค์ประกอบที่ 2.2 : การประเมินและความรับผิดชอบ

มาตรฐานที่ 3: การจัดการและการเรียนรู้สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 3.1: การดำเนินงานและสิ่งอำนวยความสะดวก

องค์ประกอบที่ 3.2: แผนและขั้นตอน

องค์ประกอบที่ 3.3: สภาพภูมิอากาศ

มาตรฐานที่ 4: .....

มาตรฐานที่ 5: จริยธรรมและความซื่อสัตย์ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 5.1: การปฏิบัติการสะท้อนกลับ

องค์ประกอบที่ 5.2: การตัดสินใจทางจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 5.3: การแสดงออกทางจริยธรรม

ชัชรินทร์ ชวนวัน (2554) ศึกษาวิจัยโมเดลการประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะประกอบ รวม 23 สมรรถนะดังนี้

#### มิติความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการ

#### สมรรถนะประกอบ

ความสามารถ ด้านนำการเปลี่ยนแปลง	สร้างวิสัยทัศน์ทางวิชาการ สื่อสารและแรงบันดาลใจ วางแผนเชิงกลยุทธ์การศึกษา สร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลงสถานศึกษา จัดการ โปรแกรมการเรียนการสอน
ความสามารถ ด้านนำทางวิชาการ	นิเทศการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ วัดและประเมินผล บริหารสถานศึกษาผู้นำทางวิชาการ
ความสามารถ ด้านนำการบริหารสถานศึกษา	วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนด้านการบริหาร จัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล
ความสามารถ ด้านนำแบบมีส่วนร่วม	เสริมสร้างศักยภาพของชุมชน ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียน สร้างวัฒนธรรมชุมชนการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าของ
ความสามารถ ด้านนำพัฒนาวิชาชีพ	พัฒนาศักยภาพและบุคลิกภาพ ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต พัฒนานวัตกรรมและ เทคโนโลยี กลยุทธ์การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

## ขั้นตอนการพัฒนาโมเดลการประเมินความสามารถ

1. วิเคราะห์โมเดลความสามารถที่จะทำการประเมิน (เช่น โมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา)

2. วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบ และพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ (Competency Behavioral Indicator) ได้แก่

2.1 ชื่อและนิยามสมรรถนะ (Definition)

2.2 ปรับปรุงองค์ประกอบ คือ ความสามารถและแต่ละความสามารถ และกำหนดรายการพฤติกรรมบ่งชี้ความชำนาญเพื่อใช้ประเมิน จากน้อยไปตั้งมาก

3. กำหนดเกณฑ์การประเมิน คือ เกณฑ์ประเมินระดับความสามารถจากการเรียนรู้/การฝึกอบรม กำหนดเป็นระดับ เช่น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 กำหนดชื่อและความหมายของแต่ละระดับ ได้แก่

ระดับ 5=Expert หมายถึง มีความสามารถขั้นเชี่ยวชาญ

ระดับ 4=Advanced-Proficiency หมายถึง มีความสามารถขั้นก้าวหน้า-ชำนาญ

ระดับ 3= Intermediate-Competent หมายถึง มีความสามารถปานกลาง, สามารถปฏิบัติ

ระดับ 2=Basic-Learning หมายถึง มีความสามารถขั้นพื้นฐาน-เรียนรู้,

ระดับ 1=Awareness-Novice หมายถึง มีความสามารถขั้นเริ่มต้น-ตระหนัก

หรือ เกณฑ์ประเมินระดับความต้องการฝึกอบรม 5 ระดับ

ระดับ 5 ต้องการฝึกอบรมสูงมาก (VN : Very High Need)

ระดับ 4 ต้องการฝึกอบรมมาก (HN : High Need)

ระดับ 3 ต้องการฝึกอบรมปานกลาง (MN : Moderate Need)

ระดับ 2 ต้องการฝึกอบรมน้อย (LN : Low Need)

ระดับ 1 ไม่ต้องการฝึกอบรมใดๆเลย (N/A : Not Applicable)

4. ออกแบบและสร้างเครื่องมือประเมินความสามารถ (เช่น เครื่องมือประเมินความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา) นำไปใช้ประเมินกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินความต้องการฝึกอบรมพัฒนา หรือ การประเมินโมเดลความสามารถภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา

## DOMAIN II-INSTRUCTIONAL LEADERSHIP : ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (ผู้นำด้านการเรียนการสอน)

**สมรรถนะ 01** สมรรถนะ 01 การพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน (Developing and Implementation Instructional Programs)

**Definition :** ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัย การพัฒนาวิชาชีพและ / หรือแนวทางอื่น ๆ ช่วยพัฒนาและปรับปรุง โปรแกรมการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษากับหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

	ระดับความเชื่อถือได้ LC	ความต้องการฝึกอบรม TN
--	-------------------------	-----------------------

		ระดับความเชื่อถือได้ LC					ความต้องการฝึกอบรม TN				
ความรู้ : KNOWLEDGE		5 VC	4 SC	3 C	2 SO	1 N/A	5 VN	4 HN	3 MN	2 LN	1 N/A
1	ค้นคว้า หลักการ แนวคิด การจัด โปรแกรม การศึกษา										
2	ถ่ายทอด หลักการ ทฤษฎีการเรียนรู้ ,ความ หลากหลายและความหมายสำหรับ โปรแกรมการศึกษา										
3	อธิบายหลักการ แนวคิด การพัฒนา และ ปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน										
4	สร้างความตระหนักในความสำคัญของการ ปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน										
5	กำหนดเป้าหมายและภาพความสำเร็จของ โปรแกรมการเรียนการสอน										
ทักษะ : SKILLS		5 VC	4 SC	3 C	2 SO	1 N/A	5 VN	4 HN	3 MN	2 LN	1 N/A
1	การวิเคราะห์ ปรับปรุง และ ใช้หลักสูตร พื้นฐานที่กำหนด										
2	การพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน										
3	สร้างและบริหารทีมงานพัฒนาปรับปรุง โปรแกรมการเรียนการสอน										
4	วิจัยพัฒนาโปรแกรมการเรียนการสอน										
5	ประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานพัฒนา ปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน										

### DOMAIN I : ความเป็นผู้นำสถานศึกษา (School Leadership)

นิยาม : ผู้นำสถานศึกษา สร้าง สื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ทางวิชาการ สร้างแรงบันดาลใจ และความสอดคล้องร่วมกัน รวมทั้งตรวจสอบ ประเมิน และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศ และบรรลุเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ความสามารถ : Competency	การประเมินสมรรถนะจากการฝึกอบรม TA : Training Assessment				
	5 M	4 C	3 D	2 N	1 N/A
	Mastery	Competence	Development	Novice	Not Application
ความสามารถ 01 สร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ทางวิชาการ					

ความสามารถ : Competency		การประเมินสมรรถนะจากการฝึกอบรม TA : Training Assessment				
นิยาม : ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ทางวิชาการ เพื่อกำหนดทิศทางกลยุทธ์การจัดการเรียน การสอนของสถานศึกษา						
1	อธิบาย ถ่ายทอดหลักการของการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ การเรียนการสอน					
2	ระบุ แหล่งข้อมูล รวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์					
3	กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานวิชาการสถานศึกษา					
4	กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์สถานศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
5	กำหนด เป้าหมาย วัตถุประสงค์ การเรียนการสอนที่มีมาตรฐาน การเรียนรู้สูง					
6	อธิบาย และสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน					
7	อำนวยความสะดวกการทำความเข้าใจ และพัฒนาวิสัยทัศน์ ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
8	พูด ใช้ และ ดูแลวิสัยทัศน์ การเรียนรู้ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุน จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
9	บูรณาการเทคโนโลยีที่ครอบคลุมเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศและ สนับสนุนการปฏิรูปทั่วทั้งองค์กร					
10	อำนวยความสะดวก การดำเนินงานกลยุทธ์การเรียนการสอน ตามโปรแกรมการเรียนรู้ และความสำเร็ของนักเรียน					
11	ตรวจสอบ ประเมิน และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการ ดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ					
12	สร้างเงื่อนไขส่งเสริมบุคลากร นักเรียน ครอบครัว / และชุมชน เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					

**บทวิเคราะห์** การประเมินความสามารถ เป็นการดำเนินงานวัดและประเมินความสามารถของผู้เรียน/ผู้รับ การฝึกอบรม ที่ต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยโมเดลการประเมินความสามารถ เป็นกรอบ ในการดำเนินการ ปัจจุบัน ถึงแม้องค์กรบางแห่งจะกำหนดให้มีการประเมินความสามารถผู้เรียนและผู้รับ การฝึกอบรม แต่การออกแบบทั้งปวงยังคงยึดรูปแบบการประเมินแบบอิงตามมาตรฐานอยู่ บางแห่งไม่มีการ กำหนดกรอบความสามารถ กำหนดหลักสูตรระบุชื่อความสามารถแต่ไม่มีรายละเอียดการดำเนินงานกับ ความสามารถเหล่านั้น ทำการประเมินผลสรุปอย่างผิวเผินเมื่อจบหลักสูตร ผลการประเมินจึงบ่งชี้ถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของระบบการประเมินซึ่งต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้เป็นสิ่งสำคัญ.