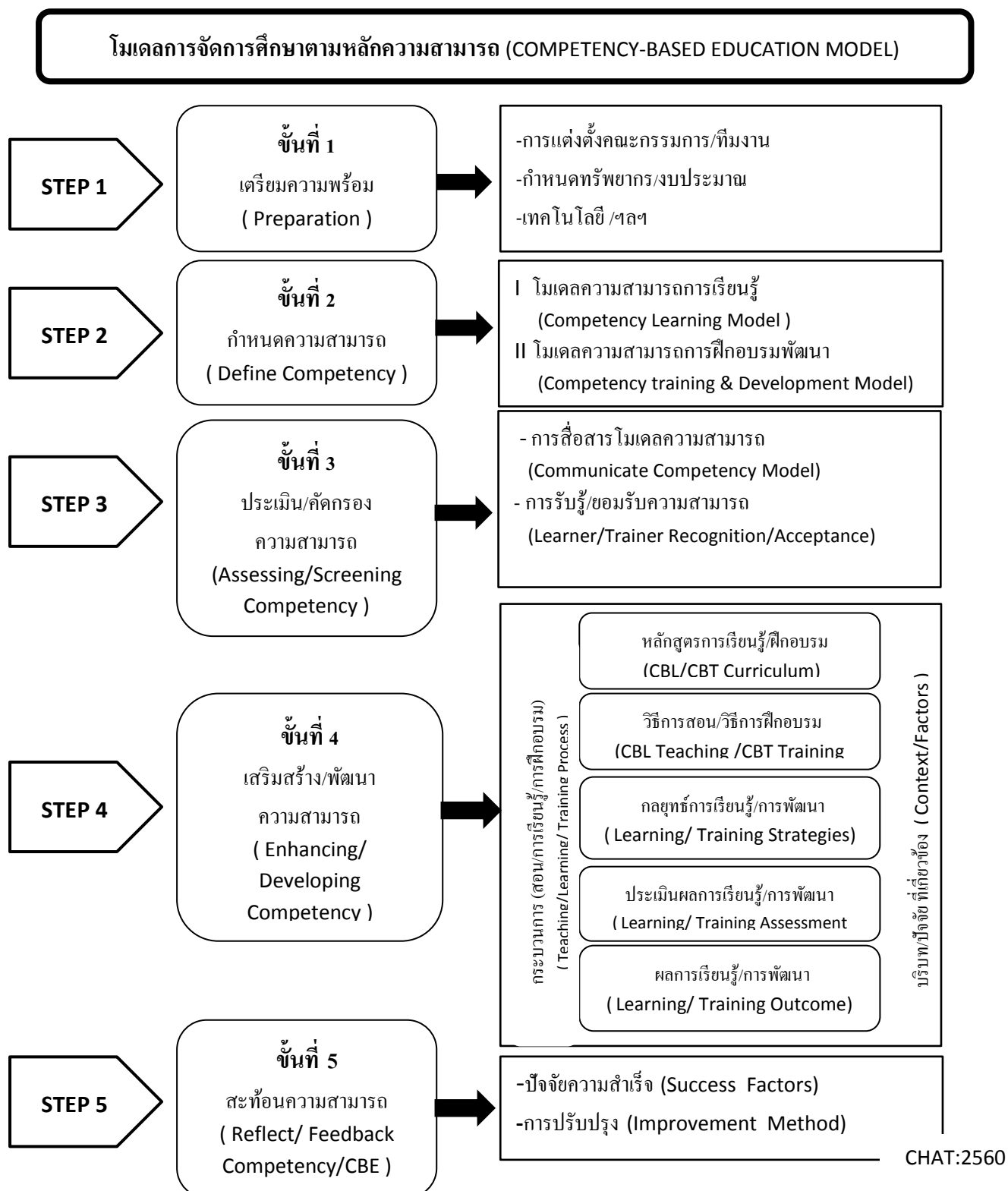


การศึกษาตามหลักความสามารถ

(Competency-Based Education : CBE)

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2562

จากการเสนอโมเดลการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education Model) สรุปได้ว่า มีขั้นตอนการดำเนินการ 5 ขั้นตอน (ตามแผนภูมิ)



ภาพรวมของกระบวนการ CBE การจัดการศึกษาความสามารถ

การจัดการศึกษาตามความสามารถ (กระบวนการ CBE) ประกอบด้วยการดำเนินงาน 5 ขั้นตอนตามแผนภูมิภาพประกอบด้านบน ดังนั้น การสื่อสารโมเดล CBE จะเกิดขึ้นในรูปแบบของการประชุมสาระสำคัญ การจัดทำเอกสาร การนำเสนอและการประชุมเชิงปฏิบัติการในขั้นตอนของ CBE เพื่อแจ้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับเป้าหมายของการดำเนินงานและขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมรับรู้แบบรวมและการประเมินแบบมีส่วนร่วม การดำเนินงานระบบ CBE สรุป ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมความพร้อม คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการ/ทีมงาน และทรัพยากรสนับสนุน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนด/พัฒนาโมเดลความสามารถและองค์ประกอบ คือ การกำหนดความสามารถที่คาดหวังว่าผู้เรียนควรจะได้รับผ่าน โปรแกรมการศึกษาเรียนรู้/การฝึกอบรม (โดยดำเนินการตามหลักการสร้างโมเดลความสามารถ)

ขั้นตอนที่ 3 การรับรู้และยอมรับความสามารถ คือ องค์กรนำโมเดลความสามารถทำการสำรวจเพื่อรวบรวมข้อมูล ทำการประเมิน/คัดกรองความสามารถ และแจ้งให้ผู้เรียน/ผู้รับการฝึกอบรม/ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ สรุปผลของการคัดกรอง (Gap Analysis) นำเสนอไว้ในรายงาน และใช้เป็นข้อมูลดำเนินงานในขั้นต่อไป

ระดับความสามารถที่ใช้ในแบบสำรวจ/การประเมิน/คัดกรอง อาจเป็นดังนี้:

ระดับ 0 = No knowledge - ไม่มีความรู้ หมายถึง ผู้เรียนไร้ความสามารถ

ระดับ 1 = Threshold –เกณฑ์ หมายถึง ผู้เรียนสามารถรับรู้ / ดำเนินกิจกรรมสองสามอย่าง

ระดับ 2 = Foundation- พื้นฐาน หมายถึง ผู้เรียนสามารถทำกิจกรรมหลายอย่างได้

ระดับ 3 = Interconnection –การเชื่อมต่อ หมายถึง ผู้เรียนสามารถรวม/สร้างข้อสรุปกิจกรรมอย่างอิสระ

ระดับ 4 = Contextualisation –บริบท หมายถึง ผู้เรียนเข้าใจความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสามารถปรับกิจกรรมได้

ระดับ 5 = Expansion –การขยายตัว หมายถึง ผู้เรียนสามารถสร้าง/พัฒนาความรู้ใหม่ด้วยขั้นตอนง่าย ๆ

ระดับ 6 = Generation –การสร้าง หมายถึง ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้/พัฒนากระบวนการ/นวัตกรรมใหม่ /ดำเนินการวิจัย ได้

ขั้นตอนที่ 4 การส่งเสริม/พัฒนาความสามารถ คือ วิเคราะห์ผลลัพธ์ของการสำรวจ/ประเมิน/คัดกรอง ผู้กระบวนการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน/ผู้รับการอบรม โดยใช้ผลการคัดกรอง (GAP) คือ กระบวนการเรียนการสอน/การฝึกอบรมประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรความสามารถ (Competency-Based Curriculum) การกำหนดวิธีการสอน/การฝึกอบรม กลยุทธ์การเรียนรู้ และการประเมินผล รวมทั้งการนำผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมาพัฒนาวิธีการปรับปรุงคุณภาพเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน/ผู้รับการฝึกอบรมในอนาคต การดำเนินงาน CBE ในครั้งต่อไป จะทำให้สามารถประเมินการปรับปรุงคุณภาพได้

ขั้นตอนที่ 5 การสะท้อนความสามารถ คือ การดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการจัดการเรียนรู้/ การฝึกอบรม เพื่อทบทวนการดำเนินงาน CBE และสะท้อนข้อมูลด้านต่างๆ ให้ผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา ตามความสามารถที่เกี่ยวข้องได้รู้ว่า

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกระบวนการดำเนินงาน มีอะไรบ้าง, ปัญหา อุปสรรค คืออะไร
2. วิธีการ/แนวทางการปรับปรุงกระบวนการ CBE ต่อไป บทบาทของหน่วยงาน/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการดำเนินการ CBE องค์กรจะต้องให้เวลาเพื่อสะท้อนการดำเนินงาน CBE และเพื่อรับการแนะนำการดำเนินงาน CBE จากมุมมองด้านต่างๆของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนด แนวทางการดำเนิน CBE ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วิธีการสะท้อนกลับที่มีคุณภาพ (Reflection Effectiveness)

1. ประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กล่าวถึงปัจจัยความสำเร็จและบันทึกข้อมูลกระบวนการด้านบวกที่ ส่งผลต่อความสำเร็จและสามารถนำไปใช้เพื่อการปรึกษาในขั้นตอนการดำเนินงาน CBE ครั้งถัดไป
2. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการ สะท้อนพัฒนาการและปัจจัยที่คาดเดาไม่ได้ หรือ สิ่งที่ทำให้เกิดปัญหา บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับบทเรียนและการเรียนรู้โดยทั่วไป เน้นการกำหนดแนวทางพัฒนา หรือมาตรการที่เป็นรูปธรรม เพื่อปรับปรุงกระบวนการ CBE ขององค์กรให้เป็นเลิศที่สุด
3. แสวงหาข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลาย โดยเชิญตัวแทนต่าง ๆ จากกลุ่มผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเข้าร่วมกลุ่มประชุม สนทนา หรือการสัมภาษณ์
4. ประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการสะท้อนกลับ คือ
 - 4.1 กระบวนการดำเนินงาน CBE 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1.รูปแบบความสามารถ 2. การ รวบรวมข้อมูลการคัดกรอง และ (3) การพัฒนาความสามารถและการกำหนดมาตรการดำเนินงาน CBE ที่มี ประสิทธิภาพ
 - 4.2 แนวทางการสร้างและรับรองความยั่งยืนในการดำเนินการตามขั้นตอนของ CBE และ ขยายกระบวนการ CBE ไปยังโปรแกรมการศึกษาอื่นๆ ในองค์กร/หน่วยงาน
 - 4.3 แนวทางการจัดการคุณภาพภายในและการจัดการคุณภาพภายนอก ของระบบ CBE เพื่อการประกันคุณภาพและการรายงานผลการดำเนินงานระบบ CBE

การใช้คำถามในการสะท้อนกลับ (Reflection Question)

การสะท้อนกลับที่มีคุณภาพ จะใช้คำถามที่ช่วยให้สามารถกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนของ กระบวนการดำเนินการและพัฒนามาตรการเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานตามปกติของกระบวนการ CBE ซึ่ง จะมีโครงสร้างของคำถามตามขั้นตอนกระบวนการดำเนินงาน CBE เช่น

คำถามขั้นตอนการเตรียมการ

ขั้นตอนการเตรียมการ เกี่ยวกับการสร้างกรอบงานที่เหมาะสมสำหรับการนำสามขั้นตอนของกระบวนการ CBE มาใช้ ได้แก่

1. ผู้มีอำนาจตัดสินใจ รับทราบและสนับสนุนการดำเนินการตามกระบวนการ CBE หรือไม่
2. มีความจำเป็นต้องมีมาตรการใด ๆ เพื่อรับรองหรือปรับปรุงการสนับสนุนของผู้มีอำนาจตัดสินใจ สำหรับกระบวนการ CBE หรือไม่ และถ้าจำเป็น “มีมาตรการอะไรบ้าง”
3. การทำงานภายในทีมการจัดการศึกษา CBE ภายใน (ทีม CBE) เป็นอย่างไร
4. ทีม CBE เป็นตัวแทนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมดหรือไม่
5. สมาชิกในทีม CBE ได้รับการฝึกอบรมหรือไม่?
6. ประสิทธิภาพเชิงบวกอะไรที่ต้องการนำติดตัวไปเมื่อมีการเปลี่ยนทีม CBE เป็นคณะกรรมการบริหารจัดการศึกษา CBE
7. ประสิทธิภาพเชิงลบอะไรที่ต้องการทิ้งไว้ข้างหลังเมื่อเปลี่ยนทีม CBE เป็นคณะกรรมการบริหารจัดการศึกษา CBE และจะป้องกันประสิทธิภาพด้านลบอย่างไร
8. ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ได้ทุ่มทรัพยากรให้กับกระบวนการ CBE หรือไม่?
9. มีความจำเป็นต้องมีมาตรการใด ๆ เพื่อรับรองหรือเพิ่มทรัพยากรของกระบวนการ CBE หรือไม่? และถ้าจำเป็น “มีมาตรการอะไรบ้าง”

คำถามขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความสามารถ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาโมเดลความสามารถ สถาบัน/หน่วยงานการศึกษาระดับต่างๆ ควรกำหนดรายการความสามารถที่ผู้เรียนควรได้รับเมื่อสิ้นสุดหลักสูตรการศึกษา ความสามารถเหล่านี้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับการอธิบายโมเดลความสามารถ คำถามสะท้อนกลับ เช่น

1. เราต้องการที่จะยึดติดอยู่กับ โมเดลความสามารถที่มีอยู่แล้วหรือจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง โมเดลความสามารถให้ดีขึ้นหรือไม่
2. โมเดลความสามารถที่มีอยู่ ดำเนินการทำตามเกณฑ์คุณภาพห้าข้อที่ได้จากการวิจัยความสามารถหรือไม่
3. ผู้มีส่วนได้เสียได้รับแจ้งเกี่ยวกับ โมเดลความสามารถอย่างถูกต้องและละเอียดหรือไม่? และจำเป็นต้องมีมาตรการอะไรเพื่อให้มั่นใจได้ว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับข้อมูลที่ดีในครั้งถัดไป

คำถามขั้นตอนที่ 2 การคัดกรองความสามารถ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลการคัดกรอง คำถามสะท้อนกลับ เช่น

1. ผู้มีส่วนได้เสียได้รับแจ้งอย่างถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการ CBE โดยทั่วไป และส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลการคัดกรอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งก่อนที่จะเริ่มเก็บข้อมูลหรือไม่ จำเป็นต้องมีมาตรการอะไรเพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับข้อมูลที่ดีในครั้งถัดไป

2. ประสบการณ์ในการรวบรวมข้อมูลการคัดกรองของเรา คือ อะไร เราต้องการรักษาจำกัดความปัจจุบันของผู้เข้าร่วมเครื่องมือการรวบรวมข้อมูลและขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลหรือไม่? กลุ่มเป้าหมายยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการคัดกรองที่ไหน?

3. เราพอใจกับรายงานการคัดกรองแล้วหรือยัง? เราต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสามารถเฉพาะด้านหรือไม่?

4. มีการสื่อสารผลลัพธ์ในลักษณะเฉพาะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือไม่? ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย คือ อะไร - มีการใช้รายงานหรือไม่ และจะปรับปรุงการให้ผลลัพธ์ได้อย่างไร

คำถามขั้นตอนที่ 3 การพัฒนา/เพิ่มความสามารถ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการตีความข้อมูลกำหนดเหตุผลสำหรับจุดแข็งและจุดอ่อนของโปรแกรม โดยดูที่องค์ประกอบเฉพาะของกระบวนการสอนและการเรียนรู้และการพัฒนามาตรการนวัตกรรมใหม่ คำถามสะท้อนกลับ เช่น

1. ประสบการณ์ของเราคืออะไร

2. อภิปรายผลลัพธ์

3. เลือกความสามารถ?

4. พัฒนาทฤษฎีการทำงานหรือไม่

5. ทฤษฎีการทดสอบกำลังทำงานอยู่หรือไม่

6. เราได้พัฒนามาตรการที่เหมาะสมสำหรับการเพิ่มคุณภาพ CBE และการประกันคุณภาพ CBE บนพื้นฐานของรายงานหรือไม่?

7. มีการริเริ่มการเพิ่มคุณภาพและการจัดการศึกษาตามความสามารถที่เลือกไว้หรือไม่?

8. เราได้แจ้งผู้มีส่วนได้เสียทราบเกี่ยวกับมาตรการการจัดการศึกษาตามความสามารถที่ริเริ่มหรือไม่ ผู้มีส่วนได้เสียมีการตอบสนองอย่างไรและผู้มีส่วนได้เสียรู้จักการเปลี่ยนแปลงใดๆ หรือไม่?

ข้อสรุปสำคัญของการสะท้อนกลับ ที่ควรได้รับ

1. ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดสำหรับกระบวนการดำเนินงาน CBE คืออะไร เราต้องใช้มาตรการอะไรในการรับรองความสำเร็จของ CBE ในครั้งต่อไป

2. บทเรียนสำคัญที่สุดในการเรียนรู้ CBE คืออะไร และองค์กร/หน่วยงานของเราต้องใช้มาตรการใดในการปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงาน CBE ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด.

บทวิเคราะห์

1. การจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education) ที่นำเสนอ มีจุดเน้นที่คาดหวังว่าประเทศเราจะมีการนำหลักการและแนวคิดความสามารถ (Competency-Based Approach) มาใช้ในการจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เริ่มต้นด้วยการประยุกต์ใช้ใน 2 ระบบ คือ ระบบการจัดการศึกษาและ

การเรียนรู้ตามความสามารถที่เน้นการจัดการศึกษาเรียนรู้ในวัยเรียน และระบบการจัดการฝึกอบรมพัฒนาตามความสามารถที่เน้นการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ (ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา) ควบคู่กันไป

2. ขอบข่ายการเริ่มดำเนินการ ครอบคลุมการจัดการศึกษา 4 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษาวิชาชีพ และการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

3. ในระยะเริ่มต้น มุ่งหวังให้การศึกษาทั้ง 4 ระดับ สร้างและพัฒนาโมเดลความสามารถของผู้เรียน/ผู้รับการฝึกอบรมพัฒนา ที่เป็นรูปธรรมในนามของประเทศไทยและเผยแพร่ไปสู่อาเซียนและระดับสากล.

.....