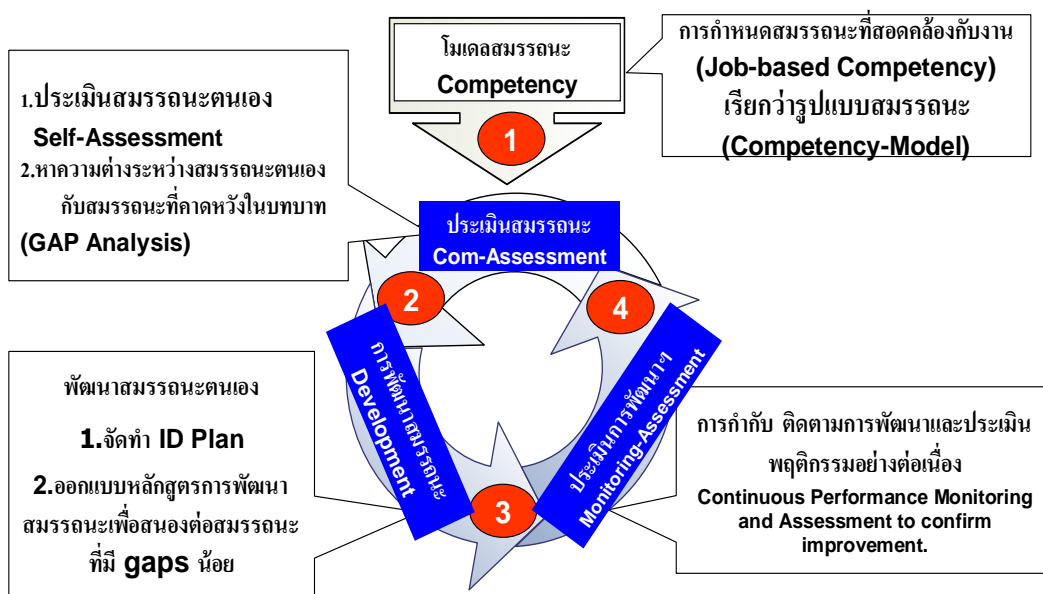


บทบาทการประเมินในการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education : CBE - Role of Competence Assessment)

ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2563

การศึกษาตามความสามารถมีกระบวนการดำเนินงานพัฒนาความสามารถในภาพรวม คือ วงจรการพัฒนาความสามารถ (Competence Development Lifecycle) ซึ่งประกอบด้วยการทำงานสำคัญ 4 ขั้นตอน (ตามภาพ) ที่อาจมีความแตกต่างกันบ้างตามบริบททางการศึกษา การประเมินผลตามวงจรการพัฒนาความสามารถ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เริ่มต้นด้วยความสามารถที่มีความแตกต่างกันพอสมควรทั้ง ขั้นตอนกระบวนการ, แบบฟอร์มการประเมิน และบทบาทที่ดำเนินการ อย่างไรก็ตามการพัฒนาการศึกษาของทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักความสามารถ องค์กรจำเป็นต้องกำหนดให้มีการได้มาของความสามารถ (Competency Acquisition) ขึ้นมาก่อน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของกรอบความสามารถ (Competency Framework) หรือโมเดลความสามารถ (Competency Model) แล้วจึงนำไปสู่การดำเนินงานตามวงจรการพัฒนาความสามารถต่อไป

วงจรการพัฒนาสมรรถนะ Competence Development Lifecycle



ที่มา : ดร. ชัชวรินทร์ ชวนวัน สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับตอนนี้ จะนำเสนอแนวคิดบทบาทการประเมินผลในวงจรพัฒนาความสามารถ ซึ่งนำเสนอเป็น 4 ตอนย่อย คือ

ตอนที่ 1 การกำหนดความสามารถ (Organizational Competency Model) คือ กำหนดบทบาทงานและความสามารถที่สอดคล้องกับงาน (Identification of Job Role and relevance competencies)

ตอนที่ 2 การประเมินความสามารถ (Competency Assessment) กิจกรรมการประเมิน คือ การประเมินความสามารถตนเอง (Self Assessment) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างความสามารถที่เป็นจริงกับความสามารถที่คาดหวัง (ที่กำหนด) และให้ได้ความสามารถที่จะพัฒนา (GAP)

ตอนที่ 3 กลยุทธ์การพัฒนา (Strategies Development) คือ การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาความสามารถเพื่อลดช่องว่างที่ระบุ, การกำหนดกิจกรรมการพัฒนาความสามารถเพื่อการบรรลุระดับความสามารถที่สูงขึ้น, การรวบรวมหลักฐานแสดงระดับความสามารถของผู้เรียน เช่น การจัดทำ ID Plan การจัดทำหลักสูตรความสามารถ (Competency Based Curriculum) การพัฒนาแผนและกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Plan and Activities) การประเมินกิจกรรม/ผลลัพธ์การเรียนรู้ (Action/Learning Outcome Assessment) เป็นต้น

ตอนที่ 4 การประเมินทบทวน (Reassess) คือ การกำกับติดตามการพัฒนายอย่างต่อเนื่องและประเมินเพื่อทบทวนยืนยันการพัฒนา ซึ่งเป็นการประเมินโดยผู้อื่น (Assessment by others) เพื่อให้เกิดการยอมรับระดับความสามารถอย่างเป็นทางการ

ตอนที่ 1 บทนำ-บทบาทการประเมินในการศึกษาตามความสามารถ

การศึกษาตามความสามารถ (Competency Based Education : CBE) มีคำศัพท์ที่กำหนดชัดเจนและมีความหมายคล้ายกัน คือ การเรียนรู้ตามความสามารถ (Competency-based learning) หรือ การศึกษาและการฝึกอบรมที่เน้นความสามารถ (Competency-based education and training) มาจากกระแสแรงกดดันทางสังคมและเศรษฐกิจที่เผชิญกับการขาดบุคคลที่มีความสามารถด้านแรงงานที่เหมาะสม จึงเป็นทางเลือกสำคัญและถูกกำหนดให้เป็น "วิธีการสร้างความรู้ การวัดสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้จริง ๆ อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้" ความสำคัญของ CBE นั้น คือ การช่วยเตรียมคนเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรและเพื่อปรับให้เข้ากับความต้องการทางเศรษฐกิจโลก ในด้านการศึกษาเองก็มีแรงผลักดันมาจากความต้องการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ที่เน้นการศึกษาตามมาตรฐาน (Standards based Education) มาเป็นการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency based Education) เนื่องจากการจัดการศึกษาตามความสามารถมีแนวคิดพื้นฐาน คือ การมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถระดับต่าง ๆ ของการเรียนรู้ และพื้นที่การเรียนรู้ที่ต้องประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีทักษะ ความสามารถที่ต้องการในการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องช่วยให้ผู้เรียนมุ่งเน้นการเรียนรู้ ความรู้ และทักษะที่มีคุณค่า และเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ

สร้างความตระหนักในการปฏิบัติทางการศึกษามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนไปเพื่อมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในระยะยาวของหน่วยงาน สถาบันการศึกษา ต่างๆ อีกด้วย

การศึกษาตามความสามารถและการประเมิน

การศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education) เป็นแนวทางเพื่อการศึกษาส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามระดับที่คาดหวัง การกำหนดความสามารถและเป้าหมายก็เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนทุกคนจะสามารถบรรลุเป้าหมายการศึกษา ดังนั้น ผู้เรียนแต่ละคนจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น รวมทั้งได้รับโอกาสการเรียนรู้ส่วนบุคคลและสนับสนุนให้เรียนรู้ในเวลาและสถานที่ที่แตกต่างกัน การประเมินการเรียนรู้ (Learning assessment) จะดำเนินการเมื่อผู้เรียนพร้อมในความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่กำหนดและมีระดับความก้าวหน้าตามความต้องการของตนเอง การให้การรับรองจะให้เฉพาะเมื่อผู้เรียนได้แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญ หรือความสามารถตามเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนด การสนับสนุนดังกล่าวจึงกำหนดให้มีความร่วมมือในการวางแผนและริเริ่มดำเนินงาน การศึกษาเพื่อวางรากฐานสำหรับการเปลี่ยนแปลงสู่ความสามารถ การกำหนดกฎหมายเพื่อให้นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จ รวมถึงการกำหนดการประเมินความสามารถที่ยืดหยุ่นซึ่งช่วยให้รัฐและหน่วยงานการศึกษาท้องถิ่นสามารถใช่วิธีการที่อิงตามความสามารถในการทดสอบ รวมถึงวิธีการประเมินที่เป็นนวัตกรรมมากขึ้น เช่น การประเมินผลงานและแฟ้มสะสมผลงาน

การพัฒนาความสามารถและการประเมินความสามารถ คืออะไร?

การพัฒนาความสามารถ (Competency Development)

การพัฒนาความสามารถ มีคำจำกัดความกว้าง ๆ หมายถึง "การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ทั่วไป" ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกรอบเฉพาะด้านต่างๆ การพัฒนาความสามารถมีลักษณะดังนี้

- 1.การพัฒนาความสามารถ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความเข้าใจส่วนบุคคล ดังนั้น จึงเน้นที่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 2.การพัฒนาความสามารถ เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้น จึงเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 3.กิจกรรมการพัฒนาที่กำหนดและได้รับการรับรองรับรองจะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถ การพัฒนาความสามารถไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะประเภท แต่เป็นการเรียนรู้ในหลักการจากสิ่งที่ทำการพัฒนาความสามารถ ซึ่งมักจะรวมถึงการเรียนรู้นอกระบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนอกการศึกษาและไม่ได้ได้รับการรับรอง การพัฒนาความสามารถอาจเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้อย่างเป็นทางการส่วนใหญ่ แต่การเรียนรู้อย่างเป็นทางการอาจไม่ใช่องค์ประกอบที่จำเป็นในการพัฒนาความสามารถทั้งหมด แต่ยังคงเข้าใจถึงปัจจัยที่จำเป็นต้องมีเพื่อสนับสนุนการพัฒนาความสามารถ ประกอบด้วย

ปัจจัยลักษณะแรก คือ การให้ความสำคัญกับเป้าหมายของผู้เรียนซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนให้บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังนั้น การพัฒนาความสามารถ จึงควรมีเป้าหมายการสนับสนุนผู้เรียนตลอดชีวิต ดังนี้

1. สนับสนุนให้ผู้เรียนทราบข้อมูลล่าสุดเกี่ยวกับหน้าที่หรืองานที่มีอยู่ของตนเอง
2. ผู้เรียนต้องการศึกษาหน้าที่หรืองานใหม่หรือปรับปรุงระดับงานปัจจุบันของตนเอง
3. ผู้เรียนต้องการสะท้อนความสามารถในปัจจุบันของตนเองเพื่อดูว่าหน้าที่และงานใดบ้างที่ตนเองเป็นอยู่ หรือเพื่อช่วยให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ใหม่
4. ผู้เรียนต้องการพัฒนาระดับความสามารถเฉพาะด้านของตนเอง
5. ผู้เรียนต้องการการสนับสนุนเกี่ยวกับปัญหาการเรียนรู้ที่ไม่สำคัญ
6. ผู้เรียนต้องการสำรวจความเป็นไปได้ในเครือข่ายการเรียนรู้สาขาใหม่ เพื่อช่วยกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ใหม่

ปัจจัยลักษณะที่สอง คือ การพัฒนาความสามารถ เป็นกระบวนการ ที่มีขั้นตอน รายละเอียด และวิธีการหลายประการในการพัฒนาความสามารถ

ปัจจัยลักษณะที่สาม คือ กระบวนการพัฒนาความสามารถอาจดำเนินการไปตามเส้นทางการพัฒนาที่เป็นไปได้หลายเส้นทาง บางเส้นทางอาจมีลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ บางเส้นทางอาจมีการเคลื่อนที่ที่สมบูรณ์และสิ้นสุดลงด้วยการรับรอง บางเส้นทางอาจไม่สมบูรณ์ซึ่งสอดคล้องกับความไม่สมบูรณ์ของเป้าหมายผู้เรียนบางส่วนอีกด้วย

การประเมินความสามารถ (Competency Assessment)

การประเมินความสามารถ มีคำจำกัดความว่า เป็นการประเมินสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสามารถเฉพาะด้าน ซึ่งแยกแยะความแตกต่างจากการประเมินความสามารถแบบ 'การประเมินแบบดั้งเดิม' อย่างกว้างๆ การประเมินความสามารถอาจใช้ได้ทั้งรูปแบบทั้งการประเมินขั้นสูงและแบบเรียบง่าย รูปแบบการประเมินขั้นสูง เช่น การใช้เทคนิคการประเมินแบบ 360 องศาและการประเมินพอร์ตโฟลิโอ รูปแบบการประเมินที่เรียบง่าย เช่น การทดสอบแบบเลือกตอบ อาจใช้เพื่อการประเมินความสามารถอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม การประเมินความสามารถปัจจุบันมีประเด็นความแตกต่างจากการประเมินแบบดั้งเดิม ได้แก่

1. ลักษณะที่แตกต่างอันดับแรก คือ เรื่องความครบถ้วนสมบูรณ์ของความสามารถที่เกี่ยวข้อง นั่นคือการประเมินความสามารถเป็นการประเมินระดับความสามารถเฉพาะเพื่อให้ได้ผลลัพธ์โดยรวมที่ต้องการ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นส่วนหนึ่งของความสามารถเฉพาะนั้นๆ แต่ยังสอดคล้องกับค่านิยมของความสามารถ ที่เป็นประสิทธิภาพโดยรวมภายในอาชีพ ซึ่งอาจมีตั้งแต่ระดับความสามารถพื้นฐานจนถึงระดับสูงสุดของความเป็นเลิศ และความสามารถระดับมืออาชีพ แนวคิดเรื่องความครบถ้วนสมบูรณ์นี้สะท้อนให้เห็นในการฝึกประเมินความสามารถ ซึ่งการประเมินความสามารถทางวิชาชีพ โดยทั่วไปจะคำนึงถึงหลักฐานสองประเภท คือ หลักฐานการปฏิบัติงาน (Performance evidence) ที่เป็นหลักฐานที่ได้จากการใช้ทั้งความเชี่ยวชาญและทักษะทั่วไปในบริบททางวิชาชีพ และหลักฐานความสามารถ (capability evidence) ที่เป็น

หลักฐานที่ไม่ได้มาโดยตรงจากสถานที่ทำงานซึ่งใช้เพื่อเสริมหลักฐานการปฏิบัติงานหรือเพื่อยืนยันศักยภาพของผู้เรียนในอนาคต

2. ลักษณะที่แตกต่างที่สอง คือ การประเมินความสามารถไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเฉพาะ และการประเมินความสามารถไม่ได้เชื่อมโยงกับเวลาที่ใช้ในการศึกษา การประเมินความสามารถแตกต่างจากการประเมินแบบดั้งเดิมที่เป็นการมุ่งทดสอบว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่สอนตามหลักสูตรเฉพาะหรือการฝึกอบรมที่ได้รับมา การแยกการฝึกอบรมและการประเมินผลจึงเป็นพื้นฐานของการประเมินความสามารถ การกำหนดการประเมินความสามารถด้วยวิธีนี้แสดงให้เห็นว่าการประเมินความสามารถแตกต่างจากการประเมินประเภทอื่น

• การประเมินความสามารถไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเฉพาะ การจัดระบบระหว่างการฝึกอบรมและการประเมินจึงไม่จำเป็นต้องมีการประเมินความสามารถตามบทบาท ในทางตรงกันข้าม การจัดระบบระหว่างการประเมินความสามารถและสิ่งที่คุณเชี่ยวชาญทำจริงในทางปฏิบัติมีความสำคัญสูงสุด ดังนั้น วิธีการประเมินจึงควรตรงกับสิ่งที่มีอาชีพกระทำในทางปฏิบัติ นอกจากนั้นการประเมินความสามารถยังเป็นส่วนหนึ่งของ โปรแกรมและกิจกรรมการพัฒนาความสามารถ การจัดระบบจะมีบทบาทเนื้อหาและรูปแบบการศึกษาในโปรแกรมที่ตรงกับความสามารถที่จะประเมิน แต่การประเมินแบบดั้งเดิมเป็นการจัดระบบการตอบสนองระหว่างเนื้อหาและรูปแบบการศึกษาของการฝึกอบรมและการประเมิน

โดยหลักการแล้วการประเมินความสามารถจะเกิดขึ้นตลอดเวลาการใช้งาน รวมทั้งการประเมินความสามารถโดยทั่วไปจะมีการจัดส่งเป็นระยะๆ ที่อาจมีตั้งแต่เป็นไตรมาสหรือไม่ก็ปี ส่วนการประเมินแบบดั้งเดิมมักจะเป็นการดำเนินงานเพียงครั้งเดียวในตอนท้ายของหลักสูตรหรือการฝึกอบรม ซึ่งบางครั้งจะมีการประเมินระดับกลางในระหว่างหลักสูตรด้วย

• การประเมินความสามารถ เป็นการประเมินที่เข้าถึงได้ง่าย นั่นคือ ผู้เรียนมีสิทธิ์เข้าถึงโปรแกรมการเรียนรู้และสามารถเข้าถึงการประเมินได้ การประเมินความสามารถแตกต่างกันเนื่องจากมักไม่มีโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน คำถามสำคัญในการประเมินความสามารถ คือ ผู้เรียนจะสามารถเข้าถึงการประเมินความสามารถได้อย่างไร มีวิธีแก้ไขปัญหามากหลายวิธี เช่น มีการตั้งระบบอิสระสำหรับการประเมินให้ทุกคนสามารถทดสอบความสามารถของตนเองผ่านการส่งผลงานแล้วได้รับการประเมิน ผู้เรียนจะได้รับคำแนะนำทั้งในระหว่างการเขียนพอร์ตโฟลิโอและหลังการประเมิน การประเมินแบบดั้งเดิมมีปัญหาสำคัญที่จะถูกฝังอยู่ภายในโปรแกรมการศึกษาหรือการฝึกอบรมที่กำหนดเท่านั้น

• การประเมินความสามารถ จะขึ้นอยู่กับเกณฑ์ผลลัพธ์ของความสามารถ (Output criteria) ที่กำหนดโดยชุมชนมืออาชีพ เกณฑ์เหล่านี้รวมถึงความเชี่ยวชาญหลายระดับซึ่งผู้เรียนสามารถทำงานได้ตลอดอาชีพการงาน ดังนั้น การพัฒนาความสามารถจะไม่ถูกปิดและการประเมินความสามารถจะเกิดขึ้นตลอดอาชีพของผู้เรียน เป็นผลให้ผู้เรียนใหม่ที่ได้รับการตอบรับแล้วต้องปรับตนเองให้คุ้นเคยกับการถูกเติมเต็มความสามารถ เพื่อมุ่งไปสู่ระดับความสำเร็จขั้นสุดท้าย แต่การประเมินแบบดั้งเดิมขึ้นอยู่กับเนื้อหาของโปรแกรมเฉพาะจากระบบวิธีการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม คือ การส่งเสริมการเรียนรู้แบบพาสซีฟ (Passive

learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้สอนบรรยายให้ผู้เรียนฟังโดยผู้สอนพูดฝ่ายเดียว (บางครั้งไม่สนใจรับฟังข้อมูลย้อนกลับหรือการแสดงออกของผู้เรียนว่าเขาได้รับรู้หรือเข้าใจหรือไม่) ผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถรับรู้เข้าใจสิ่งที่ผู้สอนบรรยายและมีความรู้สึกว่าจะมีการสอนแต่ก็เหมือนกับไม่ได้เรียนไม่ได้สอน เข้าเรียนเพื่อได้เช็คชื่อพร้อมนั่งฟังแบบไม่ได้ยินและไม่ได้เกิดองค์ความรู้ใด ๆ ในสมอง ผู้เรียนที่ประสบผลสำเร็จในการเรียนแบบนี้จะเป็นผู้เรียนที่มีพื้นฐานความรู้เดิมดี มีความรับผิดชอบสูง เมื่อกำหนดเนื้อหาให้ผู้เรียนลักษณะนี้ไม่ว่าจะสอนแบบไหนหรือให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ก็สามารถจะเรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การประเมินแบบดั้งเดิมจึงเป็นการวัดว่านักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ซึ่งส่วนใหญ่ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์จำนวนน้อยมาก และมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าผู้เรียนเป็นผู้ควบคุมเนื้อหาและการทดสอบการทำงานกับเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง ดังนั้น การประเมินจึงมุ่งเน้นในเนื้อหาและการวางแผนของผลลัพธ์ (เชิงผลิตภัณฑ์) นำมาใช้ในการประเมินผลขั้นสุดท้าย วิธีการตรวจสอบและการประเมินใช้บรรทัดฐานอ้างอิง (Reference norm) เนื่องจากการประเมินเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนในการศึกษา นอกจากนี้การประเมินแบบดั้งเดิมยังเป็นการวัดเชิงปริมาณ โดยเฉพาะสำหรับการวัดว่านักเรียนได้เรียนรู้และซึมซับการเรียนรู้มากเพียงใด ดังนั้น การเรียนการสอนของโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 จึงควรสนับสนุนการเรียนการสอนตามความสามารถแบบ Active learning ที่ส่งผลให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนได้มากกว่าแบบดั้งเดิม

โดยสรุป

1.การพัฒนาความสามารถ เป็นการพัฒนาผู้เรียนตามกรอบความสามารถและคุณลักษณะของหลักสูตรการศึกษาที่กำหนด ความสำเร็จจากการพัฒนาความสามารถอาจดูได้จากแบบจำลองการประเมินความสามารถซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถในหลายมุมมอง การพัฒนาความสามารถโดยทั่วไปกำหนดเป็นสี่ขั้นตอนและแสดงหน้าที่ในการประเมินความสามารถที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย การประเมินใน (1) การเริ่มต้นและการวางแผนทางประเมินตนเอง (2) การรวบรวมหลักฐาน (3) การประเมินโดยผู้อื่น (4) การดำเนินกิจกรรมพัฒนาความสามารถ ในแต่ละขั้นตอนจะกล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของการประเมินและรูปแบบของการประเมินที่เกี่ยวข้อง

2.การประเมินความสามารถ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาความสามารถจากการสอนแบบ Active learning ซึ่งเป็นการเรียนที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมแล้วสรุปลงความเห็น รวบรวมข้อมูล ข่าวสารพร้อมการนำเสนอ จึงสามารถใช้วิธีการประเมินความสามารถที่แตกต่างกันหลายวิธี และการประเมินความสามารถอาจเกิดขึ้นในหลาย ๆ จุดในการพัฒนาอาชีพของผู้รับพัฒนา

กระบวนการพัฒนาความสามารถและการประเมินความสามารถ

กระบวนการพัฒนาความสามารถ

การพัฒนาความสามารถ เป็นกระบวนการที่มีประเด็นสำคัญที่ผู้ดำเนินการควรต้องพิจารณา 4 ประการ ได้แก่

ประเด็นที่ 1 ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการศึกษาผู้ใหญ่มีวิธีการมากมาย หมายถึง ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งพัฒนาโดย Kolb (1984) ที่กล่าวถึงคุณสมบัติสำคัญโดยเน้นการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องบนพื้นฐานของประสบการณ์ บนแนวคิดของกระบวนการปรับตัวแบบองค์ และให้คำจำกัดความกว้าง ๆ ของการเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็น 'กระบวนการที่ความรู้ถูกสร้างขึ้นโดยการเปลี่ยนแปลงของประสบการณ์ สำหรับกระบวนการพัฒนาความสามารถ เป็น 'กระบวนการที่บุคคลทำหน้าที่ในบริบทและสังเกตผลของการกระทำของตนเองสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจทั้งทางร่างกายและจิตใจ หรือปรับใช้ความสามารถให้เข้ากับการกระทำและสภาพแวดล้อมเพื่อแสดงออกถึงความสามารถของบุคคล ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ จึงเป็นวิธีการที่ต้องการในการศึกษาของผู้ใหญ่และในรูปแบบการปฏิบัติยังเป็นรูปแบบที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการจัดศึกษาสำหรับผู้ใหญ่

โดยสรุป ทฤษฎีการเรียนรู้จะใช้สร้างแบบจำลองกระบวนการอย่างน้อยสองแบบ แบบจำลองแรกเป็นการดำเนินงานตามแนวทางของ Kolb โดยตรงรวมถึง ขั้นตอนของประสบการณ์ การสังเกต สะท้อน และการปรับตัว และแบบที่สองขึ้นอยู่กับขั้นตอนของการพัฒนาความเชี่ยวชาญที่ผู้เรียนดำเนินการผ่านขั้นตอนที่กำหนด คือ ขั้นต้น (novice) ขั้นเริ่มก้าวหน้า (advanced beginner) ขั้นความสามารถ (competent) ขั้นความสามารถสูง (proficient) และขั้นความเชี่ยวชาญ (expert)

ประเด็นที่ 2 การตรวจสอบการเรียนรู้ก่อน (The Validation of Prior Learning)

การพัฒนาความสามารถ คือ การประเมินค่าการเรียนรู้ก่อน (the Valuation of Prior Learning : VPL) เป็นการประเมินบุคคล เพื่อตรวจสอบความสามารถการเรียนรู้บางอย่างก่อนเข้าสู่การศึกษาอย่างเป็นทางการ โดยมุ่งเน้นที่ การรับรู้รับรอง / ตรวจสอบและพัฒนา สิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้ในทุกสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นไปได้รวมถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ มุ่งเน้นไปที่ภาพรวมของความสามารถ ความรู้ความเข้าใจและการตรวจสอบย้อนหลัง VPL นั้นประกอบด้วยวิธีการดำเนินงานแบบกว้าง หรือเป็นรูปธรรม เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้หรือการพัฒนาความรู้ที่แท้จริง รวมทั้งเป็นการแสวงหาสิ่งที่คาดหวังและระบุเป้าหมายในการพัฒนา โดยทั่วไปกระบวนการ VPL ประกอบด้วยเป้าหมาย 5 ขั้นตอน คือ

1. สร้างความมุ่งมั่นและความตระหนัก (Commitment and awareness) แก่ บุคคลให้ตระหนักถึงความสามารถของตนเองต่อองค์กรและตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการประเมินค่าการเรียนรู้
2. สร้างการรับรู้ (Recognition) - การระบุหรือการแสดงความสามารถในผลงาน
3. การประเมินค่าหรือการประเมินความสามารถ (The valuation or assessment of competences) โดยการใช้พอร์ตโฟลิโอหรือการประเมินเพิ่มเติม

4. กำหนดแผนการพัฒนาหรือการประเมินค่าตามจริง (The development plan or the actual valuation) โดยการประเมินค่าจะกลายเป็นแผนการดำเนินการ

5. การดำเนินการตามโครงสร้างของการประเมินค่าการเรียนรู้ก่อน (Structural implementation of VPL) – โดยถูกรวมเข้ากับโครงสร้างในองค์กร

วิธีการดังกล่าวนี้ผู้เรียนและองค์กรจะมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถ โดยในขั้นตอนที่ 1 ทั้งบุคคลและองค์กรสร้างความตระหนักถึงความสามารถของตน และในระยะที่ 5 การประเมินค่าการเรียนรู้ก่อนจะถูกรวมเข้ากับโครงสร้างขององค์กร การดำเนินงานร่วมกันตามแนวทางนี้มีหลักการสำคัญ 3 ระดับ

หลักการที่ 1 ระดับบุคคล ต้องสามารถควบคุมการเรียนรู้และอาชีพของตนเองเพื่อที่จะมีความสามารถในการทำงานได้

หลักการที่ 2 ระดับองค์กร ต้องสามารถอำนวยความสะดวกในเส้นทางการเรียนรู้เหล่านี้ และใช้สิ่งนี้ภายในบริบทของภารกิจ / เป้าหมายของตนเอง

หลักการที่ 3 ระดับระบบการเรียนรู้ – กำหนดการศึกษาและฝึกอบรมสายอาชีพ (VET) กำหนดคำแนะนำและการให้คำปรึกษา - และบริการอื่น ๆ สำหรับบุคคล - หน่วยงานแรงงานชุมชนท้องถิ่นและสวัสดิการ – ทั้งปวงจำเป็นต้องปรับตัวเองเพื่อให้บริการที่ยืดหยุ่นแก่บุคคลและองค์กรเหล่านี้

ประเด็นที่ 3 การดำเนินงานขององค์กร (Organizational)

การดำเนินงานพัฒนาความสามารถขององค์กร มักเรียกว่า การจัดการความสามารถ (Competency Management) ประกอบด้วยการทำงานในสิ่งเหล่านี้

1. ขั้นเริ่มต้น -การวางแผน การแนะนำ การจัดการความสามารถ (Plan the introduction of competence management)

2. ขั้นที่สอง -การทบทวนความสามารถหลักที่มีอยู่ (Determine existing core competences (once-only))

3. ขั้นที่สาม -กำหนดความสามารถที่ต้องการ (Determine desired competences /Competency Framework/Model)

4. ขั้นที่สี่ -การวัดและประเมิน ความสามารถในปัจจุบัน (Measure competences present)

5. ขั้นที่ห้า -การวางแผนปฏิบัติการ (ตามช่องว่าง) ระหว่างความสามารถที่ต้องการและปัจจุบัน (Plan action based on gap between competences desired and present)

6. ขั้นที่หก –ใช้/ประเมินแผนปฏิบัติการพัฒนาความสามารถ (Implement action plans)

ประเด็นที่ 4 กระบวนการประเมินความสามารถ (The Competence Assessment Perspective)

เฟลทเซอร์ (2000) ระบุกระบวนการประเมินความสามารถโดยทั่วไปมี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุผลลัพธ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (ผลลัพธ์ที่ต้องการจากการปฏิบัติงานบุคคล)

2. รวบรวมหลักฐานผลลัพธ์ของการแสดงเดี่ยว

3. จับคู่หลักฐานกับผลลัพธ์ที่ระบุ

4. พิจารณาเกี่ยวกับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการทั้งหมด
5. ระบุ "บุคคลมีความสามารถ" หรือ "บุคคลยังไม่มีความสามารถ" ชัดเจน
6. รับรองความสามารถ (ออกใบรับรองความสามารถที่บรรลุผล)
7. วางแผนการพัฒนาสำหรับพื้นที่ที่มีการพิจารณาว่า (ยังไม่มีความสามารถ)

TEN Competence Domain Model (Koper 2006) สร้างความแตกต่างที่คล้ายคลึงกันและแยกแยะระหว่าง:

1. การระบุความสามารถ (ระบุหน้าที่ / งาน) ที่มีอยู่
2. การรวบรวมหลักฐาน (เช่น ใช้การทดสอบโดยครูประกาศนียบัตร ฯลฯ)
3. การตัดสินใจว่าบุคคลนั้นปฏิบัติตามข้อกำหนดของหน้าที่ / ระดับงานที่แตกต่างกัน เพื่อกำหนดระดับบทบาทที่ของบุคคล/ในงานของบุคคล

ประเด็นที่ 5 การประเมินของศูนย์ประเมิน (Assessment Centre)

การดำเนินงานของศูนย์การประเมินจะเน้นที่องค์กรการประเมินผล ซึ่ง Woodruffe (2000) ระบุว่าควรแยกแยะระหว่าง

- 1.การวิเคราะห์สมรรถนะ
- 2.การพัฒนาแบบฝึกหัด
- 3.การสังเกตและบันทึกการฝึก
- 4.ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการออกกำลังกาย
- 5.การวางแผนพัฒนา

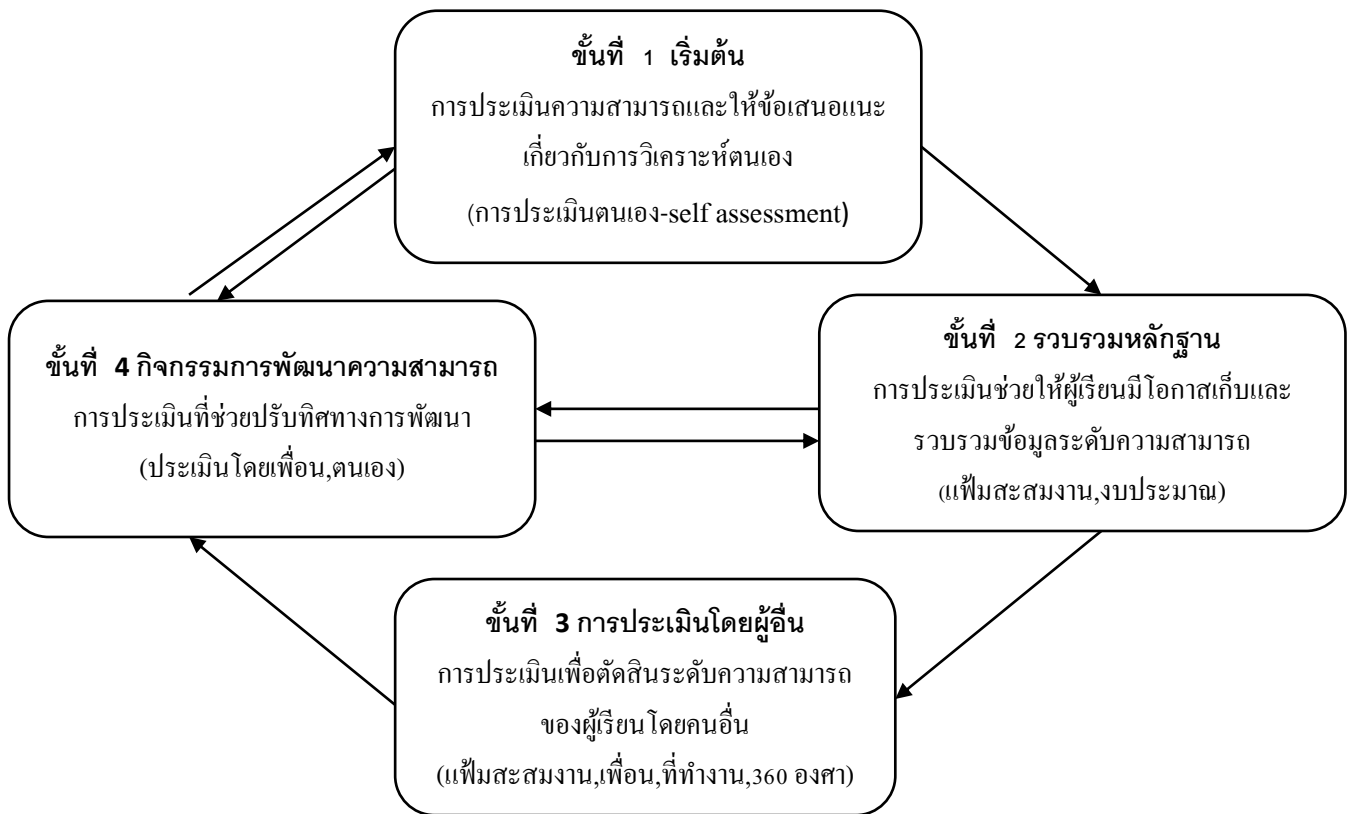
การประเมินความสามารถตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ถือว่าการพัฒนาความสามารถเป็นกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์แบบซับซ้อนอยู่ระหว่างบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะระหว่างผู้เรียนและผู้ประเมิน

โมเดลการพัฒนาความสามารถ (Competency Development Model)

รูปแบบการพัฒนาความสามารถ เป็นการบูรณาการระหว่างกระบวนการพัฒนาความสามารถและการประเมินความสามารถที่มีหลายขั้นตอน ตามโมเดลวงจรการพัฒนาความสามารถระบุเป้าหมายและการปฏิบัติของผู้เรียนในการพัฒนาความสามารถ 4 ขั้นตอน ดังรูป

ขั้นที่ 1 เริ่มต้น (Orientation) การพัฒนาความสามารถที่เริ่มต้น โดย กำหนดความสามารถที่ต้องการ (Competency Model) หรือเกณฑ์การปฏิบัติงาน และประเมินตนเอง (Self assessment) เพื่อให้ผู้เรียนกำหนดว่าจะพัฒนาความสามารถใด

ขั้นที่ 2 การรวบรวมหลักฐาน (Evidence collection) จากเพิ่มสะสมงาน/งบประมาณการพัฒนา เพื่อแสดงถึงความสามารถของผู้เรียน



แผนภาพ : โมเดลการบูรณาการการพัฒนาความสามารถและการประเมินความสามารถผู้เรียน

ขั้นที่ 3 การประเมินโดยคนอื่น (assessment by others) โดย แสดงหลักฐานกับผลลัพธ์,จำแนกคนมีความสามารถกับไม่มี เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานและวางแผนการพัฒนาผู้ที่ยังไม่มีความสามารถ

ขั้นที่ 4 การใช้กิจกรรมการพัฒนาความสามารถ (Competence development activities) คือ การกำหนดกิจกรรมช่วยในการพัฒนาและช่วยให้การประเมินดีขึ้น โดยใช้รูปแบบการประเมินที่จำเป็น ประกอบ เช่น ประเมินตนเองหรือประเมินโดยเพื่อน

รายละเอียด การดำเนินงานแต่ละขั้นตอน นำเสนอใน ตอนที่ 2 บทบาทการประเมินในกระบวนการพัฒนาความสามารถ.....

.....