

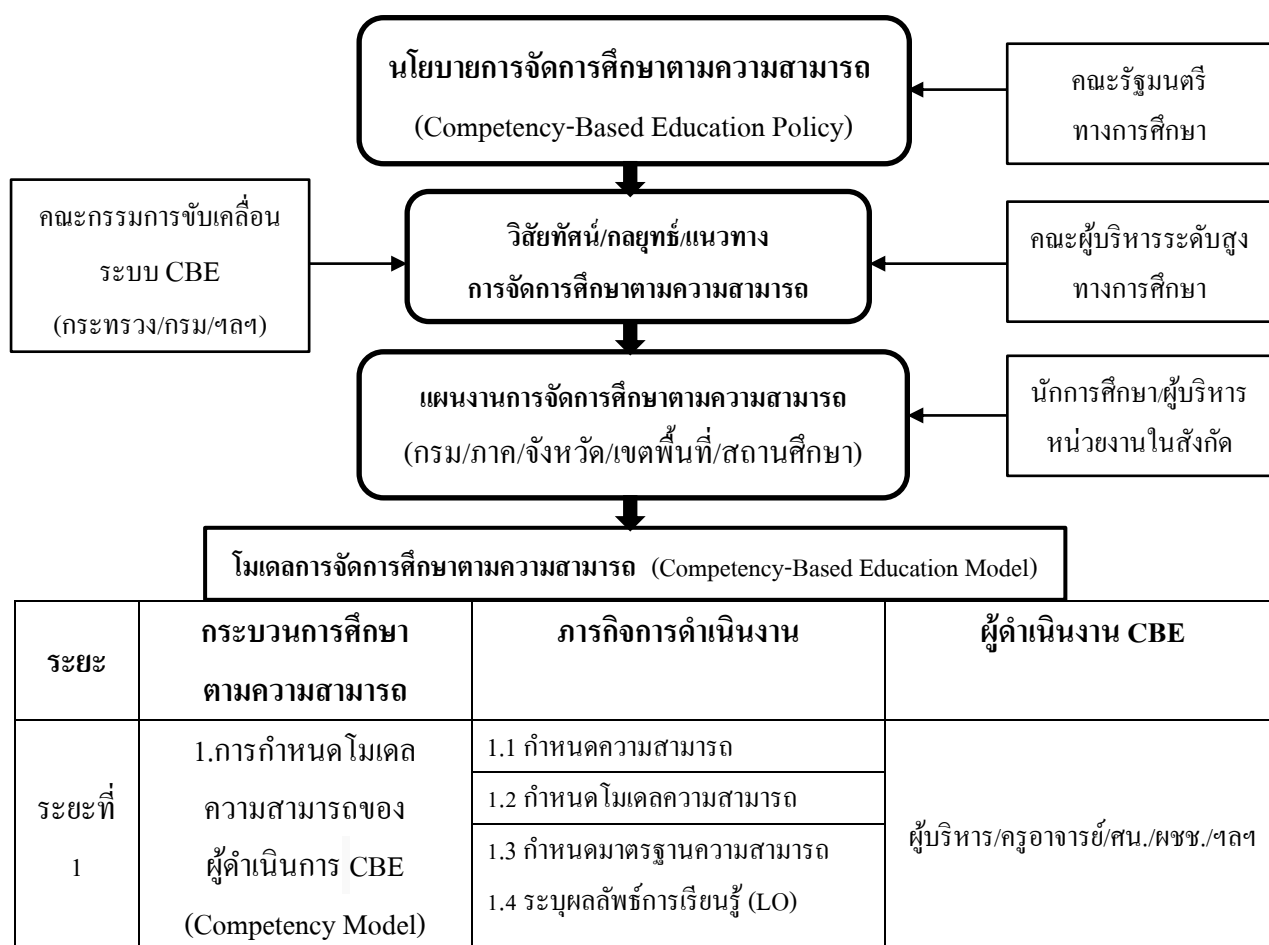
การปฏิรูปผู้ดำเนินงานการศึกษาตามความสามารถ

(COMPETENCY-BASED EDUCATION OPERATOR REFORM)

ดร. ชัยรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2563

การปฏิรูปผู้ดำเนินงานการศึกษาตามความสามารถ หรือผู้ขับเคลื่อน คือประเด็นที่เกริ่นไว้ในข้อเขียนตอนที่แล้ว หมายถึงบุคคลผู้ดำเนินงานต่างๆ ที่เป็นปัจจัยและมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานระบบการศึกษาตามความสามารถให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย เริ่มตั้งแต่คณะรัฐมนตรีทางการศึกษา ผู้บริหาร ผู้นำ นักการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องมีการปฏิรูปนั่นคือต้องมีระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถของบุคคลที่กล่าวถึง ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลดังกล่าวที่ขีดความสามารถในการบริหารจัดการและดำเนินงานขับเคลื่อนระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาโมเดลระบบการศึกษาตามความสามารถ (Competency-Based Education Model) จึงควรพิจารณาถึง

1. โครงสร้างระบบ CBE



ระยะ	กระบวนการศึกษาตามความสามารถ	ภารกิจดำเนินงาน	ผู้ดำเนินงาน CBE
		1.5 ฯลฯ	
ระยะที่ 2	2.การออกแบบกระบวนการเรียนรู้/การฝึกอบรมผู้ดำเนินการ CBE (Designing Competency-Based Learning/Training Process)	2.1 พัฒนาหลักสูตร CBT 2.2 กำหนดเนื้อหาตามความสามารถ 2.3 กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามความสามารถ 2.4 กำหนดผลลัพธ์ความสามารถ 2.5 การจัดทำแผนการเรียนรู้ (ID Plan) 2.6 จัดทำแผนการฝึกอบรม (TP Plan) 2.7 กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม/การเรียนรู้ 2.8 กำหนดระบบสนับสนุน 2.9 ฯลฯ	ผู้บริหาร/ครูอาจารย์/ศน./ผชช./ฯลฯ
ระยะที่ 3	การประเมินผล การเรียนรู้/การฝึกอบรมตามความสามารถผู้ดำเนินการ CBE	3.1 การพัฒนาระบบการประเมินผล (Competency Assessment Model) 3.2 การจัดทำ Competency Mapping & Learning Outcome) 3.3 การประเมินความต้องการ (Training Need Analysis) 3.4 การประเมินเชิงรูปแบบ (Formative Assessment) 3.5 การประเมินผลสรุป (Summative Assessment) 3.6 ฯลฯ	ผู้บริหาร/ครูอาจารย์/ศน./ผชช./ฯลฯ

ภาพ : แผนภูมิระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถกับแนวทางการปฏิรูปผู้ดำเนินงาน CBE

2.ความสามารถของระบบ CBE ประกอบด้วยความสามารถของสองส่วน คือ 1.ความสามารถในโมเดล CBE และ 2.ความสามารถของผู้ดำเนินงาน CBE ระดับต่างๆ ซึ่งเป็นความสามารถ (Competency) พื้นฐานของระบบ CBE 4 ประเภท ดังนี้

ความสามารถพื้นฐานระบบ (Fundamental Competency in Competency-Based Education Model : CBE)

1) ความสามารถด้านผลงานส่วนบุคคล (Personal performance) เป็นความสามารถที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีผลกระทบที่สำคัญในบริบทที่ทำงาน เช่น

การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	(cross-cultural communication)
การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	(effective communication)
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	(self-taught)
ความรู้เกี่ยวกับโลก	(world knowledge)
การจัดการส่วนบุคคล	(personal management)
การจัดการวิกฤต	(crisis management)
ความเป็นผู้นำ	(leadership)
ทีมทำงานและเครือข่าย	(team-working and networking)

2) ความสามารถด้านจริยธรรมและความถูกต้องตามกฎหมาย (Ethics and legality competencies) เป็นความสามารถที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอยู่ในกฎหมาย เช่น

มนุษยนิยมและการมีส่วนร่วมของพลเมือง	(humanism and civic engagement)
กฎหมาย	(legal)
ความยั่งยืน	(sustainability)
ความเป็นมืออาชีพ	(professionalism)
การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม	(ethical practice)

3) ความสามารถการสนับสนุน (Supporting competencies) เป็นความสามารถที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน เช่น

เทคโนโลยีสารสนเทศ	(information technology)
เทคโนโลยี	(technology)
การสร้างข้อโต้แย้ง	(argument construction)
การเป็นผู้ประกอบการ	(entrepreneurship)
ความสามารถเสมือน	(virtual competency)

4) ความสามารถทางปัญญา (Intellectual competencies) เป็นความสามารถที่จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าจะมีปฏิบัติงานที่ทำอย่างถูกต้องและมีความเป็นเลิศ เช่น

การคิดวิเคราะห์	(critical thinking)
ความคิดสร้างสรรค์	(creativity)
นวัตกรรม	(innovation)
การสร้างความรู้	(constructing knowledge)

การวิจัย	(research)
การตัดสินใจ	(decision making)
การแก้ปัญหา	(problem solving)
ความสามารถในการวิเคราะห์	(analysis capacity)
ความเสี่ยงทางปัญญา	(intellectual risk)

ความสามารถอื่นๆ ที่อาจนำมากำหนดในระบบ CBE เช่น

การปรับตัว	(Adaptability)
การสร้างความสัมพันธ์	(Building Relationships)
การจัดการงาน	(Task Management)
การพัฒนาคนอื่น	(Developing Others)
ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล	(Personal Mastery)
การเป็นที่ปรึกษา	(Consultation)
การประเมินที่สำคัญ	(Critical Evaluation)
การจัดการอาชีพ	(Career Management)
ความสามารถอื่นๆ	(Others Competency)

แนวทางการพัฒนาผู้ดำเนินการระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ

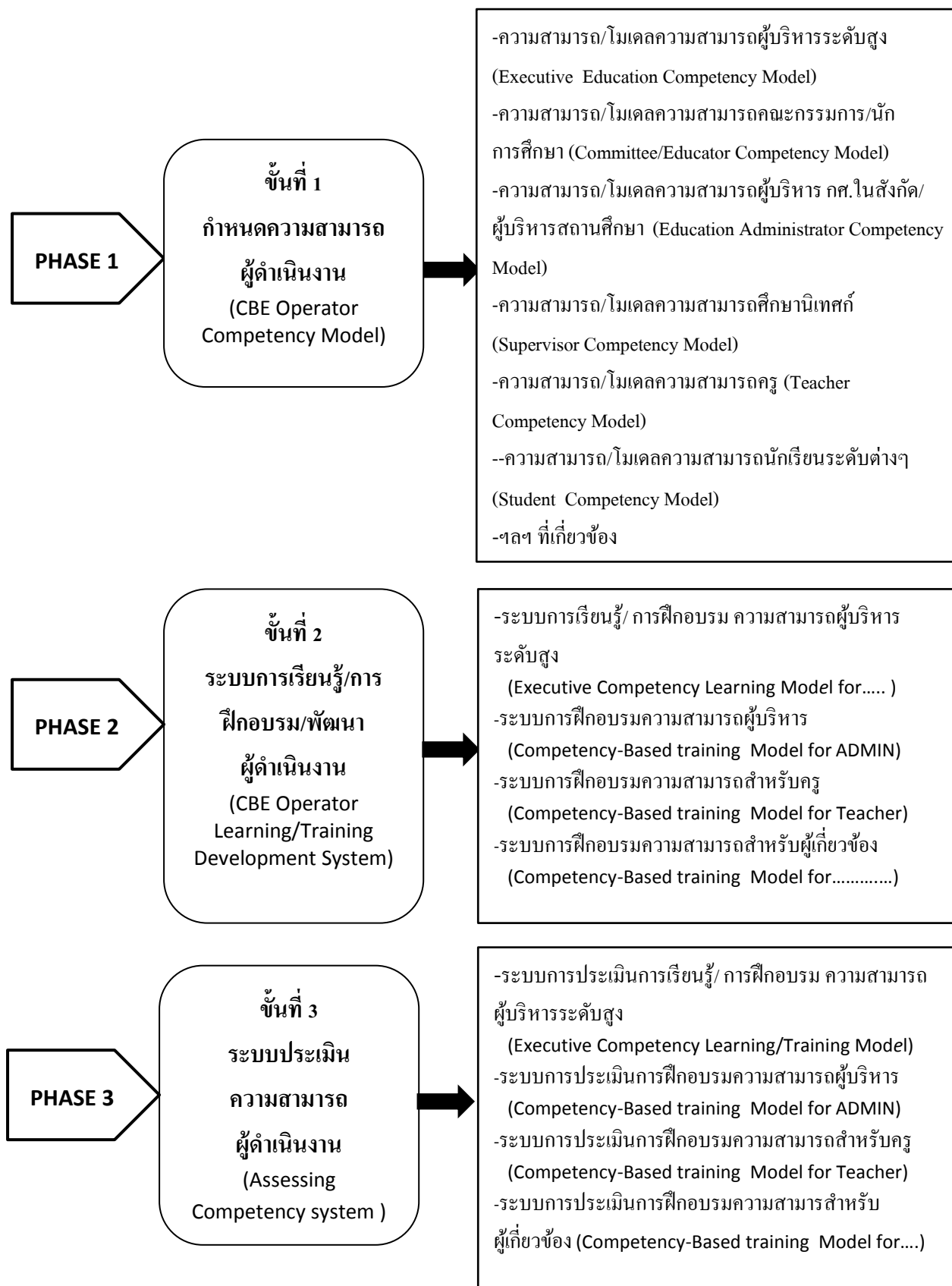
1. แนวทางพัฒนาผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถระดับต่างๆ

ระดับ	ผู้ดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง	ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่ควรมี
ระดับนโยบาย CBE	คณะรัฐมนตรี ทางการศึกษา	-มีแนวคิด ความรู้ ความเข้าใจระบบ CBE -ตัดสินใจกำหนดนโยบายการนำระบบ CBE มาใช้ -สนับสนุนทรัพยากร,งบประมาณ ฯลฯ -ให้แนวทางการดำเนินงานระบบ CBE - ฯลฯ
ระดับวิสัยทัศน์/ กลยุทธ์ CBE	-ผู้บริหารระดับสูงทาง การศึกษา -คณะกรรมการขับเคลื่อน ระบบ CBE	-แนวคิด ความรู้ ความเข้าใจระบบ CBE -ความสามารถนำนโยบายสู่การดำเนินงานระดับต่างๆ -กำหนดทิศทาง กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน - ฯลฯ
ระดับแผนงาน/ โครงการการจัด	-นักการศึกษา -ผู้บริหารหน่วยงานใน	-แนวคิด ความรู้ ความเข้าใจระบบ CBE -ความสามารถนำนโยบายสู่การดำเนินงานระดับต่างๆ

การศึกษา CBE	สังกัด -ศรภ./ศรจ./พชช. -เขตพื้นที่ (กรม/ภาค/จังหวัด/เขตพื้นที่/ สถานศึกษา)	-กำหนดกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ รองรับดำเนินงาน CBE ที่ชัดเจน -วางแผนการดำเนินงาน,กำกับติดตาม,แก้ไขปัญหา -สนับสนุนทรัพยากร,งบประมาณ ฯลฯ -ให้คำปรึกษา/พัฒนาความสามารถ CBE ของบุคลากรในองค์กร - ฯลฯ
ระดับปฏิบัติการ จัดการศึกษา CBE	-เขตพื้นที่การศึกษา -โรงเรียน/สถานศึกษา -ผู้บริหาร -ครู-อาจารย์ -ศึกษานิเทศก์ -นักวิชาการศึกษา ฯลฯ	-แนวคิด ความรู้ ความเข้าใจระบบ CBE -ความสามารถดำเนินงานระดับต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ -ให้คำปรึกษา/ -ขับเคลื่อนระบบ CBE ทั้ง 3 ระยะให้บรรลุเป้าหมาย -การสร้างโมเดลความสามารถ -การสร้างระบบการเรียนรู้/พัฒนาความสามารถผู้เรียน -การประเมินระบบ CBE -ให้คำปรึกษา/พัฒนาความสามารถ CBE ของตนเอง/ บุคลากรในองค์กร -การวิจัย,การรายงานผล - ฯลฯ
ระดับผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	-ผู้ปกครอง/ชุมชน/ท้องถิ่น -ผู้เกี่ยวข้อง,สถาน ประกอบการ,ผู้ใช้ ประโยชน์	-แนวคิด ความรู้ ความเข้าใจระบบ CBE -ส่งเสริมบุตรหลาน รับการศึกษา CBE -สนับสนุนโรงเรียน/สถานศึกษา จัดการศึกษา CBE -เสนอแนะ แนวทาง จัดการศึกษา CBE - ฯลฯ

2. ระบบพัฒนาความสามารถของผู้เกี่ยวข้องระดับต่างๆ เป็นการกำหนดระบบการเรียนรู้/ฝึกอบรม/พัฒนาผู้เกี่ยวข้องทุกระดับให้มีขีดความสามารถในการดำเนินงานระบบ CBE โดยประยุกต์ใช้จากโมเดลระบบการศึกษาตามความสามารถ ทั้ง 3 ระยะ ประกอบด้วย 1.การกำหนดความสามารถ 2. การพัฒนาความสามารถ และ 3.การประเมินความสามารถ ดังนี้

โมเดลการพัฒนาความสามารถ (COMPETENCY-BASED DEVELOPMENT MODEL)



การดำเนินงานระบบการศึกษาตามความสามารถ จะถูกขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายและบรรลุความสำเร็จได้นั้น สิ่งสำคัญและจำเป็นคือ ผู้ดำเนินการขับเคลื่อน ได้แก่บุคลากรทุกระดับตั้งแต่ระดับสูง (ตั้งแต่รัฐมนตรี นักบริหารการศึกษา จนถึงระดับปฏิบัติ) จะต้องลงมาเป็นผู้เล่นตามบทบาทของตนและต้องเล่นทั้งระบบไม่ใช่เพียงมีความคิดว่าพัฒนาหลักสูตรความสามารถ (CBC) แล้วจะเป็นยาหม้อใหญ่ที่ใช้รักษาได้ทุกอาการ โดยเฉพาะบุคลากรระดับต่างๆที่กล่าวถึงข้างต้น ต้องมีขีดความสามารถ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ในเรื่องการจัดการศึกษาตามความสามารถอย่างดี ในการดำเนินทุกระยะการดำเนินการจัดการศึกษาตามความสามารถที่เสนอไว้ข้างต้น ผู้เขียนได้ลองกำหนดกรอบความสามารถด้านการจัดการศึกษาตามความสามารถสำหรับผู้ดำเนินงาน ดังนี้

การจัดการศึกษาตามความสามารถของผู้ดำเนินการ (Competency-Based Education Operation Competency) หมายถึง ความสามารถของผู้ดำเนินการจัดการศึกษาตามความสามารถในด้าน ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่สำคัญจำเป็นในการดำเนินการจัดการศึกษาตามความสามารถในบริบท บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายคุณภาพการจัดการศึกษาและเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความรู้ (Knowledge)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสวงหาค้นคว้าความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามความสามารถ 2. อธิบายนิยามความหมายของคำศัพท์ และหรือองค์ความรู้ด้านการจัดการศึกษาตามความสามารถ 3. ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการศึกษาตามความสามารถแก่ผู้อื่น 4. นำความรู้ความเข้าใจการจัดการศึกษาตามความสามารถปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตน 5. ประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจการจัดการศึกษาตามความสามารถปฏิบัติงานในบริบททางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
ทักษะ (Skills)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการสืบค้นข้อมูล CBE จากแหล่งข้อมูลต่างๆ 2. ทักษะการสื่อสาร พูด เขียน เรื่องราวเกี่ยวกับ CBE 3. ทักษะการวิเคราะห์หลักการ ทฤษฎี CBE สู่การปฏิบัติ 4. ทักษะการคิดเชิงระบบในการนำ CBE สู่การปฏิบัติ 5. ทักษะการวางแผนงาน โครงการ จัดการศึกษาตามความสามารถ 6. ความสามารถกำหนดความสามารถหรือ โมเดลความสามารถของผู้เรียนระดับต่างๆ 7. ความสามารถกำหนดระบบการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางการจัด

	<p>การศึกษาตามความสามารถ</p> <p>8.ความสามารถพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะ</p> <p>9.ความสามารถกำหนดระบบการประเมินผลการจัดการศึกษาตามความสามารถ</p> <p>10.ความสามารถนำองค์กรและบุคลากรดำเนินการจัดระบบการศึกษาตามความสามารถ</p> <p>11.ความสามารถร่วมมือกับองค์กร/หน่วยงาน/บุคคล ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>12.ความสามารถแก้ไขปัญหาและจัดการความขัดแย้ง</p> <p>13.ความสามารถสร้างทีมงาน CBE ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>14.ความสามารถโน้มน้าวหรือเจรจาต่อรองส่วนที่เกี่ยวข้องให้สนับสนุนการดำเนินงานจัด CBE</p> <p>15.ความสามารถอื่นๆ อีกมาก</p>
คุณลักษณะ (Attribute)	<p>1.การตระหนักถึงประโยชน์และคุณค่าของการจัดการศึกษาตามความสามารถ</p> <p>2.ความมุ่งมั่นและรับผิดชอบดำเนินการระบบ CBE ให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>3.อื่นๆ</p>

หมายเหตุ : พิจารณาเพิ่มเติมองค์ประกอบความสามารถ (KSA) จาก “ความสามารถที่สำคัญและจำเป็นในโมเดลการจัดการศึกษาตามความสามารถ”

บทวิเคราะห์

ระบบการศึกษาตามความสามารถ เป็นระบบการศึกษาแนวใหม่ที่กำลังจะมาแทนแนวคิดตามระบบการศึกษาดั้งเดิมคือ ระบบการศึกษาตามมาตรฐาน (Standard-Based) ที่ประเทศต่างๆทั่วโลกให้การยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้จัดการศึกษาตามความสามารถในประเทศของตน ไม่ว่าจะเป็นประเทศกลุ่มอเมริกา, กลุ่มยุโรป, กลุ่มออสเตรเลีย และประเทศกลุ่มเอเชีย สำหรับประเทศรอบๆบ้านเราเขามีก่อนนำแนวคิดการศึกษาตามความสามารถมาดำเนินการกันแล้ว เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ส่องกง ไต้หวัน และอื่นๆ ส่วนพม่า ลาว ยังไม่พบจากการสืบค้นว่ามีระบบการศึกษาตามความสามารถหรือไม่ สำหรับบ้านเราเท่าที่พยายามสืบค้นดูยังไม่ปรากฏรูปแบบการจัดการศึกษาตามความสามารถที่ชัดเจน ตั้งแต่ระดับนโยบายถึงระดับปฏิบัติ พบเพียงข้อมูลบางประการเช่นมีการกล่าวถึง คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจ “ประเทศไทย 4.0” และปัจจุบันที่มีการกล่าวถึงสมรรถนะผู้เรียนและหลักสูตรความสามารถบ้างในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ยังไม่พบการจัดระบบการศึกษาตามความสามารถที่เป็นรูปธรรม ในส่วนที่ผู้เขียนพบว่ามีจัดการศึกษาตามความสามารถที่เป็นแนวทางที่ดีและเป็นแบบอย่างได้

ก็คือในสังกัดอาชีวศึกษาที่มีการกำหนดระบบการศึกษาตามความสามารถระดับวิชาชีพมาเป็นเวลานานพอสมควร แต่อาจเป็นเพราะไม่ค่อยมีการประชาสัมพันธ์จึงทำให้ไม่ค่อยมีการกล่าวถึงมากนัก

การพัฒนาหลักสูตรความสามารถ (CBC) เพียงด้านเดียวไม่อาจส่งผลให้ระบบการศึกษาตาม**ความสามารถ (Competency-Based Education System)** ประสบความสำเร็จได้ถ้าปราศจากผู้ดำเนินงานที่ไม่มีขีดความสามารถเพียงพอ ดังนั้น การดำเนินงานจัดการศึกษาตามความสามารถจึงต้องมีการ**ปฏิรูปผู้บริหาร ครู-อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาระดับต่างๆ** ให้มีขีดความสามารถขั้นสูงในการดำเนินงานระบบการศึกษาตามความสามารถทั้งหมดควบคู่กันไป ซึ่งต้องเริ่มต้นตามแนวทางหลักการความสามารถเช่นเดียวกัน นั่นคือ 1.กำหนดความสามารถ/โมเดลความสามารถของผู้ดำเนินงานระดับต่าง 2.กำหนดระบบการพัฒนาการเรียนรู้การจัดการศึกษาตามความสามารถแก่ผู้ดำเนินงานระดับต่างๆ 3.กำหนดระบบการประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ดำเนินงาน ทั้ง 3 ระบบเมื่อกำหนดแล้ว ก็ควรมีแผนงาน/โครงการฝึกอบรมผู้ดำเนินงานทั้งหมดก่อนที่จะใช้ระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ และที่สำคัญ ควรมีการกำหนดระบบสนับสนุนการดำเนินงานของผู้ดำเนินงานด้านต่างๆเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาตามความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำถามที่ไม่อยากได้คำตอบ

กระทรวงศึกษาธิการประกาศนโยบายการจัดการศึกษาตามความสามารถหรือยัง และมีแนวทางการปฏิรูปผู้บริหาร ครู-อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับระบบการศึกษาตามความสามารถอย่างไร ?

.....