

การพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ

Competency-based Teacher Professional Development

ตอนที่ 2 ระบบการฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู

ดร.ชัชรินทร์ ชวนวัน ข้าราชการบำนาญ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2567

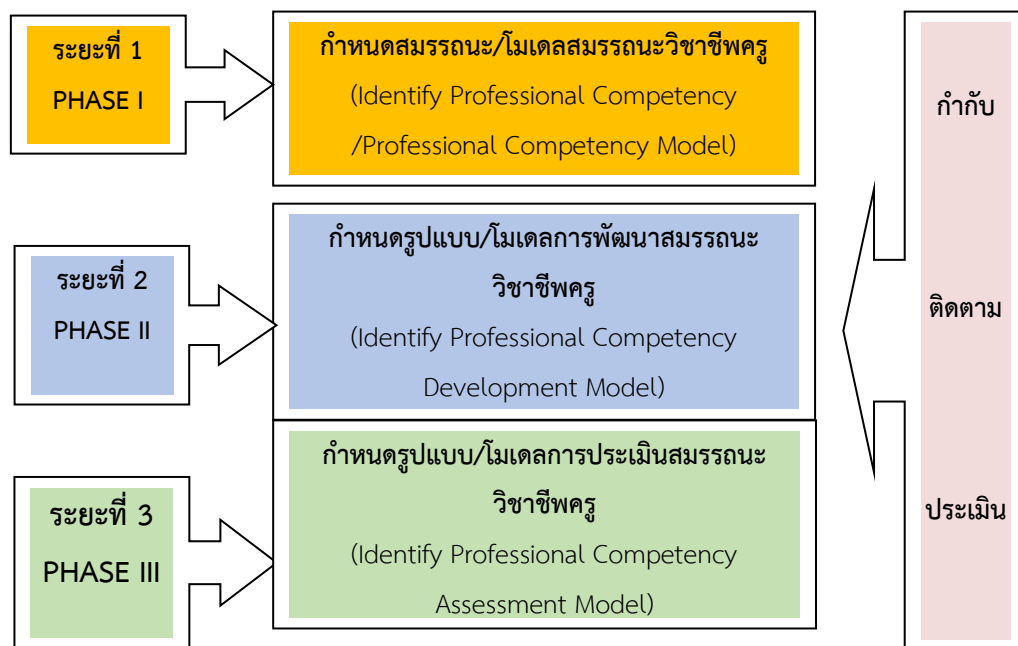
การรู้จักยอมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และยุคดิจิทัล และการยอมรับว่าระบบการศึกษาแบบดั้งเดิมไม่เป็นที่ยอมรับว่าจะทำให้ผลลัพธ์ทางการศึกษาดีขึ้นจากเดิมรวมทั้งไม่สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งปวงได้ ดังนั้นการหันมาให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาด้านต่างๆ จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของประเทศมีระดับที่ดีขึ้นจากเดิมได้และรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นความตระหนักที่พึงมีของรัฐบาล นักการเมือง นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาที่จะต้องแสวงหานโยบายและกลยุทธ์การดำเนินงานการศึกษาเพื่อพิชิตสู่เป้าหมายความสำเร็จให้จงได้ ประเทศอื่นที่เขาตระหนักในสิ่งดังกล่าวจึงสามารถผลักดันให้ระดับคุณภาพการศึกษาของเขาขึ้นมาอยู่ในระดับแนวหน้าเป็นที่ประจักษ์ ผลการศึกษา PISA ที่เราทราบกันดีว่าไม่มีโอกาสที่จะชนะประเทศเพื่อนบ้านได้เป็นมาตั้งแต่มีผู้นำระบบ PISA มาใช้เพื่อประเมินความสามารถของเด็กไทยโดยอาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับการวางพื้นฐานระบบความสามารถและระบบการจัดการเรียนรู้ตามความสามารถให้กับผู้เรียนก่อนที่จะนำระบบการประเมินมาใช้ การดำเนินงานที่ผ่านมาจึงส่งผลต่อระดับคุณภาพการศึกษาของเด็กไทยตามที่เป็นข่าว ดังนั้นจึงน่าจะถึงเวลาแล้วหรือยังที่รัฐบาล นักการเมือง นักการศึกษาของประเทศนี้จะตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาและข้อเสนอสมัยใหม่ “การพัฒนาทางวิชาชีพคุณภาพสูง” ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญเกือบทุกประเด็นในการปรับปรุงการศึกษา การพัฒนาทางวิชาชีพเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ของครู การเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ และการเปลี่ยนความรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของการเติบโตของนักเรียน ดังนั้น การนำระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency Based Education) มาใช้อย่างจริงจังเพื่อนำการศึกษาของประเทศให้เทียบเท่าระดับสากลกับเขาบ้าง ปัจจัยความสำเร็จมันคงไม่ใช่แค่การมุ่งที่การพัฒนาความสามารถของผู้เรียนด้วยการปฏิรูปหลักสูตรและวิธีการสอนเพื่อหวังว่าจะทำให้นักเรียนมีความยั่งยืนเท่านั้น แต่มันควรต้องมีการปฏิรูปการศึกษาด้านอื่นๆ ไปพร้อมๆ กันและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ นั่นคือ การปฏิรูประบบบริหารจัดการศึกษาขจัดระบบอุปถัมภ์ที่ฝังรากลึกลงไปได้ และสิ่งซึ่งยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทขับเคลื่อนการดำเนินงานการศึกษาและผู้เรียนให้มีระดับคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นได้ นั่นคือ การปฏิรูปครู ให้มีความสามารถระดับวิชาชีพ ด้วยการกำหนด ระบบการพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ (Competency Based Teacher ‘s Professional Development System) ขึ้นดำเนินงานส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในวิชาชีพของตนอย่างเป็นระบบและจริงจัง

ระบบการพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ

การพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถหรือบ้านเรานิยมกับคำว่า “ฐานสมรรถนะหรืออิงสมรรถนะ” มีชื่อเรียกที่เป็นสากลว่า “**การฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency Based Training : CBT)**” มีต้นกำเนิดในสหรัฐอเมริกาช่วงทศวรรษปี 1950, 60 และ 70 โดยการริเริ่มของรัฐบาลมีศูนย์กลางอยู่ที่มมมมซึ่งยอมรับกันแพร่หลายว่ามีปัญหากับคุณภาพการศึกษาชั้นวิกฤติ ประเด็นสำคัญคือกระบวนการการศึกษาครูตามผลงานซึ่งสังเคราะห์ทฤษฎีการศึกษาที่กลายมาเป็นต้นกำเนิดทางทฤษฎีของ CBT มาจากพฤติกรรมนิยมและทฤษฎีระบบเป็นหลัก ซึ่งดำเนินการตาม**แนวทางการศึกษาตามความสามารถ (CBE) หรือ การเรียนรู้ตามความสามารถ (CBL) หรือ การฝึกอบรมตามความสามารถ (CBT)** และต่อมาเรียกว่า **การฝึกอบรมและการประเมินตามความสามารถ (Competency Based Training and Assessment)** หรือตัวย่อ **CBTA** ครั้งแรกเป็นการใช้ในการฝึกอบรมสายอาชีพก่อนเข้าสู่การศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้โดยอ้างอิงถึงสถานที่ทำงานและสิ่งที่ต้องได้รับการประเมินเพื่อปรับโปรแกรมการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ต่อมาในช่วงปลายทศวรรษ 1950 และ 1960 ในสหรัฐอเมริกา ได้มีการเกิดขึ้นของระเบียบวิธีทางวิศวกรรมการฝึกอบรม เช่น การออกแบบระบบการเรียนการสอน (ISD) และแนวทางระบบในการฝึกอบรม (SAT) วิธีการเหล่านี้ได้อ้างว่าเป็นลัทธิปฏิบัตินิยมในการสอนบางประการ ส่งผลให้เกิดการจัดตั้งแนวทางการฝึกอบรมที่มีโครงสร้างและมุ่งเน้นการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการประเมินตามความสามารถยังพัฒนาจากการพัฒนาการเรียนรู้ในภายหลัง ได้แก่การสอนแบบโปรแกรมและการเรียนการสอนสำหรับผู้ที่ต้องการเจาะลึกถึงต้นกำเนิดของแนวทางนี้ และยังมีการใช้อุทธรณ์ของวัตถุประสงค์ทางการศึกษาและการสอนตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้แนวทางที่เน้นสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้และทักษะในระดับที่น่าพอใจต่อความต้องการของงาน และในขั้นสุดท้ายการประเมินสมรรถนะจะต้องอยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่สังเกตได้ ในทศวรรษ 1970 มีการใช้หลักการที่เน้นสมรรถนะอย่างกว้างขวางในการศึกษาและฝึกอบรมสายอาชีพและด้านเทคนิคในสหรัฐอเมริกา ในปี 1980 การประชุมสหประชาชาติได้ปรับวิธีการตามลำดับด้วยการจัดตั้งโครงการ TRAINMAR ซึ่งกลายเป็นแหล่งฝึกอบรมที่สำคัญของประเทศกำลังพัฒนาทั้งหมด ในช่วงทศวรรษ 1980 และ 1990 แนวทางการฝึกอบรมที่เน้นสมรรถนะได้แพร่กระจายไปยังยุโรป ออสเตรเลีย และส่วนอื่นๆ ของโลก และปัจจุบันได้เข้าสู่การศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษาในยุโรปและประเทศอื่นๆ ในโลก วิวัฒนาการดังกล่าวทำให้เห็นว่า การฝึกอบรมได้ปรับเปลี่ยนจากแนวทาง “ดั้งเดิม” ที่เน้นเนื้อหา ประสบการณ์ ระยะเวลาการฝึกอบรมและปริมาณชั่วโมง มาเป็นแนวทางที่ตอบสนองอย่างเพียงพอต่อความเป็นจริงของกิจกรรมทางวิชาชีพ มุ่งการมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น นั่นคือ **แนวทางการฝึกอบรมตามความสามารถ (Competency Based Training Approach)** ซึ่งเป็นรูปแบบการศึกษาที่สนับสนุนและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาทางวิชาชีพที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน ส่งเสริมการพัฒนาความสามารถด้านการทำงานและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายทางอาชีพเฉพาะของแต่ละบุคคลรวมทั้งความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

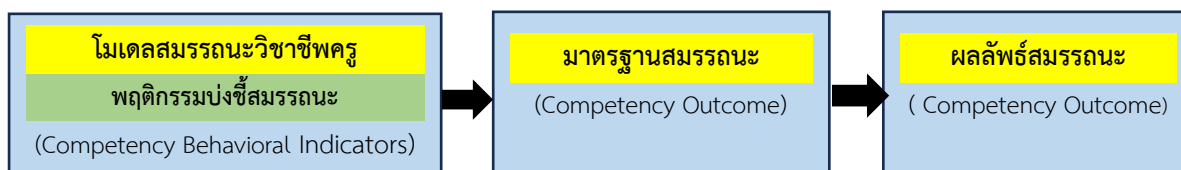
การดำเนินงานระบบการพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ (Teacher's Professional Development system)

การดำเนินงานระบบการพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถผู้เขียนได้เสนอแนวทางด้วยการประยุกต์จากการนำระบบการจัดการศึกษาตามความสามารถ (Competency Based Education) 3 ระยะ (III Phase) ดังแผนภูมิ คือ



จากระยะที่ 1 จึงสรุปว่า เราได้สมรรถนะและโมเดลสมรรถนะวิชาชีพครูแล้ว จะต้องนำโมเดลสมรรถนะเข้าสู่ระยะที่ 2 คือ ระบบการพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ นั่นคือ

สมรรถนะทุกรายการในโมเดลสมรรถนะจะถูกกำหนด “มาตรฐานสมรรถนะ-Competency Standard” และ “ผลลัพธ์สมรรถนะ -Competency Outcome”



ตัวอย่าง -การกำหนดมาตรฐานสมรรถนะ (ที่เสร็จสมบูรณ์)

มาตรฐานสมรรถนะมีองค์ประกอบ ตามที่ออกแบบ เช่น

ชื่อมิติสมรรถนะ (Competency Dimension) : Dimension I -การสอนวิชาชีพ

ชื่อสมรรถนะ (Competency Name) ผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership Competency)

นิยาม : Definition : ความสามารถ/ นำและส่งเสริมรูปแบบวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจการเป็นผู้นำการเรียนรู้ของตนเองและบุคคลอื่นให้ดีขึ้น /เพื่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

องค์ประกอบสำคัญ: 1.พัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญการจัดการเรียนรู้ Key Element 2.ใช้ทักษะเทคนิคการจัดการเรียนรู้ 3.ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4.พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้การศึกษา		
ระดับ Proficiency Level	KSAC	พฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ (Competency Behavioral Indicators)
ระดับ 1 พื้นฐาน Basic	K1	-ถ่ายทอด/องค์ความรู้การจัดการเรียนรู้/แก่สมาชิก
	S1	-วิเคราะห์/องค์ความรู้การจัดการเรียนรู้/ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ตนเอง
ระดับ 2 ประยุกต์ใช้ Apply	S1	-วางแผน/การจัดการเรียนรู้การศึกษา/ปฏิบัติงานที่รับมอบหมาย
	S2	-นำ/แผนการจัดการเรียนรู้การศึกษา/ปฏิบัติงาน/ ในหน่วยงาน
ระดับ 3 ความสามารถ Competence	S3	-ใช้/เทคนิคการจัดการเรียนรู้การศึกษาอย่างหลากหลาย/ปฏิบัติงานของกลุ่มงาน
	S4	-ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้การศึกษา/แก่ผู้อื่น/ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร
	A1	-แสดงบทบาท/ภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้/ในงานที่รับผิดชอบ
	A2	-มุ่งมั่น/พัฒนาศักยภาพครู/ในการจัดการสอน/การเรียนรู้
ระดับ 4 ชำนาญ Proficiency	C1	-พัฒนา/หลักสูตรสมรรถนะและคู่มือการจัดการเรียนรู้/ดำเนินงานในสถานศึกษา
	C2	-ฝึกอบรมสอน-แนะนำ/การพัฒนาการจัดการเรียนรู้/แก่บุคคล องค์กรอื่น
ระดับ 5 เชี่ยวชาญ Expert	C3	-ประเมินผล/วิสัยทัศน์ แนวโน้ม/เพื่อการจัดการเรียนรู้การศึกษาที่เป็นเลิศ
	C4	-นำ/ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้แนวใหม่/ดำเนินงานเป็นแบบอย่างที่ดี -เสนอผลงาน/สร้างวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้การศึกษา/เป็นที่ประจักษ์ในวงการศึกษา

หมายเหตุ นำสมรรถนะจากโมเดลสมรรถนะวิชาชีพครู(ทุกมิติ-ทุกสมรรถนะ) มากำหนดมาตรฐานสมรรถนะ

กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน

การพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถด้วยระบบ CBT สามารถประยุกต์การดำเนินงานตามกระบวนการและขั้นตอน ของ**ระยะที่ 2 (PHASE II) ระบบการพัฒนาวิชาชีพ** (กระบวนการฝึกอบรมตามความสามารถ) ที่ผู้เขียนได้เสนอไว้ในบทความ เรื่อง **การพัฒนาวิชาชีพตามความสามารถ ตอนที่ 5-2567** (Competency Based Professional Development) ผู้สนใจสามารถย้อนกลับไปศึกษาเรียนรู้ได้ตามที่พึงประสงค์

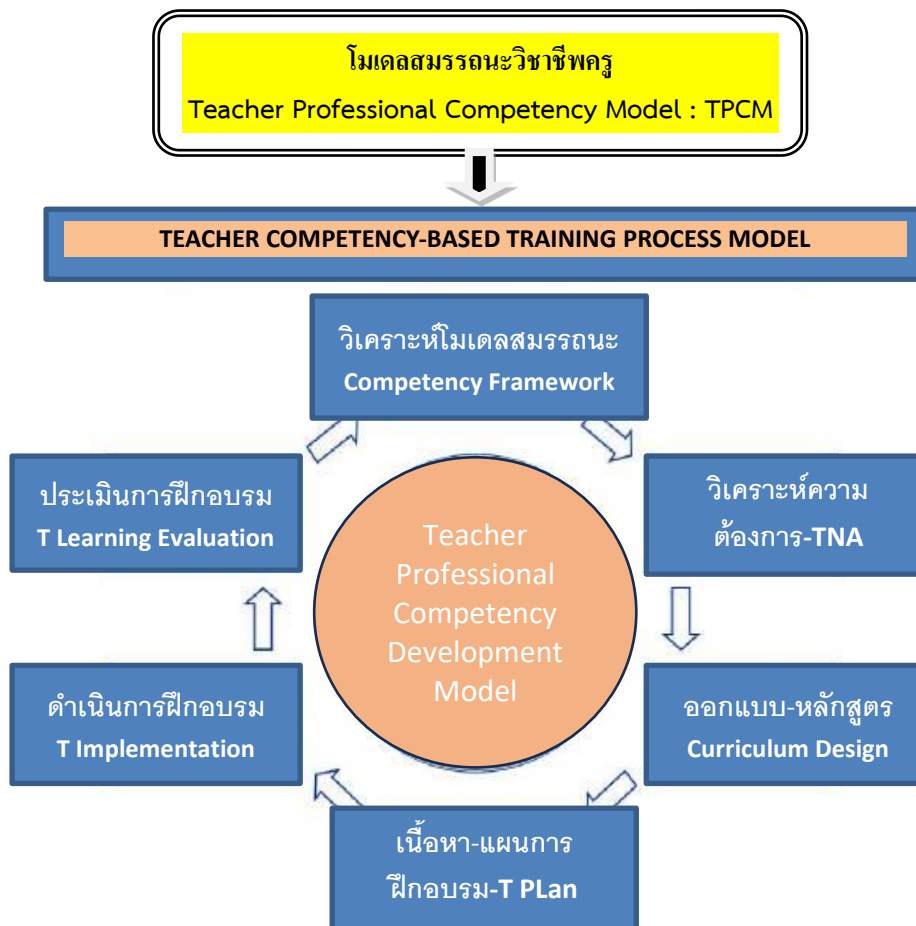
ประเด็นสำคัญ คือ โมเดลสมรรถนะที่จะนำมาใช้สำหรับ CBT นั้น ต้องเป็น **“โมเดลสมรรถนะวิชาชีพครู (Teacher’s Professional Competency) ที่องค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานพัฒนาเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง** โดยอาจอ้างอิงรูปแบบสมรรถนะวิชาชีพครูจากแหล่งข้อมูลต่างๆ และอาจเรียกชื่อว่า **“ระบบการพัฒนาและประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู (Competency Based Training and Assessment for Teacher : CBTA)** ซึ่งจะเรียกชื่อแบบใดก็มีนัยเดียวกัน

แผนภูมิการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู

ระยะที่ 2 กำหนดรูปแบบ/โมเดลฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพครู

(Teacher's Competency-Based Training Model Development : TCBT)

CHAT-05-1



หมายเหตุ คู่มือเอกสารดำเนินงานที่หน่วยงาน/ผู้จัดโครงการฝึกอบรม ต้องจัดทำ

เล่มที่ 1 คู่มือการพัฒนาระบบการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพครู.....สำหรับผู้จัดโครงการ/ผู้ฝึกอบรม
(Competency-Based Training System Development Manual for Trainer)

เล่มที่ 2 คู่มือการฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพครู.....สำหรับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม
(Competency-Based Training Manual for Trainee/Teacher)

การกำหนดกระบวนการและขั้นตอนระบบการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ

การดำเนินงานฝึกอบรมสมรรถนะวิชาชีพครู ตามแนวทาง CBT จะอาศัยการออกแบบกระบวนการและขั้นตอนดำเนินงาน ซึ่งสามารถกระทำได้อย่างหลากหลาย แต่ต้องเป็นไปตามระบบหลักที่ได้กำหนดไว้ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์โมเดลสมรรถนะวิชาชีพครู, ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม, การดำเนินงานฝึกอบรม และการประเมินการฝึกอบรม เป็นต้น

กระบวนการพัฒนาระบบการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ

(Competency-Based Training System Development Process for Teacher)

CHAT-05-2



ขั้นตอนการดำเนินงานการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ-CBT STEP

ขั้นที่	รายการดำเนินงาน	
เริ่มต้น	ทำความเข้าใจ CBT	Introduction – Understanding CBT
1.ระบุวิชาชีพที่จะฝึกอบรม	ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจโมเดลสมรรถนะวิชาชีพครู	Understanding Competency Model
Identifying priority occupations	ขั้นตอนที่ 2 ระบุทักษะจำเป็นที่ต้องมีการประเมิน	Skills needs Assessment
	ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม	Training needs analysis : TNA
2.การระบุความสามารถ	ขั้นตอนที่ 4 การระบุความสามารถโดยวิเคราะห์อาชีพ	Identifying competencies
Identifying competencies	ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบประวัติการทำงาน	Verifying the occupational profile
	ขั้นตอนที่ 6 การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะ	Developing competency standards
	ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดผลลัพธ์สมรรถนะ	Identifying competencies outcome
3.การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมตามความสามารถ	ขั้นตอนที่ 8 การกำหนดหลักสูตร	Defining the curriculum
Developing competency-based training programmes	ขั้นตอนที่ 9 การพัฒนาเครื่องมือการเรียนรู้ (คู่มือผู้เรียน เอกสารงาน และแผนการสอน	Developing learning tools (Learner guides, job sheets and lesson plans
	ขั้นตอนที่ 10 การออกแบบ CBT สำหรับการเรียนรู้	Designing CBT for learning
4. การดำเนินงานโปรแกรม CBT การส่งมอบ การประเมิน และการรับรองผู้เรียน	ขั้นตอนที่ 11 การบริหารจัดการโครงการ CBT	CBT Project Management
Delivering, assessing and certifying learners	ขั้นตอนที่ 12 การใช้กลยุทธ์การเรียนรู้สำหรับ CBT	Implementing CBT teaching & learning
	ขั้นตอนที่ 13 การจัดการกระบวนการเรียนรู้	Managing the learning process
	ขั้นตอนที่ 14 ออกแบบการประเมิน	Designing assessments
	ขั้นตอนที่ 15 ประเมินขั้นสุดท้ายและรับรองผู้เรียน	Final assessments and certifying learners
	ขั้นตอนที่ 16 การติดตามและประเมินผล CBT	Monitoring and evaluating CBT
5.การดูแลความสอดคล้องโปรแกรม CBT, Keeping CBT programmes relevant	ขั้นตอนที่ 17 ตรวจสอบความถูกต้องของโปรแกรม	Programme validation
	ขั้นตอนที่ 18 การติดตามตามผู้อบรม	Follow up
	ขั้นตอนที่ 19 การรายงานผลต่อผู้เกี่ยวข้อง	Report to stakeholder

บทวิเคราะห์

การขับเคลื่อนทั่วโลกเพื่อการเปลี่ยนระบบการศึกษาแบบดั้งเดิมไปสู่ระบบการจัดการศึกษา การเรียนรู้ และหรือการฝึกอบรมตามความสามารถ กำลังเป็นที่สนใจและให้ความสำคัญสำหรับประเทศที่พัฒนาไปสู่ความเป็นสากล โดยการระบุความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและตลาดแรงงานและเน้นผลลัพธ์ความสามารถเพื่อการประเมินความสำเร็จ ตั้งแต่เริ่มต้นมีการพัฒนาวิชาชีพครู มีการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของระบบการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพของครูไปสู่นาคต ทั้งในระดับประถมศึกษาและในระดับอุดมศึกษา เพื่อศึกษาประเด็นสำคัญของการฝึกปฏิบัติในการสอน และศึกษาเป้าหมายการสร้างทักษะทางวิชาชีพและ ความสามารถที่หลากหลายของผู้สำเร็จการศึกษา การดำเนินงานดังกล่าวมีการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิ เป็นผู้ใหญ่ และสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานยุคใหม่ ในระหว่างการศึกษทำให้ครูไม่เพียงแต่จะต้องได้รับความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการแสดงความสำเร็จในสาขาวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังคงพัฒนาคุณสมบัติที่สำคัญของวิชาชีพครูด้วย การดำเนินงานมีการใช้เครื่องมือการสอนทั้งชุดรวมถึงการฝึกปฏิบัติด้วย

การจัดระบบการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพของครูไปสู่ในอนาคต สำหรับผู้เขียนคิดว่า ในระดับประเทศ ควรกำหนดมาตรฐานความสามารถวิชาชีพสำหรับครูเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับระบบการประเมินและการประเมินตนเองของโรงเรียน,ครู และยังใช้เป็นพื้นฐานสำหรับสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพครูในการกำหนดมาตรฐานผลลัพธ์และพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมอีกด้วย ชุดมาตรฐานอาจประกอบจำนวนมาตรฐานความสามารถพร้อมเกณฑ์ที่เหมาะสม เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต, การสื่อสาร, การปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ,งานสังคมสงเคราะห์,การวิจัยทางวิทยาศาสตร์,การมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียน ความสามารถทางการศึกษา,วิชาเฉพาะ,การสอน,การพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูด้วยระบบ CBT จึงต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและขั้นตอน เริ่มด้วย 1. การทำความเข้าใจแนวคิดหลักของ CBT, 2.การวิเคราะห์ตลาดแรงงานและการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างทักษะ, 3. การระบุข้อกำหนดความสามารถของอาชีพ 4. การแปลความสามารถที่ต้องการเป็นโปรแกรมหรือหลักสูตร CBT, 5. การนำโปรแกรม CBT ไปใช้ในสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพและสถานที่ทำงาน, 6.การประเมิน CBT อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และ 7.การตรวจสอบโปรแกรม CBT การพัฒนาวิชาชีพครูสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในหลายประการ อาทิ ปรับปรุงความรู้ของครูแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าในบริบทการทำงาน ปรับปรุงทักษะ ทักษะคิด และแนวทางของครูแต่ละบุคคลโดยคำนึงถึงการพัฒนาเทคนิคการสอน วัตถุประสงค์ สถานการณ์และการวิจัยทางการศึกษาใหม่ๆ ครูสามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับหลักสูตรหรือด้านอื่น ๆ ของการฝึกอบรมไปใช้ โรงเรียนสามารถพัฒนาและใช้กลยุทธ์ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและด้านอื่น ๆ ในการสอนนักเรียน สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเชี่ยวชาญระหว่างครูและคนอื่นๆ เช่น นักวิชาการ นักบริหาร และช่วยให้ครูที่ยังด้อยความสามารถมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูด้วยระบบ CBT จึงไม่ใช่เรื่องง่ายที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วในบริบทของประเทศ มีการขยายการดำเนินงานไปสู่ระดับต่างๆในภูมิภาคและจังหวัด อย่างไรก็ตาม CBT ก็สามารถนำมาใช้พัฒนาวิชาชีพครูด้านต่างๆ ในลักษณะที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ มุมมองและจุดแข็งของผู้นำระบบการศึกษาระดับชาติที่จะให้ความสำคัญในนโยบายและกลยุทธ์การปฏิรูปอย่างน้อย 3 ด้าน เพื่อนำระบบการศึกษาและการฝึกอบรมตามความสามารถมาใช้พัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่

(1) การเสริมสร้างธรรมาภิบาลผ่านการมีส่วนร่วมของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับผู้ผลิต ผู้จ้างและตัวแทนผู้ปฏิบัติเพื่อการออกแบบระบบการพัฒนาวิชาชีพครูตามความสามารถ ความรับผิดชอบการประเมินและการรับรองการฝึกอบรมวิชาชีพการเขียนโปรแกรมและ

(2) ยกระดับและปรับปรุงการบริหารจัดการของหน่วยงานผู้ให้บริการพัฒนาฝึกอบรมวิชาชีพผ่านการปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับที่เข้มงวด เพื่อสร้างความมั่นใจว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบจะมีโครงสร้างพื้นฐานระบบการดำเนินงานที่โปร่งใส และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับระบบ CBT

(3) ยกระดับและปรับปรุงระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการประสิทธิภาพการสอนและการฝึกอบรมวิชาชีพของหน่วยงาน สถาบัน ที่เกี่ยวข้อง ด้วยการฝึกอบรมความสามารถและคุณภาพของผู้ฝึกสอน ผู้ให้การฝึกอบรม และเสริมสร้างการออกแบบการใช้งานและการประเมินผลโปรแกรม CBT

แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยระบบ CBT มีส่วนช่วยในการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ ขับเคลื่อนด้วยความต้องการและมุ่งเน้นไปที่ทักษะและความสามารถที่ครูสามารถแสดงให้เห็นในทางปฏิบัติ สำหรับอาชีพที่มีความเกี่ยวข้องกับอนาคตของการทำงานซึ่งครูจะได้เรียนรู้ตลอดอาชีพของตนเอง ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับครูที่จะได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพและความสามารถทางวิชาชีพในหลักสูตรการสอน และการสอนเพื่อให้อาจมีความสามารถในการเป็นมืออาชีพ เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพและนำไปใช้ในทางปฏิบัติ พัฒนาการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาแก่พลเมืองแห่งชาติ ทั้งหมดที่กล่าวถึงนี้บ่งบอกถึงความจำเป็นเร่งด่วนของรัฐบาล นักการศึกษาและหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง ที่ต้องพัฒนาให้มี “องค์กร สถาบัน หรือหน่วยงานพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา (Educational professional development Organization)” ที่เป็นองค์กรยุคใหม่ทำหน้าที่ทั้งการพัฒนาและประเมินความสามารถ วิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้มีความสามารถทางวิชาชีพทางการศึกษารองรับการเปลี่ยนแปลงศตวรรษของโลกดิจิทัลสมัยใหม่มีวิสัยทัศน์และความก้าวหน้าทัดเทียมอารยะประเทศระดับสากล โดยอาจมีแนวทาง ดังนี้

1. ศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการฝึกอบรมครูและการวิเคราะห์มุมมองการพัฒนาความคิดด้านการศึกษาและการสอนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
2. ศึกษาและพัฒนาแนวทางที่เป็นนวัตกรรมใหม่ในการสร้างความสามารถทางวิชาชีพและการสอนของครูในสภาพที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ เช่น การสอนแบบมืออาชีพ การตอบสนองความต้องการทางวิชาชีพและการศึกษา สังคม ระเบียบและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ
3. ส่งเสริมเทคโนโลยีการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพในการฝึกอบรมครูสู่อนาคต ทั้งแนวทางการศึกษาแบบมืออาชีพด้วยตนเอง วิธีการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถของนักเรียนเชิงคุณภาพ
4. สร้างโปรแกรมบูรณาการและตำราเรียนสาขาวิชาการสอนในกระบวนการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพของครูรองรับอนาคต
5. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านความยั่งยืน พัฒนาทักษะและความสามารถของครูสู่อนาคตเพื่อการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างอิสระ โดยยึดแนวคิดการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพของครูเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับความยืดหยุ่นและการอุทิศตนในวิชาชีพของตนเพิ่มมากขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมการแข่งขัน
6. ส่งเสริมประสบการณ์ที่ได้รับจากครูที่มีผลสัมฤทธิ์สูงระหว่างกิจกรรมสร้างสรรค์และเป็นมืออาชีพ
7. การนำหลักการการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ESD) มาไว้ในการศึกษาทุกระดับ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาที่มีคุณภาพและสถาบันการศึกษาทุกแห่ง ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนไปจนถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาและในการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย และควรส่งเสริมการนำ “สมรรถนะด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
8. ยกเลิกหรือปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานยุคดั้งเดิมที่มีมากกว่า 50 ปี มาใช้แนวคิดการพัฒนาความสามารถวิชาชีพอย่างยั่งยืน.

.....