កំណែទម្រង់សាលារៀន
នៅកម្ពុជា

ដោយ បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

២០២០

កំណែទម្រង់សាលារៀននៅកម្ពុជា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

សាលារៀន គឺជាកោសិកាស្នូលនៃប្រព័ន្ធអប់រំ។ សាលារៀនល្អ គឺសាលាដែលគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូគោរពបានយ៉ាងពេញលេញនូវតម្លៃជាមូលដ្ឋាន មានបេសកកម្មច្បាស់លាស់ កំណត់នូវលទ្ធផលខ្ពស់ ដែលគ្រូ និងសិស្សត្រូវសម្រេចឱ្យបាន និងត្រូវមាននាយក ដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំអនុវត្តនូវទស្សនវិស័យនេះ។ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សចំណុះឱ្យកត្តាធំៗចំនួន៤ គឺៈ (១) នាយកល្អ (២) គ្រូល្អ (៣) សិស្សល្អ និង (៤) មាតាបិតា និងសហគមន៍ល្អ។ សាលារៀនត្រូវមានផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនៈ (១) ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា និងវាយតម្លៃសិក្សា (២) ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍ និង (៣) ការបង្កើតលក្ខខណ្ឌអំណោយផលដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលជោគជ័យក្នុងការសិក្សា។ ការពង្រឹងគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន គឺជាមធ្យោបាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ISBN: 978-9924-947-80-6

កំណែទម្រង់សាលារៀន
នៅកម្ពុជា

កំណែទម្រង់សាលារៀន នៅកម្ពុជា

ដោយ បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

២០២០

© ហង់ជួន ណារ៉ុន
រក្សាសិទ្ធិគ្រប់យ៉ាង

មាតិកា

អារម្ភកថា ៩

ជំពូកទី១ - ការសម្របសម្រួលរវាងកំណែទម្រង់ថ្នាក់ជាតិ និងកំណែទម្រង់សាលារៀន ១៥

១. កំណែទម្រង់ដំណាក់កាលទីមួយ និង ការបង្កើតថវិកាសាលារៀន ១៥

២. កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំដើម្បីបណ្តុះបណ្តាល ធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថល ២៤

ជំពូកទី២ - ទស្សនាទានស្តីពីសាលារៀន ៨៥

១. សាលារៀនជាប្រព័ន្ធសង្គមចំហ ៨៥

២. ប្រសិទ្ធភាព គណនេយ្យភាព និងការកែលម្អសាលារៀន..... ៨៦

៣. វប្បធម៌សាលារៀន ៩៦

៤. អំណាចនិងនយោបាយនៅក្នុងសាលារៀន....................... ១០៦

៥. យន្តការសម្រេចចិត្តក្នុងសាលារៀន ១១២

៦. បរិស្ថានខាងក្រៅសាលារៀន ១១៥

៧. តួនាទីវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេស ក្នុងបរិបទថ្មី.. ១១៧

ជំពូកទី៣ - សាលារៀនល្អ ១២១

១. លក្ខណសម្បត្តិសាលារៀនល្អ និងស្តង់ដារសាលារៀន..... ១២១

២. ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ៖ កំណែទម្រង់កម្រិតសាលារៀន ១៣១

៣. កំណែទម្រង់សាលារៀន ១៣៥
៤. កំណែទម្រង់ការគម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា (SEIP) ១៤៤
៥ ការសិក្សាករណីស្ដីពីបទពិសោធនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ១៥៧

ជំពូកទី៤ - នាយកល្អ ១៦១
១. លក្ខណៈទូទៅនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ... ១៦១
២. ស្ដង់ដារនាយកសាលារៀន និងលក្ខណសម្បត្តិនាយកល្អ... ១៧១
៣. ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន... ១៩១

ជំពូកទី៥ - គ្រូបង្រៀនល្អ ២៣១
១. តួនាទីគ្រូបង្រៀនក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់អប់រំ... ២៣១
២. លក្ខណសម្បត្តិនៃគ្រូល្អ និងស្ដង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១៦... ២៣៨
៣. គ្រូជាអ្នកអនុវត្តវិធីសាស្រ្តបង្រៀន... ២៥២
៤. គ្រូបង្រៀនជាអ្នករៀបចំកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតសាលារៀន ២៦១
៥. ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនផ្ដោតលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ២៦២
៦ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC) ២៨៥
៧. ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន... ២៨៨
៨. ការវាយតម្លៃគ្រូល្អ... ២៩៧
៩. ករណីជាក់ស្ដែងស្ដីពីវិធីសាស្រ្តបង្រៀន ៣០១

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ជំពូកទី៦ - សាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនក្នុងយុគសម័យឌីជីថល ៣១១
១. ការបង្កើតថ្មី និងនវានុវត្តន៍ ៣១១
២. តួនាទីនិងគុណសម្បត្តិគ្រូក្នុងយុគសម័យឌីជីថល ៣១២
៣. ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិគ្រូ (TPACK) ក្នុងយុគសម័យ ឌីជីថល ៣១៤

ជំពូកទី៧ - សាលាគរុកោសល្យល្អ ៣១៩
១. និន្នាការកំណែទម្រង់គ្រឹះការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូក្នុង សកលលោក ៣១៩
២. កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន ៣២៥
៣. កំណែទម្រង់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនៅកម្ពុជា........ ៣២៩

ជំពូកទី៨ - សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៖ សាលារៀនជំនាន់ថ្មី គឺជាសាលាគំរូនៃកំណែទម្រង់ ៣៥៩

ឯកសារពិគ្រោះ.. ៣៦៣
បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន ៣៧៣
ស្នាដៃរបស់អ្នកនិពន្ធ ៣៧៤

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh youtube.com/moeyscambodia

អារម្ភកថា

បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់សង្គ្រាម និងរបបខ្មែរក្រហម ដែលបានបំផ្លិចបំផ្លាញកម្ពុជាជាងបីទសវត្សរ៍រួចមក រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្រោមការដឹកនាំប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតរបស់សម្ដេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន បានដាក់ចេញជាបន្តបន្ទាប់នូវយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ក្នុងគោលដៅស្តារ និងលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកម្ពុជា។

ក្នុងវិស័យអប់រំនៅឆ្នាំ២០០០ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្កើត «កម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាព (PAP)» និងដាក់ឱ្យដំណើរការ «ថវិកាដំណើរការសាលារៀន» (SOB) ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យមាតាបិតាបញ្ជូនកូនមកសាលារៀន។ ជាលទ្ធផល កម្ពុជាបានសម្រេចវឌ្ឍនភាពជាទីពេញចិត្តក្នុងវិស័យអប់រំ ដោយបានពង្រីកឱកាសអប់រំ ជាពិសេស នៅកម្រិតបឋមសិក្សា ដោយអត្រាពិតនៃការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សាបានកើនឡើងពី៨៧ភាគរយនៅឆ្នាំ១៩៩៨ ដល់ ៩៧ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៣។ គិតជាចំណែកនៃផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (ផ.ស.ស.) ចំណាយនៃវិស័យអប់រំបានកើនឡើងពី០.៩ ភាគរយ ដល់១.៥ភាគរយ ពីឆ្នាំ១៩៩៧ដល់ឆ្នាំ២០០៦និងឡើងដល់២ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៨។

នៅឆ្នាំ ២០១៣ ពិភពលោកបានបោះជំហានចូលក្នុងយុគសម័យថ្មី ដែលមានឈ្មោះថា «យុគសម័យឌីជីថល»។ យុគសម័យនេះទាមទារធនធានមនុស្សដែលមានគុណភាព និងសមត្ថភាពខ្ពស់។ ក្នុងនីតិកាលទី៤ សម្ដេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានប្រកាសដាក់ចេញនៅក្នុងខែកញ្ញា ២០១៣ «យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ-ដំណាក់កាលទី៣» ដោយចាត់ទុកវិស័យអប់រំជាវិស័យគន្លឹះ សម្រាប់ការឈានឡើងនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ក្នុងដំណាក់កាលថ្មី ពិសេសការឈាន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ទៅសម្រេចឋានៈប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងក្លាយទៅជាប្រទេសអភិវឌ្ឍនៅឆ្នាំ២០៥០។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំដំណាក់កាលទី២ ដោយផ្តោតអាទិភាពចំនួន៨ គឺៈ (១) ការបង្កើនគុណភាពអប់រំ (២) ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (៣) កំណែទម្រង់ការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ (៤) កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា (៥) ការអភិវឌ្ឍជំនាញសម្រាប់យុវជន (៦) កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ (៧) កំណែទម្រង់វិស័យកីឡា និង (៨) ការបង្កើតធនាគារខួរក្បាលវិស័យអប់រំ។

បន្ទាប់ពីបានអនុវត្តកំណែទម្រង់ក្នុងរយៈពេល១ឆ្នាំមក ជាពិសេសបន្ទាប់ពីកំណែទម្រង់ការប្រឡងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិរួចមក នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥ សន្និបាតអប់រំបានដាក់ចេញនូវ «ចក្ខុវិស័យកំណែទម្រង់អប់រំ» ដែលជាកម្មវិធីកំណែទម្រង់អប់រំជាប្រព័ន្ធ ហើយឈរលើសសរស្តម្ភ៥ ៖

ទី១-ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការបង្កើនប្រាក់ចំណូល និងឋានៈក្នុងសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន

ទី២-ការធ្វើអធិការកិច្ច ដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការរៀន និងបង្រៀន និងកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស

ទី៣-វាយតម្លៃសិក្សា ដើម្បីពង្រឹងគុណភាពអប់រំ

ទី៤-ការកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា និងបរិស្ថានសិក្សាឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងយុគសម័យថ្មី

ទី៥-កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ក្នុងដំណាក់កាលថ្មី។

ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៧ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំចាប់ផ្តើមផ្តោតលើការជំរុញ

កំណែទម្រង់ឱ្យបានដល់សាលារៀន និងថ្នាក់រៀន ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុមតិលើឯកសារទស្សនាទានស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ដោយផ្តោតលើសមាសភាគទាំង៤នៃការគ្រប់គ្រងអប់រំ៖

(១) កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងទូទៅ និងរដ្ឋបាល

(២) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសិក្សា

(៣) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និង

(៤) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

គោលដៅនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ គឺអភិវឌ្ឍសិស្សប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ និងមានលក្ខណសម្បត្តិដូចខាងក្រោម ៖

(1) ភាពជាពលរដ្ឋកម្ពុជាប្រកបដោយគុណភាព ៖

(i) ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច (ក) ចំណេះដឹង និងជំនាញរឹង (ខ) ជំនាញទន់ និងបំណិនជីវិត

(ii) សង្គម-នយោបាយ (ក) ការគោរពច្បាប់ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម (ខ) ការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព (គ) ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនយោបាយ និង

(2) ភាពជាពលរដ្ឋសកលប្រកបដោយគុណភាព ៖

(i) ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច (ក) ការយល់ដឹងពីបញ្ហាសកលលោក (ខ) ការគោរពចំពោះភាពខុសគ្នា និងតម្លៃមនុស្ស

(ii) ផ្នែកសង្គម-នយោបាយ (ក) ការធ្វើឱ្យពិភពលោកប្រសើរជាងមុន (ខ) ការទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពរបស់ខ្លួន។

ដើម្បីអនុវត្តចក្ខុវិស័យនេះ ដែលយកចិត្តទុកដាក់លើការផ្តល់ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងសាលារៀនសម្រាប់អនាគត ក្រសួងបានបង្កើតសាលារៀនជំនាន់ថ្មីចំនួន១១កន្លែង ដើម្បីសាកល្បងកំណែទម្រង់ការអប់រំជាប្រព័ន្ធរបស់យើង។ យើងមើលឃើញគុណភាពអប់រំមានភាព

ល្អប្រសើរជាងមុន ហើយសិស្សានុសិស្សត្រូវបានបំពាក់ដោយជំនាញរឹង និង ជំនាញទន់ ជាពិសេស គំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មី ការគិតត្រិះរិះ និងការដោះស្រាយបញ្ហា។ ក្រសួងទើបតែបានជ្រើសរើសសាលារៀនចំនួន១០០បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កើតសាលារៀនគំរូកម្រិតទី២ ដែលយើងអនុវត្តក្នុងគម្រោង «ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព»។ ទន្ទឹមនឹងនេះ យើងបានដាក់ចេញគោលដៅប្រែក្លាយសាលាធនធានចំនួន៥០ឱ្យក្លាយជាសាលាគំរូផងដែរ។

សាលារៀន គឺជាកោសិកាស្នូលនៃប្រព័ន្ធអប់រំ។ នាយក គឺជាអ្នកដឹកនាំការរៀន និងការបង្រៀន។ សាលារៀនល្អ គឺសាលាដែលគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូទាំងអស់គោរពបានយ៉ាងពេញលេញនូវតម្លៃជាមូលដ្ឋាន (Strong core values) មានបេសកកម្មច្បាស់លាស់ កំណត់នូវលទ្ធផលខ្ពស់ (High expections) ដែលគ្រូ និងសិស្សត្រូវសម្រេចឱ្យបាន និងត្រូវមាននាយកដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំអនុវត្តនូវទស្សនវិស័យនេះ។ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សចំណុះឱ្យកត្តាធំៗចំនួន៤ គឺ៖

ទី១-នាយកល្អ ដែលបង្កើតនូវបរិស្ថានល្អសម្រាប់ការរៀន និងការបង្រៀន (២៥ភាគរយនៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស)

ទី២-គ្រូល្អ ដែលមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ យកចិត្តទុកដាក់ និងមានវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អ។ គ្រូល្អអាចបម្រើការងារនៅក្នុងសាលាបាន ដោយសារមាននាយកល្អ។

ទី៣-ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់សិស្សខ្លួនឯង និង

ទី៤-ការជួយគាំទ្ររបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍។

សៀវភៅនេះរៀបចំតាមប្រធានបទដូចតទៅ ៖

ជំពូកទី១-ការសម្របសម្រួលរវាងកំណែទម្រង់ថ្នាក់ជាតិ និងកំណែទម្រង់សាលារៀន

ជំពូកទី២-ទស្សនាទានស្តីពីសាលារៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ជំពូកទី៣-សាលារៀនល្អ

ជំពូកទី៤-នាយកល្អ

ជំពូកទី៥-គ្រូបង្រៀនល្អ

ជំពូកទី៦-សាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនក្នុងយុគសម័យឌីជីថល

ជំពូកទី៧-សាលាគរុកោសល្យល្អ

សៀវភៅនេះមានគោលបំណងចូលរួមចំណែក ក្នុងការចែករំលែកបទពិសោធជាក់ស្តែងនៃការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំ និងនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា ដើម្បីបន្តកែលម្អសាលារៀននៅកម្ពុជា។ អ្នកនិពន្ធសង្ឃឹមថា សៀវភៅនេះនឹងជួយដល់ការពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពនៅកម្ពុជា។

ថ្ងៃចន្ទ ៣ រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ជំពូកទី១
ការសម្របសម្រួលរវាងកំណែទម្រង់ថ្នាក់ជាតិ និងកំណែទម្រង់សាលារៀន

១. កំណែទម្រង់ដំណាក់កាលទីមួយ និងការបង្កើតថវិកាសាលារៀន

បន្ទាប់ពីសម្រេចបាននូវសុខសន្តិភាពទូទាំងប្រទេស តាមរយៈការអនុវត្តគោល «នយោបាយឈ្នះ-ឈ្នះ» នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨ ដោយធ្វើសមាហរណកម្មកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធរបស់ខ្មែរក្រហមចូលក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋគ្រប់កម្រិតរួចមក រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមអនុវត្ត «កម្មវិធីគោលនយោបាយសង្គមថ្មី» ដោយកាត់បន្ថយថវិកាវិស័យសន្តិសុខ និងការពារជាតិ ហើយបង្កើនថវិកាវិស័យសង្គមកិច្ច ជាពិសេសវិស័យអប់រំ ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍធនធាននៅកម្ពុជា។ ក្នុងការជំរុញសមធម៌នៃការទទួលបានការអប់រំ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡាបានបង្កើតថវិកាដំណើរការសាលារៀន តាមរយៈការអនុវត្ត «កម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាព (Priority Action Program-PAP)» ដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ចាប់ផ្តើមដំណាក់កាលទី១នៃ «ការកែទម្រង់ដ៏ទូលំទូលាយមួយក្នុងវិស័យអប់រំ»។

១.១ កម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាព និងការបង្កើតថវិកាដំណើរការសាលារៀន

កម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាព (PAP) គឺជាចំណុចដំបូងនៃកំណែទម្រង់

ថវិកានៅកម្ពុជា។ វាគឺជាជំហានដ៏សំខាន់មួយឆ្ពោះទៅកាន់ការប្រគល់ការទទួលខុសត្រូវទៅឱ្យស្ថាប័នចំណាយ ដូចជាក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសុខាភិបាល។ ប៉ុន្តែ ទាំងនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាល និង វិស័យអប់រំ កម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាពត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការតែនៅក្នុងអង្គភាពចំណាយដែលមានការគ្រប់គ្រងល្អប៉ុណ្ណោះ។ វាមានលក្ខណៈជ្រើសរើសមិនត្រឹមតែចំពោះវិស័យប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ វាថែមទាំងមានលក្ខណៈជ្រើសរើសចំពោះអង្គភាពចំណាយនៅក្នុងវិស័យ ដែលត្រូវដកចេញពីរបបគ្រប់គ្រងបែបមជ្ឈការ ដាក់ទៅក្នុងកិច្ចដំណើរការប្រតិបត្តិថវិកាដែលមានលក្ខណៈវិមជ្ឈការជាង។ អាស្រ័យហេតុនេះ កម្មវិធីសកម្មភាពជាអាទិភាពគឺជាការផ្ទេរការទទួលខុសត្រូវ ទៅឱ្យថ្នាក់ក្រោម ដែលចាំបាច់ត្រូវអមជាមួយនូវការកែលម្អសមត្ថភាព និង គណនេយ្យភាពកាន់តែប្រសើរឡើង។

ហេតុដូច្នេះ កម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមយ៉ាងខ្លាំងក្លាលើការធ្វើសនិទានកម្មការចំណាយ។ គោលដៅសំខាន់នៃគោលនយោបាយនេះ គឺសំដៅអនុវត្ត «កម្មវិធីគោលនយោបាយសង្គមថ្មី» សម្រាប់កម្ពុជា ដោយបង្កើនការវិភាជន៍ថវិកាសម្រាប់វិស័យអាទិភាព ដូចជា អប់រំ សុខាភិបាល កសិកម្ម និង អភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ដែលវិស័យទាំងនេះគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃកំណើន សមធម៌ និង វឌ្ឍនភាពក្នុងពេលអនាគត។ កម្មវិធីគោលនយោបាយនេះអនុញ្ញាតឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាធ្វើកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធអប់រំ និងជំរុញវិធីផ្សេងទៀតនៃការបង្កើតធនធានមនុស្ស ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រជាជនកម្ពុជាមានផលិតភាព និងភាពប្រកួតប្រជែងកាន់តែខ្ពស់ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក។ កម្មវិធីគោលនយោបាយសង្គមថ្មី សំដៅបង្កើតសង្គមមួយដែលមានសាមគ្គីភាពផ្នែកសង្គមកិច្ចមានភាពជឿនលឿនខាងការអប់រំនិងមានវប្បធម៌សម្បូណ៌បែបក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ក្របខ័ណ្ឌហិរញ្ញប្បទានកម្មវិធីគាំទ្រវិស័យអប់រំ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីភ្ជាប់ការចំណាយទៅនឹងលទ្ធផល តាមរយៈកម្មវិធីជាអាទិភាពផ្អែក

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

លើលទ្ធផលដែលត្រូវបានឯកភាពគ្នានិងត្រូវបានពិនិត្យមើលឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំ។ កិច្ចព្រមព្រៀងរួមមួយដែលត្រូវបានចុះហត្ថលេខារវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ លើសូចនាករស្នាដៃការងារសំខាន់ៗក្នុងវិស័យ បានដាក់បញ្ចូលចំណុចដៅពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើហិរញ្ញប្បទានលើកម្មវិធីគាំទ្រវិស័យអប់រំពីថវិការាជរដ្ឋាភិបាល។ ចំណាយថវិកានៃកម្មវិធីត្រូវបានកំណត់តាមរយៈកិច្ចដំណើរការធ្វើផែនការពីក្រោមឡើងលើដែល «ផ្អែកតាមតម្រូវការ» និង ការធ្វើថវិកាធនធានមានកម្រិតពីលើចុះក្រោម។ ឧទាហរណ៍ រាជរដ្ឋាភិបាលបានលុបចោល «ការប្រមូលវិភាគទានពីមាតាបិតា» ដោយផ្ដល់ «ថវិកាដំណើរការសាលារៀន» (School Operating Budget-SOB) ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យមាតាបិតាបញ្ជូនកូនមកសាលារៀន ក្នុងគោលដៅអនុវត្តគោលនយោបាយការអប់រំដើម្បីទាំងអស់គ្នា។ គោលនយោបាយនេះត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងឯកសារគោលនយោ-បាយ ៖ (១) «កញ្ចប់ធនធានសម្រាប់អប់រំ» សម្រាប់រយៈពេលមធ្យម (២) «យុទ្ធសាស្ត្រកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ» និង (៣) ការគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។

កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ បានទាញយកមេរៀនទាំងឡាយដែលបានទទួលដែលអាចប្រើបានសម្រាប់ជំរុញកំណែទម្រង់ស្ថាប័ន ដើម្បីកែលម្អការផ្ដល់សេវាកម្មវិស័យអប់រំ។ កំណែទម្រង់នេះបានធ្វើឱ្យមានការទទួលបានការអប់រំ ប្រកបដោយសមធម៌ និងជាសាកលនៅកម្រិតបឋមសិក្សា។ លទ្ធផលនេះ អាចប្រើបានជាបន្ទាត់មូលដ្ឋានសម្រាប់កំណែទម្រង់ស្ថាប័នបន្ថែមទៀតក្នុងវិស័យអប់រំ។

១.២ មេរៀនដែលទទួលបានពីដំណាក់កាលទីមួយនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ

ទីមួយ-ការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការប្រតិបត្តិការដ៏ពេញលេញជាមួយ គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ដោយ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

បង្កើតភាពជាម្ចាស់ជាតិដ៏រឹងមាំ។ កម្មវិធីកំណែទម្រង់មានចែងនៅក្នុង «ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (Education Strategic Plan-ESP)» ដែលផ្តោតលើបញ្ហាប្រឈមជាបន្ទាន់នៃការទទួលសេវាកម្ម និងគុណភាព។ សកម្មភាពនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងពេញលេញ នៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិការប្រចាំឆ្នាំ (Annual Operating Plan-AOP) របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រួមជាមួយនឹងសកម្មភាពផ្សេងទៀតដែលត្រូវផ្តល់មូលនិធិដោយរាជរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។

ទីពីរ-ការធានាឱ្យបាននូវការកសាងសមត្ថភាព នៅក្នុងស្ថាប័នសំខាន់ៗ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពគម្រោង ដែលធានាដល់និរន្តរភាព។

ទីបី-កម្មវិធីអាហារូបករណ៍សំដៅលើសិស្ស ដែលមានសក្តានុពលសិក្សាខ្ពស់ ទន្ទឹមគ្នានឹងការធានាឱ្យបានថា សិស្សក្រីក្របំផុតស្ថិតនៅក្នុងចំណោមអ្នកទទួលអាហារូបករណ៍ អាចជាអភិក្រមមួយដែលជំរុញទាំងគោលដៅសមធម៌ផង ទាំងគោលដៅប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីផ្តល់គ្រឿងលើកទឹកចិត្តដល់តម្រូវការផង។ អ្នកទទួលអាហារូបករណ៍ ត្រូវបានកំណត់ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃភាពក្រីក្រ និងលទ្ធផលសិក្សា។ អភិក្រមផ្តោតលើគោលដៅទាំងពីរនេះ នាំឱ្យមានសក្តានុពលតុល្យភាពរវាងប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌។

ទីបួន- ការតាមដានលើកម្មវិធីកំណែទម្រង់ផ្តោតលើសូចនាករលទ្ធផលដែលអាចវាស់បាន។ ការតាមដាន និងការត្រួតពិនិត្យនៅកម្រិតវិស័យគប្បីកែប្រែក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលក្នុងលក្ខណៈសកម្មមុន ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការវាស់វឌ្ឍនភាព និងកែលម្អឥទ្ធិពលអភិវឌ្ឍន៍។ ចំណុចនេះត្រូវបានប្រើដើម្បីបំពេញមុខងារជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់មួយសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ភាពសកម្មមុន។

ទីប្រាំ-សមត្ថភាពស្ថាប័នត្រូវបានពង្រឹង ដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌត្រៀមលក្ខណៈអនុវត្ត សម្រាប់គំនិតផ្តួចផ្តើមដ៏ស្មុគស្មាញដែលត្រូវបាន

សាកល្បងជាលើកដំបូង។ បញ្ហាអនុវត្តអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយដោយការវាយតម្លៃសមត្ថភាពដ៏មធ្យ័ត។

ជាផលទូផលនៃការដាក់ឱ្យអនុវត្តផែនការសកម្មភាពជាអាទិភាព (PAP) កម្ពុជាបានសម្រេចវឌ្ឍនភាពច្រើនក្នុងវិស័យអប់រំ។ ប្រទេសបានពង្រីកឱកាសអប់រំយ៉ាងច្រើន ជាពិសេស នៅកម្រិតបឋមសិក្សា និង កំណើនការចូលរៀននៃកុមារីជនបទ ហើយជនជាតិដើមភាគតិចមានលទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំ។ អត្រាពិតនៃ ការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សា បានកើន-ឡើងជាប្រចាំ និងបានឡើងដល់៩៧ ភាគរយក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១២-១៣។

វិស័យអប់រំក៏បានកែលម្អកិច្ចដំណើរការនិងការអនុវត្តការធ្វើផែនការថវិកា និងបានដាក់ឱ្យអនុវត្តចំណុចនានានៃការរៀបចំថវិកាផ្អែកលើកម្មវិធី។ គិតតាមចំណែកនៃផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (ផ.ស.ស.) ចំណាយនៃវិស័យអប់រំបានកើនឡើងពី០.៩ ភាគរយ ដល់១.៥ភាគរយ ពីឆ្នាំ១៩៩៧ ដល់ឆ្នាំ ២០០៦ និងឡើងដល់២ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១៤។ ចំណែកនៃវិស័យអប់រំក្នុងថវិកាចរន្តសរុបរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលបានកើនឡើងពី១៥.៧ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០០១ ដល់១៨.៩ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ និងដល់១៦.២ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤។

ថវិការបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ មានចំនួន ១,៣៤២ ពាន់លានរៀល (៣៣៥ លានដុល្លារអាមេរិក) ឬ ១៦.២ភាគរយនៃចំណាយចរន្ត ធៀបទៅនឹង១៥.៦ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៣។ បៀវត្សរ៍មានចំនួន៧៥ភាគរយ នៃថវិកាអប់រំសរុប និងបានកើនឡើង២២ភាគរយធៀបទៅនឹងច្បាប់ថវិកាឆ្នាំ២០១៣។ ថវិកាកម្មវិធី (PB) មានចំនួន១៧២ ពាន់លានរៀល ដែលតំណាងឱ្យ១៣ភាគរយ នៃថវិកាអប់រំ រីឯចំណាយមិនមែនថវិកាកម្មវិធីមានចំនួនសរុប១,១៦៩ពាន់លានរៀល ឬ៨៧ភាគរយនៃថវិកាអប់រំសរុប។ គេគប្បីកត់សម្គាល់ថាប្រសិនបើថវិកាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ថវិការបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) ត្រូវបាន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

បូកបន្ថែម នោះថវិកាអប់រំសរុបនឹងមានចំនួន ១៧.២ ភាគរយ នៃ ផ.ស.ស. ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ [១៧.២ ភាគរយ នៃ ផ.ស.ស. គឺជាពិតជាកំហុសមួយ។ វាជិតស្មើនឹងថវិកាពជរដ្ឋាភិបាលទាំងមូល]។ ប្រហែល៨២ភាគរយ នៃថវិកាអប់រំត្រូវបានវិភាជន៍ទៅឱ្យមន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡារាជធានី ខេត្ត ខណៈដែលមានតែ១៨ភាគរយ នៃថវិកាប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានប្រើនៅថ្នាក់កណ្តាល។ ថវិកាដែលត្រូវបានវិភាជន៍ឱ្យការអប់រំទូទៅ មានចំនួន១១ភាគរយនៃថវិកាអប់រំ ៤ភាគរយសម្រាប់ឧត្តមសិក្សា និង២.៥ភាគរយសម្រាប់យុវជន និង កីឡា។

ទោះជាយ៉ាងណាក្តី វិស័យអប់រំប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាប្រឈមធំៗ ដូចតទៅ៖ (១) ការក្រចូលរៀនសាលាបឋមសិក្សា (២) គម្លាតយេនឌ័រ [ផ្នែកទី ១០ និយាយថាមិនមានគម្លាតយេនឌ័រច្រើនទេនៅពេលនេះ] (៣ អត្រាបញ្ចប់បឋមសិក្សាទាប និងអត្រាត្រួតថ្នាក់និងបោះបង់ការសិក្សាខ្ពស់នៅបឋមសិក្សា (៤) ថ្លៃចំណាយអប់រំផ្ទាល់ និងប្រយោលខ្ពស់ (៥) ផលធៀបសិស្សគ្រូមិនល្អ (៦) លទ្ធផលសិក្សាខ្សោយ និង (៧) ការលំបាកក្នុងការអនុវត្តវិមជ្ឈការការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំ។

ការក្រចូលរៀនសាលាបឋមសិក្សា គឺមានច្រើនក្នុងការអប់រំកម្រិតមូលដ្ឋាន។ និន្នាការនៃអត្រាដុលនិងអត្រាពិតនៃការចូលរៀនបានបង្ហាញថា ចំនួនច្រើននៃសិស្សថ្មីចូលរៀនបានកើតឡើងក្នុងចំណោមកុមារអាយុលើសប្រាំមួយឆ្នាំ។ ក្រុមប្រជាពលរដ្ឋងាយរងគ្រោះទំនងជាមានអាយុលើសច្រើនជាងគេ។ អាយុ ៧ ឆ្នាំ គឺជាអាយុចូលរៀនច្រើនជាងគេបំផុត ហើយកុមារជាងពាក់កណ្តាលបានចូលរៀន យ៉ាងហោចណាស់ពីរឆ្នាំក្រោយពេលកំណត់។

ការសម្រេចបាននៃសមិទ្ធផលក្នុងអត្រាពិតនៃការសិក្សានៅបឋមសិក្សា គឺដោយសារការប្រមូលកុមារលើសអាយុឱ្យបានចូលរៀន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ជំហានបន្ទាប់គឺការប្រមូលកុមារតាមអាយុសមស្របឱ្យបញ្ចប់បឋមសិក្សា។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

អត្រាត្រួតថ្នាក់និងបោះបង់ការសិក្សានៅសាលាបឋមសិក្សា ក៏មានលក្ខណៈខ្ពស់ផងដែរ ទោះបីជាកម្ពុជាកំពុងជួបប្រទះនិន្នាការថយចុះនៅក្នុងចំណុចទាំងនេះក្តី។ ពីឆ្នាំ ១៩៩៧ ដល់ឆ្នាំ ២០១៣ អត្រាត្រួតថ្នាក់នៅបឋមសិក្សាបានធ្លាក់ចុះពី ២៦.៣ ភាគរយ ដល់ ១៣ភាគរយ។ កុមារីមានហានិភ័យបោះបង់ការសិក្សាខ្ពស់ជាងកុមារាបន្តិច ហើយកុមារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និង តំបន់ជនបទទំនងជាបោះបង់ការសិក្សាស្មើនឹងពីរដងនៃកុមារនៅតំបន់ទីក្រុង។ ចំពោះមុខកម្រិតដ៏ខ្ពស់នៃការបោះបង់ការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្សថ្នាក់ខ្ពស់នៅបឋមសិក្សាមានសិស្សច្រើនមកពីគ្រួសារធូរធារ។ នៅខាងផ្នែកផ្តល់សេវា គេឃើញមានភាគរយដ៏ខ្ពស់នៃសាលាបឋមសិក្សាមិនពេញលេញដែលមិនផ្តល់វដ្តសិក្សាពេញលេញពីថ្នាក់ទី ១ ដល់ថ្នាក់ទី ៦។

ឧបសគ្គចំពោះលទ្ធភាពទទួលសេវាអប់រំ ក៏រួមមានផងដែរនូវកត្តានានានៃតម្រូវការផងដែរ ដូចជាថ្លៃចំណាយផ្ទាល់និងប្រយោលដ៏ខ្ពស់នៃការទៅរៀន។ ថ្វីបើការដាក់ឱ្យអនុវត្តផែនការសកម្មភាពជាអាទិភាព (PAP) ក្នុងឆ្នាំ ២០០០ បានជួយកាត់បន្ថយចំណាយផ្ទាល់របស់គ្រួសារខ្លះក្តី ក៏ថ្លៃចំណាយទាំងនេះនៅតែមានលក្ខណៈច្រើន។ ផែនការសកម្មភាពជាអាទិភាព (PAP) បានផ្តល់ឱ្យសាលារៀននូវធនធានសាធារណៈ ដែលរួម-ចំណែកលុបបំបាត់មួយផ្នែកនូវការយកថ្លៃសាលាសម្រាប់ការចុះឈ្មោះចូលរៀន សម្ភារសិក្សា និងការធ្វើតេស្ត ជាពិសេសនៅកម្រិតបឋមសិក្សា។ ប៉ុន្តែចំណាយទាំងនេះ មានលក្ខណៈស្ដួចស្ដើងធៀបទៅនឹងចំណាយផ្សេងទៀតរបស់គ្រួសារ ដូចជា ឯកសណ្ឋាន ប្រាក់ហោប៉ៅ និង ថ្លៃរៀនគួរបន្ថែម។

ផលធៀបសិស្សគ្រូបឋមសិក្សាមធ្យមកម្រិតជាតិ ប្រែប្រួលក្នុងរង្វង់ពី ៤៨.១ ទៅ ៥០.៨ [មិនខុសគ្នាច្រើនទេ] ទោះបីជាមានកំណើននៅក្នុងចំនួនថ្នាក់រៀនជាទូទៅក្តី។ ជាទូទៅ សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនមានលក្ខណៈខ្សោយ ដែលនាំឱ្យមានហានិភ័យនៃការថយចុះនៃគុណភាពបង្រៀននិងលទ្ធផលសិក្សា។ ម្យ៉ាងទៀត គ្រូបង្រៀននិងនាយកសាលា មិនត្រូវបាន

ដាក់ពង្រាយប្រកបដោយសមធម៌ឡើយក្នុងទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ នេះគឺជាការពិតមួយដែលមួយផ្នែកបណ្ដាលមកពីប្រាក់ខែទាប និងកង្វះគ្រឿងលើកទឹកចិត្តគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទាក់ទាញបុគ្គលិកសិក្សាទៅកាន់តំបន់ជនបទ និងដាច់ស្រយាល។ ប្រាក់ខែទាប នាំឱ្យបុគ្គលិកសិក្សារិះរកឱកាសរកចំណូលផ្សេងៗ ដែលមានលក្ខណៈពិបាករកជាងនៅតំបន់ក្រីក្រ។

បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះក្នុងវិស័យអប់រំ បានប្រែក្លាយទៅជាលទ្ធផលសិក្សាមិនល្អ ដែលត្រូវបានវាស់ចេះៗ។ ចំណេះដឹងរបស់សិស្សអំពីកម្មវិធីសិក្សាក្នុងប្រព័ន្ធគឺទាប។ លទ្ធផលនេះ មានលក្ខណៈដូចគ្នាក្នុងគ្រប់មុខវិជ្ជាជំនាញត្រិះរិះ និង ខ្លឹមសារ។ សមិទ្ធផលមិនល្អដែលមានវត្តមានក្នុងថ្នាក់ទី៣ បង្ហាញថាសិស្សមិនបានរៀនជំនាញភាសាខ្មែរនិងគណិតវិទ្យាទេនៅថ្នាក់ដំបូង។

វិមជ្ឈការការគ្រប់គ្រងអប់រំ ក៏ជាអាទិភាពមួយដែរសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ប៉ុន្តែ សមត្ថភាពមូលដ្ឋានក្នុងការទទួលខុសត្រូវ និងធ្វើសកម្មភាព ដើម្បីកែលម្អសេវាកម្មអប់រំ មានលក្ខណៈទន់ខ្សោយ។ វិភាជន៍ថវិកា និងចំណាយលើប្រាក់ខែជាចំណែកនៃចំណាយចរន្តនៃវិស័យអប់រំ បានថយចុះយ៉ាងច្រើន ដោយសារកិច្ចប្រឹងប្រែងមួយខាងគោលនយោបាយដើម្បីបង្កើនការផ្ដល់មូលនិធិមិនមែនសម្រាប់ប្រាក់ខែ។

ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ក្នុងដំណាក់កាលទី១ បាននាំមកនូវសមិទ្ធផលក្នុងការបង្កើតឱកាសដល់សិស្សក្នុងការចូលរៀនក្នុងគ្រប់ភូមិសិក្សា។ មក-ទល់ឆ្នាំ ២០១៣ សូចនាករអប់រំសំខាន់ៗ ដែលសម្រេចបានមានដូចខាងក្រោម ៖

(១). សាលាបឋមសិក្សារដ្ឋ មានចំនួនសរុប៦,៩១០ នៅឆ្នាំ២០១២ ទន្ទឹមនឹងអត្រាពិតនៃការសិក្សា នៅបឋមសិក្សាសម្រេចបាន៩៧ ភាគរយ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១២-២០១៣ ជាមួយនឹងអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សាជាង៨៧ភាគរយ។ ប្រការនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការផ្តល់ឱកាសស្មើៗគ្នាដល់កុមារ ក្នុងការទទួលបានការអប់រំមូលដ្ឋាន។

(២). អនុវិទ្យាល័យរដ្ឋ មានចំនួន១,២១៤ នៅឆ្នាំ២០១២ ដោយផ្តល់កាលានុវត្តភាពស្មើៗគ្នាឱ្យដល់កុមារ និងយុវជនគ្រប់រូប មានឱកាសបានរៀនចប់យ៉ាងហោចណាស់កម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន៩ឆ្នាំ ស្របតាមច្បាប់អប់រំ ដោយអត្រារួមនៃការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិសម្រេចបាន៥៣ភាគរយ អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សា៤០ភាគរយ។

(៣). វិទ្យាល័យរដ្ឋ នៅឆ្នាំ២០១២ មានចំនួន៤៣៣ និងដាក់ប្រើប្រាស់កម្មវិធីថ្មី ដែលសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពអប់រំបច្ចុប្បន្ននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងផ្គត់ផ្គង់សៀវភៅសិក្សាដល់សាលារៀននៅទូទាំងប្រទេស និងអត្រារួមនៃការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិសម្រេចបាន២៧ភាគរយ អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សា២៧ភាគរយ។

(៤). គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ សរុបទាំងអស់មានចំនួន៣៣១ គិតត្រឹមឆ្នាំ២០១២ ពោលគឺរបស់រដ្ឋចំនួន៥៥ របស់ឯកជនចំនួន២២៧ និងរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំនួន ៤៩។

(៥). នៅឆ្នាំ២០១២ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សារដ្ឋមានចំនួន៣៩ និងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឯកជនមានចំនួន៦២ ដែលក្នុងនេះ ចំនួននិស្សិតសិក្សានៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា នៅឆ្នាំសិក្សា២០១២-២០១៣ មានចំនួនជាង២៥ម៉ឺននាក់។

(៦). បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីគ្រប់គ្រងអប់រំតាមរយៈការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង អភិបាលកិច្ចល្អ តម្លាភាព គណនេយ្យភាព ការតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធអប់រំដែលកំពុងត្រូវបានកែទម្រង់កាន់តែស៊ីជម្រៅ។

(៧). រៀបចំឱ្យមានយន្តការធានាគុណភាពអប់រំ ដើម្បីឈានទៅពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ លើការងារសិក្សា ការងារបង្រៀន និងការងារគ្រប់គ្រងនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សា។

(៨). កែលម្អលិខិតបទដ្ឋានដែលមានស្រាប់ និងកសាងលិខិតបទដ្ឋានថ្មីៗ ព្រមទាំងរៀបចំគោលនយោបាយនានា ដូចជា ៖ គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន គោលនយោបាយជាតិអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំកាយ និងកីឡា ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការផ្តល់ឋានៈសាស្ត្រាចារ្យនៅឧត្តមសិក្សា តម្រង់ទិសការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលឆ្ពោះទៅរកបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈស្របទៅតាមសំណូមពរថ្មីនៃសង្គមសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសជាតិ។

២. កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចឌីជីថល

២.១ កំណែទម្រង់អប់រំ ៨ ចំណុច ដើម្បីពង្រឹងគុណភាពអប់រំ

ក្នុងនីតិកាលទី៤ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានប្រកាសដាក់ចេញនៅក្នុងអង្គប្រជុំគណៈរដ្ឋមន្ត្រីលើកទី១ សម្រាប់នីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា កាលពីថ្ងៃទី២៥ កញ្ញា ២០១៣ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញ «យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ-ដំណាក់កាលទី៣» ដោយចាត់ទុកវិស័យអប់រំជាវិស័យគន្លឹះ សម្រាប់ការឈានឡើងនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ក្នុងដំណាក់កាលថ្មី ពិសេសការឈានទៅសម្រេចឋានៈប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យម។ ក្នុងន័យនេះ ដោយឈរលើមូលដ្ឋាន នៃសមិទ្ធផលសម្រេចបានកន្លងមក រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នឹងបន្តជំរុញអនុវត្តគោលការណ៍ «ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា» សំដៅធានាសមធម៌ក្នុងការទទួលបានសេវាអប់រំ បន្តលើកកម្ពស់គុណ-ភាព និងប្រសិទ្ធភាពសេវាអប់រំគ្រប់កម្រិត ព្រមទាំងបន្តអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

និងសមត្ថភាពមន្ត្រីអប់រំ។ ក្នុងទិសដៅនេះ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំដំណាក់កាលទី២ ផ្តោតអាទិភាពលើ ៖

ទី១-ការបន្តរៀបចំ និងកែលម្អគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ពិសេស ការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការមេបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងគមនាគមន៍ ក្នុងវិស័យអប់រំ និងគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍការស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ។

ទី២-ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងសមត្ថភាពធនធានមនុស្សក្នុងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា ពិសេសតាមវិស័យអាទិភាពនានាដូចជា វិស័យកសិកម្ម រួមមាន ដំណាំកសិកម្មការចិញ្ចឹមសត្វ និងវារីវប្បកម្ម វិស័យឧស្សាហកម្ម ថាមពល សំណង់ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ រូបវន្ត វិស័យបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងគមនាគមន៍ វិស័យសុខាភិបាល និង វិស័យបរិស្ថានជាដើម។

ទី៣-ការបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌។

ទី៤-ការបន្តអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីអប់រំ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្ត និងការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ ការពង្រឹងរចនាសម្ព័ន្ធការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដល់មន្ត្រី។

ទី៥-ការបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតសិក្សា។

ទី៦-ការបន្តជំរុញលើកកម្ពស់តួនាទីសាសនា ពិសេសគឺព្រះពុទ្ធសាសនាដែលជាសាសនារបស់រដ្ឋ ក្នុងការចូលរួមផ្តល់ការអប់រំផ្នែកគុណធម៌ សីលធម៌ និងចរិយាធម៌។

ទី៧-ការជំរុញរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ សំដៅលើកកម្ពស់ផលិតភាពការងាររបស់ពលករ ដោះស្រាយ និងកាត់បន្ថយភាពគ្មានការងារធ្វើរបស់

យុវជន។

ទី៨-ការបន្តពង្រឹងគុណភាពអប់រំ រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេក-ទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងការអភិវឌ្ឍសម្រាប់យុវជន តាមរយៈការកែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ការពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិ ការបង្កើតស្តង់ដារជាតិសមត្ថភាព ការត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើតេស្តសមត្ថភាពការទទួលស្គាល់មុខជំនាញ ការអភិវឌ្ឍមុខជំនាញ និងការប្រកួតប្រជែងជំនាញ។

ទី៩-ការបន្តជំរុញអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍយុវ-ជនកម្ពុជា និងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំកាយ និងកីឡា។

ទី១០-ការបន្តអភិវឌ្ឍពហុកីឡដ្ឋានជាតិ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងការរៀបចំបណ្តុះបណ្តាលកីឡាករ-កីឡាការិនី ដើម្បីត្រៀមក្នុងការទទួលធ្វើជាម្ចាស់ផ្ទះនៃការប្រកួតកីឡាស៊ីហ្គេម នៅឆ្នាំ ២០២៣។

ក្នុងបរិបទនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្ន វិស័យអប់រំមានតួនាទីសំខាន់ ក្នុងការផលិតធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព ម៉្យាងដើម្បីបំពេញតម្រូវការទីផ្សារពលកម្ម និងម៉្យាងទៀតដើម្បីជួយជំរុញការផ្លាស់ប្តូរនៃរចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចឱ្យមានការរីកចម្រើន។ គុណភាពនៃការអប់រំ គឺជាគន្លឹះ សម្រាប់ដោះស្រាយរាល់បញ្ហាប្រឈមគ្រប់ប្រភេទ ទាំងក្នុងអភិបាលកិច្ច ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ក៏ដូចជា ការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ និងសង្គមគ្រួសារនីមួយៗ។ ក្នុងន័យនេះ ខ្ញុំយល់ថា ប្រការនេះទាមទារនូវការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម និងប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ពីសំណាក់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្រោមការដឹកនាំដ៏ឈ្លាសវៃ និងប្រកបដោយចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ពិសេសកិច្ចសម្របសម្រួលក្នុងចំណោមស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាល ការប្តេជ្ញាចិត្ត ឆន្ទៈ និងភាពជាម្ចាស់ផ្ទាល់របស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ចាំបាច់នានា ដើម្បីធានាឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន និងការចូលរួមគាំទ្រពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ វិស័យឯកជន និងអង្គការក្រៅរដ្ឋា-

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ភិបាលដែលបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំ ដើម្បីជំរុញការវិនិយោគលើវិស័យអប់រំ។

ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញគោលនយោបាយគន្លឹះមួយចំនួន ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ដូចតទៅ៖

(ទី១)-ត្រូវចាត់ទុក ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំជា «ការវិនិយោគសម្រាប់អនាគត» ដែលមានបច្ច័យវិជ្ជមាន និងទូលំទូលាយ ចំពោះគ្រប់វិស័យ និងលើគ្រប់ទិដ្ឋភាព។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើការកៀរគរហិរញ្ញប្បទាន ការជំរុញកំណែទម្រង់អភិបាលកិច្ចក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ការផ្សារភ្ជាប់ការអប់រំទៅនឹងការអភិវឌ្ឍវិស័យសេដ្ឋកិច្ច និង ការជំរុញវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកទេស និងនវានុវត្តភាព។ វិស័យអប់រំត្រូវតែធ្វើជាគំរូឈានមុខ ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ កំណែទម្រង់មុខងារសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងសហវិមជ្ឈការ ជាពិសេសការអនុវត្តថវិកាតាមកម្មវិធី និង អង្គភាពថវិកា ព្រមទាំងការអនុវត្តប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលផ្អែកលើសមិទ្ធកម្ម (performance-based)។

(ទី២)-ត្រូវផ្ដោតអាទិភាពលើ «គុណភាពជាចម្បង» ដោយត្រូវអនុវត្តកំណែទម្រង់ និងអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ប្រកបដោយឆន្ទៈ និងភាពជាម្ចាស់ ដោយចាត់ទុកកំណែទម្រង់នេះ ជាកត្តាកំណត់ជោគវាសនារួមរបស់យើង និងកូនចៅយើងទាំងអស់គ្នា។ ក្នុងន័យនេះ ត្រូវបន្តការយកចិត្តទុកដាក់ធ្វើវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈក្នុងការអប់រំ និងអនុវត្តនូវវិធានការ ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវអត្រាលះបង់ការសិក្សា ជាពិសេសនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាមរយៈការផ្ដល់នូវអាហារូបករណ៍ដល់សិស្សក្រីក្រ ដើម្បីធានាដល់ការទទួលបានការអប់រំ ប្រកបដោយសមធម៌។

(ទី៣)-ការផ្សារភ្ជាប់ការអប់រំទៅនឹងការអភិវឌ្ឍវិស័យសេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈការដោះស្រាយគម្លាតរវាងការផ្គត់ផ្គង់ពលករដែលមានជំនាញ និងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលវិស្វករ និងជំនាញផ្សេងៗ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងទិសដៅការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច។ ប្រការនេះទាមទារឱ្យមានការកែទម្រង់ស៊ីជម្រៅនៃប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្រិតឧត្តមសិក្សា ជាពិសេស ការពង្រឹងការត្រួតពិនិត្យ និងការធ្វើនិយ័តភាព (regulation) ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឯកជន ដើម្បីឱ្យគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបណ្តុះបណ្តាលពលកម្ម ដែលមានជំនាញខ្ពស់ និងជៀសវាងនូវស្ថានភាពដែលនិស្សិតរៀនចប់ មានសញ្ញាបត្រ តែរកការងារធ្វើមិនបាន។

(ទី៤)-យកចិត្តទុកដាក់លើការកែលម្អជីវភាពរស់នៅរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ និងសាស្ត្រាចារ្យ ដោយបង្កើនជាប្រចាំនូវប្រាក់បៀវត្សរ៍មូលដ្ឋាន និងការសិក្សាពីលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើតនូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកសិក្សា។

(ទី៥)-យកចិត្តទុកដាក់អនុវត្ត«គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍយុវជនកម្ពុជា» សំដៅអភិវឌ្ឍយុវជន ទាំងខាងចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ សុខភាព កាយសម្បទា និងសីលធម៌ ឱ្យក្លាយទៅជា «មូលធនមនុស្ស» ប្រកបដោយសក្តានុពល និងធានាបាននូវការបង្កើតការងារសម្រាប់យុវជន ជាពិសេសតាមរយៈការបង្កើតវេទិកាស្វែងរកការងារសម្រាប់យុវជន។

(ទី៦)-ត្រូវចាត់ទុកវិស័យអប់រំជា «របៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍សំខាន់» ដែលទាមទារភាពជាដៃគូ និងការចូលរួមគាំទ្រពីសំណាក់ស្ថាប័នជាតិ អន្តរជាតិ វិស័យឯកជន និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដែលបំពេញការងារក្នុងវិស័យអប់រំ ។ ក្នុងន័យនេះ ខ្ញុំសូមអំពាវនាវដល់គ្រប់ដៃគូទាំងអស់ មេត្តាពិនិត្យលើអាទិភាពសំខាន់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងផ្តល់ការគាំទ្រឱ្យបានពេញលេញ តាមសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួននីមួយៗ ទាំងបច្ចេក-

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ទេស ហិរញ្ញវត្ថុ និងសម្ភារ។

ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សសម្រាប់ការឈានទៅសម្រេចឋានៈប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យម ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញនូវ«កំណែទម្រង់អប់រំ» ដោយផ្តោតលើ«អាទិភាព ៨ចំណុច» ៖

អាទិភាពទី១- ការបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតសិក្សា និងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងមុខជំនាញឱ្យស្របទៅតាមតម្រូវការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេស ការបញ្ជ្រាបការយល់ដឹងអំពីវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា (STEM) ទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាគ្រប់កម្រិត ជាពិសេសកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ការអភិវឌ្ឍសម្រាប់យុវជននូវជំនាញបច្ចេកទស និងជំនាញទន់ ពិសេសការធ្វើការងារជាក្រុម ការគោរពវិន័យ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈក្នុងកន្លែងការងារ តាមរយៈការកែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ការពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិ ការបង្កើតស្តង់ដារជាតិសមត្ថភាព ការត្រួតពិនិត្យ និងធ្វើតេស្តសមត្ថភាព ការទទួលស្គាល់មុខជំនាញ ការអភិវឌ្ឍមុខជំនាញ និងការប្រកួតប្រជែងជំនាញ សំដៅឆ្លើយតបបានទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការទីផ្សារពលកម្ម បង្កើនឱកាសទទួលបានការងារ និងប្រើប្រាស់ឱ្យអស់សក្តានុពលនូវផលលាភប្រជាសាស្ត្ររបស់កម្ពុជា ក៏ដូចជា ដើម្បីបង្កើតលក្ខខណ្ឌសមស្រប សម្រាប់ពលករកម្ពុជាអាចឈានឡើងទៅកាន់តួនាទីគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ។

អាទិភាពទី២-ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ៖ ការអនុវត្តនូវកំណែទម្រង់មុខងារសាធារណៈ ការតែងតាំងមន្ត្រីរាជការ ដោយឈរលើមូលដ្ឋានសមិទ្ធកម្ម ដូចជាបទពិសោធ និងសមត្ថភាពការងារ ដើម្បីលុបបំបាត់នូវការថ្នាំងថ្នាក់របស់បុគ្គលិកសិក្សា និងការអនុវត្តគោលការណ៍ដំឡើងកាំប្រាក់បៀវត្សរ៍ជាប្រចាំ និងដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

- រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវកំណែទម្រង់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ និង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ជាពិសេសអនុក្រឹត្យលេខ ៤៦៨ ចុះថ្ងៃទី៦ សីហា ឆ្នាំ ២០១៣ ស្តីពីការបង្កើនបៀវត្សរ៍មូលដ្ឋានរបស់មន្ត្រីរាជការនៃក្របខ័ណ្ឌ គ ក្នុងគោលដៅបង្កើនប្រាក់បៀវត្សរ៍អប្បបរមា និងបន្តដំឡើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ក្របខ័ណ្ឌ ក និងក្របខ័ណ្ឌ ខ តាមលទ្ធភាពថវិកា។

- ការបើកផ្តល់បៀវត្សរ៍តាមប្រព័ន្ធធនាគារ ដើម្បីធានាបាននូវតម្លាភាព។

អាទិភាពទី៣-ការពង្រឹងការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទៈការពង្រឹងគុណភាពប្រឡង ដោយអនុវត្តគោលការណ៍ ៤ យ៉ាង ៖ គោលការណ៍ច្បាប់ យុត្តិធម៌ តម្លាភាព និងលទ្ធផលអាចទទួលយកបាន។ ការលុបបំបាត់ភាពអនាធិបតេយ្យ អំពើពុករលួយ និង ការសូកប៉ាន់ដើម្បីជាប់ ក្នុងគោលដៅលើកស្ទួយការគោរពគ្រូបង្រៀន និងស្តារឡើងវិញនូវកិត្តិយសរបស់គ្រូបង្រៀន។

អាទិភាពទី៤-កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា ៖ ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈ និងការត្រួតពិនិត្យគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឯកជន ក្នុងគោលដៅបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សឱ្យមានជំនាញខ្ពស់ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងនិន្នាការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច គឺផ្សារភ្ជាប់សាកលវិទ្យាល័យ-ស្ថាប័នរដ្ឋ-ឧស្សាហកម្ម។

អាទិភាពទី៥-ការអភិវឌ្ឍសម្រាប់យុវជន នូវជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់ ៖ ពិសេសការប្រកួតប្រជែងជំនាញ សំដៅត្រៀមលក្ខណៈចូលសហគមន៍អាស៊ានក្នុងឆ្នាំ២០១៥ និងឆ្លើយតបបានទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការទីផ្សារពលកម្ម និងបង្កើនឱកាសទទួលបានការងារ ដោយរៀបចំឱ្យមានវេទិកាមុខរបរសម្រាប់យុវជន និងនិស្សិត ដើម្បីឱ្យពួកគេបានជួបនឹងតំណាងសហគ្រាស មុននឹងពួកគេបញ្ចប់ការសិក្សា ការបំផុសយុវជនឱ្យចូលរួមក្នុងចលនាការងារសង្គម និងសកម្មភាពកីឡា សំដៅប្រែក្លាយយុវជនឱ្យទៅជាធនធានមនុស្ស ប្រកបដោយគុណភាព សមត្ថភាព និង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

គុណធម៌ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចនិងការបន្តវេន និងការបន្តជំរុញអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍយុវជនកម្ពុជា។

អាទិភាពទី៦-ការអនុវត្តស៊ីជម្រៅនូវកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ៖ ត្រូវពង្រឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីប្រើប្រាស់ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នូវធនធានដែលមាន និងកៀរគរបន្ថែមទៀតនូវហិរញ្ញប្បទានពីក្រៅប្រទេស។

អាទិភាពទី៧-កំណែទម្រង់ការអប់រំកាយ និងកីឡា ៖ រួមមានការពង្រឹងវិស័យកីឡា ដើម្បីត្រៀមខ្លួនចូលរួមក្នុងការប្រកួតស៊ីហ្គេម នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣។

អាទិភាពទី៨-ការបង្កើតធនាគារខួរក្បាលវិស័យអប់រំ ៖ ដោយជ្រើសរើសអ្នកជំនាញការ ក្នុងគោលដៅពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន និងដាក់ចេញនូវវិធានការកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ។

ដើម្បីអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវកំណែទម្រង់៨ចំណុចខាងលើក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានបំបែកអាទិភាពទាំងនេះជាមូលដ្ឋានកំណែទម្រង់ចំនួន១៥ចំណុចដូចខាងក្រោម ៖

កំណែទម្រង់ទី១ ៖ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ

- អនុវត្តសាកល្បងថវិកាកម្មវិធីពេញលេញក្នុងចំណោមក្រសួងទាំង ១០ ដែលបានជ្រើសរើស
- បង្កើតអង្គភាពថវិកា ៣៩ នៅថ្នាក់ជាតិ និង២៥នៅថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត
- ធ្វើទំនាក់ទំនងល្អជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងការទម្លាក់ថវិកា និងសម្រួលនីតិវិធីចំណាយ និងទូទាត់
- ដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ជាផ្លូវការតាមដំណាក់កាលនូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ តាមប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានវិទ្យា
- សិក្សាអំពីទំនាក់ទំនងរវាងអាទិភាពគោលនយោបាយ និងថវិកា

ថវិកាដំណើរការ សាលារៀន ដោយសហការជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងឧត្តមក្រុម ប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ

- កំណត់ការគ្រប់គ្រង និងផ្គត់ផ្គង់សម្ភារបរិក្ខារនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- កំណត់ស្តង់ដារសម្ភារបរិក្ខារអប្បបរមាបម្រើរដ្ឋបាលសាលារៀន។

កំណែទម្រង់ទី២ ៖ ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន

- បំប៉នគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានឱ្យក្លាយជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមដើម្បីទៅបម្រើការងារនៅកន្លែងដែលខ្វះគ្រូ
- រៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីរាជធានី-ខេត្តដែលខ្វះ និងលើសគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា និងតាមកម្រិតភូមិសិក្សា
- រៀបចំជម្រើសគោលនយោបាយស្តីពីការពង្រាយគ្រូ
- ពិនិត្យឡើងវិញអំពីលក្ខខណ្ឌនីតិវិធីផ្ទេរនិងផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការរបស់មន្ត្រីអប់រំ។

កំណែទម្រង់ទី៣ ៖ កំណែទម្រង់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

- សិក្សាពីស្ថានភាពរបស់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ
- រៀបចំស្តង់ដារអ្នកផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ
- ការបង្កើតវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យភ្នំពេញ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបាត់ដំបងដែលធ្វើហិរញ្ញប្បទានដោយអង្គការ JICA។

កំណែទម្រង់ទី៤ ៖ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

- បំប៉នគ្រូថ្នាក់ទី១២ មុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រទូទាំងប្រទេស
- កែលម្អលក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសបេក្ខជនគ្រូបង្រៀន៖ បេក្ខជននិទ្ទេស "A", "B", "C" ដែលបានដាក់ពាក្យចូលធ្វើគ្រូបង្រៀនជាប់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនចាំបាច់ប្រឡង (ឆ្នាំ២០១៥ បាននិទ្ទេស B និង C ចំនួន១,២០០នាក់)

- បណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស៥៦នាក់ ស្រី២០នាក់ ឱ្យមានសញ្ញាប័ត្របរិញ្ញាប័ត្រជាន់ខ្ពស់។

កំណែទម្រង់ទី៥ ៖ ការងារអធិការកិច្ច

- ធ្វើអធិការកិច្ចតាមប្រធានបទ។ ជាលទ្ធផល ក្រុមការងារបានរកឃើញថា ការសិក្សារបស់សិស្សនៅទាប សិស្សអវត្តមានច្រើន កង្វះគ្រូ បង្រៀននៅកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន គ្រូបង្រៀនខុសមុខវិជ្ជាជំនាញ និងកង្វះសម្ភារសិក្សា
- បណ្តុះបណ្តាលអធិការថ្មី នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- អនុម័តបញ្ញត្តិស្តីពីការធានាគុណភាពអប់រំ និងអនុវត្តសាកល្បងការធ្វើអធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់លើសាលារៀន ដោយសហការជាមួយអធិការដ្ឋានអប់រំ ប្រទេសស៊ុយអែត។

កំណែទម្រង់ទី៦ ៖ វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា

- បញ្ចប់ការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិថ្នាក់ទី៣ លើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យា
- បញ្ចូលចម្លើយតេស្ត និងកម្រងសំណួរសិស្ស និងគ្រូថ្នាក់ទី៣ទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យកុំព្យូទ័រ
- ផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលតេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិថ្នាក់ទី៦
- វិភាគទិន្នន័យតេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិថ្នាក់ទី៨ លើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រ
- រៀបចំឧបករណ៍តេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់តំបន់ (SEA-PLM) និងសាកល្បងអនុវត្ត
- រៀបចំឧបករណ៍តេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់អន្តរជាតិ (PISA for Development)។

កំណែទម្រង់ទី៧ ៖ កំណែទម្រង់ការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

- រៀបចំការប្រឡងប្រកបដោយជោគជ័យ ឈរលើគោលការណ៍ច្បាប់ យុត្តិធម៌ តម្លាភាព និងលទ្ធផលអាចទទួលយកបាន ស្របតាមពាក្យស្លោក «អ្នកចេះ គឺជាប់»
- បង្កើនជំនឿទុកចិត្តរបស់មហាជនមកលើការដឹកនាំរបស់ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល និងបានធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលឥរិយាបថរបស់សិស្សក្នុងការរៀនសូត្រ
- កែលម្អគុណភាពនៃការចូលរៀននៅឧត្តមសិក្សា
- ទាក់ទាញការចូលរួមគាំទ្រពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ
- រៀបចំគំរូវិញ្ញាសាប្រឡងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ
- បង្កើតក្លឹបសិក្សាគណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រនៅតាមគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា
- ណែនាំឱ្យមានការប្រឡងមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរពីរវិញ្ញាសា គឺតែង-សេចក្តី និងសរសេរតាមអាន នៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។

កំណែទម្រង់ទី៨ ៖ *កំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោល*

- អនុគណៈកម្មការបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជា
- ក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅ និងអប់រំបច្ចេកទេស ចាប់ពីមត្តេយ្យសិក្សាដល់ មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
- ផ្សព្វផ្សាយក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅ និងអប់រំបច្ចេកទេស
- រៀបចំកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតសម្រាប់ចំណេះទូទៅ និងអប់រំបច្ចេកទេស ចាប់ពីមត្តេយ្យសិក្សាដល់ មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

កំណែទម្រង់ទី៩ ៖ *ការសាងសង់អគារសិក្សា និងការជួសជុល*

- ជួសជុល សាងសង់ កែលម្អមណ្ឌលប្រឡងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
- ប្រមូលព័ត៌មានសាលាពោងដោល សាលាត្រៀមបង្កើតថ្មី សាលាឧបសម្ព័ន្ធ និងសាលាសម្ព័ន្ធ

- សាងសង់អគារមហាវិទ្យាល័យវិស្វកម្ម នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
- សង់អគារសាកលវិទ្យាល័យ ហេង សំរិន ត្បូងឃ្មុំ នៅខេត្តត្បូងឃ្មុំ
- សាងសង់សាកលវិទ្យាល័យក្រចេះ នៅខេត្តក្រចេះ
- បង្កើតវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកំពង់ស្ពឺ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
- បង្កើតវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកំពង់ឈើទាល ខេត្តកំពង់ធំ។

កំណែទម្រង់ទី១០ ៖ *ការវាយតម្លៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា*

- ផ្សព្វផ្សាយសៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍មុខជំនាញ សម្រាប់និស្សិតជ្រើស-រើសចូលរៀននៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា
- ផ្សព្វផ្សាយអំពីសារៈសំខាន់នៃការសិក្សាវិទ្យាសាស្ត្រ វិស្វកម្ម សិល្បៈសេរី/ច្នៃប្រឌិត និងគណិតវិទ្យា
- បញ្ចូលព័ត៌មានវិទ្យា បច្ចេកវិទ្យា និងសារគមនាគមន៍ក្នុងការអប់រំគណិតវិទ្យា
- រៀបចំកម្មវិធីសិក្សាភាសាអង់គ្លេសសម្រាប់និស្សិតដែលមិនសិក្សាជំនាញភាសាអង់គ្លេស
- បង្កើតវេទិកាសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
- រៀបចំឯកសារគោលនយោបាយស្តីពីផែនការអភិវឌ្ឍន៍ឧត្តមសិក្សារយៈពេលវែង
- បង្កើតប្រព័ន្ធ និងយន្តការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យនិងការពិនិត្យតាមដានផ្អែកលើលទ្ធផល
- កសាងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការធានាគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា
- អនុមតិស្តង់ដារ និងរៀបចំសៀវភៅណែនាំស្តីពីការវាយតម្លៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា
- បណ្តុះបណ្តាលអំពីនីតិវិធីនិងដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាព

អប់រំនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សា ១៧

- វាយតម្លៃសាកល្បងការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំឧត្តមសិក្សាបាន១១គ្រឹះស្ថានសិក្សា
- ជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីវាយតម្លៃ៤៦នាក់ ស្រី៥នាក់។

កំណែទម្រង់ទី១១ ៖ *ការលើកកម្ពស់វិស័យកីឡា*

- ទទួលគោលនយោបាយជាតិ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡាពីរាជរដ្ឋាភិបាល
- កែសម្រួលប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពីគោលការណ៍ចំណាយសម្រាប់ប្រមូលផ្តុំហាត់ ហ្វឹកហ្វឺនក្រុមជម្រើសជាតិ និងគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់ជ័យលាភីពីការប្រកួតដើងឯកអន្តរជាតិនានា
- កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធកីឡានៅពហុកីឡដ្ឋានជាតិ រួមមាន ៖ ទីលានអត្តពលកម្ម ទីលានបាល់ទាត់ ភ្លើងបំភ្លឺទីលានបាល់ទាត់ ប្រព័ន្ធបង្ហូរទឹក បំពាក់កៅអី របង ការពារសុវត្ថិភាព និងសាលដំបូលទូកជាដើម
- រៀបចំកម្មវិធីសិក្សាអប់រំកាយនៅកម្រិតអនុវិទ្យាល័យ ដោយសហការជាមួយអង្គការបេះដូងមាស
- រៀបចំអនុក្រឹត្យ និងឯកសារឧបសម្ព័ន្ធស្តីពីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសពហុកីឡដ្ឋានជាតិ
- កែសម្រួលគោលការណ៍ចំណាយស្តីពីការប្រកួតកីឡាប្រចាំឆ្នាំគ្រប់ប្រភេទ
- រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូអប់រំកាយ និងកីឡាកម្រិតឧត្តមសិក្សា
- រៀបចំថ្នាលកីឡា ៩ ប្រភេទកីឡា
- កំណត់គោលការណ៍រៀបចំប្រកួតល្បែងកីឡាជាតិ ដោយប្រព្រឹត្តទៅរៀងរាល់ពីរឆ្នាំម្តង ឱ្យបានបួនដងគិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦នេះ ដល់ឆ្នាំ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

២០២៣ តាមការអនុញ្ញាត ជាគោលការណ៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាល លេខ ១៣០ សជណ.អវ ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦។

កំណែទម្រង់ទី១២ ៖ ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយយុវជន

- រៀបចំផែនការសកម្មភាពជាតិអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍយុវជនកម្ពុជា
- អនុវត្តគម្រោងសាកល្បងស្តីពីការអប់រំសហគ្រិនភាព បណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់ សេវាផ្តល់ព័ត៌មានការងារ និងហាត់ការងារនៅតាមសហគ្រាស ដោយសហការ ជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
- បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេសមិត្តភាពកម្ពុជា-ជប៉ុន សម្រាប់យុវជននៅខេត្តសៀមរាប
- ទទួលធ្វើជាម្ចាស់ផ្ទះកម្មវិធីនាវាយុវជនអាស៊ាន-ជប៉ុន
- អនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍយុវជនក្នុងវិស័យអប់រំ ហើយបញ្ជូនទៅគ្រប់រាជធានី-ខេត្ត។

កំណែទម្រង់ទី១៣ ៖ ការអប់រំបច្ចេកទេស

- អនុមតិផែនការគោល និងផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
- អនុមតិកម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោលលើ៥ មុខជំនាញ គឺអគ្គិសនី អេឡិចត្រូនិច មេកានិច កសិកម្ម និងគណនេយ្យ
- អនុវត្តកម្មវិធីបំណិនជីវិត ដោយជ្រើសរើសចេញពីបញ្ជីបំណិនជីវិត២៨នៅតាម អនុវិទ្យាល័យ
- ផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ និងជំនាញទន់នៅតាមអនុវិទ្យាល័យ វិទ្យាល័យ
- សាកល្បងកម្មវិធីប្រឹក្សាអាជីពនៅខេត្តបាត់ដំបង
- កំណត់ស្តង់ដារអប្បបរមាវិទ្យាល័យចំណោះទូទៅ និងបច្ចេកទេស។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

កំណែទម្រង់ទី១៨ ៖ ការបង្កើតសាលារៀនជំនាន់ថ្មី
- រៀបចំឯកសារទស្សនាទានស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី
- រៀបចំផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៦ និងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់
- អនុវត្តកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ដោយផ្តោតលើអភិបាលកិច្ចសាលារៀន ព័ត៌មានវិទ្យា បច្ចេកវិទ្យានិងគមនាគមន៍ និងវិទ្យាសាស្ត្រនៅវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ ដោយសហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
- កែប្រែបរិស្ថានវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិឱ្យទៅជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

កំណែទម្រង់ទី១៩ ៖ ការរៀបចំគន្លងអាជីព និងការបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា
- រៀបចំឯកសារទស្សនាទានស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- រៀបចំសៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍នាយកសាលា
- បំប៉ននាយកសាលាគ្រប់កម្រិតលើការងារគ្រប់គ្រង ដឹកនាំអភិបាលកិច្ច និងប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចថ្មី។

២.២ ចក្ខុវិស័យកំណែទម្រង់អប់រំ ៖ សសរស្តម្ភទាំង៥នៃកំណែទម្រង់

បន្ទាប់ពីបានអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ដោយផ្តោតលើអាទិភាពចំនួន៨ចំណុចអស់រយៈពេលមួយឆ្នាំមក នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥ សន្និបាតអប់រំបានដាក់ចេញនូវ«ចក្ខុវិស័យកំណែទម្រង់អប់រំ» ដែលឈរលើសសរស្តម្ភ៥ ដូចខាងក្រោម៖

សសរស្តម្ភទី១- ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូ

គ្រូបង្រៀនមាន៨៣.៣០ភាគរយនៃបុគ្គលិកអប់រំសរុបទូទាំងប្រទេសក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៥ មានគ្រូបង្រៀន៨៨ ៨១៨នាក់កំពុងបង្រៀន ៖ ៥២ភាគរយ ជាគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា៣១ភាគរយជាគ្រូអនុវិទ្យាល័យ ១២ភាគរយ ជាគ្រូវិទ្យាល័យ និង៥ភាគរយជាគ្រូ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

មត្តេយ្យ។ ចំនួនគ្រូជ្រើសរើសថ្មីសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលមាន៥០០០នាក់មួយឆ្នាំ។ ជាពិសេស គ្រូវិទ្យាល័យអត្រាបាត់បង់បន្តកើនឡើង ដែលបង្កជាបញ្ហាធំក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ និងគុណភាពកាន់តែទាប។ លើសពីនេះទៀត ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនរួមទាំងការពង្រាយគ្រូ និងការអនុវត្តផលធៀបសិស្សគ្រូមិនទាន់បានសមស្របតាមគោលការណ៍កំណត់។

«ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន» ត្រូវបានអនុមតិនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥ ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការបង្កើនប្រាក់ចំណូល និងឋានៈក្នុងសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន។

ចក្ខុវិស័យ ៖ កសាងគ្រូបង្រៀនឱ្យមានចំណេះដឹង ជំនាញ សីលធម៌ និងមានសមត្ថភាពអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈដោយមានការទទួលស្គាល់ពីសង្គម

គោលបំណង ៖ អភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឱ្យមានគុណភាព សមត្ថភាព ស្មារតីទទួលខុសត្រូវស្របតាមក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងផ្តល់លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការបំពេញ ការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។

«ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន» បានកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រដូចតទៅ ៖

ទី១-ទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពចូលធ្វើគ្រូ

- ផ្តល់ផលប្រយោជន៍សង្គម និងហិរញ្ញវត្ថុ ដោយដំឡើងប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងផលប្រយោជន៍សង្គម និងហិរញ្ញវត្ថុដទៃទៀត
- បើកទូលាយការជ្រើសរើសគ្រូ (អនុញ្ញាតអ្នកមានបរិញ្ញាបត្រពីគ្រឹះស្ថានរដ្ឋ និងឯកជនទទួលបានអាហារូបករណ៍អប់រំ)
- ផ្តល់ការបំប៉នដល់គ្រូបង្រៀន១២+២ ដើម្បីក្លាយជាបរិញ្ញាបត្រ
- រឹតបន្តឹងការជ្រើសរើសចូលបណ្តុះបណ្តាល (ប្រកួតប្រជែងចំណាត់ថ្នាក់ជាតិ លែងធ្វើចំណាត់ថ្នាក់តាមខេត្ត)
- កែលម្អការប្រឡងចូល (i) ធានាការប្រឡងអនុវត្តតាមច្បាប់ យុត្តិធម៌ តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព (ii) ប្រឡងសរសេរ

(iii) សម្ភាសផ្ទាល់មាត់បេក្ខជនដែលបានជ្រើសរើស (iv) កែប្រែគោលការណ៍កំណត់អាយុ និង (v) តាមដានអំឡុងពេលបណ្តុះបណ្តាល)

ទី២-ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

- កែទម្រង់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនគ្រប់កម្រិត រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានតាមរូបមន្ត12+4 (បរិញ្ញាបត្រអប់រំ) សម្រាប់សិស្សថ្នាក់ទី១២ ដែលជាប់សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ដោយផ្តោតលើចិត្តគរុកោសល្យ ICT វិធីសាស្ត្របង្រៀន ភាសាបរទេស គណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រ
- រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បូក១ ចំពោះអ្នកមានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឱ្យក្លាយគ្រូបង្រៀនវិទ្យាល័យនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

- អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនផ្អែកតាមស្តង់ដារដោយសាកល្បងតាមរូបមន្ត12+4 បរិញ្ញាបត្រអប់រំនៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគចំនួនពីរ

- បង្កើនប្រសិទ្ធភាពកម្មសិក្សាមុនពេលតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌ
- អភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន
- បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានតាមប្រព័ន្ធពន្លឿន ដើម្បីឱ្យក្លាយទៅជាគ្រូកម្រិតឧត្តម
- អភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគរាជធានីភ្នំពេញ និងភូមិភាគបាត់ដំបង ឱ្យក្លាយទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ
- អនុមតិស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ ៖ គ្រូបង្រៀន និង ឯកសារទស្សនាទានស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- បង្កើនគុណវុឌ្ឍិនិងបទពិសោធបុគ្គលិកអប់រំនៅមជ្ឈមណ្ឌល

អភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឱ្យមានសមត្ថភាពយ៉ាងទាបបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
- អនុមតិគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ
- អនុមតិស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន
- អនុវត្តស្តង់ដារនាយកសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- អនុមតិគោលនយោបាយ ស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- អនុមតិក្របខ័ណ្ឌសកម្មភាពសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់នាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀន
- អនុមតិសៀវភៅណែនាំស្តីពីការងារនាយកសាលា

ទី៣- ការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន

- ធ្វើទំនើបកម្មផែនការតម្រូវការ និងផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀន ដោយបញ្ចូលទិន្នន័យពីគ្រប់ប្រព័ន្ធ(EMIS, HRMIS, HEMIS, NFEMIS, FMIS)
- ពង្រឹងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀន ផ្អែកតាមនិយាម និងគោលការណ៍ប្រើប្រាស់បុគ្គលិក ដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តការពង្រាយគ្រូបង្រៀន
- លើកកម្ពស់ដំណើរការនិងនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសនិងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀនមានស្នាដៃល្អសម្រាប់ជានាទិរន្តរភាពគ្រឹះស្ថានសិក្សា
- ធ្វើប្រតិភូកម្មការជ្រើសរើសនិងការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមគោលការណ៍កំណត់
- ការចូលរួមរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត (ការជ្រើសរើស ការផ្តល់រង្វាន់ ការពិន័យ ការផ្ទេរ ការវាយតម្លៃ វេទិកាសាធារណៈ ប្រជុំសំឡេងសិស្ស ការវាយតម្លៃសេវាមូលដ្ឋាន ការបង្រៀនបំណិនជីវិត។ល។

ទី៤-ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

- ការបណ្ដុះវប្បធម៌រៀនពេញមួយជីវិត ដោយចែករំលែកបទពិសោធជាមួយបណ្ដាញក្រុមអ្នកអប់រំ និងបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនឱ្យទទួលបានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ តាមរយៈកម្មវិធី ១ខែកន្លះ បីដង
- អភិវឌ្ឍនិងអនុវត្តការងារវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន(ពង្រឹងចំណេះដឹងភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា ប្រវត្តិវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រសម្រាប់គ្រូបង្រៀននៅថ្នាក់ទី៩ និងថ្នាក់ទី១២)
- បង្កើតប្រព័ន្ធវិក្រឹតការរៀបរយ ដោយអនុវត្តការងារវិក្រឹតការ ៖ ១) នៅនឹងកន្លែង ២) មិនរៀបរយតាមការចាំបាច់នៃវិស័យអប់រំ ៣) រៀបរយដែលមានប្រព័ន្ធកម្មវិធីត្រឹមត្រូវ
- ការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូឧទ្ទេសបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូឱ្យដល់កម្រិតយ៉ាងទាប បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការទីផ្សារ និងទទួលបានការគោរពនិងឱ្យតម្លៃពីសង្គម
- អនុវត្តអាហារូបករណ៍និងកម្មវិធីវិក្រឹតការពន្លឿន សម្រាប់ឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួលបានបរិញ្ញាបត្រ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ចំនួន១ ០០០ កន្លែងក្នុងមួយឆ្នាំ
- បង្កើតប្រព័ន្ធក្រេឌីត ដើម្បីរៀបចំឱ្យមានការឯកភាពគ្នាមួយលើពល់ប្រភេទនៃវគ្គវិក្រឹតការ សម្រាប់ទទួលបាននូវការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ និងផលប្រយោជន៍បន្ថែម (បៀវត្សរ៍ ដំឡើងឋានៈ)
- ពង្រឹងប្រព័ន្ធគាំទ្រគ្រូបង្រៀននៅនឹងកន្លែង ដើម្បីគាំទ្រគ្រូនៅតាមសាលារៀនក្នុងគោលដៅពង្រឹងចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស និងគរុកោសល្យ
- បង្កើតកម្មវិធីសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសវគ្គវិក្រឹតការនៃស្ថាប័នដារសម្រាប់សាលាគរុកោសល្យ ក្នុងការចុះជួយបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀននៅនឹងកន្លែង

ទី៩-លើកទឹកចិត្តនិងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

- លើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌធ្វើការងារនិងរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀន តាមរយៈការផ្តល់បៀវត្សរ៍ លាភការ សុខុមាលភាពសង្គម អត្ថប្រយោជន៍ទូទៅ អត្ថប្រយោជន៍ពេលចូលនិវត្តន៍ ជាពិសេសអ្នកគ្រូនិងគ្រូបង្រៀនបម្រើការងារនៅ តំបន់ដាច់ស្រយាលនិងតំបន់ជួបការលំបាក (បៀវត្សរ៍ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារ សិក្សា និងធានារ៉ាប់រងសុខភាព អាយុជីវិត កម្មវិធីកម្ចី/ឥណទាន ឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់សង់ផ្ទះ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូបង្រៀនរួមទាំងរបបសោធននិវត្តន៍។ល។)
- ផ្តល់ឯកសារនិងសម្ភារបរិក្ខារសម្រាប់បង្រៀននិងរៀន និងឯកសារសម្រាប់ស្រាវជ្រាវបន្ថែមជូនគ្រូបង្រៀន
- ផ្តល់សម្ភាររូបវ័ន្តបន្ថែម កែលម្អលក្ខខណ្ឌធ្វើការងារនៅសាលារៀនដាច់ស្រយាល និងសាលារៀនជួបការលំបាក (បង្គន់អនាម័យផ្ទះគ្រូបង្រៀន)
- ទទួលស្គាល់និងជូនរង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃល្អ (រក្សាគ្រូក្នុងប្រព័ន្ធ)
- ពានរង្វាន់គ្រូឆ្នើម (ស្នាដៃនិងបទពិសោធល្អ) ដើម្បីចែករំលែកនូវបទពិសោធល្អ តាមមុខវិជ្ជាគោលនានា) រួមទាំងគ្រូបង្រៀនដែលចូលនិវត្តន៍
- រៀបចំគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- រៀបចំបណ្តាញគាំទ្រ ជាប្រចាំជាក្លឹបសិក្សា/សមាគមវិជ្ជាជីវៈតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស សម្រាប់ជួយផ្នែកបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជា ធ្វើការស្រាវជ្រាវ ដឹកនាំសន្និសីទវិជ្ជាជីវៈ ជួយបោះពុម្ពស្នាដៃ មេរៀនបទពិសោធល្អៗ។ល។
- បង្កើតក្រុមបច្ចេកទេសក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលបានទទួលស្គាល់សម្រាប់ចុះជួយតាមមុខវិជ្ជានិងប្រជុំបច្ចេក-

ទេសតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសឱ្យបានទៀងទាត់

ទី៦-ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន

- រៀបចំស្តង់ដារនាយកសាលា សៀវភៅណែនាំការគ្រប់គ្រងសាលារៀន
- បណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា តាមស្តង់ដារនាយកសាលា ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់នារី
- បង្កើតក្រុមប្រឹក្សា/សមាគមនាយកសាលា បង្កើតយន្តការពង្រឹងការគាំទ្រនាយកសាលាជាដើម
- ការពារនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិគ្រូបង្រៀន ដោយធានាថាគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ទទួលបាននូវភាពយុត្តិធម៌ដូចគ្នាតាមរយៈការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលមានតម្លាភាព
- កែលម្អលក្ខខណ្ឌជ្រើសរើសបណ្តុះបណ្តាល បំពេញការងារ និងផលប្រយោជន៍គ្រូឧទ្ទេសនិងគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សា

ទី៧-ពង្រឹងប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ

- កែលម្អទិន្នន័យក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានគ្រូបង្រៀន
- រៀបចំយន្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងារគ្រូបង្រៀនដោយផ្តោតលើស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និយាមប្រើប្រាស់ លក្ខណសម្បត្តិ និងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- ពង្រឹងការពិនិត្យតាមដាននៅនឹងកន្លែង តាមរយៈការធ្វើអធិការកិច្ចការផ្តល់សិទ្ធិពេញលេញដល់នាយកសាលាក្នុងការផ្តល់មតិត្រឡប់ដល់គ្រូបង្រៀន
- ពង្រីកវិសាលភាពនិងសមត្ថភាពនៃការងារអធិការកិច្ច និងយកព័ត៌មានត្រឡប់ពីគ្រូបង្រៀន ដើម្បីកែលម្អគោលនយោបាយពាក់-ព័ន្ធនឹងវិស័យអប់រំ (រៀបចំការអង្កេតជារៀងរាល់ឆ្នាំដើម្បីតាមដានទស្សនៈរបស់គ្រូ លក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ កម្មវិធីលើកទឹកចិត្ត)

- កំណត់សិទ្ធិគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចលើការគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍអង្គភាព

សសរស្តម្ភទី២- ការធ្វើអធិការកិច្ច

- អនុមតិនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តបញ្ញត្តិជានាគុណភាពអប់រំកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា និងអប់រំចំណេះទូទៅ
- រៀបចំឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើអធិការកិច្ច សៀវភៅជំនួយស្មារតីអធិការកិច្ច និង ទម្រង់របាយការណ៍អធិការកិច្ច
- បំប៉នសមត្ថភាពអធិការអប់រំដែលមានស្រាប់ និងបណ្ដុះបណ្ដាលអធិការអប់រំថ្មី
- បំប៉នមន្ត្រីដែលមិនមែនជាអធិការអប់រំដែលកំពុងបម្រើការនៅតាមការិយាល័យ អធិការកិច្ច នៅតាមរាជធានី ខេត្ត និងនាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ
- អនុមតិនិងដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រកាសស្ដីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតំបន់អធិការកិច្ចអប់រំ រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធអធិការកិច្ចនៅតាមតំបន់
- បំប៉ននាយកវិទ្យាល័យអំពីនីតិវិធី និងដំណើរការអធិការកិច្ចអប់រំនៅតាមរាជធានី ខេត្ត
- ពង្រឹងការងារអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀន ការតាមដានត្រួត-ពិនិត្យការអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំ

សសរស្តម្ភទី៣–វង្វាយតម្លៃសិក្សា

- រៀបចំក្របខ័ណ្ឌវង្វាយតម្លៃសិក្សា (ការវាយតម្លៃក្នុងថ្នាក់ ការប្រឡងវង្វាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ) និងការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំ (ACC)

- ការពង្រឹងការប្រឡងគ្រប់ប្រភេទ ៖ បន្តកំណែទម្រង់ប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សា ក្រោមពាក្យស្លោក «អ្នកចេះជាប់»
- ការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ ៖ ការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិថ្នាក់ទី៣ ថ្នាក់ទី៦ ថ្នាក់ទី៨ លើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យា ពង្រឹងកម្មវិធីអំណាន និងគណិតវិទ្យា ពិសេសនៅថ្នាក់ទី១ ទី២ និងទី៣ អនុវត្តការសរសេរតាមអាន និងជំរុញឱ្យមានការវាយតម្លៃ និងប្រើប្រាស់លទ្ធផលដែលរកឃើញ
- ការធ្វើតេស្តថ្នាក់តំបន់ និងអន្តរជាតិ ៖ ការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់តំបន់ Primary learning matrix (SEA-PLM) និងអន្តរជាតិ PISA
- ប្រើប្រាស់លទ្ធផលសិក្សានៃការវាយតម្លៃសិក្សារបស់សិស្ស ដើម្បីពង្រឹងគុណភាពសិក្សា
- ជំរុញការអភិវឌ្ឍសកម្មភាពអប់រំក្នុងសមាសភាគទាំង៥ និងកម្មវិធីសាលាកុមារមេត្រី ជាពិសេស សកម្មភាពរៀននិងបង្រៀន ដែលជាគ្រឹះនៃគុណភាពអប់រំ ដោយផ្សារភ្ជាប់នឹងជីវិតសហគមន៍

សសរស្តម្ភទី២–ការកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា និងបរិស្ថានសិក្សា ៖
- អនុមតិនិងផ្សព្វផ្សាយក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅនិងអប់រំបច្ចេកទេស
- អនុម័តនិងផ្សព្វផ្សាយសេចក្តីណែនាំការបង្រៀនប្រវត្តិវិទ្យា និងអក្សរសិល្ប៍ នៅមធ្យមសិក្សា
- អនុមតិកម្មវិធីអប់រំមាតាបិតា
- អនុមតិឯកសារទស្សនាទានស្តីពីការបង្រៀនពេញ១ថ្ងៃ
- អនុមតិនិងផ្សព្វផ្សាយឱ្យប្រើប្រាស់គោលការណ៍ណែនាំអនុវត្តលក្ខខណ្ឌអប្បបរមា ស្តីពីទឹកស្អាត និងអនាម័យនៅតាមសាលារៀន
- អនុមតិ និងអនុវត្តសេចក្តីណែនាំស្តីពីចលនាប្រឡងប្រណាំង

សាលារៀនស្អាត

- ផ្សព្វផ្សាយការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពី ចរាចរណ៍ផ្លូវគោក
- បំពាក់ឧបករណ៍អ៊ីនធឺណែត នៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សា ២២៤
- ជួសជុល និងកែលម្អមណ្ឌលប្រឡងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ
- ដាក់ឱ្យដំណើរការសាលារៀនជំនាន់ថ្មីចំនួន១១
- សាងសង់អគារសិក្សាមត្តេយ្យសិក្សាសហគមន៍ សាលាមត្តេយ្យសិក្សាធនធាន សាលាបឋមសិក្សា ផ្ទះគ្រូស្នាក់នៅ និងអគារការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក នៅតាមបណ្តាខេត្ត
- ផ្តត់ផ្គង់សម្ភារបរិក្ខារស្តង់ដារអប្បបរមាការងាររដ្ឋបាលសាលារៀនដល់វិទ្យាល័យមួយចំនួន ក្នុងខេត្តចំនួន១១
- បញ្ចូលទស្សនាទានស្តីពីសមាហរណកម្មអាស៊ាន និងនិន្នាការថ្មីៗនៃការអប់រំប្រកបដោយនិរន្តរភាព ក្នុងកម្មវិធីសិក្សា
- ជំរុញការអនុវត្ត ការប្រើប្រាស់បណ្ណាល័យ បន្ទប់ពិសោធន៍ បន្ទប់ប្រពៃណី រោងជាង គេហវិជ្ជា សកម្មភាពកីឡា សិល្បៈ ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា
- ពង្រឹងការអនុវត្តកម្មវិធីភាសាបរទេស និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន
- ពង្រឹងការបង្រៀនច្បាប់ចរាចរណ៍ ការអប់រំសីលធម៌ ស្មារតីសង្គម ទប់ស្កាត់គ្រឿងញៀន និងអំពើអបាយមុខផ្សេងៗ ដោយសហការជាមួយមជ្ឈដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ
- យកចិត្តទុកដាក់អភិវឌ្ឍនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ សម្ភារូបវ័ន្ត មធ្យោបាយសិក្សា និងបរិស្ថានសាលាឱ្យបានល្អប្រសើរ ជាពិសេសរៀបចំស្តង់ដារសាលាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា និងបន្តសាងសង់ និងជួសជុលអគារសិក្សា ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការប្រើប្រាស់
- គណៈកម្មការជំនាញពិនិត្យឡើងវិញនូវសៀវភៅសិក្សាគោល និង

កម្មវិធីសិក្សាលើមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រ ប្រវត្តិវិទ្យា និង អក្សរសាស្ត្រខ្មែរ ដោយប្រើប្រាស់ថវិកាស្រាវជ្រាវ
- អនុមតិកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតនិងស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សា
- រៀបចំនិងផ្សព្វផ្សាយឯកសារណែនាំស្តីពីការរៀន និងការបង្រៀន មុខវិជ្ជា STEM និងបន្តរៀបចំមហោស្រពនិងពិព័រណ៍ STEM
- ពង្រឹងវិធីសាស្ត្រអំណាន និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនលេខនព្វន្តនៅសាលាបឋមសិក្សា និងពង្រឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀននៅតាមគ្រឹះស្ថានមធ្យមសិក្សា
- បណ្តុះទម្លាប់អាននៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងនៅក្នុងបណ្ណាល័យ ការប្រារព្ធទិវាជាតិអំណាន និងការកែលម្អបណ្ណាល័យនៅតាមគ្រឹះ-ស្ថានសិក្សា
- សាងសង់ជំនួសនិងជួសជុលអគារសិក្សាទ្រុឌទ្រោម រៀបចំទឹកស្អាត កន្លែងលាងដៃ និងបង្គន់អនាម័យ (ចំនួន២២៧សាលាក្នុង ២៥ រាជធានីខេត្ត) និងសាងសង់បន្ទប់ពិសោធវិទ្យាសាស្ត្រ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ
- អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបង្កើនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនិងសាលាមធ្យមសិក្សាគំរូ

សសរស្តម្ភទី៥–កំណែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា ៖
- ពង្រឹងយន្តការធានាគុណភាពអប់រំនៅឧត្តមសិក្សាដោយរៀបចំប្រព័ន្ធវាយតម្លៃគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុងឱ្យមានសង្គតិភាពជាមួយប្រព័ន្ធវាយតម្លៃគុណភាពពីខាងក្រៅ និងតាមរយៈការលើកកម្ពស់ស្វ័យភាព និងគណនេយ្យភាពនៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ការជំរុញសកម្មភាពប្រកួតប្រជែង និងស្រាវជ្រាវនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

- រៀបចំផែនការសកម្មភាព ដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាតជំនាញរវាងនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សា និងតម្រូវការទីផ្សារការងារ
- កែលម្អនីតិវិធី និងដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំលើគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា
- បង្កើតកម្មវិធីស្រាវជ្រាវ ដោយផ្តោតលើការរៀបចំឯកសារសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលគ្រូ វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងនិន្នាការថ្មីៗក្នុងវិស័យអប់រំ
- អនុមតិផែនការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សក្នុងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ អភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្មកម្ពុជា
- អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យព័ត៌មានវិទ្យាឧត្តមសិក្សា
- សេចក្តីណែនាំស្តីពីការធានាគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុងកម្រិតកម្មវិធីសម្រាប់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា
- ប្រកាសស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការវិទ្យាសាស្ត្រកម្ពុជាសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ និងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត និងការបង្កើតសាលាថ្នាក់បណ្ឌិត
- ស្តង់ដារទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំកម្រិតបណ្ឌិត
- ដំណើរការសាកលវិទ្យាល័យ ហេង សំរិន ត្បូងឃ្មុំ វិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកំពង់ឈើទាល និងវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកំពង់ស្ពឺ
- ពង្រឹងនិងពង្រីកការសិក្សាមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ និងវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាកម្ពុជា
- បង្កើតគណៈកម្មាធិការវិទ្យាសាស្ត្រកម្ពុជាសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនិងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បណ្ឌិត និងបង្កើតសាលាថ្នាក់បណ្ឌិត
- អនុមតិគោលនយោបាយ ស្តីពីអភិបាលកិច្ច និងហិរញ្ញប្បទានឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជា

- អនុមតិផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ និងក្រោយឆ្នាំ២០៣០
- រៀបចំផែនការសកម្មភាពឧត្តមសិក្សា២០១៨-២០២២ ដំណាក់កាលទី១នៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ឧត្តមសិក្សានៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ និងក្រោយឆ្នាំ២០៣០
- រៀបចំសៀវភៅណែនាំ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វ័យភាពសាធារណៈ
- រៀបចំសៀវភៅណែនាំ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- រៀបចំព្រះរាជក្រឹត្យ ស្តីពីគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វ័យភាពសាធារណៈ
- រៀបចំវិបស្សនាក្រុមប្រឹក្សាសាកលវិទ្យាធិការដោយផ្តោតលើការរៀបចំឡើងវិញឋានៈសាស្ត្រាចារ្យ ការកសាងនិងលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ និងស្វ័យភាពឧត្តមសិក្សា។
- បន្តធ្វើការវាយតម្លៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងអនុមតិស្តង់ដារជាតិសម្រាប់ការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំឧត្តមសិក្សា មានស្តង់ដារ ៩ និងសូចនាករ៧៣ ៖

    ស្តង់ដារ១ ៖ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និង គោលដៅ (មានសូចនាករចំនួន៣)

    ស្តង់ដារ២ ៖ អភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រង(មានសូចនាករចំនួន៦)

    ស្តង់ដារ៣ ៖ បុគ្គលិកអប់រំ (មានសូចនាករ ចំនួន១១)

    ស្តង់ដារ៤ ៖ កម្មវិធីអប់រំ(មានសូចនាករចំនួន៧)

    ស្តង់ដារ៥ ៖ សេវានិស្សិត(មានសូចនាករចំនួន១៣)

    ស្តង់ដារ៦ ៖ ធនធានសិក្សា(មានសូចនាករចំនួន១៤)

    ស្តង់ដារ៧ ៖ ធនធានរូបវន្ត(មានសូចនាករចំនួន៦)

    ស្តង់ដារ៨ ៖ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ(មានសូចនាករចំនួន៧)

ស្តង់ដារ៩ ៖ ការធានាគុណភាពផ្ទៃក្នុង(មានសូចនាករចំនួន ៦)

២.៣ ក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាននៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ

ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៧ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំចាប់ផ្តើមផ្តោតលើការជំរុញកំណែទម្រង់ឱ្យបានដល់សាលារៀន និងថ្នាក់រៀន ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុមតិលើឯកសារទស្សនាទានស្តីពីការគ្រប់-គ្រងតាមសាលារៀន ដោយផ្តោតលើសមាសភាគទាំង៤នៃការគ្រប់គ្រងអប់រំ ៖

(១) កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងទូទៅនិងរដ្ឋបាល

(២) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសិក្សា

(៣) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និង

(៤) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៧ និង២០១៨ ការសិក្សាមួយត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងទម្រង់ជានិក្ខេបបទថ្នាក់បណ្ឌិតស្តីពី «កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំនៅកម្ពុជា ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព សម្រាប់សតវត្សរ៍ទី២១»។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីកែលម្អបន្ថែមទៀតនូវយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់អប់រំ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានធ្វើឡើង តាមរយៈការស្ទង់មតិដើម្បីពិនិត្យ មើលលើការកសាងផែនការ ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃ លើសមាសភាគទាំង៤នៃការគ្រប់-គ្រងអប់រំ ដូចជា ៖ (១) កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងទូទៅនិងរដ្ឋបាល (២) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសិក្សា (៣) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និង (៤) ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងសិក្សាអំពីការរួមចំណែករបស់សមាសភាគទាំងនេះ ក្នុងការលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព សម្រាប់សតវត្សរ៍ទី២១។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះគឺ ៖ (1) សិក្សាអំពីក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាននៃយុទ្ធសាស្ត្រ គ្រប់គ្រងអប់រំនិងភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព (2) សិក្សាអំពីស្ថានភាពនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្ននិងពេលអនាគត ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពនៅកម្ពុជា (3) កំណត់អាទិភាពក្នុងកំណែទម្រង់ការគ្រប់-គ្រងអប់រំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពនៅកម្ពុជា និង (4) បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពនៅកម្ពុជា។

ការពិភាក្សា និងអនុសាសន៍ដែលមាននៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ អាចសង្ខេបបានដូចខាងក្រោម ៖

២.៣.១ ក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាននៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំនិងភាពជាពលរដ្ឋ

ការស្រាវជ្រាវនេះបានពិនិត្យឡើងវិញនូវទស្សនាទាន ទ្រឹស្តី និងការស្រាវជ្រាវកន្លងមក ទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងអប់រំ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ និងការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីកំណត់បាននូវក្រប-ខ័ណ្ឌទស្សនាទាននៃយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព។ ក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាននៃការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានបញ្ជាក់បន្ថែមដោយអ្នកជំនាញអប់រំ៥នាក់។ ក្នុងការសិក្សានេះ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ រួមមានសមាសភាគសំខាន់បួន ៖

(1) *កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងទូទៅ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល* ៖ (i) គោលនយោបាយអប់រំ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ (ii) ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (iii) ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

(2) ***កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសិក្សា*** ៖ (i) ការបញ្ចូលការអប់រំពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពក្នុងកម្មវិធីសិក្សានិងសៀវភៅសិក្សាគោល (ii) ការកែលម្អការរៀននិងបង្រៀន ដោយផ្ដោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន (iii) ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងអធិការកិច្ចសាលារៀន។

(3) ***កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ*** ៖ (i) ការវិភាជថវិកាឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំ (ii) ស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុនិងគណនេយ្យភាពសាលារៀន (iii) សវនកម្មថវិកាអប់រំ។

(4) ***កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក*** ៖ (i) ការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (ii) ការងារវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន និង (iii) ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។

គោលបំណងនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ គឺអភិវឌ្ឍសិស្សប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ និងមានលក្ខណសម្បត្តិដូចខាងក្រោម ៖

ក. ភាពជាពលរដ្ឋកម្ពុជាប្រកបដោយគុណភាព ៖

- *(i) ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច (ក) ចំណេះដឹងនិងជំនាញរឹង (ខ) ជំនាញទន់និងបំណិនជីវិត*
- *(ii) សង្គម-នយោបាយ (ក) ការគោរពច្បាប់និងសណ្ដាប់ធ្នាប់សង្គម (ខ) ការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព (គ) ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនយោបាយ និង*

ខ. ភាពជាពលរដ្ឋសកលប្រកបដោយគុណភាព ៖

- *(i) ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច (ក) ការយល់ដឹងពីបញ្ហាសកលលោក (ខ) ការគោរពចំពោះភាពខុសគ្នានិងតម្លៃមនុស្ស*
- *(ii) ផ្នែកសង្គម-នយោបាយ (ក) ការធ្វើឱ្យពិភពលោកប្រសើរជាងមុន (ខ) ការទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពរបស់ខ្លួន។*

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

២.៣.២ ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននិងអនាគតនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ

(1) ការវិភាគលើបរិយាកាសផ្ទៃក្នុង

(1.1) *ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំជារួម ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋដែលមានគុណភាពស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម (mean=3.13; S.D=0.61) និងទិដ្ឋភាពនីមួយៗនៃសមាសភាគទាំង ៤ នៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ (ការគ្រប់គ្រងទូទៅនិងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសិក្សា ការគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុ និងការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក)។*

លទ្ធផលនេះបង្ហាញថា កំណែទម្រង់អប់រំពីលើចុះក្រោមគឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ។ Fullan (2007) បានសន្និដ្ឋានថា ការផ្លាស់ប្តូរតាមរូបភាពពីលើចុះក្រោមមិនដំណើរការទេ ខណៈដែលការផ្លាស់ប្តូរ ពីក្រោមឡើងលើក៏បរាជ័យផងដែរ ឬក៏ច្រើនតែមិនបានភ្ជាប់ទៅរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ គាត់បានបង្ហាញថា មូលហេតុចម្បងដែលការផ្លាស់ប្តូរមិនអាចទៅរួច ដោយសារតែគ្រូបង្រៀនមិនអាច ទ្រទ្រង់ការផ្លាស់ប្តូរបានទេ ប្រសិនបើគាត់កំពុងធ្វើការនៅក្នុងសាលារៀនដែលមានវប្បធម៌អវិជ្ជមាន។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ សាលារៀនមួយមិនអាចអនុវត្តកំណែទម្រង់អប់រំបានទេ ប្រសិនបើស្រុកមិនបានជួយដល់សាលារៀន ហើយស្រុកក៏មិនអាចអនុត្តកំណែទម្រង់បានដែរ បើសិនខេត្ត មិនជួយទ្រទ្រង់ដល់កំណែទម្រង់។

ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើកំណែទម្រង់ដែលមានរូបភាពជាប្រព័ន្ធទាំងមូល និងមាននិរន្តរភាព នៅគ្រប់កម្រិត នៅកម្រិតសាលារៀននិងសហគមន៍ នៅកម្រិតស្រុកនិងថ្នាក់ជាតិ (Fullan, 2005)។

Fullan (2007) បានបន្ថែមទៀតថា ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំតម្រូវឱ្យមាន ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដូចជា ៖ (1) ការប្រើប្រាស់សម្ភារថ្មីឬកែលម្អ (ធនធានបង្រៀន ដូចជាកម្មវិធីសិក្សា និងបច្ចេកវិទ្យា) (2) លទ្ធភាពអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ (ដូចជាយុទ្ធ-

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

សាស្ត្រ ឬសកម្មភាពបង្រៀនថ្មី) និង (3) លទ្ធភាពផ្លាស់ប្ដូរជំនឿ (ដូចជាការសន្និដ្ឋាននិងទ្រឹស្ដីបែបគរុកោសល្យ ដែលផ្អែកលើគោលនយោបាយ ឬកម្មវិធីថ្មីៗ)។

ការវិភាគតាមបែបប្រៀបធៀបប្រទេសអំពីការធ្វើតេស្តអន្តរជាតិនានាដូចជា PISA និង TIMSS ក៏បានបញ្ជាក់ជាមួយ Fullan (ឆ្នាំ 2007) បានបង្ហាញថា សិទ្ធិអំណាចក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងគណនេយ្យភាពកាន់តែច្រើនជាងមុន នឹងនាំទៅរកលទ្ធផលសិក្សាកាន់តែប្រសើរ (Fuchs and Woessmann 2007; Bruns et al. 2011)។ ក្នុងបរិបទកម្ពុជា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គួរផ្ដោតលើការកែទម្រង់កម្រិតសាលារៀន តាមរយៈការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។

ការវិភាគលើសមាសភាគនីមួយៗនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ បានបង្ហាញថា កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកមានតម្លៃមធ្យមខ្ពស់ជាងគេ (mean=3.19; S.D=0.66) កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំមានតម្លៃមធ្យមទាបជាងគេ (mean=3.04; S.D= 0.69)។ លទ្ធផលនេះអាចបង្ហាញថាការអនុវត្តកំណែទម្រង់អប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ ដោយប្រើប្រាស់គោលវិធីពីលើចុះក្រោមមានភាពងាយស្រួល ប៉ុន្តែការធ្វើកំណែទម្រង់ប្រកបដោយនិរន្តរភាពតាមគោលវិធីពីក្រោមឡើងលើ នៅតាមសាលារៀនជាង១ម៉ឺនកន្លែង ដោយមិនមានការសម្របសម្រួលត្រឹមត្រូវ ពិតជាមាន ការលំបាក។

នៅឆ្នាំ២០១៥ ក្រសួងបានអនុមតិផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ដែលមានគោលបំណងបង្កើនគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀន វិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន បង្កើនការលើកទឹកចិត្តគ្រូ និងផ្ដល់ការគាំទ្រដល់អាជីពបង្រៀន។ ចាប់តាំងពីពេលនោះ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ២ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីដំឡើងការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន ១២ + ២ ទៅជាកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ សម្រាប់គ្រូបឋមសិក្សា និងគ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។ វិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនតាមប្រព័ន្ធពន្លឿន ត្រូវបានអនុវត្តនៅឆ្នាំ២០១៦ និង

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣មក ប្រាក់បៀវត្សរ៍ប្រចាំខែរបស់គ្រូបង្រៀន កើនឡើងជិតបីដង ដូចគ្នានឹងការកើនឡើងថវិកាអប់រំជិតបីដងផងដែរ។

ទោះជាយ៉ាងណា ការសិក្សាអន្តរជាតិនិងក្នុងប្រទេសបានបង្ហាញថា ការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀនប្រហែលជាមិនបាននាំឱ្យលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រសើរឡើងនោះទេ ប្រសិនបើការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមិនបានធ្វើដោយដិតដល់ ហើយអ្នកស្រាវជ្រាវបានមើលឃើញពីកម្រិតទំនាក់ទំនងខ្សោយ រវាងការចំណាយនិងលទ្ធផលនៃការអប់រំ (Bruns et al., 201: Making Services Work for Poor People. Washington, D.C: World Bank)។

លើសពីនេះ ចំណុចខ្សោយនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុដោយសារថវិកាអប់រំ និងគោលនយោបាយអប់រំមានទំនាក់ទំនងខ្សោយ កង្វះស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុនិងគណនេយ្យភាពនៅកម្រិតសាលារៀន និងសមត្ថភាពសវនកម្មហិរញ្ញវត្ថុនៅមានកម្រិត។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៤-២០១៨ បានកំណត់សូចនាករស្នូលប្រកបដោយមហិច្ឆតា។ ផែនការនេះមិនត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីបែងចែកថវិកាអប់រំទៅតាមអនុវិស័យនោះទេ។ ការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផលទើបតែត្រូវបានយកមកអនុវត្ត។ ការស្រាវជ្រាវរបស់ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអ៊ែត (SIDA) បានសង្កត់ធ្ងន់ថា ការវាយតម្លៃក្នុងវិស័យអប់រំមិនបានផ្តោតលើលទ្ធផលនិងមានទំនោរអនុវត្តតាមគំរូការវិភាគស្ថានភាព (Henny Andersen, Steve Packer and Michael Ratcliffe (2008). Policy Guidance and Results-Baed Mangament of Sida's Education Support)។

ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ថវិកាអប់រំទៅនឹងគោលនយោបាយចាំបាច់ត្រូវបង្កើនការសម្របសម្រួល និងការត្រួតពិនិត្យសូចនាករទាក់ទងនឹងការអប់រំ ដូចជាសូចនាករធាតុចូល (វាស់វែងធនធាន ហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងនិយតកម្ម ធៀបទៅនឹងចំណាយសម្រាប់ការអប់រំ ចំនួនបន្ទប់រៀនដែលមាន) សូចនាករធាតុចេញ (វាស់វែងលទ្ធផល រយៈពេលខ្លីនិងជាក់លាក់

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

នៃវិធានការ និងធនធានដែលបានប្រើប្រាស់ ដូចជាចំនួនសាលារៀនដែលបានសាងសង់ចំនួនគ្រូដែលបានបណ្តុះបណ្តាល) សូចនាករផលសម្រេច (វាស់វែងលទ្ធផលរយៈពេលមធ្យម ឬលទ្ធផលវាស់នៅកម្រិតអ្នកទទួលផលដូចជាការចូលរៀន ការបញ្ចប់ការសិក្សា និងលទ្ធផលសិក្សា) និងសូចនាករផលប៉ះពាល់ (វាស់វែងលទ្ធផលរយៈពេលវែងនិងលម្អិត ដូចជាអត្រាអក្ខរកម្ម ភាគរយប្រជាជនមានការអប់រំនៅត្រឹមបឋមសិក្សានិងមធ្យមសិក្សា)។ កម្រិតទាំង៤នៃការពិនិត្យតាមដាន រួមមាន ធាតុចូល ធាតុចេញ ផលសម្រេច និងផលប៉ះពាល់ គួរតែត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយគ្នានិងធ្វើឱ្យច្បាស់លាស់ ហើយគួរត្រូវបានប្រើជាមគ្គុទេសក៍សម្រាប់ការសម្រេចចិត្តនិងការបង្កើតគោលនយោបាយ។

ដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំចាំបាច់ត្រូវពង្រឹងគណនេយ្យភាពនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ខេត្ត និងសាលារៀន។ Bruns et al. (2011) បានស្នើថា កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំផ្តោតលើទិដ្ឋភាព៣ នៃកំណែទម្រង់ដែលរួមមាន ៖ (1) ព័ត៌មានសម្រាប់គណនេយ្យភាព៖ ការបង្កើតនិង ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីធាតុចូល ធាតុចេញ និងផលសម្រេច (2) ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ៖ វិមជ្ឈការនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅសាលារៀនផ្តល់ស្វ័យភាពដល់ភ្នាក់ងារនៅសាលារៀន និង (3) និងការលើកទឹកចិត្តគ្រូ ៖ គោលនយោបាយដែលភ្ជាប់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ទៅនឹងការបំពេញការងារ។

(1.2) ការវិភាគលើបរិយាកាសផ្ទៃក្នុងបង្ហាញថា ស្ថានភាពនាពេលអនាគតនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំជារួម សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព រួមទាំងទិដ្ឋភាពនីមួយៗនៃការគ្រប់គ្រងអប់រំស្ថិតក្នុងកម្រិតខ្ពស់ (mean=4.28; S.D=0.53)។ ការរកឃើញបានបញ្ជាក់ថា គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ចង់ឱ្យអ្នកសិក្សាកម្ពុជាទទួលបានភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពនិងជាសកល។ទស្សនាទាននៃភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពរួមបញ្ចូលទាំងចំណេះដឹង ជំនាញទន់

និងជំនាញរឹង ឥរិយាបថ ការប្ដេជ្ញាចិត្ត និងសកម្មភាព ដើម្បីធានាបាននូវពិភពលោក ដែលមានសមធម៌ និងល្អប្រសើរ។ ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពក៏ស្របគ្នា ជាមួយនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពផងដែរ។

វត្ថុបំណងនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ស្ដីពីការអប់រំ គឺ ធានាការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព បរិយាបន្ន និងសមធម៌ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ឱកាស ទទួលបានការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ ការអប់រំ គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃគោលដៅដទៃទៀត ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ដល់ហិរញ្ញប្បទានសាធារណៈដល់សេវាកម្មជាមូលដ្ឋាន និងគោលនយោបាយ ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ ដែលធានានូវឱកាសអប់រំនិងសមាហរណ-កម្មជាមួយនឹងវត្ថុបំណងផ្សេងៗទៀត (ដូចជា ភាពជាពលរដ្ឋសកល ការឆ្លើយតបនឹងវិបត្តិចំណេះដឹងផ្នែកបរិស្ថាន) ទៅក្នុងគោលនយោបាយអប់រំនិងកម្មវិធីសិក្សាជាតិ។ គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពផ្ដោតលើការសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈកម្មវិធីសិក្សានិងការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន ដូចជាខ្លឹមសារបង្រៀននិងរៀន គរុកោសល្យ សម្ភារសិក្សានិងការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ ក្របខ័ណ្ឌវាយតម្លៃ ក៏ដូចជាការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀននិងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។ កម្មវិធីសិក្សាដែលមានលក្ខណៈទូលំ-ទូលាយនិងស៊ីជម្រៅតម្រូវឱ្យមានការសម្របសម្រួលគ្នារវាងខ្លឹមសារកម្មវិធីសិក្សា វាយតម្លៃ ការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាការដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ទ្រឹស្ដីអប់រំបានបង្ហាញថា «ស្នូលបច្ចេកទេស» នៃការអប់រំស្ថិតនៅលើថ្នាក់រៀននីមួយៗ។ «ស្នូលបច្ចេកទេស» រួមបញ្ចូលទាំង ការសម្រេចចិត្តអំពីអ្វីនិងរបៀបដែលមុខវិជ្ជាគួរត្រូវបានបង្រៀនអ្វីដែលសិស្សគួរត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងរៀន របៀបរៀបចំសិស្សជាក្រុមនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងអ្វីដែលពួកគេត្រូវមានដើម្បីបង្ហាញពីចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ និងរបៀបដែលការរៀនសូត្ររបស់ពួកគេគួរត្រូវបាន វាយតម្លៃ (Elmore , R. ,

2014)។ ចំណុចនេះមានន័យថា គ្រូបង្រៀនគួរតែជាស្នូលនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព។ លើសពីនេះទៀត ការបង្រៀននិងការរៀនត្រូវការបែងចែកការទទួលខុសត្រូវ សម្រាប់អ្នកមានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងអង្គភាពផងដែរ។

កំណែទម្រង់សាលារៀនតម្រូវឱ្យពិនិត្យឡើងវិញ នូវវប្បធម៌របស់សាលារៀន ពោលគឺតម្លៃ និងគោលដៅរួមនៃការកែលម្អការបង្រៀន។ ដូច្នេះកិច្ចសហការរវាងនាយកជាមួយគ្រូបង្រៀន មានផលប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន លុះត្រាតែវាត្រូវបានភ្ជាប់ទៅនឹង សកម្មភាពដែលផ្តោតលើគោលបំណងរបស់សាលា។ គេបានលើកឡើងថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀននឹងមានឥទ្ធិពលលើការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀននិងសហគមន៍ លុះណាតែកត្តាទាំងនេះត្រូវបានភ្ជាប់ទៅនឹងបញ្ហាទាក់ទងនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនិងរយៈពេលខ្លី (Elmore, 2014)។ ចំណុចនេះមានន័យថា ការលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព ទាមទារឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាមូលដ្ឋានលើរបៀបរបបដែលសាលារៀនសាធារណៈនិងប្រព័ន្ធអប់រំត្រូវបានរៀបចំ និងរបៀបរបបក្នុងការដឹកនាំ។

សំខាន់ជាងនេះទៀត វិធានក្នុងការបង្រៀនជំនាញទន់ នៅតែជារបៀបវារៈដដែលៗដែលញែកជាញឹកញយក្នុងចំណោមអ្នកអប់រំ។ ជំនាញទន់ដែលមានសារៈសំខាន់បំផុតគឺ ការស្តាប់ ការនិយាយ ការត្រិះរិះពិចារណា ការអាន ការពិនិត្យតាមដាន ការសម្របសម្រួល ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា ការយល់ដឹងអំពីសង្គម ការវិនិច្ឆ័យនិងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការតម្រង់ទិស សេវាកម្ម ការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ ការសរសេរ និងការរៀនសូត្រយ៉ាងសកម្ម។ ទោះបីជារបាយការណ៍មួយចំនួនបានផ្តល់នូវវិធីសាស្ត្រដើម្បីបញ្ចូលជំនាញទន់ទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សា ក៏នៅមានដែនកំណត់មួយចំនួននៅក្នុងការស្រាវជ្រាវដែលអាចរកបាន (Hanover Research, 2014, Incor-

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

porating Soft Skills into the K-12 Curriculum)។ ជារួម ការលើកកម្ពស់ភាពជា ពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព តម្រូវឱ្យមានការពិនិត្យឡើងវិញនូវកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីបញ្ចូលនូវទស្សនាទានថ្មីស្តីពីភាពជាពលរដ្ឋកម្រិតជាតិនិងជាសកល។

ដើម្បីសាកល្បងក្របខ័ណ្ឌកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ ឆ្ពោះទៅពង្រឹងភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានសម្រេចចិត្តបង្កើតសាលារៀនជំនាន់ថ្មី នៅវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ ដោយប្រើគំរូ «សាលារៀនក្នុងសាលារៀន»។ គោលបំណងរបស់សាលារៀនជំនាន់ថ្មី គឺដើម្បីអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំនៅក្នុងសមាសភាគទាំងបួន ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំឱ្យប្រសើរឡើង កែលម្អអភិបាលកិច្ចសាលារៀន និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងប្រព័ន្ធសាលារៀនសាធារណៈ។ សមាសធាតុសំខាន់មួយនៃគំរូសាលារៀនជំនាន់ថ្មី គឺការបង្កើតម៉ូដែលគ្រប់គ្រងចម្រុះ ដែលការគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចពិតប្រាកដក្នុងការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ចនិងយន្តការថ្មី ដែលស្របនឹងគោលបំណង។ គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងទូទៅថ្នាក់ជាតិដឹកនាំដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អង្គការ KAPE ដែលជាអង្គការក្នុងស្រុកមួយ ដែលផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តគម្រោង។

ម៉ូដែលសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានផ្តល់នូវសេរីភាពនិងស្វ័យភាពកាន់តែទូលំទូលាយជាងមុន ក្នុងរូបភាពជាការសាកល្បងអំពីការគ្រប់គ្រងអប់រំ កម្មវិធីសិក្សា និងបរិស្ថាននៃការបង្រៀន និងរៀន។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាច ដើម្បីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀននៅគ្រប់ទិដ្ឋភាព រួមទាំងកម្មវិធីសិក្សាដែលត្រូវបង្រៀន ការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងអ្នកគ្រប់គ្រង។ សាលារៀនជំនាន់ថ្មីបង្កើតកម្មវិធីសិក្សាពិសេស ដែលមានប្រធានបទជាក់លាក់ដូចជាវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា

វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា។

ការសាកល្បងអភិបាលកិច្ចអប់រំនិងគុណភាពបែបថ្មីនេះ បានព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហាជាច្រើន ដែលសាលារៀនសាធារណៈជួបប្រទះ ដូចជាការធ្លាក់ចុះស្តង់ដារនៃការអប់រំនៅតាមសាលារៀនសាធារណៈ និងការបញ្ជូនកូនដែលមានឪពុកម្តាយធូរធារ ចេញពីសាលារៀនសាធារណៈទៅសាលារៀនឯកជន។

(2) ការវិភាគពីបរិយាកាសខាងក្រៅ

(2.1) ការវិភាគពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃបរិយាកាសខាងក្រៅ

បានបង្ហាញថាកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋ ប្រកបដោយគុណភាព និងសមាសភាគនីមួយៗនៃការគ្រប់គ្រងអប់រំគឺស្ថិតនៅកម្រិតមធ្យម (mean=3.19; S.D=0.66) ការរកឃើញបង្ហាញថា កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំតម្រូវឱ្យមានគោលនយោបាយ លម្អិតបន្ថែមទៀតនិងការផ្សព្វផ្សាយទូលំទូលាយអំពីវិធានការកំណែទម្រង់ឱ្យបានដល់គ្រប់កម្រិតនៃប្រព័ន្ធអប់រំ ផ្តល់ធនធានថវិកាបន្ថែមដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីកំណែទម្រង់ប្រកបដោយមហិច្ឆតា ការចូលរួមរបស់ឪពុកម្តាយនិងសហគមន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការបង្កើនការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដើម្បីលើកកម្ពស់ការបង្រៀននិងរៀន។ ការរកឃើញនេះក៏ស្របគ្នាជាមួយនឹងទ្រឹស្តីអប់រំផងដែរ។ Bacharach (1990) បានកត់សម្គាល់ថាយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់មួយចំនួនបានលើកស្នើអំពីផ្លាស់ប្តូរនៅកម្រិតសាលារៀន ទាំងមិនបានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនូវតម្រូវការយន្តការ មុខតំណែង និងដំណើរការគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន ខណៈពេលដែលមិនបានយកចិត្តទុកដាក់លើការងារផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀនដូចជា ចំនួនថ្ងៃសិក្សា ចំណាងជើងមុខវិជ្ជា និងការត្រួតពិនិត្យការបង្រៀន។ ការចូលរួមរបស់ឪពុកម្តាយសិស្សនិងសហគមន៍នៅក្នុងកំណែទម្រង់សាលារៀន ត្រូវ

បានគេកំណត់ថាជាគន្លឹះនៃភាពជោគជ័យនៃកម្មវិធីកំណែទម្រង់ (Bacharach, 1990, Fullan, 2007)។

Elmore (2014) បានកំណត់គោលការណ៍៥ ដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការកែលម្អសាលារៀន ៖ (1) ការកែលម្អការបង្រៀននិងការបំពេញការងារ (2) ប្រព័ន្ធមួយដែលផ្តល់តម្លៃដល់ការរៀនសូត្រជាប្រចាំជាឯកតោ និងសមូហភាព (3) ការដឹកនាំដោយការបង្ហាញពីគំរូ និងឥរិយាបថដែលតំណាងឱ្យសមូហភាព (4) កិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងចំណោមអ្នកដែលមានតួនាទីខុសៗគ្នាដែលបំពេញមុខងារផ្សេងៗ និង (5) ការអភិវឌ្ឍគុណនេយ្យភាព និងសមត្ថភាព។

លើសពីនេះទៀត កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំតម្រូវឱ្យមានធនធានថវិកាបន្ថែមទៀត ដើម្បីលើកកម្ពស់ដំណើរការបង្រៀននិងរៀន។ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំបច្ចុប្បន្ននៅកម្ពុជាត្រូវការបង្កើន កិច្ចទំនាក់ទំនងកាន់តែច្រើន ធនធានថវិកា សមត្ថភាព និងការចូលរួម ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព។

ការវិភាគលើទិដ្ឋភាពនីមួយៗនៃបរិយាកាសខាងក្រៅនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ បង្ហាញថា កត្តានយោបាយមានតម្លៃមធ្យមខ្ពស់ជាងគេ (mean=3.14; S.D=0.70)។ ចំណុចនេះពិតជាបានបង្ហាញថា កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំត្រូវបានផ្តួចផ្តើមដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ហើយបានក្លាយជាចំណុចសំខាន់នៃកម្មវិធីកំណែទម្រង់ទាំងមូល។ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ត្រូវបានបញ្ចូលនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលប្រាំឆ្នាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានឈ្មោះថា «យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣» និង «គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្មកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៥-២០២៥» ដើម្បីលើកកម្ពស់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយនិរន្តរភាពនិងបរិយាបន្នតាមរយៈការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច ពង្រឹងសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែង និងលើកកម្ពស់ផលិតភាព។ ឯកសារគោលនយោបាយទាំងនេះបានផ្តោតលើ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

កម្លាំងពលកម្មដែលមានជំនាញបច្ចេកទេសកម្រិតខ្ពស់ ការលើកកម្ពស់ការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា ដល់សិស្សានុសិស្សកម្ពុជា។ កត្តានេះក៏មានន័យផងដែរថា កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំបានទទួលការលើកទឹកចិត្តនិងគាំទ្រពីភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ជាពិសេសសាធារណជនទូទៅ។ ឆ្លើយតបចំពោះស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា ក្រសួងបានអនុមតិ គោលនយោបាយស្តីពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា នៅឆ្នាំ ២០១៦ ដោយដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រតាមគោលវិធីទូលំទូលាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យានៅក្នុងសាលារៀន។ គោលនយោបាយនេះបានទទួលស្គាល់តម្រូវការចាំបាច់ មិនត្រឹមតែការវិនិយោគទៅលើសម្ភារបរិក្ខារវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្មប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងលើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងអភិវឌ្ឍរចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ច ដែលនឹងធានាថាគ្រូបង្រៀនប្រើប្រាស់សម្ភារទាំងនោះ។ ដូច្នេះ ការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រគួរតែក្លាយទៅជាអាទិភាពជាតិសម្រាប់សតវត្សរ៍ទី២១ ដោយផ្តោតលើទស្សនវិស័យខុសៗគ្នា ដូចជាគុណភាពគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ ការប្រឡងបញ្ចប់ក្រុមសិស្ស រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា គុណភាពអប់រំ និងការបង្កើនចំនួនអ្នកជំនាញ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារ។ លើសពីនេះទៅទៀត កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ បានទទួលការគាំទ្រយ៉ាងទូលំទូលាយពីសំណាក់សាធារណជន ដោយមើលឃើញថាកំណែទម្រង់ជាការបោះជំហានដ៏សំខាន់សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរឆ្ពោះទៅប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យម។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះស្របទៅនឹងគំនិតរបស់ Fullan (2007) ដែលបានគិតថា កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំជាច្រើនត្រូវបានផ្តួចផ្តើម តាមរយៈការបង្កើតគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល និងច្បាប់ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីចលនាឆ្ពោះទៅរកគណនេយ្យភាពកាន់តែច្រើន។

Elmore (2014) បានបង្ហាញថា នយោបាយមិនមែនគ្រាន់តែជាស្នូលនៃការបង្រៀនប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែជាភាពសមហេតុផលនៃទំនុកចិត្តរវាងសាលារៀននិងសហគមន៍។ ដូច្នេះការសម្រេចចិត្តកម្រិតគោលនយោបាយគឺជានិមិត្តរូបនៃការប្រមូលនិងពង្រឹងអង្គបោះឆ្នោត។ ជាងនេះទៀត នយោបាយអាចកំណត់ការរំពឹងទុកដំបូងអំពីកម្មវិធីកំណែទម្រង់ ដែលវាអាចកំណត់ចំណុចដៅសម្រាប់ការអនុវត្តនិងការបំពេញការងារ កត្តានេះអាចជំរុញការពិភាក្សាជាសាធារណៈអំពីខ្លឹមសារនិងការបំពេញការងារនៅក្នុងសាលារៀន (Elmore, 2014)។

ទិដ្ឋភាពសេដ្ឋកិច្ច សង្គម វប្បធម៌ និងបច្ចេកវិទ្យាសុទ្ធតែមាន តម្លៃមធ្យម ទាបដូចគ្នា។ កត្តានេះគឺបណ្តាលមកពី សាលារៀនត្រូវការធនធានហិរញ្ញវត្ថុបន្ថែម ដើម្បីធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់យ៉ាងពិតប្រាកដទៅលើការបង្រៀននិងការរៀន ជាពិសេសលើការប្រើបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ដូចជាសម្ភារអប់រំ សៀវភៅអេឡិចត្រូនិច កុំព្យូទ័រនិងកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ។ ជាការពិត ក្នុងអំឡុងពេលប្រាំឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ថវិកាអប់រំកើនឡើងស្ទើរតែបីដង ប៉ុន្តែភាគរយនៃការកើនឡើងនេះផ្តោតលើការបង្កើនប្រាក់បៀវត្សរ៍គ្រូបង្រៀន ដែលបរិមាណថវិកាប្រាក់បៀវត្សរ៍ស្មើនឹង៨៧ភាគរយនៃថវិកាអប់រំ។ ការរកឃើញនេះក៏បានបង្ហាញផងដែរថា ឪពុកម្តាយនិងសហគមន៍គួរតែចូលរួមកាន់តែច្រើននៅក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ហើយវប្បធម៌សាលារៀនគួរតែត្រូវបានកែលម្អ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសតវត្សរ៍ទី២១។

(2.2) ការវិភាគពីបរិយាកាសខាងក្រៅ

បានបង្ហាញថា ស្ថានភាពពេលអនាគតរបស់កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព និងទិដ្ឋភាពនីមួយៗនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ ស្ថិតនៅកម្រិតខ្ពស់ (mean= 4.30; S.D=0.61)។ របកគំហើញនេះបញ្ជាក់ថា ការលើកកម្ពស់ភាពជាពល-

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

រដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពនៅកម្ពុជា តម្រូវឱ្យមានការគាំទ្រពីសំណាក់អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ជាពិសេសការបង្កើតគោលនយោបាយនៅកម្រិតជាតិនិងកម្រិតសាលារៀន ការបង្កើនថវិកាដំណើរការសាលារៀន ដើម្បីអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់មាតាបិតានិងសហគមន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀននិងការរៀន។

ការវិភាគលើទិដ្ឋភាពនីមួយៗនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំបង្ហាញថា កត្តានយោបាយ (mean=4.31; S.D=0.61) និងកត្តាបច្ចេកវិទ្យា (mean=4.31; S.D=0.60) មានតម្លៃមធ្យមខ្ពស់ជាងគេ។ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវបានបញ្ជាក់ថា វិស័យអប់រំនិងសាលារៀននៅកម្ពុជា ត្រូវការកសាងទំនាក់-ទំនងកាន់តែជឿជាក់និងទុកចិត្តរវាងសាលារៀននិងសហគមន៍ ព្រមទាំងការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីឪពុកម្តាយនិងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ក្នុងការត្រួតពិនិត្យសាលារៀន ក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀននិងរៀន។

តាមរយៈការរកឃើញទាំងនេះ កំណែទម្រង់សាលារៀនដែលទទួលបានជោគជ័យ ទាមទារឱ្យមានប្រព័ន្ធមួយសម្រាប់វាយតម្លៃនិងជ្រើសរើសនាយកសាលា គ្រូបង្រៀន និងអធិការអប់រំ។ យោងទៅតាម «ទ្រឹស្តី trait theories» របស់ Elmore ស្តីពីសមត្ថភាពក្នុងការបង្រៀន និង ការដឹកនាំបានលើកឡើងថាគ្រូបង្រៀនល្អ នាយកសាលារៀនល្អ និងអធិការអប់រំល្អដោយសារតែពួកគេមានគុណភាពការងារល្អ មិនត្រឹមតែអាចក្តាប់បាននូវចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេអាចធ្វើការក្នុងបរិស្ថានមួយដែលរំពឹងថា សមត្ថភាពរបស់ពួកគេ គឺស្របនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ (Elmore, 2014)។ សុភាសិតខ្មែរចែងថា ៖ «ឈើកោងធ្វើកង ឈើត្រង់ធ្វើកាំ»។

ទាក់ទងនឹងការចូលរួមរបស់ឪពុកម្តាយនិងសហគមន៍ នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការរកឃើញរបស់ការស្រាវជ្រាវនេះ ស្របទៅនឹងទ្រឹស្តីអប់រំ។ Daft and Becker (1978) ដែលបានលើកឡើងដោយ Fullan

(2007) បានរកឃើញថា ក្រុមសហគមន៍ដែលមានការអប់រំកាន់តែខ្ពស់ ជាទូទៅបានដាក់សម្ពាធលើសាលារៀនរបស់ពួកគេឱ្យងាកទៅរកគុណភាពខ្ពស់ ការផ្លាស់ប្តូរលើផ្នែកសិក្សា ខណៈដែលសហគមន៍មានការអប់រំតិចតួច មិនទំនងជាចង់ឱ្យផ្លាស់ប្តូរទេ ឬដាក់សម្ពាធលើអ្នកអប់រំ ដើម្បីផ្តួចផ្តើមការផ្លាស់ប្តូរ។ Fullan (2007) បានសន្និដ្ឋានថា ឪពុកម្តាយនិងសហគមន៍ដែលមានការអប់រំតិចតួច មិនមានទំនុកចិត្តអំពីបញ្ហាបច្ចេកទេសហើយស្ទើរតែមិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយសាលារៀន។

២.៣.៣ ចំណុចខ្លាំង ចំណុចទន់ខ្សោយ ឱកាស និងការគំរាមកំហែង របស់កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព

(1) *ការរកឃើញបានបង្ហាញថា ចំណុចខ្លាំងនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ គឺកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលមានតម្លៃ PNI ទាបជាងគេ (PNI=0.404) ដែលក្នុងនោះ ការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀន (PNI=0.421) វិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន (PNI=0.414) និងការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន (PNI=0.414)។ នៅកម្រិតអនុវត្ត សមាសភាគទាំងបីនេះមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមកនិងរួមចំណែកដោយផ្ទាល់ដល់ការលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព។ ជាការពិតគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនមានទំនាក់ទំនងជាមួយភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព។ នៅពេលដែលគ្រូបង្រៀនមានចំណេះដឹងនិងជំនាញល្អប្រសើរ ពួកគេអាច បំពេញភារកិច្ចបានល្អ។*

ទោះបីយ៉ាងណា ការស្រាវជ្រាវបានចង្អុលបង្ហាញថា គោលនយោបាយជាច្រើនមានបំណងបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននិងការបង្កើនប្រាក់បៀវត្សរ៍ គួរតែភ្ជាប់ទៅនឹងលទ្ធផលដែលចង់បាន ទោះបីជាមានអំណះអំណាងតិចតួចដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ជាមួយ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

នឹងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សក៏ដោយ (Bacharach, 1990)។ ការស្រាវជ្រាវអប់រំក៏បានចង្អុលបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃការធ្វើវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន ជាពិសេសវិធីសាស្ត្របង្រៀនក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ដូច្នេះហើយ ការវិនិយោគកាន់តែច្រើនក្នុងការបង្រៀន និងការបង្កើតប្រព័ន្ធមួយដែល សិស្សក្លាយជាអ្នកសិក្សាសកម្មត្រូវតែបង្កើតឡើង (Bacharach, 1990)។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន ការសិក្សាដែលមានលក្ខណៈអន្តរកម្មកាន់តែមានសារៈសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ជំនាញទន់និងសហគ្រិនភាព។

ក្នុងបរិបទកម្ពុជា បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗគឺ គុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិតនៅទាបនៅឡើយ។ ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននេះ (1) គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិប្រហែល៤០ ភាគរយមានសញ្ញាបត្រយ៉ាងទាបត្រឹមបរិញ្ញាបត្រ (2) គ្រូបង្រៀនភាគច្រើននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា បឋមភូមិមានសញ្ញាបត្រយ៉ាងហោចណាស់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (3) បញ្ហាប្រឈមចម្បងនៃការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនឱ្យស្របនឹងគោល-នយោបាយគ្រូបង្រៀន គឺការលើកកម្ពស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមសិក្សា។ នៅឆ្នាំ២០១៥ បុគ្គលិកអប់រំនៅបឋមសិក្សាចំនួន៣២,៦ភាគរយ មានកម្រិតអប់រំត្រឹមមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដែលភាគច្រើននៅតំបន់ជនបទនិងដាច់ស្រយាល (4) គ្រូឧទ្ទេសជាងពាក់កណ្តាលនៅសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការរាជធានី ខេត្តមានសញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រ និងប្រមាណមួយភាគបួនមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

ក្នុងអំឡុងឆ្នាំទី១ និងទី២នៃកំណែទម្រង់អប់រំ ការធ្វើវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន ការបង្រៀនបន្ថែមដល់សិស្ស មានទំនាក់ទំនងខ្លាំងជាមួយនឹងការបង្កើនចំនួនបេក្ខជនប្រឡងជាប់ការប្រឡងនៅថ្នាក់ទី១២។ ការស្រាវជ្រាវអប់រំក៏បានគាំទ្រដល់ការរកឃើញនេះដែរ។ Elmore (2014) បានសង្កត់ធ្ងន់ថា ប្រព័ន្ធគណនេយ្យភាពមិនបណ្តាលឱ្យសាលារៀនប្រសើរឡើងឡើយ ប្រព័ន្ធនេះបង្កើតលក្ខខណ្ឌនានា ដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់

សាលារៀនអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងនិងជំនាញថ្មី សម្រាប់សិស្សនិងបុគ្គលិករបស់ពួកគេ។

ជាយូរមកហើយ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅកម្ពុជាមានលក្ខណៈរាយប៉ាយ ដោយផ្ដល់ផលប៉ះពាល់តិចតួច និងមិនសូវបានធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលក្នុងការបង្រៀននិងលទ្ធផលសិក្សា។ នៅឆ្នាំ២០១៧ ក្រសួងបានអនុមតិគោលនយោបាយស្ដីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដោយផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ដូចខាងក្រោម (1) បង្កើតប្រព័ន្ធវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនជាទៀងទាត់ ដែលមានការហ្វឹកហាត់បីប្រភេទ (ក) វិក្រឹតការនៅទីងកន្លែង (b) វិក្រឹតការមិនរៀបរយ (គ) វិក្រឹតការជាប្រចាំដោយមានប្រព័ន្ធនិងកម្មវិធីត្រឹមត្រូវ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនផ្នែកចំណេះដឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មវិធីណែនាំ (2) បង្កើតប្រព័ន្ធក្រេឌីតសម្រាប់បង្រួបបង្រួមរាល់សកម្មភាពវិក្រឹតការ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណវុឌ្ឍិនិងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម (ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ការឡើងឋានៈ) (3) ពង្រឹងប្រព័ន្ធវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀននៅទីងកន្លែង ដើម្បីជួយដល់គ្រូបង្រៀនអំពីចំណេះដឹងនិងគរុកោសល្យ និង (4) បង្កើតកម្មវិធីវិក្រឹតការសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស ស្របតាមស្តង់ដារអ្នកផ្ដល់សេវាអប់រំគ្រូ (TEPS)។

ទោះជាយ៉ាងណា Elmore (2014) បានផ្ដល់នូវទស្សនៈយល់ស្របអំពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលមានប្រសិទ្ធភាព (1) ផ្ដោតលើការរៀនសូត្ររបស់សិស្សអំពីមុខវិជ្ជាស្នូលនិងជំនាញ (2) ទាញយកពីការវិភាគនៃការរៀនសូត្ររបស់សិស្សអំពីខ្លឹមសារជាក់លាក់នៅក្នុងទម្រង់ជាក់លាក់ (3) ផ្ដោតលើបញ្ហាជាក់លាក់នៃកម្មវិធីសិក្សានិងគរុកោសល្យ (4) ទាញចេញពីការស្រាវជ្រាវនិងការអនុវត្តគំរូ (5) ផ្សារភ្ជាប់បញ្ហាជាក់លាក់នៃការបង្រៀននិងការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស អំពីមុខវិជ្ជា និងជំនាញទៅក្នុងបរិបទថ្នាក់រៀន (6) អភិវឌ្ឍ ពង្រឹង និងទ្រទ្រង់ការងារជាក្រុម (7) ជានានូវការអនុវត្តរួមគ្នានៅក្នុងសាលារៀន (8) បណ្ដាញទូទាំងសាលា (9) រួមបញ្ចូលការ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសាលានិងបុគ្គលិក (10) បន្តកែលម្អក្នុងរយៈពេលមួយ (11) ផ្តល់គំរូនៃការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (12) ផ្តល់ឱ្យដល់សាលារៀននិងថ្នាក់រៀន (13) ការអនុវត្តស្របនឹង ខ្លឹមសារ (14) ប្រើប្រាស់វង្វាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សនិងការវាយតម្លៃ (15) ឃ្លាំមើលការរៀន សូត្ររបស់សិស្សជាប្រចាំ និង (16) ផ្តល់នូវយោបល់ត្រឡប់លើការរៀនសូត្ររបស់គ្រូ និងកិច្ចការ បង្រៀន។ សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គួរតែត្រូវបានផ្តល់ជូន ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានានាវាងខ្លឹមសារនិងដំណើរការ។ លើសពីនេះទៀត ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលធ្វើឱ្យការរៀនសូត្ររបស់សិស្សមានភាពប្រសើរឡើងត្រូវតែមានការសង្កត់ធ្ងន់ និងលម្អិតលើមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃខ្លឹមសារ និងគរុកោសល្យ។

វង្វាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៃវិទ្យាល័យព្រះស៊ីសុវត្ថិ កាន់តែប្រសើរឡើង។ គ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេវាយតម្លៃ និងធ្វើតេស្តមុននឹងទទួលបានការងារនៅសាលារៀននេះ ហើយមានតែគ្រូបង្រៀនដែលទទួលបានជោគជ័យក្នុងការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារនៅចុងឆ្នាំសិក្សាប៉ុណ្ណោះនឹងបន្តបង្រៀននៅសាលារៀននេះទៀត។ ការពិនិត្យមើលផលប៉ះពាល់នៃឥរិយាបថរបស់គ្រូបង្រៀន (និងនាយកសាលារៀន) លើលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស *Glewwe (eds) (2014)* បានកំណត់ថា (1) ការផ្តល់គ្រូបង្រៀនដែលមានចំណេះដឹងខ្ពស់កាន់តែច្រើន ធ្វើឱ្យពិន្ទុសិស្សកាន់តែប្រសើរឡើង (2) បទពិសោធរបស់គ្រូបង្រៀនប្រៀបដូចជាមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន ប៉ុន្តែមិនមានអំណះអំណាងបញ្ជាក់ច្បាស់ទេ (3) គ្រូមានចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមការបង្រៀនរបស់ពួកគេមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានយ៉ាងខ្លាំងទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស (4) វិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនមានផលវិជ្ជមានយ៉ាងខ្លាំងទៅលើការសិក្សារបស់សិស្ស។

(2) ចំណុចខ្សោយនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ ដើម្បីលើក

កម្ពស់ភាព ជាពលរដ្ឋប្រកដោយគុណភាពនៅកម្ពុជា គឺការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំដែលមានតម្លៃ PNI=0.443។ ក្នុងនោះសមាសភាគទាំង៣ ក៏ខ្សោយដែរគឺ (i) ការភ្ជាប់ថវិកាទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំ (PNI=0,447) (ii) ការបង្កើនស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុនិងគណនេយ្យភាពសាលារៀន (PNI=0.456) និងសវនកម្មថវិកាអប់រំ (PNI=0.463)។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នានឹងការសិក្សាករណីនៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀត នៅក្នុងការពិនិត្យមើលការស្រាវជ្រាវពីឆ្នាំ១៩៩០ដល់ឆ្នាំ២០១០ ទាក់ទងនឹងធនធាននៅសាលារៀន និងលទ្ធផលអប់រំនៅតាមប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ Glewwe (eds) (2014) បានរកឃើញថា ទំនាក់-ទំនងរវាងចំណាយសម្រាប់សិស្សម្នាក់ៗនិងការសិក្សារបស់សិស្សគឺមិនរឹងមាំខ្លាំងទេ។ នេះមានន័យថា ការបង្កើនថវិកាអប់រំតែមួយមុខ នឹងមិននាំឱ្យមានលទ្ធផលនៃការរៀនសូត្រកាន់តែប្រសើរឡើងនោះឡើយ ហើយក៏ត្រូវការច្រើនទៀតផងដែរ។

Fullan (2007) មានទស្សនៈថា ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធប្រកបដោយជោគជ័យ តម្រូវឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់អំពីទិសដៅនៃកំណែទម្រង់សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងការគាំទ្រផ្នែក បច្ចេកទេសនិងហិរញ្ញវត្ថុដល់គ្រូបង្រៀននាយកសាលា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ក៏ដូចជាត្រូវការនូវយន្តការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃដ៏រឹងមាំ។ ការបង្កើនធនធានថវិកា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន និងការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន មានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ការកែទម្រង់ការ គ្រប់គ្រងអប់រំទទួលជោគជ័យ។ នេះពិតជាបង្ហាញនូវតម្រូវការក្នុងការធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពរវាងចំណាយលើកត្តាផ្សេងៗ ដែលនាំឱ្យលទ្ធផលនៃការសិក្សាកាន់តែប្រសើរឡើង។ ដូច្នេះតម្រូវការមិនត្រឹមតែចំណាយលើការបង្រៀននិងការរៀនប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែទាមទារឱ្យចំណាយកាន់តែប្រសើរឡើង។ ដូច្នេះ សវនកម្មថវិកាអប់រំគួរតែត្រូវបានកែលម្អថែមទៀត។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ការបង្កើនលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សតម្រូវឱ្យមានវិធីសាស្ត្រធ្វើឱ្យមានគុណភាពក្នុងការ វិភាជន៍ថវិកា ដោយភ្ជាប់ថវិកាទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំ។ ក្នុងអំឡុងពេលប្រាំឆ្នាំចុងក្រោយ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៤ ថវិកាមួយផ្នែកធំដែលកើនឡើងបានចំណាយលើប្រាក់បៀវត្សរ៍ស្មើនឹង៨៧ភាគរយនៃថវិកាអប់រំ ចំណែកឯថវិកាសម្រាប់ដំណើរការសាលារៀនមានតិចជាង៥ភាគរយនៃថវិកាអប់រំ និងចំណាយតិចតួចលើសម្ភារបង្រៀន អគារសិក្សា និងបរិស្ថានសាលារៀន។ គោលនយោបាយអប់រំមានគោលដៅបង្កើនចំណាយលើធាតុចូលដល់សាលារៀន ដូចជាចំនួននិង គុណភាពនៃគ្រូបង្រៀន និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន។

ដើម្បីធ្វើឱ្យមានគុណភាពថវិកាចំពោះគោលនយោបាយអប់រំ នៅឆ្នាំ ២០១៦ ក្រសួងបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ និងបានពិនិត្យឡើងវិញនូវសូចនាករស្នូលឱ្យស្របនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤។ គោលបំណងនៃការពិនិត្យឡើងវិញនេះ គឺពង្រឹងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ដើម្បីធានាឱ្យមានសង្គតិភាពក្នុងចំណោមអាទិភាព និងលើកកម្ពស់ការអនុវត្តកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំសំខាន់ៗរបស់ក្រសួង ដោយបន្ស៊ីសកម្មភាពសូចនាករ ចំណុចដៅជាមួយនឹងផែនការហិរញ្ញវត្ថុ ឆ្នាំ២០១៦-២០១៨ ដោយមានការព្យាករណ៍រហូតដល់ឆ្នាំ ២០២០។

ដើម្បីភ្ជាប់ថវិកាទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំ ក្រសួងគួរចាត់វិធានការដូចខាងក្រោម (1) គ្រោងថវិកាតាមបែបផែនអនុវិស័យ ជាជាងគ្រោងតាមបែបផែននាយកដ្ឋានជំនាញ (ការអប់រំ កុមារតូច ការអប់រំបឋមសិក្សា ការអប់រំមធ្យមសិក្សា ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ និងការអប់រំឧត្តមសិក្សា) ដោយផ្តោតលើលទ្ធផលនិងកម្មវិធីវិនិយោគអាទិភាព (2) ធានានូវភាពជឿជាក់ ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៃការអនុវត្តថវិកានៅតាមអង្គភាពនីមួយៗ (3) វិមជ្ឈការថវិកាទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (4) ផ្ទេរធនធាន

ហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែច្រើនទៅអង្គភាពអនុវត្ត។ ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅទាំងនេះ វិធានការដូចខាងក្រោមនេះសារៈសំខាន់ណាស់ (1) ពង្រឹងទំនាក់-ទំនងរវាងគោលនយោបាយនិងថវិកា តាមរយៈពង្រឹងការរៀបចំផែនការថវិកាផ្អែកលើលទ្ធផលនៅគ្រប់កម្រិត (2) បង្កើនប្រសិទ្ធភាពនិងប្រសិទ្ធផលក្នុងគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងដំណើរការគ្រប់គ្រង (3) ពង្រឹងមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការព្យាករណ៍និងការប្រើប្រាស់ថវិកាអប់រំ តាមរយៈការពង្រីកប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុដោយប្រើកុំព្យូទ័រនៅគ្រប់កម្រិត និង (4) ពង្រឹងយន្តការកសាងផែនការ ថវិកានិងប្រព័ន្ធរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។

ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ជាពិសេសដើម្បីបង្កើនស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន ក្រសួងមានគម្រោងដាក់ឱ្យអនុវត្តសៀវភៅណែនាំគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុស្តីពីការគ្រប់គ្រងថវិកាកែលម្អសាលារៀន និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់នាយកសាលាស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុក្នុងគោលបំណងបង្កើនស្វ័យភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន គណនេយ្យភាពរបស់នាយកសាលាស្តីពីការគ្រប់គ្រងថវិកា និងជានាការឆ្លើយតបទៅនឹងលទ្ធផលនៃការសិក្សា។ ការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុដ៏រឹងមាំនៅក្នុងសាលារៀនមានសារៈសំខាន់ ក្នុងការលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព ដើម្បីផ្តល់នូវការចូលរៀនប្រកបដោយសមធម៌របស់កុមារក្រីក្រនិងងាយរងគ្រោះ ការបង្កើនអត្រាគង់វង្សនៃការសិក្សា និងអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ដោយផ្អែកលើការចូលរួមរបស់ឪពុកម្តាយនិងសហគមន៍ ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៥មក ក្រសួងបានប្រើប្រាស់គណនីធនាគារពាណិជ្ជ ដើម្បីទម្លាក់ថវិការដ្ឋទៅសាលារៀនដោយផ្ទាល់។ ទោះជាយ៉ាងណា គេឃើញមានការពន្យារពេលមួយចំនួនក្នុងការផ្តល់ថវិកាពីរតនាគារជាតិរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រសួងកំណត់គោលការណ៍ដូចខាងក្រោម ក្នុងការអនុវត្តថវិកាកែលម្អសាលារៀន (1) សាលារៀនសាធា-

រណៈ តម្រូវឱ្យប្រើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលផ្អែកលើលទ្ធផល ហើយត្រូវប្រើប្រាស់ស្របតាមគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ ធានាប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល និងសម្រេចបាននូវវឌ្ឍនភាពនៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (2) ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សាលារៀនសាធារណៈ តាមរយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុច្បាស់លាស់ដែលអាចអនុវត្តបានគ្រប់កម្រិត និងអាចគ្រប់គ្រងនិងរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុទាន់ពេលវេលា។ ថវិកាកែលម្អសាលារៀននឹងត្រូវបាន ប្រើប្រាស់ក្នុងគោលបំណងដូចខាងក្រោម (1) ការទិញសម្ភារបង្រៀន ការកែលម្អបរិស្ថានសាលារៀន ការផ្តល់ឧបករណ៍បង្រៀន និងការគាំទ្រការបង្រៀននិងការរៀន (2) ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (3) ការជួយដល់កុមារងាយរងគ្រោះ សិស្សរៀនយឺត និងសិស្សដែលងាយនឹងបោះបង់ការសិក្សា (4) ការបង្កើនអត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀន អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សា អត្រាឆ្លងភូមិ-សិក្សា និងអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅគ្រប់កម្រិត (5) ការផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពដល់សិស្ស។

លើសពីនេះទៀត ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុតែងតែជាចំណុចខ្សោយនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ ដោយសារភាពស្មុគស្មាញនៃនីតិវិធីហិរញ្ញ-វត្ថុ តម្រូវការរបាយការណ៍ និងកង្វះខាតការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ដល់បុគ្គលិកអប់រំពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងរហូតដល់នាយកសាលា។ បុគ្គលិកអប់រំត្រូវបានជ្រើសរើស តាមរយៈដំណើរការប្រឡង ដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតខុសគ្នា។ បន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀន ពួកគេត្រូវបានដំឡើងឋានៈជាអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីក្លាយជានាយកសាលានិងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ ក្រោយពីបានដាក់ឱ្យអនុវត្តថវិកាដំណើរការសាលារៀននៅឆ្នាំ ២០០០ នាយកសាលាបានចំណាយពេលវេលាច្រើនធ្វើការលើការងារគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងរដ្ឋបាល និងចំណាយពេលវេលាតិចជាងមុនលើការគ្រប់គ្រងការសិក្សា។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

នៅកម្រិតខុសគ្នានៃការគ្រប់គ្រងអប់រំ ជាពិសេសនៅកម្រិតសាលារៀន មិនមានគណនេយ្យករជំនាញដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុទេ។ គ្រូបង្រៀនត្រូវចាត់ឱ្យបំពេញការងារជាគណនេយ្យករនៅសាលារៀន។ របាយការណ៍អធិការកិច្ចនិងសវនកម្ម តែងតែបង្ហាញពីការអនុលោមកម្រិតទាប ធៀបទៅនឹងបទបញ្ញត្តិហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ។ ការស្ទង់មតិពីនាយកសាលានិងអ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំបានបង្ហាញថា ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុមានភាពចាំបាច់ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងទូទៅនៃប្រព័ន្ធអប់រំ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខាងលើ ក្រសួងគ្រោងនឹងអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដែលមានបំណងផ្តល់នូវគន្លងជម្រើសផ្សេងគ្នាចំនួន៣ ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំយោងទៅតាមសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពរបស់ពួកគេ (1) គន្លងសម្រាប់គ្រូបង្រៀន (2) គន្លងសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង (3) គន្លងសម្រាប់អ្នកជំនាញអប់រំនិងអ្នកឯកទេស។ គ្រូបង្រៀន អ្នកគ្រប់-គ្រងសាលារៀន និងអ្នកជំនាញអប់រំនឹង ត្រូវបានជ្រើសរើស ដោយផ្អែកលើគុណសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេសម្រាប់បំពេញការងារ។ ការអនុវត្តគន្លងអាជីព ដែលស្នើឡើងនេះនឹងអនុញ្ញាតឱ្យមានការរីកចម្រើនខាងអាជីពច្បាស់លាស់ សម្រាប់គ្រូបង្រៀននិងអ្នកជំនាញអប់រំដទៃទៀត ដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈបន្ថែមរបស់ពួកគេ។

ដើម្បីកែលម្អសវនកម្មលើថវិកាអប់រំ ក្រសួងបានចាត់វិធានការដើម្បីផ្លាស់ប្តូរការគ្រប់គ្រង នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ដោយជ្រើសរើសអ្នកគ្រប់គ្រងថ្មីនិងកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័នដោយ រៀបចំការហ្វឹកហ្វឺននៅនឹងកន្លែងស្តីពីនីតិវិធីនិងបច្ចេកទេសសវនកម្មផ្ទៃក្នុង រៀបចំសិក្ខាសាលាជាបន្តបន្ទាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងស្តីពីស្តង់ដារនៃការធ្វើរបាយការណ៍សវនកម្មផ្ទៃក្នុង ការរៀបចំផែនការសវនកម្មប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការគោលរំកិលរយៈពេល៣ឆ្នាំ។ ក្នុងផែនការរបស់សវនកម្មផ្ទៃក្នុងមានគម្រោងនឹងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

សវនកម្មផ្អែកលើប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។

(3) ឱកាសនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពនៅកម្ពុជា គឺទិដ្ឋភាពនយោបាយដែលមានតម្លៃ PNI=0.374។ កត្តានេះបង្ហាញថា គោលនយោបាយកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ ដែលត្រូវបានអភិវឌ្ឍនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាបន្តបន្ទាប់ ដោយក្រសួងមានការគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងពីសំណាក់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសគ្រូបង្រៀន និងសិស្ស។ Fullan (2007) បានស្នើឡើងនូវដំណាក់កាលបីនៃកំណែទម្រង់ការអប់រំ (1) ការផ្តើមគំនិត (2) ការអនុវត្ត និង (3) ការបន្ត។ ទោះបីជាយ៉ាងណា កំណែទម្រង់ការអប់រំប្រកបដោយជោគជ័យអាស្រ័យលើការផ្លាស់ប្តូរនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ដូចជាគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា សិស្សានុសិស្ស មាតាបិតានិងសហគមន៍ និងអាជ្ញាធរដែនដី។ ដូច្នេះ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង ជាប្រព័ន្ធប្រកបដោយជោគជ័យ តម្រូវឱ្យមានការសម្របសម្រួលរវាងកំណែទម្រង់ ពីលើចុះក្រោម ជាមួយនឹងកំណែទម្រង់ពីក្រោមឡើងលើ (Fullan cited in Anson, 1994; Paulston & LeRoy, 1982)។ ការស្រាវជ្រាវរបស់ Arnove (2005) បានបង្ហាញថា កំណែទម្រង់អប់រំភាគច្រើនត្រូវបានផ្តួចផ្តើមនៅថ្នាក់ជាតិហើយត្រូវបានតាក់តែងឡើងដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការធនធានមនុស្ស និងតម្រូវការរបស់សេដ្ឋកិច្ចឬដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្លាស់ប្តូរសង្គម វប្បធម៌ និងនយោបាយ។ ដូច្នេះ គោលនយោបាយកំណែទម្រង់ការអប់រំដែលផ្តួចផ្តើមដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការនៃការផ្តួចផ្តើម និងដឹកនាំកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធអប់រំឆ្ពោះទៅលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពនៅកម្ពុជា។

(4) ការគំរាមកំហែងចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋគុណភាពនៅកម្ពុជា គឺកត្តាសេដ្ឋកិច្ច

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ដែលមានតម្លៃ PNI=0.378 កត្តាសង្គម វប្បធម៌ PNI=0.381 និងកត្តាបច្ចេកវិទ្យា PNI=0.386។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបានបញ្ជាក់ថា គំរូនៃទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំដែលទទួលបានជោគជ័យ តម្រូវឱ្យមានការផ្តល់ធាតុចូលបន្ថែមទៀតដល់សាលារៀន កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន ដូចជាអគារសិក្សា បរិក្ខារលាងសម្អាតដៃ និងបង្គន់អនាម័យ ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ការចូលរួមនិងការគាំទ្រពីឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍ក្នុងការកែលម្អសាលារៀន ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យានិងឌីជីថល និងសម្ភារពាក់ព័ន្ធសម្រាប់បង្រៀននិងរៀន។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវផ្នែកអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ហាក់បីដូចជាស្របតាមការស្រាវជ្រាវនេះ។

នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវពីឆ្នាំ១៩៩០ ដល់ឆ្នាំ២០១០ ទាក់ទងនឹងធនធានសាលា និងលទ្ធផល អប់រំនៅតាមប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ Glewwe (eds) (2014) បានពិនិត្យមើលផលប៉ះពាល់នៃលក្ខណសម្បត្តិរបស់សាលារៀននិងគ្រូបង្រៀនចំនួន៣០ សាលាទៅលើពិន្ទុប្រឡងរបស់សិស្ស។ ការស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា (1) សៀវភៅសិក្សានិងសម្ភារសិក្សា (សៀវភៅសិក្សា សៀវភៅ លំហាត់) ធ្វើឱ្យការសិក្សារបស់សិស្សប្រសើរជាងមុន (2) បរិមាណតុនិងកៅអីគ្រប់គ្រាន់ បង្កើនពិន្ទុប្រឡងរបស់សិស្ស (3) ការផ្តល់អគ្គិសនីដល់សាលារៀនបង្កើនការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស (4) ការផ្គត់ផ្គង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន ដូចជាក្តារខៀន ឧបករណ៍ជំនួយការមើល ជញ្ជាំង ដំបូល និងកម្រាលឥដ្ឋដែលមានគុណភាព ធ្វើឱ្យលទ្ធផលនៃការសិក្សាកាន់តែប្រសើរឡើង។ ការរៀបចំសាលារៀន ដូចជាទំហំថ្នាក់រៀន ផលធៀបសិស្សគ្រូ ក៏អាចមានផលប៉ះពាល់ដល់លទ្ធផល នៃការសិក្សាផងដែរ។ ការផ្តល់អាហារដល់សិស្សមិនត្រឹមតែជានាដល់ការទទួលបានការអប់រំ ប្រកបដោយសមធម៌ប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងជួយធ្វើឱ្យសុខភាពកុមារប្រសើរឡើង និងបង្កើនការសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវក៏បញ្ជាក់ផងដែរថា សាលារៀនសាធារណៈ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

និងសាលារៀនឯកជននៅកម្ពុជាមានដំណើរយឺតជាងសាលារៀននៅប្រទេសដទៃក្នុងតំបន់ក្នុងការបំប៉នជំនាញកុំព្យូទ័រ ការប្រើប្រាស់អ៊ីនធឺណែត សៀវភៅអេឡិចត្រូនិច ឯកសារឌីជីថល និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន។ ទោះបីជាការស្រាវជ្រាវរបស់ Glewwe (2014) បានពិនិត្យឃើញថា លទ្ធផលនៃការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រនិងសម្ភារពាក់ព័ន្ធទៅលើលទ្ធផល នៃការសិក្សាគឺមិនសូវច្បាស់លាស់ក៏ដោយក៏ជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននៅតែសំខាន់សម្រាប់យុវជនក្មេងៗក្នុងការស្វែងរកការងារនៅសតវត្សរ៍ទី២១នេះ។

២.៣.៤ ការអភិវឌ្ឍយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព

យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗចំនួន៤ និងយុទ្ធសាស្ត្ររងចំនួន៩ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ។ យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយប្រយាប់បញ្ចូលចន្លោះនៃតម្លៃរបស់ PNI ជាមួយនឹងការវិភាគ SWOT និង ម៉ាទ្រិក TOWS។

ដោយផ្អែកទៅលើការវិភាគតាមម៉ាទ្រិក TOWS យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗចំនួន៤ត្រូវបានបង្កើតឡើង ៖

(1) យុទ្ធសាស្ត្រ SO (ចំណុចខ្លាំង-ឱកាស) ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយគិតអំពី វិធីដែល អង្គភាពមួយ អាចជ្រើសរើសដើម្បីប្រើប្រាស់ភាពខ្លាំងរបស់ខ្លួននៅពេលមានឱកាស។ ដើម្បីរក្សាភាពខ្លាំង អង្គភាពមួយនឹងទាញយកប្រយោជន៍ពីឱកាសខាងក្រៅ។

(2) យុទ្ធសាស្ត្រ ST (ចំណុចខ្លាំង-ការគំរាមកំហែង) អនុញ្ញាតឱ្យអង្គភាពមួយប្រើប្រាស់ភាពខ្លាំងរបស់ខ្លួនជាមធ្យោបាយមួយដើម្បីទប់ទល់នឹងការគំរាមកំហែង។ ការគំរាមកំហែងកើតចេញមកពីអ្នកប្រកួតប្រជែង។

ភាពខ្លាំងទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្នរបស់អង្គភាព។ នេះគឺជាវិធីដែលផ្តោតលើភាពខ្លាំងរបស់ខ្លួនដើម្បីទប់ទល់ជាមួយដៃគូប្រកួតប្រជែង។

(3) យុទ្ធសាស្ត្រ WO (ចំណុចខ្សោយ-ឱកាស) ទាញយកប្រយោជន៍ពីឱកាសដើម្បីជម្នះភាពទន់ខ្សោយ។ អង្គភាពមួយគួរតែស្វែងរកឱកាសខាងក្រៅ ដូចជាការបង្កើនថវិកា ឬ គោលនយោបាយថ្មី ដើម្បីដោះស្រាយភាពទន់ខ្សោយរបស់ខ្លួន។

(4) យុទ្ធសាស្ត្រ WT (ភាពទន់ខ្សោយ-ការគំរាមកំហែង) គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រការពារ និងមានបំណងកាត់បន្ថយភាពទន់ខ្សោយនិងជៀសវាងការគំរាមកំហែង។ យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗចំនួនបួនត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីសមាសភាគទាំង៤នៃក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាននៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធអប់រំ ខណៈពេលកែតម្រូវចំណាត់ ថ្នាក់របស់ពួកគេដោយផ្អែកលើតម្លៃ PNI ៖

1. កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ (PNI=0.443) មានសមាសភាគបីដូចជា ៖ 1.1) ការភ្ជាប់ថវិកាទៅនឹងគោល-នយោបាយអប់រំ (PNI=0.447) 1.2) ការបង្កើនស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងគណនេយ្យភាពនៃសាលារៀន (PNI=0.456) និង 1.3) សវនកម្មថវិកាអប់រំ (PNI=0.463)។
2. កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងទូទៅនិងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (PNI=0,410) មានសមាសភាគបីដូចជា ៖ 2.1) គោលនយោបាយអប់រំនិងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (PNI=0.391) 2.2) ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (PNI=0.406) និង 2.3) ធានាការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (PNI=0.475)។
3. កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (PNI=0.404) មានសមាសភាគបីដូចជា ៖ 3.1) ការបង្កើនសមត្ថភាពគុណវុឌ្ឍិគ្រូ

បង្រៀន (PNI=0.421) 3.2) វិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀននិងកម្មវិធីណែនាំ (PNI=0.414) និង 3.3) ការអនុវត្តវង្វាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន (PNI=0.414)។

4. កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសិក្សា (PNI=0.411) មានសមាសភាគបីដូចជា ៖ 4.1) ការបញ្ចូលភាពជាពលរដ្ឋល្អទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សានិងសៀវភៅសិក្សា (PNI=0.396) 4.2) ការកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀន (PNI=0.410) និងវង្វាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សជាទៀងទាត់ (PNI=0.462)។

យុទ្ធសាស្ត្រវត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយផ្អែកលើសមាសភាគនៃយុទ្ធសាស្ត្រទាំង៤ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាននៃយុទ្ធ-សាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងការអប់រំដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាព ដោយផ្តល់អាទិភាពយោងទៅតាម PNI ដែលបានកែប្រែ តាមតារាងខាងក្រោម ៖

១) យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ

យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ទី១ «ការពិនិត្យឡើងវិញកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់ពលរដ្ឋល្អ»

យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ទី២ «ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន»

យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ទី៣ «បង្កើនការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់»

យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ទី៤ «កែលម្អការអនុវត្តហិរញ្ញប្បទានរបស់សាលារៀន»

២) អាទិភាពឆ្ពោះទៅគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤

ខាងក្រោមនេះគឺជាអាទិភាពរបស់យើង ៖

ការយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការអប់រំកុមារតូច ៖ ការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់កុមារដែលមានអាយុ៥ឆ្នាំបានកើនឡើងពី៤០ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដល់៦៧ភាគរយ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៧។ ក្រសួងមានបំណងចង់ឈានដល់ ៩៥ភាគរយ នៅឆ្នាំ២០៣០។ ការអប់រំកុមារតូចផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះ ទាំងចំណេះដឹង និងកាយសម្បទា ការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត និងជំនាញក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដូចជាការគិតត្រិះរិះ ការដោះស្រាយបញ្ហា ដែលនឹងត្រូវបានអភិវឌ្ឍនៅតាមក្រោយ។

ការយកចិត្តទុកដាក់ដល់គ្រូបង្រៀន ៖ គ្រូបង្រៀននឹងមានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ការលើកទឹកចិត្ត និងការគាំទ្រ ព្រមទាំងត្រូវបានបំពាក់បំប៉នដោយចំណេះគ្រប់គ្រាន់ ក៏ដូចជាជំនាញ គរុកោសល្យ និងមានចំណង់ចំណូលចិត្តក្នុងការបង្រៀននិងទឹកចិត្តស្រឡាញ់ស្រឡាញ់សិស្សានុសិស្ស។ ស្ថានភាពនៃវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀននឹងត្រូវបានលើកកម្ពស់ ដូច្នេះវាអាចទាក់ទាញ និងរក្សាបាននូវធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពនិងមានការលើកទឹកចិត្តខ្ពស់។ គ្រូបង្រៀននឹងក្លាយជាអ្នកសម្របសម្រួលក្នុងការរៀនសូត្រ ដែលបង្កើតឱកាសរៀនសូត្រសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូប តាមរយៈការប្រើវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបអន្តរកម្ម និងតាមបែបសហការ។ ក្រសួងសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់អង្គការ JICA ដែលបានជួយកែលម្អមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគចំនួនពីរ ដោយដំឡើងទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ដើម្បីធ្វើការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន។

ការយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ៖ ក្រសួងប្រមើលឃើញថា សាលារៀនរបស់យើងនឹងមានស្វ័យភាព និងទំនួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលនៃការសិក្សាប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ សាលារៀននឹងត្រូវបានផ្តល់គ្រូបង្រៀនមានសមត្ថភាព

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

និងមានការលើកទឹកចិត្ត សាលារៀននឹងដឹកនាំដោយអ្នកដឹកនាំដែលមានចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយ ព្រមទាំងមានបរិស្ថានបង្រៀននិងការបង្រៀនដែលមានគុណភាពខ្ពស់ សុវត្ថិភាព ផាសុកភាព ឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ បរិយាបន្ន និងបំពាក់បរិក្ខារបច្ចេកវិទ្យា។ បន្ទប់រៀននៅកម្ពុជានឹងត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរបន្តិចម្តងៗ និងបំពាក់ទៅដោយធនធានអប់រំនិងបច្ចេកវិទ្យា ហើយផ្តល់នូវបរិយាកាសសិក្សា ដែលមានការរៀបចំប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងអំណោយផលសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើកត្តាសមធម៌ ៖ ក្រសួងបានបញ្ចូលសាលារៀនពីរភាសាសហគមន៍ សម្រាប់កុមារជនជាតិដើមភាគតិចចំនួន៧០ទៅជាសាលារៀនសាធារណៈ ដើម្បីទទួលបានថវិកាបន្ថែម និងផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់សិស្សក្រីក្រជាង១ម៉ឺននាក់ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចទៅសាលារៀន។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើការសិក្សាមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា ៖ ក្រសួងនឹងបន្តបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រស្តីពីការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា និងមន្ទីរពិសោធន៍សម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន។ ស្របជាមួយនឹងការបង្រៀន សិស្សឱ្យអនុវត្តចំណេះដឹងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្ររបស់ពួកគេ។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើការផ្តល់ជំនាញទន់និងសហគ្រិនភាព ៖ ជំនាញទន់អាចនឹងត្រូវបានបង្រៀនដោយធ្វើការកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការអប់រំសហគ្រិនភាពនឹងត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាដើម្បីយុវជនឱ្យបង្កើតការងារដោយខ្លួនឯង។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើការអប់រំភាពជាពលរដ្ឋប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់ប្រទេសជាតិនិងសកល ៖ ក្រសួងកំពុងដាក់បញ្ចូលតម្លៃសីលធម៌ល្អ គុណតម្លៃជាតិ ភាពជាពលរដ្ឋសកល ទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សានិងថ្នាក់រៀន និងការផ្តល់ប្រឹក្សាអាជីព។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើតម្រូវការរបស់សិស្ស ៖ ក្រសួងលើកទឹកចិត្ត

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ដល់សិស្ស និស្សិតឱ្យបង្កើតក្លឹបសិក្សា ដើម្បីសិក្សានិងរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើការសិក្សាពេញមួយជីវិតនិងយុវជន ៖ ក្រសួងបន្តយុទ្ធនាការអក្ខរកម្មនិងការរៀនតាមបែបអេឡិចត្រូនិចសម្រាប់យុវវ័យនិងមនុស្សពេញវ័យនៅក្រៅសាលារៀន

ការយកចិត្តទុកដាក់លើកុមារក្រៅសាលា ៖ ក្រសួងបន្តផ្តល់នូវកម្មវិធីសិក្សាពន្លឿននិង កម្មវិធីស្ពានចម្លងសម្រាប់កុមារលើសអាយុ កម្មវិធីចូលរៀនឡើងវិញ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈដល់យុវជនក្រៅសាលា។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើសុខភាពសិក្សា ៖ ក្រសួងបន្តកសាងបង្គន់និងសម្ភារអនាម័យនៅតាមសាលារៀន។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើសិស្សដែលមានតម្រូវការពិសេស ៖ ក្រសួងបានបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេសសម្រាប់សិស្សគ ថ្លង់ និងពិការភ្នែក ហើយក្រសួងបានទទួលយកការងារនេះបន្ត ដែលកន្លងមកបានអនុវត្តដោយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។ ក្រសួងបានដាក់បញ្ចូលនូវសេចក្តីត្រូវការពិសេសទៅក្នុងការគំរូប្លង់សាលារៀន។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើការកែលម្អការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ ៖ ក្រសួងត្រូវពិនិត្យឡើងវិញនូវការប្រមូលទិន្នន័យឱ្យស្របនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍ ដោយចីរភាព កសាងសមត្ថភាពសាលារៀនដើម្បីផ្តល់ទិន្នន័យទាន់ពេលវេលានិងមានភាពពាក់ព័ន្ធ។

ជាទីបញ្ចប់ ការយកចិត្តទុកដាក់លើការផ្តល់ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងសាលារៀន សម្រាប់អនាគត ៖ ក្រសួងបានបង្កើតសាលារៀនជំនាន់ថ្មីប្រមាណជា១០កន្លែង ដើម្បីសាកល្បងកំណែទម្រង់ការអប់រំទូលំ-ទូលាយរបស់យើង។ យើងមើលឃើញគុណភាពអប់រំមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន ហើយសិស្សានុសិស្សត្រូវបានបំពាក់ដោយជំនាញរឹងនិងជំនាញទន់ ជាពិសេសគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មី ការគិតត្រិះរិះ និងការដោះស្រាយបញ្ហា។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

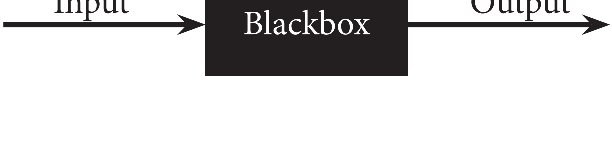
ក្រសួងទើបតែបានជ្រើសរើសសាលារៀនចំនួន១០០បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កើតសាលារៀនគំរូមួយប្រភេទទៀត។

ជំពូកទី២
ទស្សនាទានស្តីពីសាលារៀន

១. សាលារៀនជាប្រព័ន្ធសង្គមចំហ

Hoy and Miskel (2008) បានសិក្សាពីការគ្រប់គ្រងអប់រំ ហើយចាត់ទុក សាលារៀន ថាជាប្រព័ន្ធសង្គមបើកចំហ។ ប្រព័ន្ធចំហមានន័យថា គឺជាប្រព័ន្ធដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយបរិស្ថានខាងក្រៅ។ តាមទ្រឹស្តីប្រព័ន្ធសង្គម សាលារៀនត្រូវមានសមាសធាតុដូចតទៅ គឺ៖ ១) ធាតុចូល (ធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ សម្ភារឧបទេស ព័ត៌មាន) ២) ដំណើរការកែច្នៃ (Transformation process) ដែលយកធាតុចូលមកប្រើប្រាស់ និងអនុវត្តតាមមុខងាររដ្ឋបាល និងដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ៣) ធាតុចេញ (ផលិតផល ឬ សេវា ដែលជាវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា) ៤) ព័ត៌មានត្រឡប់ ដើម្បីកែលម្អដំណើរការផ្លាស់ប្តូរ និង ៥) បរិស្ថានខាងក្រៅ ដែលជាបរិបទសង្គម នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យា។

Norlin (2009) បានឱ្យនិយមន័យកាន់តែច្បាស់ទៀតថា សាលារៀន គឺជាប្រព័ន្ធសង្គម ដែលមានមនុស្សពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ធ្វើការជាមួយគ្នា ដោយមានការសម្របសម្រួល ដើម្បីសម្រេចតាមគោលដៅដែលបានដាក់ចេញ។



ដូច្នេះ Hoy and Miskel (2008) ចាត់ទុកសាលារៀនជាប្រព័ន្ធនៃអន្តរសកម្មសង្គម ដែលមានតួអង្គជាច្រើនមានទំនាក់ទំនងជាស្ថាប័នជាមួយគ្នា។ លក្ខណៈនៃសាលារៀន គឺ៖ ១) ជាប្រព័ន្ធនៃតួអង្គដែលពឹងផ្អែកគ្នាទៅវិញទៅមក ២) មានគោលដៅបម្រើប្រជាជនតាមកន្លែងកំណត់ ៣) សាលានៅដាច់ពីបរិស្ថានជុំវិញខ្លួន ៤) ជាបណ្តាញនៃទំនាក់ទំនងសង្គម និង ៥) មានវប្បធម៌ពិសេសរបស់ខ្លួន។

សាលារៀន ដែលជាប្រព័ន្ធសង្គមបើកចំហត្រូវមានសមាសភាគសំខាន់ៗដូចតទៅ៖ ១) មុខងារបច្ចេកទេស ២) រចនាសម្ព័ន្ធ ៣) បុគ្គល ៤) វប្បធម៌និងបរិយាកាស ៥) អំណាច និងនយោបាយ ៦) បរិស្ថានខាងក្រៅ ៧) ធាតុចេញ និង ៨) ព័ត៌មានត្រឡប់ខាងក្នុង និងខាងក្រៅ (Hoy and Miskel, 2008)។

២. ប្រសិទ្ធភាព គណនេយ្យភាព និងការកែលម្អសាលារៀន

២.១ ប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន (School effectiveness)

ទោះបីជាសាលារៀនដែលស្ថិតនៅក្នុងស្រុកតែមួយ មានគ្រូដែលរៀនចប់នៅសាលាគរុកោសល្យតែមួយ ទទួលនូវធនធានថវិកាដូចគ្នា តែប្រសិទ្ធភាព និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សាលារៀនមិនដូចគ្នាទេ។ ដូច្នេះហើយ ទើបគេធ្វើការសិក្សាពីប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន។ ក៏ប៉ុន្តែ និយមន័យនៃប្រសិទ្ធភាពសាលារៀនក៏ប្រែប្រួលឥតឈប់ឈរ។ នៅក្នុងទសវត្សរ៍ទី៧០ សាលារៀនផ្តោតជាសំខាន់លើការរីកលូតលាស់ខាងផ្នែកសង្គម និងអារម្មណ៍ និងសមធម៌សម្រាប់សិស្សទាំងអស់។ នៅក្នុងទសវត្សរ៍ទី៨០ សាធារណជនមាតាបិតាចាប់ផ្តើមទាមទារប្រសិទ្ធភាព លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងបំណិនការងារ (Cuban, 1990)។ នៅក្នុងទសវត្សរ៍ទី ៩០ និងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ២០០០ មាតាបិតាផ្តោតជាសំខាន់លើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សាលារៀន។ ម៉្យាងវិញទៀត តួអង្គផ្សេងៗ ដូចជា

មាតាបិតា គណៈគ្រប់គ្រង សិស្ស គ្រូ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលាធុរជន អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ អ្នកសារព័ត៌មាន និងអ្នកបង់ពន្ធផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើធនធានជាធាតុចូល និងសូចនាករប្រសិទ្ធភាព ដូចជាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធធនធានហិរញ្ញវត្ថុនិងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក។ ផ្ទុយទៅវិញ គ្រូសង្កត់ធ្ងន់លើដំណើរការរៀននិងបង្រៀន ដោយគេយល់ថា ប្រសិទ្ធភាព គឺជាគុណភាព ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនសមស្រប បរិស្ថាននិងបរិយាកាសក្នុងថ្នាក់រៀន និងទំនាក់ទំនងជាមួយសិស្សជាដើម។ សិស្ស និងអ្នកនយោបាយយល់ឃើញថា ប្រសិទ្ធភាព គឺជាលទ្ធផលសិក្សា និងការចំណាយថវិកាសម្រាប់សិស្សម្នាក់ៗ។

២.២ សូចនាករប្រសិទ្ធភាព

សូចនាករប្រសិទ្ធភាពមានច្រើនប្រភេទ ទៅតាមដំណាក់កាលនៃដំណើរការសិក្សា ៖ (១) ធាតុចូល (ធនធានមនុស្ស និងហិរញ្ញវត្ថុ) (២) ការកែច្នៃ (ដំណាក់កាលផ្ទៃក្នុង និងរចនាសម្ព័ន្ធ) និង (៣) ធាតុចេញ (សមិទ្ធផលការងារ)។

(១) ធាតុចូល (Input) ៖ ធាតុចូលសម្រាប់សាលារៀន រួមមាន ធនធានមនុស្ស ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងបរិស្ថាន ដែលមានឥទ្ធិពលលើប្រសិទ្ធភាពរបស់អង្គភាព។ ធាតុចូលដែលជាធនធានហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់សាលារៀន ដែលគេត្រូវយកលុយទៅទិញ គឺគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូ និងគណៈគ្រប់គ្រង សៀវភៅ បណ្ណាល័យ បច្ចេកវិទ្យា និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ។ ធាតុចូលមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ គឺ គោលនយោបាយអប់រំ ស្តង់ដារ រចនាសម្ព័ន្ធនយោបាយ ការគាំទ្រពីមាតាបិតា និងសមត្ថភាពរបស់សិស្ស (Cohen, Raudenbush, and Ball, 2003)។ ធាតុចូលដាក់សម្ពាធទៅលើសមត្ថភាពកែច្នៃរបស់សាលារៀន និងសមិទ្ធផលការងាររបស់សាលារៀន។

(២) ការកែច្នៃ (Transformation) ៖ ការកែច្នៃ គឺជាបរិមាណ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

គុណភាព និងសង្គតិភាពនៃដំណើរការផ្ទៃក្នុង និងរចនាសម្ព័ន្ធ ដែលកែច្នៃធាតុចូលឱ្យទៅជាធាតុចេញ ដូចជារចនាសម្ព័ន្ធនៃកម្មវិធីសិក្សា សុខភាពទំនាក់ទំនងបុគ្គល ការខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្ររបស់សិស្ស និងការប្ដេជ្ញាចិត្តក្នុងការបង្រៀនរបស់គ្រូ ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលា គុណភាពនិងចំនួនម៉ោងសិក្សា ការធានាគុណភាពតាមរយៈការធ្វើតេស្ត វាយតម្លៃការរៀននិងបង្រៀន ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា និងវាយតម្លៃលទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ (Hoy and Miskel, 2008)។ ក្នុងន័យនេះ ការកែច្នៃត្រូវតែដំណើរការយ៉ាងសុខដុម តាមរយៈការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន ការរៀននិងបង្រៀន ការគ្រប់គ្រង ការកែលម្អវប្បធម៌សាលារៀន ការដាក់ចេញនូវគោលដៅច្បាស់លាស់ និងការបំពេញតម្រូវការរបស់បុគ្គល និងតួអង្គពាក់ព័ន្ធ ក្នុងគោលដៅទទួលបាននូវសមិទ្ធផលដែលបានដាក់ចេញ។

(៣) ធាតុចេញ (**Performance outcomes**)៖ សូចនាករសំខាន់របស់សាលារៀន គឺជាស្តង់ដារដែលជួយវាយតម្លៃគុណភាព និងបរិមាណនៃសមិទ្ធផលការងាររបស់សាលារៀន ដូចជាបរិមាណនៃសេវាកម្ម និងផលិតផលរបស់សាលារៀនសម្រាប់សិស្ស គ្រូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ក្នុងន័យនេះ ធាតុចេញសំខាន់របស់សាលារៀនមានដូចតទៅ (១) សម្រាប់សិស្ស ៖ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ភាពច្នៃប្រឌិត ការជឿជាក់លើខ្លួនឯង បំណងប្រាថ្នា ការពេញចិត្តនឹងការងារ ការផ្លាស់ប្ដូរការងារ (២) សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង ៖ ការពេញចិត្តនឹងការងារ ថវិកាមានតុល្យភាពរវាងចំណូលនិងចំណាយ ការប្ដេជ្ញាចិត្តបម្រើការងារនៅសាលា និង (៣) សម្រាប់សង្គមនិងមាតាបិតា៖ ប្រសិទ្ធភាពរបស់សាលារៀន (Hoy and Miskel, 2008)។ ក៏ប៉ុន្តែ តាមការពិត ប្រសិទ្ធភាពសាលារៀនមិនមែនមានត្រឹមតែលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនោះទេ។ ជារឿយៗ អ្នករៀបចំគោលនយោបាយតែងតែវិភាគពីទំនាក់ទំនងរវាងធាតុចូល និងធាតុចេញ ក្នុងការវិភាគពីប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន ពោលគឺគេពិនិត្យមើលការប្រែក្លាយ

ធនធានអប់រំ ឬធាតុចូល ក្នុងគោលដៅសម្រេចបាននូវធាតុចេញ (Rice, 2002)។

ការសិក្សាធាតុចូល-ធាតុចេញមានគោលដៅបង្ហាញ ពីទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់រវាងសមិទ្ធផលការងាររបស់សាលារៀន ជាពិសេសពិន្ទុសិស្ស និង ធាតុចូលដូចជាចំណាយថវិកាលើសិស្សម្នាក់ៗ កត្តាគ្រូបង្រៀន អត្រាគ្រូ-សិស្ស និងកត្តាសិស្សនិងគ្រួសារ។ វិធីសាស្ត្រនេះមិនបានគិតគូរពីដំណើរការកែច្នៃនៅក្នុងថ្នាក់រៀនឡើយ (Hoy and Miskel, 2008)។ ជាក់ស្តែង ការសិក្សាបង្ហាញឱ្យឃើញថា ភាពខុសគ្នារវាងបណ្ណាល័យ គុណវុឌ្ឍិនិងបទពិសោធរបស់គ្រូបង្រៀន ចំណាយថវិកា បន្ទប់ពិសោធ កន្លែងហាត់កីឡា និងធនធានសិក្សាដទៃទៀតមានទំនាក់ទំនងតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ទៅនឹងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (Cohen, Raudenbush, and Ball, 2003)។ ផ្ទុយទៅវិញ កត្តាមជ្ឈដ្ឋានសង្គមនៃក្រុមគ្រួសាររបស់សិស្ស មានឥទ្ធិពលខ្លាំងជាងកត្តាសាលារៀនទៅទៀត។ A. Hanushek (1981; 1989; 1997) បានរកឃើញថា លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សមិនចំណុះឱ្យចំណាយនៃសាលារៀនឡើយ។ អត្រាសិស្ស-ថ្នាក់ធ្លាក់ចុះ គុណវុឌ្ឍិគ្រូកើនឡើង ចំណាយកើនឡើង តែលទ្ធផលសិក្សាសិស្សមិនបានកែលម្អឡើយ។ លោកបានសន្និដ្ឋានថា សាលារៀនគ្មានឥទ្ធិពលដូចៗគ្នាទៅលើសិស្សឡើយ។

ក្នុងន័យនេះ ការសិក្សាលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សផ្តោតមិនត្រឹមតែលើធាតុចូលប៉ុណ្ណោះទេ តែទៅលើដំណើរការកែច្នៃ ដូចជា ៖ ការអនុវត្តនៅក្នុងថ្នាក់រៀន (វិធីសាស្ត្របង្រៀន ការរៀបចំនិងគ្រប់គ្រងថ្នាក់ ឱកាសក្នុងការរៀនសូត្រ ពេលវេលារៀនសូត្រ) បរិយាកាស និងវប្បធម៌ក្នុងសាលារៀន ការរៀបចំដំណើរការសាលារៀន និងទំនាក់ទំនងនយោបាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងធាតុចេញដូចជា ការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ អត្រាសិស្សរៀនចប់ ពិន្ទុសិស្សពេលប្រឡង និងតេស្តជាដើម។

២.៣ ការពេញចិត្តការងារ (*Job satisfaction*)

កត្តាដែលមានឥទ្ធិពលលើការពេញចិត្តការងារមាន ការដឹកនាំបែបមជ្ឈការ បរិយាកាស និងវប្បធម៌សាលារៀន ស្វ័យភាពការងារ ប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងប្រាក់បំណាច់លើកទឹកចិត្ត បញ្ហាប្រឈម អាយុ ភេទ កម្រិតវប្បធម៌ ទឹកចិត្ត សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក និងកត្តាដែលធ្វើឱ្យបុគ្គលិកសប្បាយចិត្ត។

២.៤ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (*Academic achievement*) ៖

Ronald Edmonds (1979) បានដាក់ចេញនូវកត្តាប្រាំយ៉ាង ដែលពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន ៖ (១) ការដឹកនាំល្អរបស់នាយកសាលា ជាពិសេសក្នុងការបង្រៀន (២) ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គ្រូ ដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលល្អ (៣) ការផ្ដោតលើបំណិនជាមូលដ្ឋាន (៤) បរិស្ថានសិក្សាមានសណ្ដាប់ធ្នាប់ល្អនិង (៥) ការធ្វើវង្វាយតម្លៃចំណេះដឹងសិស្សជាប្រចាំ។ ការសិក្សាផ្សេងទៀតបង្ហាញឱ្យឃើញថា កម្មវិធីសិក្សាមានគុណភាពខ្ពស់ គ្រូមានបទពិសោធ មានទឹកចិត្ត មានចំណេះដឹងខ្ពស់ និងចេះជួយគ្នា គោលដៅច្បាស់លាស់ និងលទ្ធផលសិក្សារំពឹងទុកខ្ពស់ បរិយាកាសសាលារៀនដែលលើកទឹកចិត្តដល់ការរៀននិងបង្រៀន កម្មវិធីវិក្រឹតការគ្រូ ការផ្ដល់រង្វាន់ដល់ជ័យលាភី ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងការដឹកនាំល្អរបស់នាយកសាលា គឺជាកត្តារួមនៃសាលាដែលមានប្រសិទ្ធភាព។

២.៥ គណនេយ្យភាពសាលារៀន (*School accountability*)

ការពង្រឹងគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀនគឺជាមធ្យោបាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ៖ (១) សាលារៀនត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះសមិទ្ធផលការងារខ្ពស់ (២) សាលារៀនត្រូវទទួលបាននូវជំនួយ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការផ្ដល់សេវាអប់រំល្អប្រសើរ និង (៣) សាលាត្រូវបង្កើនគុណភាព និងបរិមាណនៃ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ប្រសិទ្ធផលការងារ ជាពិសេសលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ សាលារៀនត្រូវមានគណនេយ្យភាព តាមរយៈការចូលរួមរបស់សហគមន៍ និងមាតាបិតានៅក្នុងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន (Carnoy and Loeb, 2002)។ Elmore (2002a) ចាត់ទុកគណនេយ្យភាពជាជំនឿជឿជាក់ជាមូលដ្ឋានរបស់សង្គមថា សាលារៀនត្រូវចូលរួមចំណែកក្នុងការពង្រឹងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស តាមរយៈការកែលម្អដំណើរការកែច្នៃផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន។ គណនេយ្យភាព គឺជាប្រព័ន្ធដែលធ្វើឱ្យសិស្ស សាលារៀន និងការិយាល័យអប់រំ ទទួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ គណនេយ្យភាពចែកចេញជាបីគឺ៖ ស្តង់ដារ តេស្ត និង វិធានការឆ្លើយតប។

១.ស្តង់ដារ៖ គឺជាអ្វីដែលសិស្សត្រូវចេះ និងចេះធ្វើ ហើយដែលត្រូវប្រើសម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ស្តង់ដារពិពណ៌នាពីចំណេះដឹង បំណិន អ្វីដែលសិស្សត្រូវរៀន និងសមត្ថភាពរបស់សិស្ស។ ស្តង់ដារត្រូវបញ្ជាក់ពីខ្លឹមសារមេរៀន យុទ្ធសាស្ត្ររៀន និងបង្រៀន និងរង្វាយតម្លៃប្រៀបធៀបនឹងគោលដៅ។ ក៏ប៉ុន្តែ ការបង្កើតស្តង់ដារមានបញ្ហាមួយចំនួន ដោយសារតែគ្រូមិនទាន់ច្បាស់ពីការអនុវត្តនៅឡើយ។

២.រង្វាយតម្លៃ៖ ជាធម្មតា គ្រូប្រើប្រាស់រង្វាយតម្លៃដើម្បីបែងចែកសិស្សតាមកម្រិតចំណេះដឹង ពិនិត្យមើលបញ្ហារៀនសូត្រ និងវាយតម្លៃជារួមពីភាពជោគជ័យរបស់សាលារៀន (Carnoy and Loeb, 2002)។ ក៏ប៉ុន្តែគេនៅមិនទាន់អាចបង្កើតទំនាក់ទំនងរវាងគណនេយ្យភាព និងតេស្តបាននៅឡើយ។ ក្នុងន័យនេះ នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃចលនាគណនេយ្យភាពបែបថ្មី គោលដៅសំខាន់នៃការធ្វើតេស្ត គឺដើម្បីត្រួតពិនិត្យនិន្នាការកែលម្អ និងពិនិត្យមើលថា តើអន្តរាគមន៍ ដូចជាការប្រើប្រាស់ស្តង់ដារថ្មី កម្មវិធីសិក្សា និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈមានឥទ្ធិពលកម្រិតណាទៅលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (Barton, 2001)។

៣.វិធានការឆ្លើយតប៖ ការអនុវត្តស្តង់ដារ និងរង្វាយតម្លៃអាចមាន

បច្ច័យវិជ្ជមានលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ដោយគ្រូបង្រៀនសិស្សដើម្បីតែធ្វើតេស្ត ដោយផ្តោតលើតែលំហាត់សម្រាប់ធ្វើតេស្ត មិនបានបង្រៀនតាមកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានពេញលេញ បង្រៀនធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសិស្សចេះបំណិនកម្រិតទាប ដោយផ្តោតលើការទន្ទេញចាំមាត់។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ Smith (2006) បានដាក់ចេញនូវចលនាស្តង់ដារទី២ ដោយពង្រីកគោលដៅសាលារៀន ដោយធានានូវសមធម៌ បង្កើនថវិកាសាលារៀន ធ្វើការកែលម្អជាប្រចាំ គាំទ្រការធ្វើពិសោធនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ច និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាជាដើម។

២.៦ ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព

ក្នុងគោលដៅជួយដល់សាលារៀន ក្នុងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព គេត្រូវចាត់វិធានការសំខាន់ៗពីយ៉ាងគឺ (១) ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ៖ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជួយគ្រូក្នុងការបង្កើនចំណេះដឹង កែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀន ជួយគ្រូឱ្យចេះគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន និងទទួលបាននូវអនុសាសន៍ល្អៗក្នុងការបង្រៀន និង (២) កំណែទម្រង់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ (Murphy and Datnow, 2003) ៖ (i) ការកែលម្អសាលារៀន ដូចជាការរៀននិងការបង្រៀន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងវប្បធម៌ជាប្រព័ន្ធ (ii) ការជួយសិស្សឱ្យរៀនមុខវិជ្ជាចាំបាច់ និងសម្រេចបានតាមស្តង់ដារ (iii) រៀបចំផែនការរួមដើម្បីកែលម្អ ដោយផ្តោតលើលទ្ធផលសិក្សា (iv) រៀបចំកិច្ចសហការរយៈពេលវែងរវាងគ្រូ និងមាតាបិតា និង (v) ពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងធាតុចូល ការកែច្នៃ និងធាតុចេញ។

ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំមានគោលដៅជាសំខាន់ គឺពង្រឹងគុណភាពនៃពលរដ្ឋនៅកម្ពុជា។

គុណភាពអប់រំ គឺ គុណភាពគ្រូបង្រៀន និងគុណភាពនាយកសាលា។ គុណភាពអាចសម្រេចបានតាមរយៈ ៖

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ទី១- ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូ

ទី២- ការធ្វើអធិការកិច្ច

ទី៣- កម្មវិធីសិក្សា សៀវភៅសិក្សាគោល និងការកែលម្អ បរិស្ថានសិក្សា និងសង្គម

ទី៤- វង្វាយតម្លៃសិក្សា (ការវាយតម្លៃក្នុងថ្នាក់ ការប្រឡង ការធ្វើតេស្តវង្វាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ) និងការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំ។

ក្រៅពីនេះមានវិធីសាស្ត្រដទៃទៀតដូចជា ៖ ការកំណត់ស្តង់ដារ ការប្រើសូចនាករវាយតម្លៃលទ្ធផល

មានទស្សនៈផ្សេងៗគ្នាពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាកំណត់នៃគុណភាពអប់រំនេះ ៖

ស្តង់ដារគ្រូបង្រៀន ៖ លក្ខខណ្ឌនៃការបណ្តុះបណ្តាលមុនការតែងតាំងជាគ្រូបង្រៀន (Preservice) និង ការធ្វើវិក្រឹតការ (Inservice) អាចជួយដល់ការលើកកម្ពស់កម្រិតគុណភាព របស់គ្រូបង្រៀន ដែលជាកត្តារួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់ លទ្ធផលសិក្សា។ ប្រទេសដែលទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ល្អប្រសើរ នៅក្នុងការប្រឡងវាយតម្លៃលទ្ធផលការសិក្សា (PISA) របស់ OECD រួមមាន សិង្ហបុរី កូរ៉េ ជប៉ុន មានស្តង់ដារ ១២+៤។

យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់UNESCOការបណ្តុះបណ្តាល និងការជួយគាំទ្រគ្រូបង្រៀន នៅក្នុងអំឡុងពេល ប្រាំឆ្នាំដំបូងនៃការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយដ៏មាន ប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីជំរុញការវិវត្តវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន។

ការគាំទ្រវិជ្ជាជីវៈ ៖ ឱកាសសិក្សាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន សិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាល ការគាំទ្រពីអ្នកប្រឹក្សា និងអធិការវិក្រឹតការ ទស្សនកិច្ចផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធរវាងសាលា និងការផ្តល់ប្រឹក្សារវាងគ្រូក្នុងក្រុមគ្រូបង្រៀនដូចគ្នា។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ការសិក្សាបង្ហាញថា រយៈពេល និងលទ្ធផលសិក្សាមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធនឹងគ្នា។ ម្យ៉ាងទៀត សិស្សគឺជាកត្តាសំខាន់នៃលទ្ធផលសិក្សា។ «គឺជាសិស្សដែលជាអ្នករៀន ហើយមានតែសិស្សទេដែលអាចកំណត់លទ្ធផលនេះ» (Phillippe Meirieu, L'école, mode d'emploi, 1985. p. 95.)។ មានសុភាសិតមួយបានចែងថា៖ «គ្រូបានត្រឹមតែបើកទ្វារទេ ចំណែកសិស្សត្រូវសម្រេចចិត្តថា ចូល ឬមិនចូល»។ «សិស្ស គឺជាអ្នកស្ដាបនាចំណេះដឹងតាមរយៈសកម្មភាពសិក្សារបស់គេ ហើយគ្មាននរណាម្នាក់អាចជំនួសពួកគេបានឡើយ ក្នុងការកសាង និងបណ្ដុះប្រាជ្ញាញាណ។ គ្រូមានតួនាទីក្នុងការរៀបចំដំណើរការដែលសម្រួល និងគ្រប់គ្រងការរៀន» (Jean-Pierre Astolfi, L'école pour apprendre, 1992, p.113-114.)។

យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស កំណត់ដោយរយៈពេលចំណាយទៅលើការសិក្សា។ យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ OCDE រយៈពេលសិក្សា មានផលប៉ះពាល់តែមួយផ្នែកប៉ុណ្ណោះទៅលើលទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្ស។ គុណភាពនៃរយៈពេលសិក្សា ក៏មានសារៈសំខាន់ដូចគ្នានឹងរយៈពេលសិក្សាដែរ។ ឧទាហរណ៍ ពិន្ទុប្រឡងរបស់សិស្សជប៉ុន សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ និងហុងកុង មានចំនួនប្រហាក់ប្រហែលគ្នា តែរយៈពេលសិក្សានៅក្នុងសាលានៅជប៉ុនមានរយៈពេលវែងជាង និងមានប្រសិទ្ធភាព។ ដូច្នេះ គុណភាពមេរៀននៅសាលាដើរតួនាទី សំខាន់ជាងការសិក្សានៅក្រៅសាលា និងស្វ័យសិក្សា។

គ្រូចំណាយពេលបង្រៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព នោះគុណភាពបង្រៀនកាន់តែល្អប្រសើរ។ ឧទាហរណ៍ គ្រូបង្រៀននៅសៀងហៃបង្រៀនថ្នាក់ដែលមានសិស្សច្រើន តែបង្រៀនថ្នាក់តិច (បង្រៀនសិស្ស៤០នាក់មួយថ្នាក់ ក្នុងរយៈពេល១០-២០ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍) ដូច្នេះ គ្រូមានពេលស្រាវជ្រាវខ្លួនឯង។

សមាសភាគនៃការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ

ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយគតិយុត្ត	ការគ្រប់គ្រងវិស័យ	កត្តាសាលា និង ថ្នាក់រៀន	ការសម្រប សម្រួល និងភាពជាដៃគូ
-ការប្ដេជ្ញាចិត្ត -ច្បាប់ -គោលនយោបាយ និងផែនការ -ការគួបផ្សំនៃប្រព័ន្ធអប់រំ និងការបំពេញគ្នា -រដ្ឋបាល -ហិរញ្ញប្បទាន -អភិបាលកិច្ច/គណនេយ្យភាព	-ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស -អន្តរាគមន៍មានប្រសិទ្ធភាពនិងគាំទ្រចំទិសដៅ -វាយតម្លៃការប្រឡង ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន -ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន/EMIS -សមត្ថភាពស្ថាប័ន -ការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងកម្មវិធី	កម្មវិធីសិក្សា -គរុកោសល្យ -បរិស្ថានសិក្សា -វាយតម្លៃសិក្សា -ការដឹកនាំ -បច្ចេកវិទ្យា -សុខភាព និងអនាម័យសិក្សា	-ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍ -ការសម្រប-សម្រួលវិស័យ និងអន្តរវិស័យ -ការសម្រប-សម្រួល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ -ការចូលរួមរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល -ការផ្ដល់ហិរញ្ញប្បទានដើម្បីអភិវឌ្ឍ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីគ្រូបង្រៀន

អ្នកផ្ទេរចំណេះដឹង	មគ្គុទ្ទេសក៍និងអ្នកសម្របសម្រួលចំណេះដឹង
-អ្នកត្រួតពិនិត្យការរៀនសូត្រ -អ្នកឯកទេសគ្រប់រឿង -រៀនប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា -រៀនខ្លួនឯងនិងបង្ហាញ	-អ្នកបង្កើតបរិស្ថានសិក្សា -អ្នកសហការ & រៀនជាមួយគ្នា -ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដើម្បី សម្រួលការរៀនសូត្រ

៣. វប្បធម៌សាលារៀន

វប្បធម៌សាលារៀនគឺជាការរៀបចំរបបដំណើរការសាលារៀនដោយកំណត់មុខងារនាយក គណៈគ្រប់គ្រង ក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន បេសកកម្ម និងគោលដៅរបស់សាលារៀន និងការបែងចែកការងាររបស់បុគ្គលិកឱ្យបានច្បាស់លាស់។ ការបង្កើតវប្បធម៌សាលារៀនល្អដែលគាំទ្រដល់ការរៀន និងបង្រៀនជួយឱ្យសាលារៀនសម្រេចឧត្តមភាព និងបង្កើតបរិយាកាសល្អនៅក្នុងសាលារៀន។

៣.១ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន

រចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងសាលារៀនកំណត់មុខងារនាយក គណៈគ្រប់គ្រង ក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន បេសកកម្ម និងគោលដៅរបស់សាលារៀន និងការបែងចែកការងាររបស់បុគ្គលិក។ សាលារៀនត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃអង្គការផ្លូវការ និងមានការិយាធិបតេយ្យ ដែលមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចាត់តាំងចំនួន៥យ៉ាងដូចដែល Weber បានផ្តល់និយមន័យ គឺ៖ ការបែងចែកការងារ ការតម្រង់ទិសដោយមិនផ្តោតលើបុគ្គល ការកំណត់អំណាចតាមជាន់ថ្នាក់ វិធាននិងលិខិតបទដ្ឋាន និង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ការតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ។ ដូច្នេះ សាលារៀន មានលក្ខណៈដូចគ្នា និង ប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្រ ដូចនៅក្នុងកងទ័ព ឧស្សាហកម្ម និង អង្គភាពរដ្ឋដែរ (Max Abbott, 1965a, p.45)។

ក្នុងន័យនេះ គេអាចប្រើម៉ូដែលការិយាធិបតេយ្យ ដើម្បីវិភាគពីបញ្ហាដែលគេជួបប្រទះនៅក្នុងសាលារៀនផងដែរ។ ក៏ប៉ុន្តែ សាលារៀនខុសពីអង្គភាពការិយាធិបតេយ្យផ្សេងទៀតត្រង់ថា គ្រូបង្រៀនដែលធ្វើការនៅក្រោមនាយកសាលាមានសមត្ថភាព និងចំណេះដឹងបច្ចេកទេសច្រើនជាងនាយក ដែលជាមេរបស់ខ្លួន។ ប្រការនេះ សាលារៀនខុសពីអង្គការការិយាធិបតេយ្យផ្សេងទៀត ដែលអ្នកជំត្រូវតែមានចំណេះដឹងច្រើនជាង និងមានសមត្ថភាពខ្ពស់ជាងអ្នកតូច។ ដោយសារមូលហេតុនេះហើយ ទើបបានជានៅក្នុងសាលារៀន គេតែងតែឃើញទំនាស់កើតឡើង រវាងនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀន (Hoy and Miskel, 2008)។

គេអាចបែងចែករចនាសម្ព័ន្ធក្នុងសាលារៀន ជាបួនប្រភេទ (Hoy and Miskel, 2008) ៖ (១) ប្រភេទ Weber ដែលមានកម្រិតវិជ្ជាជីវៈ និងមានកម្រិតការិយាធិបតេយ្យខ្ពស់ ហើយបំពេញឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក (២) ប្រភេទផ្តាច់ការនិយម ដែលមានកម្រិតវិជ្ជាជីវៈទាប និងមានកម្រិតការិយាធិបតេយ្យខ្ពស់ ៖ អំណាចស្ថិតនៅក្នុងកណ្តាប់ដៃរបស់អ្នកដែលកាន់តំណែងខ្ពស់ សាលារៀនដំណើរការតាមការគោរពវិន័យ ច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋាន និងសេចក្តីណែនាំ នាយកជាអ្នកសម្រេចចុងក្រោយ និងផ្តោតលើការដាក់ទោសទណ្ឌពេលមានកំហុស (៣) ប្រភេទវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានកម្រិតវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ និងមានកម្រិតការិយាធិបតេយ្យទាប ៖ ការសម្រេចចិត្តត្រូវបានផ្ទេរសិទ្ធិទៅឱ្យមន្ត្រីជំនាញ ដែលមានបទពិសោធ និងសមត្ថភាពក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត គ្រូមានអំណាចនៅក្នុងការសម្រេចចិត្តក្នុងអង្គភាព និង (៤) ប្រភេទគ្មានសណ្តាប់ធ្នាប់ ដែលមានកម្រិតវិជ្ជាជីវៈ និងមានកម្រិតការិយាធិបតេយ្យខ្ពស់ ៖ ជារចនាសម្ព័ន្ធ ដែលគ្មានប្រសិទ្ធភាព មានទំនាស់

និងវិវាទជាប្រចាំ។

ដូច្នេះ សាលារៀនត្រូវរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាល ដែលតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ ជួយសម្រួលដល់សាលារៀន (Enabling school structure) ក្នុងការអនុវត្តបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ដោយគោរពតាមច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានដែលគាំទ្រដល់ការសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យនៃការអប់រំ។ គេត្រូវរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ ដែលលើកទឹកចិត្តឱ្យនាយក និងគ្រូសហការគ្នា និងបំពេញការងារដោយមានការទទួលខុសត្រូវតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន។ គេត្រូវអនុវត្តច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋាន ប្រកបដោយភាពទន់ភ្លន់ ក្នុងគោលដៅដោះស្រាយបញ្ហា និងកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

Charles Bidwell (1965) បានកត់សម្គាល់ថា ដើម្បីឱ្យសាលារៀនផ្តោតលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងដោះស្រាយបញ្ហាដ៏សម្បូណ៌បែបរបស់សិស្ស គ្រូត្រូវមានសេរីភាព ក្នុងការធ្វើការវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈ។ ដូច្នេះ សាលារៀនត្រូវផ្តល់ឱ្យគ្រូ នូវស្វ័យភាពវិជ្ជាជីវៈ។ គ្រូធ្វើការតែឯកឯងនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ដោយមិនមានការត្រួតពិនិត្យខ្លាំងក្លាពីគ្រូផ្សេងទៀត ឬពីថ្នាក់លើប៉ុន្មានឡើយ ហើយអាចសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង ពាក់ព័ន្ធនឹងសិស្សរបស់ខ្លួន។ ប្រការនេះមានន័យថា សាលារៀនមានរចនាសម្ព័ន្ធដែលធូររលុង (Loose)។ នៅក្នុងកម្រងសាលារៀន ឬនៅក្នុងស្រុកនីមួយៗ ទំនាក់ទំនងរវាងនាយកសាលារៀន និងប្រធានការិយាល័យអប់រំស្រុកក៏មានលក្ខណៈធូររលុងដែរ។ ដូច្នេះ ទាំងនាយកសាលា ទាំងគ្រូមានស្វ័យភាព និងធ្វើការនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលមួយដែលធូររលុង ហើយពួកគេមានសិទ្ធិខ្លាំងក្នុងការសម្រេចចិត្តក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ដូចជាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការប្រើវិធីសាស្ត្របង្រៀនជាដើម។

ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុងការកំណត់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស គេទាមទារនូវលទ្ធផលដែលដូចគ្នា និងការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងលទ្ធផលការងាររបស់សាលារៀន ឱ្យបានដូចៗគ្នា។ ក្នុងន័យនេះ Charles

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

Bidwell (1965) បានសន្និដ្ឋានថា សាលារៀនមានរចនាសម្ព័ន្ធដែលមានសមាសភាពពីរគឺៈ ការិយាល័យធិបតេយ្យ និងរចនាសម្ព័ន្ធធូររលុង។

Hoy និង Miskel (2008) ធ្វើសេចក្ដីសន្និដ្ឋានថា សាលារៀនមានរចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំង ដែលមានលក្ខណៈពីរយ៉ាងៈ (១) រចនាសម្ព័ន្ធការិយាធិបតេយ្យ ដែលមានតួនាទីស្ថាប័ន និងគ្រប់គ្រងតឹងរឹង ដឹកនាំដោយនាយកសាលារៀន ដែលត្រូវសម្របសម្រួលរវាងសាលារៀន ជាមួយសហគមន៍ អនុវត្តច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋាន គ្រប់គ្រងការងារផ្ទៃក្នុងសាលារៀន បែងចែកធនធានគ្រប់ប្រភេទ ពិនិត្យមើលទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូ និងសិស្ស និង (២) រចនាសម្ព័ន្ធវិជ្ជាជីវៈ ដែលគ្របដណ្ដប់ការងារបច្ចេកទេសការរៀននិងបង្រៀន។ នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធវិជ្ជាជីវៈ គ្រូមានស្វ័យភាពវិជ្ជាជីវៈធូររលុងជាងរចនាសម្ព័ន្ធការិយាធិបតេយ្យ ដោយគ្រូអាចធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង ក្នុងការរៀននិងបង្រៀន។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលានិងគ្រូបង្រៀនត្រូវមានចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនច្បាស់លាស់។ ក៏ប៉ុន្តែគេឃើញមានវិវាទរវាងមុខងារការិយាធិប្បតេយ្យ និងវិជ្ជាជីវៈ ពោលគឺរវាងនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀន។

៣.២ វប្បធម៌សាលារៀន និងបរិយាកាសក្នុងសាលារៀន

វប្បធម៌និងបរិយាកាស គឺជាជំនឿរួម តម្លៃ និងបទដ្ឋាន ដែលធ្វើឱ្យគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូបង្រៀនមានការប្ដេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ ក្នុងការបំពេញការងារ។ នៅពេលដែលគេសិក្សាស្វែងយល់ពីសាលារៀន គេត្រូវសិក្សាពីវប្បធម៌ និងបរិយាកាសក្នុងសាលារៀននោះ ដែលប្រណាំងប្រជែងគ្នាផង និងបំពេញឱ្យគ្នាផង។

១. វប្បធម៌ក្នុងសាលារៀន

វប្បធម៌នៅក្នុងអង្គភាព គឺជា (១) និមិត្តរូប ពិធី និងរឿងនិទាន

ដែលបង្ហាញពីតម្លៃ និងជំនឿដែលបុគ្គលិកមានចំពោះអង្គភាព (William Ouchi, 1981) (២) មនោគមវិជ្ជារបស់អង្គភាព ប្រពៃណី ឬ ជំនឿរបស់អង្គភាពដែលធ្វើឱ្យអង្គភាពមួយខុសពីអង្គភាពមួយទៀត ហើយដែលជ្រាបចូលក្នុងសាច់ឈាម និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាពនោះតែម្តង (Henry Mintzberg, 1989) និង (៣) គឺជាសេចក្តីសន្និដ្ឋានកម្រិតខ្ពស់ តម្លៃ និងជំនឿ ដែលបុគ្គលិកទាំងអស់ទទួលយកទាំងអស់គ្នា ក្នុងការបំពេញភារកិច្ចប្រចាំថ្ងៃ (Edgar Schein, 1992, 1999)។

ជារួម Hoy and Miskel (2008) ចាត់ទុកវប្បធម៌ស្ថាប័នថាជាប្រព័ន្ធនៃការតម្រង់ទិសរួម ដែលធ្វើឱ្យអង្គភាពដំណើរការបានជាមួយគ្នា និងមានអត្តសញ្ញាណរបស់ខ្លួនដាច់ដោយឡែកពីអង្គភាពផ្សេងទៀត ដូចជាបញ្ញត្តិ តម្លៃ ទស្សនវិជ្ជា ទស្សនវិស័យ ជំនឿ ការរំពឹងទុក អាកប្ប-កិរិយារួម ឬពិធីផ្សេងៗនៅក្នុងអង្គភាព។

វប្បធម៌ជាបញ្ញត្តិរួម ៖ គឺជាការរំពឹងទុក ឬគោលការណ៍ក្រៅផ្លូវការដែលគ្មានចែងក្នុង លក្ខន្តិកៈផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គភាព តែបុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវតែគោរពតាមហើយដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិកទាំងអស់ ដូចជា ត្រូវជួយសហការី មិនត្រូវទិតៀននាយក ឬគ្រូនៅមុខគេ ត្រូវគោរពវិន័យ ត្រូវជួយដល់សិស្ស ត្រូវស្គាល់គ្រូឯទៀត។ ឧទាហរណ៍ ទោះបីជាមានសម្ពាធពីមាតាបិតាក្តី ឬថ្នាក់លើក្តី ក៏នាយកត្រូវតែជួយគាំទ្រដល់គ្រូ។ នេះគឺជានិមិត្តរូបនៃការគោរពដោយឥតងាករេនូវវប្បធម៌ក្នុងសាលារៀន។

វប្បធម៌ជាតម្លៃរួម ៖ វប្បធម៌ក៏អាចចាត់ទុកថា ជាតម្លៃរួម ដែលជាជំនឿជឿជាក់ទៅលើអ្វីដែលគេចង់បាន ពោលគឺជាសកម្មភាពដែលបុគ្គលិកត្រូវបំពេញ ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចប្រកបដោយជោគជ័យនៅក្នុងអង្គភាព ដូចជាការបើកចំហ ការជឿទុកចិត្ត ការសហការ ការធ្វើការងារជាក្រុម ឬការត្រួតពិនិត្យជាដើម (Hoy and Miskel, 2008)។ តម្លៃរួមបង្ហាញពីចរិត

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ជាមូលដ្ឋាននៃអង្គភាព ឬក្រុមហ៊ុន ដូចជាការទុកចិត្តគ្នា ការសហការគ្នា និងការធ្វើការងារជាក្រុម ដើម្បីសម្រេចបេសកកម្មនៃស្ថាប័ន ឬអង្គភាព (William Ouchi, 1981)។

វប្បធម៌ជាគោលការណ៍រួម ៖ វប្បធម៌ក៏អាចចាត់ទុកថា ជាគោល-ការណ៍រួមដែលគ្របដណ្តប់លើទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក ចរិតមនុស្ស ការពិត តថភាព និងបរិស្ថាន (Dyer, 1985) នៅក្នុងអង្គភាព។

អ្នកឯកទេសអប់រំបានវិភាគពីវប្បធម៌សាលារៀន ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃវប្បធម៌នៃក្រុមហ៊ុន។ Terrence Deal (1985) យល់ឃើញថា សាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព គឺជាសាលាដែលមានវប្បធម៌ដូចតទៅ ៖ (១) មានតម្លៃរួមជាឯកច្ឆ័ន្ទក្នុងការបំពេញការងារឱ្យបានជោគជ័យ (២) នាយកគឺជាវីរបុរសដែលគោរពតាមតម្លៃជាមូលដ្ឋាន (៣) រៀបចំពិធីរួម ដែលជាជំនឿរួម (៤) បុគ្គលិក គឺជាវីរបុរសនៅក្នុងសាលារៀន (៥) រៀបចំពិធីបុណ្យរួមគ្នា ដើម្បីធ្វើតាមតម្លៃរួម (៦) មានតុល្យភាពរវាងនវានុវត្តន៍ និងប្រពៃណី និងរវាងស្វ័យភាព និងការត្រួតពិនិត្យ (៧) មានការចូលរួមយ៉ាងកុះករនៅក្នុងពិធីវប្បធម៌ផ្សេងៗ។

តម្លៃជាមូលដ្ឋានដែលប្រែក្លាយសាលារៀនឱ្យទៅជាអង្គភាពដែលមានប្រសិទ្ធភាព មានដូចតទៅ៖ (១) សាលារៀនសម្រាប់សិស្ស (២) សាកល្បង និងរៀបចំធ្វើពិសោធវិធីសាស្ត្របង្រៀន (៣) ការរៀននិងការបង្រៀន គឺជាដំណើរការសហការ (៤) នៅឱ្យជិតសិស្ស (៥) ខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីលទ្ធផលសិក្សាល្អប្រសើរ (៦) ទាមទារប្រសិទ្ធផលការងារខ្ពស់តែប្រាកដនិយម (៧) អាកប្បកិរិយា និងគមនាគមន៍បើកចំហ (៨) មានការជឿជាក់លើសហការី (៩) ត្រូវមានវិជ្ជាជីវៈ។

William Firestone និង Bruce Wilson (1985) បានផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ធ្វើការសិក្សាស្តីពីវប្បធម៌សាលារៀន។ ការវិភាគវប្បធម៌សាលារៀនត្រូវផ្តោតលើ ការសិក្សាខ្លឹមសារនៃវប្បធម៌សាលារៀន ការបង្ហាញពីវប្បធម៌

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh youtube.com/moeyscambodia

និងការបញ្ចេញ ឬគមនាគមន៍នៃវប្បធម៌នេះ។ វប្បធម៌សាលារៀនបង្ហាញតាមរយៈនិមិត្តរូប ៖ រឿងពាក់ព័ន្ធនឹងសាលារៀន Logo និងពិធីសាសនា និងប្រពៃណីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសាលារៀន។

ជំនឿជឿជាក់លើសមត្ថភាពរបស់គ្រូ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃវប្បធម៌សាលារៀន។ ប្រសិទ្ធភាពសមូហភាពរបស់គ្រូបង្រៀន គឺជាការយល់ឃើញរួមរបស់គ្រូនៅក្នុងសាលាដែលថា ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់បុគ្គលិកសិក្សាទាំងអស់នឹងមានលទ្ធផលល្អប្រសើរដល់សិស្សទាំងអស់ (Hoy and Miskel, 2008)។ ដូច្នេះ សាលារៀនខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្រេចតាមគោលដៅអប់រំ។ ដំណើរការនៃសាលារៀនពឹងផ្អែកលើចំណេះដឹង ការរៀននិងបង្រៀន ការពិចារណា ការគ្រប់គ្រង និងការឆ្លើយតបរបស់បុគ្គលិកសិក្សាទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមដែលសាលារៀនជួបប្រទះ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវប្រសិទ្ធភាព គ្រូត្រូវមានបទពិសោធគ្រប់គ្រាន់ នាយកត្រូវមានវោហាសាស្ត្រក្នុងការទាក់ទាញគ្រូឱ្យចូលរួមហើយសមូហភាពទាំងមូលត្រូវមានភាពធន់ទៅនឹងសម្ពាធ និងបញ្ហាប្រឈមពីខាងក្រៅ។

ទិដ្ឋភាពមួយទៀតនៃវប្បធម៌សាលារៀន គឺជាការជឿជាក់ និងជំនឿរួមរបស់គ្រូ។ ទំនាក់ទំនងរវាងនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនត្រូវឈរលើមូលដ្ឋាននៃជំនឿជឿជាក់។ នាយកពឹងផ្អែកលើគ្រូបង្រៀន ក្នុងការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ហើយគ្រូពឹងផ្អែកលើនាយក ក្នុងការជួយគាំទ្រក្នុងការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀន។ ទំនាក់ទំនងនេះត្រូវតែបើកចំហ មានភាពស្មោះត្រង់ គួរឱ្យទុកចិត្តបាន និងមានសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ។

វប្បធម៌សាលារៀនត្រូវមានមូលដ្ឋានលើសុទិដ្ឋិនិយមរបស់នាយក និងគ្រូក្នុងការទទួលបានលទ្ធផលល្អ។ បរិស្ថានសិក្សាល្អក្នុងសាលារៀនពោលគឺសុទិដ្ឋិនិយមក្នុងការសិក្សា មានប្រភពមកពីសមាសភាពចំនួនបី គឺ ៖ ប្រសិទ្ធភាព ការជឿទុកចិត្តរបស់គ្រូ និងការផ្តោតលើការសិក្សា។ សុទិដ្ឋិនិយមនេះកើតមកពីសមាសភាពបីទៀត គឺ ៖ ពុទ្ធិ (Cognitive),

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ការស្រឡាញ់ (Affective) និងអាកប្បកិរិយា (Behavioral)។

ទីពីរ- វប្បធម៌សាលារៀន ឬការរៀបចំរបៀបរបបដំណើរការ ៖ វប្បធម៌សាលារៀន គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃកិច្ចដំណើរកានៃសាលារៀនល្អ។ ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានវប្បធម៌ការសិក្សារៀនសូត្រ និងការសម្រេចនូវឧត្តមភាព នាយកត្រូវរៀបចំបញ្ជីលទ្ធផលសិក្សាដែលត្រូវសម្រេចបាន និងវិធានការដែលគណៈគ្រប់គ្រង និងសាស្ត្រាចារ្យត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលបានដាក់ចេញ។ ជារួម វប្បធម៌សាលារៀនត្រូវផ្តោតលើចំណុចដូចខាងក្រោម ៖

- ***បេសកកម្មនិងតម្លៃរួម*** ៖ សាលាត្រូវមានបេសកកម្ម តម្លៃ និងផែនការសកម្មភាពដើម្បីឱ្យសិស្សនីមួយៗទទួលបានជោគជ័យក្នុងការសិក្សា និងត្រៀមខ្លួនរៀននៅកម្រិតឧត្តមសិក្សា។ នាយកត្រូវធានាថា គណៈគ្រប់-គ្រងសាលា សាស្ត្រាចារ្យ សិស្ស និងមាតាបិតាអនុវត្តតាមបេសកកម្មនេះ តាមរយៈសកម្មភាពរៀន និងបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀន សកម្មភាពសាលារៀន និងការអនុវត្ត ដោយត្រូវមានការវាយតម្លៃច្បាស់លាស់។ សិស្សត្រូវមានជំនឿជឿជាក់ថាខ្លួនអាចសម្រេចបាននូវគោលដៅដែលបានដាក់ចេញ តាមរយៈការខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ និងបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន។ ក្នុងន័យនេះ នាយក និងគ្រូត្រូវដឹងពីក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងយុទ្ធសាស្ត្របង្រៀន ដើម្បីបង្រៀន និងជួយគាំទ្រសិស្សឱ្យមានបំណិនក្នុងការរៀន។ គ្រូ និងសិស្សត្រូវដឹងពីសកម្មភាពដែលខ្លួនត្រូវបំពេញដើម្បីសម្រេចបានតាមបេសកកម្ម និងក្រមប្រតិបត្តិដែលបានដាក់ចេញ។ នាយកត្រូវផ្សព្វផ្សាយបេសកកម្ម និងគោលដៅរួមនេះឱ្យគ្រូ សិស្ស និងមាតាបិតា សហគមន៍បានដឹង។ នាយកត្រូវរៀបចំយន្តការវាយតម្លៃ ដោយ ផ្តោតលើលទ្ធផល និងត្រូវពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំ ដោយធ្វើការវាយតម្លៃពីវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងអាកប្បកិរិយារបស់សិស្ស។ សិស្សត្រូវមានឱកាសចូលរួមក្នុងទស្សនកិច្ចសិក្សានៅកន្លែងផ្សេង

ទៀត ដោយបង្កលក្ខណៈឱ្យអនុវត្តសកម្មភាពក្រៅកម្មវិធីសិក្សា បណ្តុះនូវបំណិនតស៊ូ អត់ធន់ ហ៊ានជម្នះពុះពារពល់ឧបសគ្គដែលអាចកើតឡើង។ គ្រូត្រូវមានបំណិនក្នុងការជួយគាំទ្រ និងផ្តល់ប្រឹក្សាដល់សិស្ស ទាំងនៅក្នុងសាលា ទាំងនៅក្រៅសាលា។

- ***ទំនាក់ទំនង*** ៖ សាលាត្រូវបង្កើតទំនាក់ទំនងរឹងមាំ និងសាមគ្គីភាពផ្ទៃក្នុងរវាងគ្រូ និងបុគ្គលិកទាំងអស់ ដោយផ្តោតលើការជួយគាំទ្រដល់សិស្ស និងជួយសិស្សដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងការសិក្សា និងក្នុងជីវិត តាមរយៈការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្សេងៗ។ សាលារៀនត្រូវបង្កើតជាសមាគមអតីតសិស្ស និងសហគមន៍ដោយផ្តោតលើសមធម៌ អ្នកមានជួយអ្នកក្រ និងលើកកម្ពស់ពិពិធកម្មវប្បធម៌។ សិស្សត្រូវបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាយុវជន ដើម្បីឱ្យសិស្សអាចជួយគ្នាទៅវិញទៅមក បញ្ចេញមតិកែលម្អការរៀននិងការបង្រៀន និងផ្តល់ឱកាសឱ្យសិស្សអាចបញ្ចេញសមត្ថភាពទៅតាមឧបនិស្ស័យរបស់ខ្លួន។

- ***ការចូលរួមពីមាតាបិតា និងសហគមន៍*** ៖ មាតាបិតា និងសហគមន៍ត្រូវជួយគាំទ្រដល់សិស្សទាំងក្នុងការរៀនសូត្រ ទាំងក្នុងការបំពេញការងារជួយសង្គម។ នាយកត្រូវរៀបចំបណ្តុះគ្រូឱ្យចេះទំនាក់ទំនងជាមួយមាតា-បិតា សហគមន៍ តាមរយៈការដាក់ចេញនូវផែនការរយៈពេលមធ្យម និងធ្វើការវាយតម្លៃពីការអនុវត្តផែនការនេះ។

២. បរិយាកាសក្នុងសាលារៀន

បរិយាកាសក្នុងសាលារៀនពាក់ព័ន្ធទៅនឹងដំណើរការវង្វាយតម្លៃសិក្សា ពោលគឺការបង្កើតឧបករណ៍សម្រាប់វាស់វែងចំណេះដឹងរបស់សិស្ស។ បរិយាកាសក្នុងសាលារៀនបង្ហាញពីគុណភាពនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សានីមួយៗ។ បរិយាកាសសាលារៀន គឺជាចំណាប់អារម្មណ៍របស់បុគ្គលិកសិក្សាអំពីបរិស្ថានការងាររួមនៅក្នុងសាលារៀន អង្គភាពផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការ បុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់តួអង្គចូលរួម ភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

អង្គភាព។ ក្នុងន័យនេះ បរិយាកាសសាលារៀន គឺជាគុណភាពនៃបរិស្ថានសាលារៀន ដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិកសិក្សាទាំងអស់។

បរិយាកាសសាលារៀនបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូ និងគ្រូ គណៈគ្រប់គ្រងជាមួយគ្រូ ដូចជា ៖ គ្រូធ្វើការក្នុងបរិយាកាសសប្បាយរីករាយ នាយកតែងតែជួយដល់គ្រូក្នុងការបំពេញការងារ នាយកប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងតាមបែបទិតៀនទិតៀនស្ថាបនា។

បរិយាកាសសាលារៀនអាចប្រៀបប្រដូចទៅនឹងសុខភាពរបស់អង្គ-ភាពដូច្នេះដែរ (Hoy and Feldman, 1987; Hoy and Sabo, 1998)។ អង្គភាពដែលមានសុខភាពល្អ គឺជាអង្គភាពដែលកម្រិតស្ថាប័ន គ្រប់គ្រង និងបច្ចេកទេសមានសុខដុមនឹងគ្នា (Hoy and Miskel, 2008) ៖

១) កម្រិតស្ថាប័នភ្ជាប់អង្គភាពទៅនឹងបរិស្ថានរបស់ខ្លួន។ សាលារៀនដំណើរការបានល្អអាស្រ័យលើកិច្ចសហការ ការជួយគាំទ្រ និងទំនុកបម្រុងរបស់សហគមន៍។ សហគមន៍ត្រូវជួយគាំទ្រនាយក និងគ្រូក្នុងការបំពេញការកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យបានពេញលេញ។ សាលារៀនត្រូវបន្សាំ និងផ្សារភ្ជាប់ខ្លួនទៅនឹងបរិស្ថាន ក្នុងគោលដៅអនុវត្តនូវកម្មវិធីអប់រំ។

២) កម្រិតគ្រប់គ្រងសម្របសម្រួល និងត្រួតពិនិត្យកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀន ដោយនាយកសាលាត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ ឱ្យគ្រូទុកចិត្ត ស្មោះស្ម័គ្រនឹងខ្លួន ជួយលើកទឹកចិត្តគ្រូ និងសម្របសម្រួលកិច្ចការសាលារៀន។ នាយកសាលាត្រូវតែជាមនុស្ស ៖ (i) មានឥទ្ធិពលទៅលើគ្រូ (ii) ជាមនុស្សបើកចំហ រួសរាយរាក់ទាក់ និងជួយគាំទ្រ (iii) កំណត់គោលដៅ លទ្ធផលការងារ និងសមិទ្ធកម្មដែលត្រូវសម្រេចយ៉ាងច្បាស់លាស់ និង (iv) ផ្តល់ធនធានចាំបាច់ដល់គ្រូ ដូចជាសម្ភារឧបទេស និងឱកាសបំប៉នសមត្ថភាពបន្ថែម។

៣) មុខងារបច្ចេកទេសរបស់សាលារៀន គឺការរៀននិងបង្រៀន ដែល

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ជាមុខងាររបស់គ្រូបង្រៀន។ លទ្ធផលសិក្សារំពឹងទុក គឺសិស្សត្រូវមានវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា ដែលនឹងក្លាយជាធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព មានសីលធម៌រស់នៅ និងជាពលរដ្ឋល្អសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។

៤. អំណាចនិងនយោបាយនៅក្នុងសាលារៀន

នៅក្នុងសាលារៀន គេត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឱ្យនាយកសាលាអាចដឹកនាំអង្គភាពទៅបាន ដោយមានការចូលរួមពីគ្រូបង្រៀន និងតួអង្គពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។ ពោលគឺ នាយកសាលាត្រូវតែមានអំណាច ដែលអាចបញ្ជាឱ្យគ្រូធ្វើតាមអ្វីដែលនាយកសាលាបានដាក់ចេញ។ Weber (1947) ឱ្យនិយមន័យអំណាច (Power) ថា គឺជាលទ្ធភាពដែលតួអង្គមួយ នៅក្នុងទំនាក់ទំនងសង្គមអាចអនុវត្តឆន្ទៈរបស់ខ្លួនបាន ទោះបីជាមានការប្រឆាំងក៏ដោយ។ ក្នុងន័យនេះ អំណាចមានទិដ្ឋភាពពីរគឺ៖ ការបង្ខិតបង្ខំ និងការទាក់ទាញដោយគ្មានការគំរាមកំហែង។ ផ្ទុយទៅវិញ រដ្ឋអំណាច (Authority) គឺជាលទ្ធភាពដែលមនុស្សមួយក្រុមគោរពតាមបទបញ្ជារបស់អ្នកដឹកនាំ។

៤.១ ប្រភពនៃអំណាច ៖ អំណាចស្របច្បាប់

នៅក្នុងសាលារៀន គេឃើញមានទំនាក់ទំនងរវាងសិស្សនិងគ្រូ គ្រូនិងនាយក អ្នកធំនិងអ្នកតូច ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្រើប្រាស់អំណាចនៅក្នុងសាលារៀន។ ការប្រើប្រាស់អំណាចក្នុងសាលារៀនមិនមែនដោយសារការចាប់បង្ខំឡើយ។ ដូច្នេះ អំណាចសាលារៀនត្រូវមានទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗបីយ៉ាង ៖ (១) ការគោរពតាមបញ្ជាស្របច្បាប់ដោយស្ម័គ្រចិត្ត (២) ការទទួលយកបញ្ជារបស់អង្គភាពក្នុងការសម្រេចចិត្ត និង (៣) ការគោរពតាមតម្លៃនិងបញ្ញត្តិរួមរបស់សាលារៀន (Hoy and Miskel, 2008)។ Weber (1947) ចែក អំណាចជាបីប្រភេទ ៖ (១) រដ្ឋអំណាចមានទេពកោសល្យ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

(Charismatic authority) ដោយសារអ្នកដឹកនាំមានសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន គុណសម្បត្តិពិសេស និងចរិយាសម្បត្តិល្អប្រសើរ ដែលធ្វើឱ្យអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ជឿជាក់លើខ្លួន (២) អំណាចប្រពៃណី (Traditional authority) ដោយសារតែតាមប្រពៃណី និងតាមទំនៀមទម្លាប់ អ្នកតូចនៅក្រោមបង្គាប់ត្រូវតែគោរពប្រតិបត្តិអ្នកដឹកនាំ ហើយនៅក្នុងសាលារៀន សិស្សត្រូវតែគោរពគ្រូ ដោយសារតែតាំងពីបុរាណមក សិស្សតែងតែគោរពគ្រូជានិច្ច (៣) អំណាចតាមផ្លូវច្បាប់ (Legal authority) ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់។ ក្នុងបរិបទខ្លះ គេអាចបែងចែក អំណាចជា អំណាចផ្លូវការ អំណាចមុខងារ និងអំណាចក្រៅផ្លូវការ។

អំណាចក្នុងសាលារៀន ៖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គ្រូ និងសិស្ស សុទ្ធតែស្ថិតនៅក្នុងទំនាក់ទំនងដែលកំណត់ដោយរដ្ឋអំណាច។ តួអង្គនីមួយៗបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ក្នុងក្របខ័ណ្ឌកំណត់ដោយច្បាប់។ Hoy and Williams (1971) និង Hoy and Rees (1974) បានកត់សម្គាល់ថា នាយកសាលារៀនភាគច្រើនបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃអំណាច និងរដ្ឋអំណាចតួនាទីផ្លូវការតែប៉ុណ្ណោះ។ ពោល គឺពួកគេបំពេញការងារជាមន្ត្រីការិយាធិបតេយ្យ (Bureaucrats) តែមិនមែនជាអ្នកដឹកនាំឡើយ (Leader)។ Bernard (1938) បានសរសេរថា ទាល់តែអំណាចជាអ្នកដឹកនាំផ្សារភ្ជាប់ជាមួយអំណាចតួនាទីផ្លូវការ ទើបនាយកសាលាអាចពង្រីកមូលដ្ឋានអំណាច ដោយរួមបញ្ចូលទាំងអំណាចផ្លូវការ និងអំណាចក្រៅផ្លូវការ ដើម្បីដឹកនាំអ្នកក្រោមបង្គាប់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

នាយកសាលាដែលដឹកនាំតាមរបៀបផ្តាច់ការពង្រឹងអំណាចខ្លួន ដោយប្រើប្រាស់ ឬដោយគំរាមប្រើប្រាស់ទោសទណ្ឌ។ ការប្រើប្រាស់ទោសទណ្ឌរយៈពេលយូរនឹងកាត់បន្ថយអំណាចរបស់នាយកសាលាតែប៉ុណ្ណោះ (Hoy and Miskel, 2008)។ ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវផ្តោតលើការជួយគ្រូក្នុងការបង្រៀន មិនមែនការដាក់ទោសទណ្ឌឡើយ។ មូលហេតុសំខាន់

គឺថា គ្រូបំពេញការងារក្នុងថ្នាក់រៀន ដែលគេពិបាកនឹងចុះត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ។ ម៉្យាងវិញទៀត គ្រូតែងតែទាមទារនូវស្វ័យភាពវិជ្ជាជីវៈ ហើយគ្រូគោរពអ្នកដឹកនាំដែលមានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះហើយ នាយកសាលាដែលប្រើវិធីដឹកនាំបែបផ្តាច់ការមិនអាច ទទួលបានការជឿទុកចិត្ត និងភាពស្មោះត្រង់ពីគ្រូឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ នាយកដែលជួយគាំទ្រគ្រូក្នុងការបំពេញការងារ តែងតែទទួលជោគជ័យក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលាត្រូវតែទទួលការគាំទ្រពីគណៈគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាលផង និងពីគ្រូបង្រៀនផង។ នាយកត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ទើបបានក្លាយជានាយកពិត (Authentic) ដែលទទួលការគាំទ្រពីគ្រូបង្រៀន។

នាយកពិត គឺជានាយកដែល ៖ (១) យល់ គាំទ្រ និងជួយគ្រូឱ្យបានជោគជ័យ (២) ជានាយកពិត និយាយត្រង់ៗ ទទួលទាំងខុស ទាំងត្រូវ និងមិនចេះអុចអាលជល់គ្នា (៣) មានភាពទន់ភ្លន់ក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ (៤) មានស្វ័យភាព (៥) មានឥទ្ធិពល ហើយចេះការពារគ្រូចំពោះមុខថ្នាក់លើ (៦) បង្ហាញនូវភាពស្ងប់ស្ងៀម មិនចេះក្រេវក្រោធ ឬបាត់ម្ចាស់ការក្នុងស្ថានភាពលំបាក និង (៧) មិនមានអាកប្បកិរិយាបែបផ្តាច់ការ។

ការប្រើប្រាស់អំណាចដោយនាយក ៖ អំណាចមានប្រភពផ្សេងៗ។ John R.P. French and Bertram H. Raven (1968) បែងចែកប្រភពនៃអំណាចជាពីរ៖ (១) អំណាចស្ថាប័ន(Organizational power) ដែលមាន (ក) អំណាចដោយផ្តល់រង្វាន់ (Reward power) គឺជាអំណាចរបស់អ្នកដឹកនាំ ដែលមានឥទ្ធិពលលើអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់តាមរយៈការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំពោះការកសាងគុណសម្បត្តិ ដើម្បីអនុវត្តច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានរបស់ស្ថាប័ន (ខ) អំណាចចាប់បង្ខំ (Coercive power) គឺជាអំណាចរបស់អ្នកដឹកនាំ ដែលមានឥទ្ធិពលលើអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់តាមរយៈការដាក់ទោសទណ្ឌចំពោះកំហុស តែអាចបង្កើតនូវអវិភាព ដែលអ្នកដឹកនាំ

ត្រូវជ្រើសរើស និង (គ) អំណាចផ្លូវច្បាប់ (Legitimate power) គឺជាអំណាចរបស់អ្នកដឹកនាំ ដែលមានឥទ្ធិពលលើអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់តាមរយៈការអនុវត្តច្បាប់ បទបញ្ជា សេចក្ដីណែនាំ ដើម្បីឱ្យអ្នកក្រោមបង្គាប់ដើរតាមខ្លួន និង (២) អំណាចផ្ទាល់ខ្លួន (Personal power) ដែលមាន (ក) អំណាចគំរូ (Referent power) គឺជាអំណាចរបស់អ្នកដឹកនាំ ដែលមានឥទ្ធិពលលើអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់តាមរយៈការផ្ដល់គំរូល្អ និង (ខ) អំណាចសមត្ថភាព (Expert power) គឺជាអំណាចរបស់អ្នកដឹកនាំ ដែលមានឥទ្ធិពលលើអ្នកនៅក្រោមដោយសារចំណេះដឹង និងបំណិនឯកទេសរបស់ខ្លួន។

នាយកសាលាប្រើប្រាស់នូវអំណាចផ្សេងៗរបស់ខ្លួន ក្នុងការដឹកនាំគ្រឹះស្ថានសិក្សា ក្នុងគោលដៅជំរុញឱ្យអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់របស់ខ្លួនបំពេញការងារ ទៅតាមបេសកកម្មរបស់សាលារៀន។ Hoy and Miskel (2008) យល់ឃើញថា នាយកសាលាត្រូវជ្រើសរើសការប្រើប្រាស់អំណាចចាប់បង្ខំ ហើយប្រើប្រាស់អំណាចស្ថាប័ន ដើម្បីពង្រឹងអំណាចផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងគោលដៅបង្កើតឡើងនូវការប្ដេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ពីសំណាក់អ្នកនៅក្រោមបង្គាប់។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលាត្រូវផ្ដល់អំណាច និងជួយអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ក្នុងន័យស្ដាបនា ក្នុងការសម្រេចចិត្ត។

៤.២ អំណាចនិងនយោបាយស្ថាប័ន

នយោបាយស្ថាប័ន (Organizational politics) គឺជាអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គល ឬរបស់ក្រុមដែលមានលក្ខណៈក្រៅផ្លូវការ ធ្វើឱ្យមានការបែកបាក់ផ្ទៃក្នុង មិនស្របច្បាប់ ហើយថែមទាំងគ្មានការគាំទ្រពីថ្នាក់លើ (Mintzberg, 1983a)។ ជារឿយៗ គេតែងតែជួបប្រទះបញ្ហានេះនៅក្នុងសាលារៀន។ បុគ្គលិកដែលប្រើប្រាស់នយោបាយស្ថាប័នបែបនេះ ច្រើនតែយករបៀបវារៈផ្ទាល់ខ្លួនមកដាក់មុខ ដោយមិនគិតពីផលប្រយោជន៍រួមរបស់ស្ថាប័ន ប៉ុន្តែក្នុងការដឹកនាំ នាយកសាលាក៏ត្រូវគិតពីផលប្រយោជន៍

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

បុគ្គលដែរ (Tarter and Hoy, 2004)។ ក្នុងគោលដៅសម្រេចនូវគោលដៅរបស់ខ្លួន បុគ្គលិកតែងតែចងសម្ព័ន្ធមិត្រជាមួយបុគ្គលិកឯទៀត ដែលមានគំនិតដូចគ្នា ដោយបង្កើតបានជាសម្ព័ន្ធមិត្រខាងក្រៅ និងសម្ព័ន្ធមិត្រខាងក្នុង។

សម្ព័ន្ធមិត្រខាងក្រៅ ៖ គឺជាការរួមកម្លាំងគ្នាពីសំណាក់សមាគមគ្រូបង្រៀន សហជីព សមាគមមាតាបិតានិងគ្រូបង្រៀន ក្រុមអ្នកបង់ពន្ធ សមាគមគ្រឹះស្ថានសិក្សា សមាគមវិជ្ជាជីវៈ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងក្រុមផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើសកម្មភាពរបស់សាលារៀន (Hoy and Miskel, 2008)។

សម្ព័ន្ធមិត្រខាងក្នុង ៖ គឺជាការរួមកម្លាំងគ្នាពីបុគ្គលិកដែលកាន់តំណែងខ្ពស់ក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ ដូចជាអធិការ (Superintendent) ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗ ឬចាត់ចែងការងារសំខាន់ៗក្នុងសាលារៀន ជាពិសេសតាមរយៈច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន និងនីតិវិធីផ្ទៃក្នុងជាដើម។

យុទ្ធវិធីនយោបាយ ៖ គឺជាការធ្វើនយោបាយក្នុងស្ថាប័នដូចជា (១) សមាហរណកម្ម (Integration) ដោយជួយបុគ្គលិកផ្សេងទៀត យកចិត្តទុកដាក់ ឬផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិកផ្សេងទៀត ដើម្បីឱ្យពួកគេមានសមានចិត្តមកលើខ្លួន ដូចជាគ្រូជួយគ្រូឯទៀត ដើម្បីទទួលបាននូវការគាំទ្រជ្រើសរើសខ្លួន ឱ្យកាន់តួនាទីជាប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន (២) បណ្តាញ (Networking) គឺជាការបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកមានអំណាច និងមានឥទ្ធិពល ដូចជាគ្រូបង្រៀនបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយសមាគម ឬសហជីពគ្រូបង្រៀន (៣) ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន (Information management) គឺជាការប្រមូលផ្តុំព័ត៌មាន ប្រើប្រាស់ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ក្នុងគោលដៅពង្រឹងតួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងស្ថាប័ន (៤) ការបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍មកលើខ្លួន (Impression management) តាមរយៈការស្លៀកពាក់ អាកប្បកិរិយា បង្ហាញពីសមត្ថភាព និងសមិទ្ធផល

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

របស់ខ្លួន យកក្រេឌីត និងបង្ហាញពីសារៈសំខាន់របស់ខ្លួនឯង (៥) ការកសាងសម្ព័ន្ធភាព (Coalition building) ដោយរួមកម្លាំងគ្នាជាមួយគ្រូឯទៀត ក្នុងការរកការគាំទ្រ ឬប្រឆាំងនឹងការផ្លាស់ប្តូរ (៦) ការទម្លាក់កំហុស (Scapegoating) គឺជាការវាយប្រហារ និងទម្លាក់កំហុសដាក់អ្នកផ្សេងនៅពេលដែលមានបញ្ហា និង (៧) ធ្វើឱ្យខ្លួនចាំបាច់សម្រាប់អង្គភាព (Increasing indispensability) គឺជាយុទ្ធវិធីធ្វើឱ្យអង្គភាពបាត់ខ្លួនមិនបាន។

យន្តការដោះស្រាយជម្លោះ ៖ អំណាច និងនយោបាយស្ថាប័នបង្កើតឡើងខានមិនបាននូវវិវាទ និងជម្លោះក្នុងសាលារៀន។ Kenneth Thomas (1976) បានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់យន្តការដោះស្រាយជម្លោះចំនួនប្រាំ ៖ (១) ការដោះស្រាយតាមវិធីជៀសវាងបញ្ហា (Avoiding style) នាយកធ្វើមិនដឹងពីជម្លោះ ដោយប្រើប្រាស់ការអនុវត្តច្បាប់ជាធំ (២) ការដោះស្រាយតាមវិធីថ្លឹងថ្លែង (Compromising style) រវាងផលប្រយោជន៍រួមរបស់អង្គភាព និងផលប្រយោជន៍បុគ្គល តាមរយៈការចរចារកផ្លូវកណ្តាល និងដំណោះស្រាយដែលទទួលយកបានទាំងសងខាង (៣) ការដោះស្រាយតាមវិធីប្រណាំងប្រជែង (Competitive style) ដោយរកអ្នកឈ្នះ និងអ្នកចាញ់ តាមរយៈការប្រើប្រាស់អំណាច ក្នុងគោលដៅទទួលជោគជ័យលើគូបដិបក្ស និងបង្ខំឱ្យគូបដិបក្ខទទួលយកដំណោះស្រាយ (៤) ការដោះស្រាយតាមវិធីសម្របសម្រួល (Accommodating style) តាមរយៈការសហការ ដោយនាយកត្រូវទទួលយកការទាមទារទាំងស្រុងរបស់គ្រូដែលជាអ្នកឈ្នះ (៥) ការដោះស្រាយតាមវិធីសហការ (Collaborating style) តាមរយៈការដោយស្រាយបញ្ហាតាមបែបសហការ ដោយចែករំលែកគំនិត និងព័ត៌មាន ក្នុងគោលដៅរកដំណោះស្រាយដែលឈ្នះទាំងអស់គ្នា។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

៥. យន្តការសម្រេចចិត្តក្នុងសាលារៀន

ការសម្រេចចិត្ត គឺជាការទទួលខុសត្រូវមួយយ៉ាងសំខាន់របស់អ្នកដឹកនាំសាលារៀន។ គេចែកវិធីសាស្ត្រធ្វើការសម្រេចចិត្តទៅតាមរបៀបសម្រេចចិត្តដូចខាងក្រោម។

៥.១ របៀបសម្រេចចិត្តតាមបែបប្រពៃណី

ទ្រឹស្តីនៃការធ្វើការសម្រេចចិត្តបែងចែកដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តតាមជំហានដូចខាងក្រោម ៖ (១) ការកំណត់បញ្ហា (២) ការកំណត់គោលដៅ និងចំណុចដៅ (៣) ការពិនិត្យ មើលជម្រើសផ្សេងៗគ្រប់ប្រភេទ (៤) ការពិចារណាពីបច្ច័យនៃការជ្រើសរើសយកជម្រើសផ្សេងៗ (៥) ការវាយតម្លៃជម្រើសផ្សេងៗ ដោយប្រៀបធៀបទៅនឹងគោលដៅ និងចំណុចដៅ (៦) ការជ្រើសរើសជម្រើសដែលល្អជាងគេ ដែលអាចឈានទៅសម្រេចបានតាមគោលដៅ និងចំណុចដៅ និង (៧) ការអនុវត្តការសម្រេចចិត្ត និងការវាយតម្លៃចុងក្រោយ។

៥.២ របៀបសម្រេចចិត្តតាមបែបរដ្ឋបាល

របៀបសម្រេចចិត្តតាមបែបរដ្ឋបាលត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយលោក Herbert Simon (1947)។ របៀបសម្រេចចិត្តតាមបែបរដ្ឋបាលពិពណ៌នាពីវិធី ដែលប្រធានអង្គភាពត្រូវធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងអង្គភាពរដ្ឋបាលណាមួយ។ គេត្រូវធ្វើការសន្និដ្ឋានដូចតទៅ ៖

***ទីមួយ**-ការសម្រេចចិត្តតាមបែបរដ្ឋបាល គឺជាដំណើរការដែលដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួននៅអង្គភាព និងបង្កើតឡើងនូវបញ្ហាថ្មីៗ។*

***ទីពីរ**-គេមិនអាចសម្រេចចិត្ត ដោយវិចារណញ្ញាណទាំងស្រុងបានឡើយ ដូច្នេះ ប្រធានអង្គភាពខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញតាមតម្រូវការ ដោយសារតែគ្មានលទ្ធភាព និងសមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងអស់បាន*

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ឡើយ។

ទីបី-ការសម្រេចចិត្ត គឺជារបៀបរបបបំពេញការងារនៅក្នុងអង្គភាពរដ្ឋបាលណាមួយ។

ទីបួន-តម្លៃ គឺជាស្នូលនៃដំណើរសម្រេចចិត្ត។

៥.៣ វដ្តនៃដំណើរការសម្រេចចិត្ត

ការសម្រេចចិត្តត្រូវធ្វើឡើងតាមជំហានដូចតទៅ ៖ (១) ការទទួលស្គាល់ និងកំណត់បញ្ហា ដោយការចែកបញ្ហាជាផ្នែកតូចៗថែមទៀត និងកំណត់បញ្ហារយៈពេលខ្លី និងបញ្ហារយៈពេលវែង (២) ការវិភាគការលំបាកនៅក្នុងស្ថានភាពសព្វថ្ងៃ (៣) ការបង្កើតលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការរកដំណោះស្រាយដូចចិត្ត (៤) ការរៀបចំផែនការ ឬយុទ្ធសាស្ត្រធ្វើសកម្មភាពដោយពិនិត្យមើលជម្រើសផ្សេងៗ ការព្យាករណ៍ពីផលវិបាកនៃជម្រើសនីមួយៗ ការពិភាក្សា និងការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និង (៥) ការអនុមតិផែនការសកម្មភាព។

៥.៤ ការផ្តល់អំណាចឱ្យគ្រូចូលរួមសម្រេចចិត្ត

ការផ្តល់អំណាចឱ្យគ្រូចូលរួមក្នុងដំណើរការសម្រេចចិត្តមិនច្បាស់ថា សេចក្តីសម្រេចចិត្តនោះត្រឹមត្រូវ និងទទួលបាននូវលទ្ធផលល្អប្រសើរឡើយ។ ដូច្នេះហើយ ទើបគេធ្វើការសិក្សាពីរបៀបរបបផ្សេងៗ ក្នុងការសម្រេចចិត្ត៖

(១) ការសម្រេចចិត្តរួមគ្នាតាមវិធីសាស្ត្រ VROOM ៖ លោក VROOM និងសហការីរបស់លោកបានលើកឡើងពីវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗក្នុងការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា ដោយផ្តោតលើវិធានចំនួនបួនគឺ (Hoy and Miskel, 2008) ៖ (i) ការសម្រេចចិត្តម្នាក់ឯងធ្វើទៅបាន ប្រសិនបើបញ្ហាមិនសូវសំខាន់សម្រាប់ថ្នាក់ក្រោម (ii) មិនត្រូវសម្រេចចិត្តម្នាក់ឯង ប្រសិនបើ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh youtube.com/moeyscambodia

បញ្ហាសំខាន់ហើយអ្នកគ្មានព័ត៌មាន និងចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ (iii) ត្រូវសម្រេចចិត្តម្នាក់ឯង ប្រសិនបើបញ្ហាសំខាន់ ហើយអ្នកមិនទុកចិត្តថ្នាក់ក្រោម (iv) ឱ្យថ្នាក់ក្រោមដែលដឹងរឿងប្រមូលព័ត៌មានចាំបាច់ ប្រសិនបើជារឿងសំខាន់ ហើយអ្នកគ្មានព័ត៌មាន និងចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់។

នៅមានវិធានបួនទៀតដែលជួយឱ្យថ្នាក់ក្រោមទទួលយកការសម្រេចចិត្តគឺ ៖ (i) ឱ្យថ្នាក់ក្រោមចូលរួមសម្រេច ប្រសិនបើការចូលរួមរបស់ថ្នាក់ក្រោមសម្រួលដល់ការអនុវត្ត (ii) ឱ្យថ្នាក់ក្រោមចូលរួមសម្រេច ប្រសិនបើថ្នាក់ក្រោមខ្វែងគំនិតគ្នា ហើយការទទួលយកការសម្រេចចិត្តមានសារៈសំខាន់ (iii) ត្រូវសម្រេចចិត្តរួមគ្នា ប្រសិនបើការទទួលយកការសម្រេចចិត្តមានសារៈសំខាន់ (iv) មិនត្រូវឱ្យថ្នាក់ក្រោមចូលរួម ប្រសិនបើពួកគេគ្មានព័ត៌មាន និងចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់។

មិនមែនគ្រូទាំងអស់គ្នាសុទ្ធតែចង់ចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តឡើយ។ Hoy និង Miskel (2008) បានផ្តល់នូវអនុសាសន៍ដូចតទៅ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យគ្រូចូលរួមសម្រេចចិត្ត ៖

- បង្កើតវប្បធម៌ដែលផ្តោតលើគោលដៅនៃសាលារៀន ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់សិស្ស
- ត្រូវនិយាយការពិតជាមួយគ្រូ
- បង្កើតវប្បធម៌ទុកចិត្តគ្នា៖ នាយក និងគ្រូត្រូវទុកចិត្តគ្នា
- ប្រសិនបើគ្រូគ្មានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ ត្រូវជួយពួកគាត់ក្នុងផ្នែកនោះ
- កុំឱ្យគ្រូចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តដែលមិនសំខាន់
- កុំផ្តល់អំណាចឱ្យទៅគ្រូលើបញ្ហាដែលខ្លួនគ្មានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេច
- កុំឱ្យគ្រូចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត ប្រសិនបើពួកគាត់មិនទាន់ត្រៀមខ្លួនរួចស្រេច
- គ្រូត្រូវមានចំណេះដឹងចាំបាច់ មានការលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួម និងដាក់ចិត្តដាក់កាយបំពេញការងារដើម្បីភាពជោគជ័យនៃសាលារៀន។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

៦. បរិស្ថានខាងក្រៅសាលារៀន

បរិស្ថានខាងក្រៅ គឺជា សង្គម ច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋាន នយោបាយ ប្រជាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា ដែលជាកត្តាសំខាន់ៗមានឥទ្ធិពលលើសាលារៀន។ សាលារៀនដែលជាប្រព័ន្ធបើកចំហទទួលឥទ្ធិពលពីមជ្ឈដ្ឋានជាច្រើនក្នុងសង្គម ហើយទំនាក់ទំនងរវាងសាលារៀន និងមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ គឺជាកត្តាឈ្នះ (Richard Scott, 2003)។ ជារួម បរិស្ថានខាងក្រៅ គឺជាប្រភពព័ត៌មានដែលអ្នករៀបចំគោលនយោបាយប្រើប្រាស់ ក្នុងការកែលម្អរចនាសម្ព័ន្ធ និងដំណើរការរបស់អង្គភាពខ្លួន។ អ្នករៀបចំគោលនយោបាយអាចជួបនឹងភាពមិនប្រាកដប្រជា ខាងផ្នែកបរិស្ថាន នៅពេលដែលគេមិនអាចធ្វើការព្យាករណ៍ពីជួបប្រទះនឹងបញ្ហាដូចតទៅ (Hoy and Miskel, 2008) ៖ (១) គ្មានចំណេះដឹង និងបំណិនដើម្បីយល់ពីព័ត៌មានខាងក្រៅ (២) លទ្ធផលមិនសូវច្បាស់ (៣) មិនមានជម្រើសក្នុងការធ្វើសកម្មភាពផ្សេងទៀត (៤) យុទ្ធសាស្ត្រ និងយុទ្ធវិធីពិបាកនឹងអនុវត្ត និង (៥) គេមិនដឹងលទ្ធផលចុងក្រោយពីការសម្រេចចិត្តនេះ។

នៅក្នុងបរិបទនៅប្រទេសកម្ពុជា បរិស្ថានខាងក្រៅរួមមាន ៖

***នយោបាយ** ៖ ស្ថានភាពនយោបាយ និងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា*

***សេដ្ឋកិច្ច** ៖ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជា ដូចជាកំណើនសេដ្ឋកិច្ច កំណើនថវិកាអប់រំ កំណើនប្រាក់បៀវត្សរ៍ កំណើនប្រាក់ចំណូលរបស់មាតាបិតាសិស្ស។ល។*

***សង្គម-វប្បធម៌** ៖ បរិស្ថានសង្គម និងវប្បធម៌របស់កម្ពុជា ដូចជារបៀបរបបរស់នៅរបស់ប្រជាជនកម្ពុជា ទំនាក់ទំនងក្នុងគ្រួសារ សន្តិសុខសង្គម ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន បរិបទផ្លាស់ប្តូរ និងវប្បធម៌ក្នុងសាលារៀន។ល។*

***បច្ចេកវិទ្យា** ៖ បច្ចេកវិទ្យាខាងផ្នែកការផលិតឧបទេសសម្ភារសិក្សា*

ដែលវិវត្តទៅមុខយ៉ាងលឿន ដូចជាសៀវភៅអេឡិចត្រូនិច មូលដ្ឋានទិន្នន័យ។ល។

នាយកសាលាត្រូវខិតខំកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ពីខាងក្រៅ និងគ្រប់គ្រងឱ្យបានគត់មត់ នូវបរិស្ថានខាងក្រៅសាលារៀន (Pfeffer, 1976) ដោយប្រើប្រាស់នូវយុទ្ធវិធីផ្សេងៗដើម្បីធានាធនធានហិរញ្ញវត្ថុកាត់បន្ថយការពឹងផ្អែកខ្លាំងពេកលើមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅ និងចេះសម្របសម្រួលជាមួយនឹងភាពមិនប្រាកដប្រជា។ យុទ្ធវិធីនេះរួមមានការបង្កើតតំបន់ទ្រនាប់ និងការកែប្រែប្រតិបត្តិការផ្ទៃក្នុង (Hoy and Miskel, 2008)។

ការកាត់ផ្តាច់ពីខាងក្រៅ **(Buffering)** ៖ ទ្រនាប់ គឺជាបទបញ្ញត្តិ ឬការផ្តាច់ចេញ (Insulation) ដំណើរការ មុខងារ តួនាទី អង្គភាព ឬបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័ន ពីឥទ្ធិពលនៃបរិស្ថានខាងក្រៅដែលមានភាពមិនប្រាកដប្រជា ឬធនធានដែលចេះតែថមថយ (Monty L. Lynn, 2005)។ គេរំពឹងទុកថាវិធានការកាត់ផ្តាច់ពីមជ្ឈដ្ឋានខាងក្រៅមានប្រសិទ្ធភាព ហើយមិនប៉ះពាល់ជាដុំកំភួនដល់ការងារបច្ចេកទេសរបស់សាលារៀន ពោលគឺការរៀននិងបង្រៀន។

ការកាត់ផ្តាច់ពីខាងក្រៅអាចសម្រេចទៅបានតាមរយៈ ៖ (១) ការធ្វើផែនការនិងការព្យាករ ដោយប្រមើលមើលជាមុននូវការផ្លាស់ប្តូរនៃបរិស្ថានខាងក្រៅ និងចាត់វិធានការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើបុគ្គលិក រចនាសម្ព័ន្ធ និងដំណើរការខាងក្នុង (២) ការកំណត់ព្រំដែនសកម្មភាព ដោយតម្រង់ទិសការងារឆ្ពោះទៅរកមុខងារផ្ទៃក្នុង ដូចជាការប្រមូលព័ត៌មានពីការផ្លាស់ប្តូរនៃបរិស្ថានខាងក្រៅ ហើយផ្សព្វផ្សាយដល់សាលា ដើម្បីរកវិធានការកាត់បន្ថយហានិភ័យ។ ក្នុងន័យនេះ សាលារៀនត្រូវប្រមូលព័ត៌មានពីការអភិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យានវានុវត្តន៍នៃកម្មវិធីសិក្សា ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី ការកែប្រែច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋាន ការប្រែប្រួលនៃថវិកា។ល។ អធិការ និងនាយកសាលាត្រូវដើរតួនាទីជាអ្នកតម្រង់ទិស

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

នៃសាលារៀន។

ការកែប្រែប្រតិបត្តិការផ្ទៃក្នុង ៖ សាលាមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ គឺជាសាលាដែលចេះសម្របសម្រួលខ្លួនទៅនឹងបរិស្ថាន។ ក្នុងបរិបទនៃបរិស្ថានខាងក្រៅមានស្ថិរភាព រចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងនៃសាលារៀនដំណើរការ ទៅតាមច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋាន នីតិវិធីជាធរមាន និងការគ្រប់គ្រងតាមបែបប្រមូលផ្តុំ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុងករណីដែលបរិស្ថានខាងក្រៅមិនប្រាកដប្រជា អង្គភាពផ្ទៃក្នុងត្រូវមានភាពទន់ភ្លន់ ដោយអនុវត្តវិមជ្ឈការ និងផ្តល់សិទ្ធិដល់អ្នកក្រោមក្នុងការសម្រេចចិត្ត។

៧. តួនាទីវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេសក្នុងបរិបទថ្មី

ក. វត្ថុបំណង ៖

- តម្រង់ទិស និងលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាអប់រំបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងទីផ្សារការងារ និងការសិក្សាពេញមួយជីវិត
- បង្កើត និងពង្រីកវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេស
- ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តអ្នកពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងផ្នែកឯកជនក្នុងការចូលរួម។

ខ. វឌ្ឍនភាព ៖

ក្រសួងបាន ៖

- អនុមតិស្តង់ដារវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេស
- សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកិច្ចការគម្រោងរបស់សិស្សផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស
- សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកម្មសិក្សារបស់សិស្សផ្នែកអប់រំបច្ចេក-ទេស

- អនុស្សរណៈយោគយល់ជាមួយក្រុមហ៊ុននានា ដើម្បីផ្តល់កម្មសិក្សា និងផ្តល់ការងារ

- រៀបចំវេទិកាភាពជាដៃគូជាមួយផ្នែកឯកជននៅតាមវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេស

- រៀបចំការតាំងបង្ហាញស្នាដៃសិស្សផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេសជារៀងរាល់ឆ្នាំ

- បង្កើតជំនាញថ្មីពាក់ព័ន្ធនឹងឧស្សាហកម្ម និងឌីជីថល សេវាកម្ម (កែច្នៃអាហារ ឌីជីថលមេឌាឌីសាញ និង សេវាកម្មទេសចរណ៍)

- បង្កើតវិទ្យាល័យបច្ចេកទេសរដ្ឋ និងឯកជន ១៦

- សហការជាមួយSEAMEO TED និង NPIC បំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេស ៣០នាក់ ស្តីពីការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រក្នុងការបង្រៀនបច្ចេកទេស

- សហការជាមួយទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍនៃសាធារណរដ្ឋឆែកក្នុងការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេស១២នាក់ ស្តីពីវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងវិធីបង្រៀនមេរៀនអនុវត្តន៍

- បញ្ជូននាយកវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅ និងបច្ចេកទេស និងគ្រូបច្ចេកទេស ៨នាក់ ទៅទស្សនកិច្ចសិក្សា នៅសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតចិន

- សិស្សផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈប្រហែល៥០០នាក់ បានចូលទៅក្នុងទីផ្សារការងារជារៀងរាល់ឆ្នាំ និងបន្តកើនឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ

គ. ការប្រឈមៈ

➢ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសម្ភារបរិក្ខា

សាលារៀនមួយចំនួន មិនទាន់បានបំពាក់សម្ភារគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់

សាលារៀនមួយចំនួនមិនទាន់បានរៀបចំប្រព័ន្ធអគ្គិសនី រោងជាង និងកសិដ្ឋានដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការបង្រៀននិងរៀន

➢ **ធនធានមនុស្ស**

គ្រូបច្ចេកទេសមួយចំនួនមិនទាន់មានគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធក្នុងការអនុវត្តត្រូវតាមតម្រូវការបង្រៀន និងរៀន

អ្នកបច្ចេកទេសជំនាញពុំសូវចាប់អារម្មណ៍ធ្វើគ្រូផ្នែកបច្ចេកទេស

➢ **ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា**

វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀនពុំទាន់បានធ្វើទំនើបកម្ម

យន្តការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ នៅមានកម្រិត

➢ **ការគាំទ្រពីសហគមន៍ និងវិស័យឯកជន**

ការចូលរួមពីសហគមន៍ និងវិស័យឯកជន ក្នុងការអនុវត្តភាពជាដៃគូក្នុងការផ្ដល់ឱកាសកម្មសិក្សា និងឱកាសការងារនៅមានកម្រិត។

ឃ. វិធានការដោះស្រាយ

➢ **ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសម្ភាររូបវន្ត**

- បំពាក់សម្ភារបច្ចេកទេសនៅតាមវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេក-ទេសដើម្បីបំពេញតម្រូវការសិក្សា និងការប្រតិបត្តិ

- រៀបចំតបណ្ដាញអគ្គិសនី និងកែលម្អរោងជាងប្រតិបត្តិ

- ចុះជួយ និងជំរុញសាលារៀនឱ្យរៀបចំកសិដ្ឋានឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

➢ **ធនធានមនុស្ស**

- សហការជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុង និងក្រៅប្រទេសដើម្បីបំប៉នសមត្ថ-ភាពគ្រូពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនទៅតាមតម្រូវការ និងតាមជំនាញ

- សហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ចុះបង្ហាត់បង្ហាញ និងណែនាំការអនុវត្តបច្ចេកទេសដោយផ្ទាល់

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

- ជំរុញការបង្កើតសហគមន៍សិក្សាតាមជំនាញ ដើម្បីចែករំលែកបទពិសោធ ចំណេះដឹង រវាងវិទ្យាល័យបច្ចេកទេសដែលបង្កើតថ្មី និង ចាស់

- សហការជាមួយផ្នែកឯកជនដើម្បីបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូពីការប្រតិបត្តិជាក់ស្តែងនៅក្នុងរោងចក្រនិងសហគ្រាស។

➢ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា

- ជំរុញការអនុវត្តសេចក្តីណែនាំលេខ...ស្តីពីការរៀបចំកិច្ចការជាគម្រោង

- បន្តរៀបចំសៀវភៅសិក្សា និងជំនាញថ្មីដើម្បីឆ្លើយតបតម្រូវការសិក្សា

- សហការជាមួយគ្រូបច្ចេកទេសដែលមានបទពិសោធចុះជួយហ្វឹកហាត់ និងណែនាំនៅតាមវិទ្យាល័យចំណេះទូទៅនិងបច្ចេកទេសដែលបង្កើតថ្មី

- រៀបចំឯកសារណែនាំស្តីពីការបង្រៀនមេរៀនប្រតិបត្តិ

➢ ការគាំទ្រពីសហគមន៍ និងវិស័យឯកជន

- ជួយសាលារៀនក្នុងការរៀបចំវេទិកាភាពជាដៃគូជាមួយក្រុមហ៊ុននិងសហគ្រាស

- ក្រសួងបន្តជួយស្វែងរកដៃគូឯកជនសហការជាមួយសាលារៀនទៅតាមជំនាញ

- ក្រសួងបានជំរុញ និងសម្របសម្រួលឱ្យមានកម្មវិធីជួបជុំសហគមន៍មាតាបិតា និងសាលារៀន

- រៀបចំស្នើថវិកាគាំទ្រដល់កម្មសិក្សារបស់សិស្ស ដើម្បីបំពេញតម្រូវការ។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ជំពូកទី៣
សាលារៀនល្អ

១. លក្ខណសម្បត្តិសាលារៀនល្អ និងស្តង់ដារសាលារៀន

សាលារៀន គឺជាកោសិកាស្នូលនៃប្រព័ន្ធអប់រំ។ នាយក គឺជាអ្នកដឹកនាំការរៀន និងការបង្រៀន។ សាលារៀនល្អ គឺសាលាដែលគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូទាំងអស់គោរពបានយ៉ាងពេញលេញនូវតម្លៃជាមូលដ្ឋាន (Strong core values) *មានបេសកកម្មច្បាស់លាស់ កំណត់នូវលទ្ធផលខ្ពស់* (High expections) *ដែលគ្រូ និងសិស្សត្រូវសម្រេចឱ្យបាន និងត្រូវមាននាយកដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំអនុវត្តនូវទស្សនវិស័យនេះ។ ក្នុងន័យនេះ នាយកដើរតួនាទីមិនអាចខ្វះបានក្នុងការធានាឱ្យសិស្សទទួលជោគជ័យក្នុងការសិក្សា។ ការសិក្សាបង្ហាញឱ្យឃើញថា នាយកល្អនឹងបង្កើនលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សបាន២០ភាគរយ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងនាយកធម្មតា។*

លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សចំណុះឱ្យកត្តាធំៗចំនួន៤ គឺ ៖

- គ្រូល្អដែលមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ យកចិត្តទុកដាក់ និងមានវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អ។ គ្រូល្អអាចបម្រើការងារនៅក្នុងសាលាបាន ដោយសារមាននាយកល្អ។

- នាយកល្អដែលបង្កើតនូវបរិស្ថានល្អសម្រាប់ការរៀន និងការបង្រៀន (២៥ភាគរយនៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស)

- ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់សិស្សខ្លួនឯង និង

- ការជួយគាំទ្ររបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

- សាលារៀនត្រូវមានផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន
- ការពង្រឹងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា និងវាយតម្លៃសិក្សា
- ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍
- ការបង្កើតលក្ខខណ្ឌអំណោយផលដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលជោគជ័យក្នុងការសិក្សា។

១.១ តើអ្វីទៅជាសាលារៀនល្អ?

ការសម្ភាសជាមួយនាយកល្អ ដែលជាប់ពានរង្វាន់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា សាលាល្អត្រូវមានកត្តាសំខាន់ៗដូចតទៅ (ពឹង គឹមឆេន, ២០១៤)៖

១-បេសកកម្ម

ព្យាយាមលើកស្ទួយវិស័យអប់រំសិក្សា ប្រកបដោយសមធម៌ដល់សិស្សានុសិស្សគ្រប់ស្ថានភាព ឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង (សិស្សជីវភាពប្រសើរ មធ្យម ជួបការលំបាក)។

២-បរិស្ថានសិក្សា

សាលារៀនត្រូវមានបរិស្ថានសិក្សា ដែលធានាសុវត្ថិភាព សន្តិសុខ សណ្តាប់ធ្នាប់ សុខុមាលភាពរបស់សិស្សានុសិស្ស និងគ្រូបង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង និងធ្វើឱ្យមាតាបិតា មានភាពកក់ក្តៅ និងទំនុកចិត្ត។

៣-ការរៀននិងបង្រៀន

សាលារៀនត្រូវធានាគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែប្រសើរ ដោយការអប់រំផ្តោតលើសមាសភាគទាំង៥ គឺ៖ បញ្ញា កាយ សិល្បៈ ពលកម្ម សោភ័ណ និងមានការបណ្តុះបណ្តាលបំណិនជីវិត ប្រកបដោយចតុស្សម្ភ។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

៤-ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន

សាលារៀនត្រូវលើកទឹកចិត្ត និងកែលម្អជីវភាពគ្រូឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង តាមរយៈការចូលរួមជាថវិការបស់សប្បុរសជនជាតិ អន្តរជាតិ និងសហគមន៍៖ ការគាំទ្រ និងចូលរួម (ថវិកាជាតិ អង្គការ សប្បុរសជន សហគមន៍។ គ្រូបង្រៀនត្រូវទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត តាមរយៈការសរសើរជូនរង្វាន់ ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា កំសាន្តក្នុង និងក្រៅប្រទេស ការបង្កើតមូលនិធិជួយគ្រូដែលជួបការលំបាក (ឥណទានគ្រូ) ការបណ្តុះសេចក្តីស្រឡាញ់ស្រឡាញ់កូនៗជំនាន់ក្រោយ ការគោរពក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈការលើកទឹកចិត្តក្នុងការបន្តការសិក្សាកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ កុំព្យូទ័រ (ICT) និងភាសាបរទេស។

៥-ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

ជារួម គុណភាពអប់រំមិនអាចលើសពីគុណភាពគ្រូបានឡើយ។ ប្រការនេះមានន័យថា គុណភាពគ្រូ គឺជាកត្តាកំណត់នៃគុណភាពអប់រំ។ ដូចនេះ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងការធ្វើវិក្រឹតការគ្រូជាប្រចាំដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅសាលារៀន។

៦-ការរៀបចំគម្រោងអភិវឌ្ឍ

សាលារៀនត្រូវមានគម្រោងថវិកាអភិវឌ្ឍន៍ច្បាស់លាស់ ដើម្បីកំណត់បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងគោលដៅនៃកិច្ចដំណើរការសាលារៀន ដោយមានធនធានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តចក្ខុវិស័យ និងបំពេញបេសកកម្ម ដែលបានដាក់ចេញ ដោយមានការគាំទ្រពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៧-ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ

សាលារៀនត្រូវលើកទឹកចិត្តការចូលរួមប្រកបដោយមនសិការ ក្នុង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ភាពជាដៃគូរវាងសាលារៀន និងសហគមន៍ និងការចូលរួមរបស់លោកគ្រូ និងអ្នកគ្រូប្រកបដោយមនសិការ។ គ្រប់សកម្មភាពសាលារៀន មានគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍កុមារ គ្រួសារ និងសង្គម ការចូលរួមផ្លាស់ប្តូរយោបល់ បទពិសោធកែលម្អដោយស្មារតីស្ថាបនា តាមរយៈផ្ទាល់មាត់ សារអេឡិចត្រូនិច ឬបណ្តាញសង្គម Facebook។ សាលារៀនត្រូវបង្កើនភាពជឿជាក់ (តម្លាភាព) តាមរយៈការបង្ហាញពីសមិទ្ធផល ដែលបានកសាងឡើងតាមបណ្តាឆ្នាំនីមួយៗ ក្រោមរូបភាព (ទិញឱ្យបានថោក គុណភាពល្អ បរិមាណច្រើន និងសង់រំលោះ)។

រាល់សកម្មភាពដែលជាប្រយោជន៍របស់មាតាបិតាសិស្ស ត្រូវបានចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ក្រោយពីបង្ហាញសមិទ្ធផលជាក់ស្តែង និងរបាយការណ៍សរុបទូទាត់តាមដំណាក់កាលនីមួយៗ (សមាជគ្រូបង្រៀន និងមាតាបិតាសិស្ស)។

សាលាត្រូវកៀរគរថវិកា ដែលជាមូលនិធិសមធម៌ក្នុងការសិក្សារួមមាន ៖ ថវិការដ្ឋ(PB) អង្គការ(SIG) សប្បុរសជន សមាគមន៍ បុណ្យផ្កាប្រាក់ ឥណទាន កាកសំណល់ អាជីវករសាលារៀន មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន។

១.២ ស្តង់ដារសាលារៀន

សាលាល្អ គឺជាសាលាដែលសម្រេចបានតាមស្តង់ដារ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុមតិស្តង់ដារសាលារៀននេះឡើង ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ឱ្យចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។ ស្តង់ដារសាលារៀនចែកចេញជា៩ផ្នែក និងមានសូចនាករចំនួន ៥៦ដូចខាងក្រោម ៖

ស្តង់ដារសាលារៀនមានគុណភាព

១- វត្ថុបំណងគោលនយោបាយ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

១.១- ការចូលរៀនតាមថ្នាក់ ត្រួតថ្នាក់ បោះបង់ ឡើងថ្នាក់

១.២- លទ្ធផលតេស្តមុខវិជ្ជាសិក្សាគោល

១.៣- លទ្ធផលតេស្តមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រនិងព័ត៌មានវិទ្យា “P,C,B,E,IT”

១.៤- លទ្ធផលតេស្តសមត្ថភាពអានភាសាខ្មែរ «លើស២០០ពាក្យ/នាទី»

២- ការបង្រៀន និងបំណែងចែកកម្មវិធី

២.១ បំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សាតាមមុខវិជ្ជា និងតាមកម្រិតថ្នាក់

២-២. កិច្ចតែងការបង្រៀនតាមមេរៀន និងតាមកម្រិតថ្នាក់ (ផ-សម្រេច) (Ins: បណ្ណាសង្កេតថ្នាក់)

២-៣.តេស្តល្បឿនអំណានភាសាខ្មែរថ្នាក់ទី៩ (២០០ពាក្យ/នាទី)

២-៤. តេស្តគ្រប់មុខវិជ្ជា ‘K, M, SCIENCE, SOCIAL SCIENCE, L, IT’

២-៥. លទ្ធផលប្រឡងឆមាសគ្រប់មុខវិជ្ជាគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ (ជាប់-ធ្លាក់)

២.៦. តេស្តប្រឡងឡើងថ្នាក់សម្រាប់សិស្សធ្លាក់មធ្យមភាគ (K,M,S)

២-៧. ការជួបជាមួយមាតាបិតា និងសិស្សប្រចាំត្រីមាស (៣ត្រីមាស)

២-៨. ចំនួនម៉ោងសិក្សាជាមធ្យមតាមមុខវិជ្ជា (ឆ១. ឆ២)៖

ម៉ោងសិក្សាត្រូវអនុវត្ត ម៉ោងសិក្សាបានអនុវត្ត

ម៉ោងសិក្សាដែលសាលាបិទទ្វារខុសប្រតិទិនសិក្សា ម៉ោងសិក្សាដែលគ្រូអវត្តមាន

២-៩. ចំនួនសិស្សអវត្តមាន “ពី៥ដង-២០ដង” (ត្រីមាស១-២-៣)

២-១០. កិច្ចការផ្ទះគ្រប់មុខវិជ្ជាដាក់ឱ្យសិស្ស និងមានការកែពីគ្រូ «ជាលំហាត់-គម្រោង» (បានដាក់-បានកែនិងផ្តល់យោបល់)

២.១១. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀនដោយក្រុមមុខវិជ្ជា (ផ-ស)

២.១២. កម្មវិធីណែនាំគ្រូចេញថ្មី «តាមមុខវិជ្ជា-តាមកម្រិតថ្នាក់» (ផ-ស)

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

២.១៣. រដ្ឋបាលថ្នាក់ «សម្រាប់គ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់»

២-១៤. ការអនុវត្តម៉ោងសិក្សា «ម៉ោងចាប់ផ្តើម-បញ្ចប់»

២-១៥. សកម្មភាពអប់រំកាយ សុខភាព និងកីឡា (ផ-ស)

២-១៦. សកម្មភាពអប់រំបំណិនជីវិត អប់រំវិជ្ជាជីវៈជម្រើស«ពេងជាង សិល្បៈ កសិកម្ម ព័ត៌មាន ទេសចរណ៍ ពាណិជ្ជកម្ម...» (ជាប់មធ្យមភាគ)

៣-មាតាបិតា និងសហគមន៍ជួយដល់ការរៀនសូត្រ (ស.៤)

៣.១- ការជួបប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយមាតាបិតា «មុនបវេសនកាល-ដំណាច់ឆមាសទី១»

៣.២- ការប្រជុំរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា

៣.៣- មាតាបិតាសន្យាជួយសិស្សមករៀនមិនទាន់ពេល (ត្រីមាស. ១-២-៣)

៣.៤- មាតាបិតាសិស្សសន្យាជួយសិស្សធ្វើកិច្ចការផ្ទះ (ត្រីមាស. ១-២-៣)

៤-សិស្ស និងសេវាជួយសិស្ស (ក្រ. ៤ + ស. ៤ = ៨)

៤.១- សិស្សប្រើបណ្ណាល័យ "ចំនួនដងប្រើក្នុងត្រីមាស១-២-៣)

៤.២- សិស្សប្រើបន្ទប់ពិសោធវិទ្យាសាស្ត្រ កុំព្យូទ័រ ភាសាបរទេស (ត្រីមាស១-២-៣)

៤.៣- ថ្នាក់រៀនដែលមានក្រុមសិស្សជួយសិស្ស "ឆ១-ឆ២" (ផ-ជ)

៤.៤- ការសិក្សារបស់សិស្សខ្សោយគំហើញ និងខ្សោយការស្តាប់ «លទ្ធផលសិក្សាត្រី១-២-៣» (ក្រសួង)

៤.៥- ស្ថានភាព និងការសិក្សារបស់សិស្សអាហារូបករណ៍ «ត្រីមាស ១-២-៣» (ករណីសាលាគោលដៅ)

៤.៦- ទស្សនកិច្ចសិក្សាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន «ត្រីមាស១-២-៣» (ផ-ជ)

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

៤.៧- ទស្សនកិច្ចសិក្សាសម្រាប់សិស្ស (ត្រី.១-២-៣)

៤.៨- ប្រអប់សង្គ្រោះបឋម «ប្រអប់សង្គ្រោះបឋម-ចំនួនថ្នាំទម្លាក់ព្រូន-ផែនការបង្កើត ឬ ពង្រីក»

៥- ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង (ក្រ. ១ +ស. ៥ = ៦)

៥.១- ការរៀបចំរដ្ឋបាលសាលារៀន

៥.២- ផែនការអធិការកិច្ចគ្រូបង្រៀនរបស់នាយក "ត្រីមាស១-២-៣ (ផ-ស)

៥.៣- ការប្រជុំបច្ចេកទេសរបស់សាលារៀន (ចំនួនដងប្រជុំប្រចាំខែ)

៥.៤- គ្រូបង្រៀនទទួលការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំលើការអនុវត្តការងារ

៥.៥- បាតុភាពមិនប្រក្រតី និងសាលាកុមារមេត្រី

៥.៦- ការទទួលបានការចុះជួយរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬ DTMT និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

៦-ធនធានមនុស្ស (ក្រ. ៥ + ស.0 = ៥)

៦.១- ស្ថានភាពបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលារៀន "គ្រូតាមមុខវិជ្ជា និងគុណវុឌ្ឍិ"

៦.២- គ្រូបង្រៀនសុទ្ធសាធ និងគុណវុឌ្ឍិ (បឋមភូមិ-ទុតិយភូមិ)

៦.៣-ផលធៀបសិស្ស-គ្រូ សិស្ស-ថ្នាក់ សិស្ស-បន្ទប់ គ្រូ-ថ្នាក់(បឋម-ទុតិយភូមិ)

៦.៤- នាយក-នាយិកា បណ្ណារក្ស គណនេយ្យករ បេឡាករ លេខាធិការ និងគុណវុឌ្ឍិ (កម្រិតវប្បធម៌ ជំនាញ ឯកទេស ក្របខ័ណ្ឌ អតីតភាពការងារ)

៦.៥- នាយក-នាយិកា បណ្ណារក្ស គណនេយ្យ បេឡាករ លេខាធិការ និងការបំប៉ន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

៧.សម្ភារបង្រៀន និងរៀន (ក្រ. ៥ +ស.0 = ៥)

៧.១- ចំនួនសៀវភៅសិក្សាគោល“តាមមុខវិជ្ជា និងតាមកម្រិតថ្នាក់”

៧.២- ចំនួនសៀវភៅគ្រូ “តាមមុខវិជ្ជា និងតាមកម្រិតថ្នាក់”

៧.៣- បណ្ណាល័យមានសៀវភៅតាមស្តង់ដារ

៧.៤- បន្ទប់រៀនភាសាបរទេសនិងសម្ភារ និងឧបករណ៍

៧.៥- បន្ទប់បំណិនជីវិតមូលដ្ឋាន និងអប់រំវិជ្ជាជីវៈជម្រើស

៨.ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងបរិស្ថានសាលារៀន (ក្រសួង៤+សាលា ១ = ៥)

៨.១- ថ្នាក់រៀន និងបន្ទប់រៀន

៨.២- អគារស្នាក់នៅរបស់គ្រូ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់សិស្ស

៨.៣-បន្ទប់រដ្ឋបាលសាលារៀន

៨.៤- បន្ទប់អនាម័យ

៨.៥- បរិស្ថានសាលារៀន

៩.ហិរញ្ញប្បទាន និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ (ក្រសួង ១ +សាលា ២ = ៣)

៩.១- ថវិកា និងការទទួល

៩.២- ការចាត់ចែង និងប្រើប្រាស់ថវិកាប្រចាំឆ្នាំ

៩.៣-ការគ្រោងថវិកា និងការចំណាយប្រចាំឆ្នាំ

កម្មវិធីសាលាកុមារមេត្រី (១៥0 សូចនាករលម្អិត)

១.សមាសភាគទី១៖ កុមារទាំងអស់បានចូលរៀន

១.១ ការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យសិស្ស កុមារ

១.២ ផែនទីសិក្សាផែនទីខ្នងផ្ទះ និងការប្រើប្រាស់

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

១.៣ ការប្រមូលកុមារបោះបង់ការសិក្សាចូលរៀនឡើងវិញ

១.៤. ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀនអំណោយផលដល់កុមារពិការ

(សមាសភាគទី១មាន១៥សូចនាករលម្អិត)

២.សមាសភាគទី២៖ ការសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

២.១ គ្រូមានសមត្ថភាពទៅតាមស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

២.២ ធនធានក្នុងការរៀននិងបង្រៀន

២.៣ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា

២.៤ សៀវភៅសិក្សា និងឯកសារសិក្សា

២.៥ ស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សានិងតេស្ត ឡើងថ្នាក់ (ចុង និងដើមឆ្នាំសិក្សា)

២.៦ សម្ភារិម និងសម្ភារពិសោធន៍ សមស្របសម្រាប់ សកម្មភាពបង្រៀន និងរៀន

២.៧ កម្មវិធីបំណិនជីវិត

២.៨ កម្មវិធីអប់រំពិសេស

២.៩ ផ្តល់សេវាប្រឹក្សាក្នុងការតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ

២.១០ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

២.១១ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស

(សមាសភាគទី២ មាន៤៥សូចនាករលម្អិត)

៣.សុខភាព សុវត្ថិភាព និងការការពារកុមារ

៣.១ បរិស្ថានសាលារៀនស្អាត

៣.២ បង្គន់អនាម័យត្រូវបានប្រើប្រាស់

៣.៣ ទឹកស្អាតសម្រាប់ប្រើប្រាស់

៣ ៤. សម្ភាររូបវ័ន្តសម្រាប់ការលាងសម្អាតដៃ

៣.៥ ត្រួតពិនិត្យអនាម័យចំណីអាហារក្នុងសាលារៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

៣.៦. គោលការណ៍ណែនាំ និង នីតិវិធីដែលធ្វើឱ្យកុមារមានសុវត្ថិភាព

៣.៧ ទប់ស្កាត់អំពើហិង្សា លើកុមារ

៣.៨ កម្មវិធីអប់រំកាយ និងកីឡា

៣.៩ កម្មវិធីអប់រំ អាហារូបត្ថម្ភ និងការអនុវត្ត

(សមាសភាគទី៣ មាន៣៤សូចនាករលម្អិត)

៤.ការឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ

៤.១ កុមារា និងកុមារី ទទួលបានឱកាសស្មើគ្នា ចូលរួមក្នុងសកម្មភាព និងកម្មវិធីនានា

៤.២. បុគ្គលិកជាស្ត្រី មាន តួនាទីគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំ

៤.៣. សមធម៌ក្នុងការអប់រំ សម្រាប់សិស្សប្រុស-ស្រី

(សមាសភាគទី៤ មាន១០សូចនាករលម្អិត)

៥.ការចូលរួមរបស់កុមារ គ្រួសារ និងសហគមន៍

៥.១ ក្រុមប្រឹក្សាកុមារបានចូលរួមការងារសាលារៀន និងសង្គម

៥.២ មាតាបិតាសិស្សបានចូលរួមតាមដាន និងជំរុញការសិក្សា

៥.៣ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាចូលរួម កសាងថែរក្សា សាលារៀន

៥.៤.កម្មវិធីសាលារៀនត្រូវបានគាំទ្រដោយមាតាបិតា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន

៥.៥មាតាបិតាចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអាហារពេលព្រឹក និងអាហារូបករណ៍

(សមាសភាគទី៥ មាន១៨សូចនាករលម្អិត)

៦. ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀន

៦.១ ការដឹកនាំរបស់នាយកសាលា

៦.២ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

៦.៣ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់នាយក

៦.៤ ការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ថវិកាសាលារៀនប្រកបដោយតម្លាភាព

៦.៥ ការគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសរបស់នាយក

៦.៦ ការរៀបចំស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀនជាប្រចាំ

៦.៧ ការចងក្រងព័ត៌មាននិងរបាយការណ៍ និងប្រើប្រាស់

(សមាសភាគទី៦ មាន២៨សូចនាករលម្អិត)

២. ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ៖ កំណែទម្រង់កម្រិតសាលារៀន

២.១ គោលការណ៍ ៤A

សន្និបាតអប់រំឆ្នាំ ២០១៨ បានអនុមតិលើគំរូនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (School Based Management) ដែលជាកម្មវិធីកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីរៀបចំសាលារៀនបច្ចុប្បន្ន ឱ្យក្លាយទៅជាសាលារៀនរបស់សហគមន៍ ដើម្បីសហគមន៍ និងសហគមន៍ចូលរួមទទួលខុសត្រូវអភិវឌ្ឍ ផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលសិស្សឱ្យទទួលបានលទ្ធផលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ មូលដ្ឋាន និងអាចសម្រេចបានតាមគោលដៅអប់រំជាតិ និងគោលបំណងកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន។

ក្នុងគោលដៅធ្វើកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានសហការជាមួយធនាគារពិភពលោក ដើម្បីដាក់ឱ្យអនុវត្តគម្រោង ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព (School-Based Management) នៅតាមអនុវិទ្យាល័យចំនួន១០០ នៅក្នុងទូទាំងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ទស្សនាទាននៃ«ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (SBM)» ផ្តោតលើសមាសភាគចំនួន៣គឺ ៖

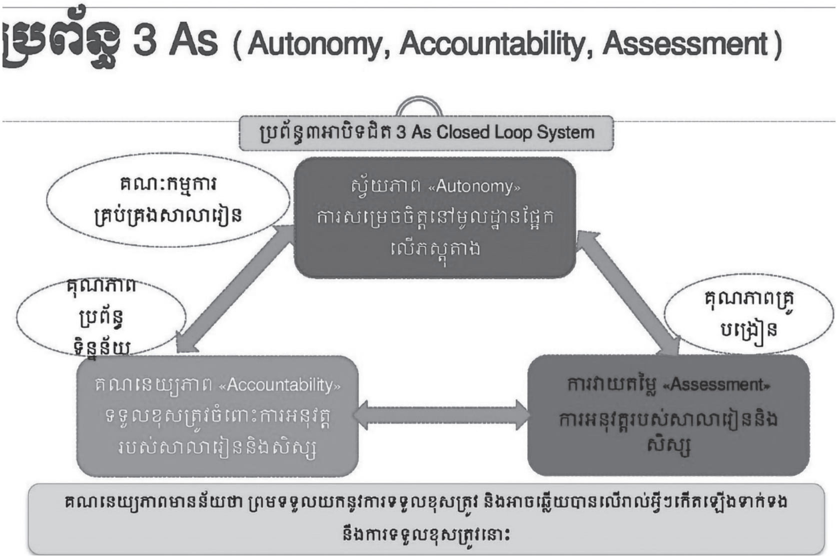
(១) ស្វ័យភាព «Autonomy» ការសម្រេចចិត្តនៅមូលដ្ឋានផ្អែកលើ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ភស្តុតាង

(២) គណនេយ្យភាព «Accountability» ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តរបស់សាលារៀននិងសិស្ស

(៣)ការវាយតម្លៃ «Assessment» ការអនុវត្តរបស់សាលារៀននិងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ យើងអាចបន្ថែមសមាសភាគទី៤ ៖



(៤) ការចូលរួម «P-Articipation» របស់មាតាបិតា និងសហគមន៍ក្នុងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

២.២ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (១៨ សូចនាករ)

១. ស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើផែនការ និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន

១.១ ក្របខ័ណ្ឌការងារសាលារៀន មានប្រសិទ្ធភាព

១.២ ការអនុវត្តស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើផែនការ និងការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

១.៣ ការគ្រោងថវិកា ការរៀបចំ និងការដាក់ស្នើគម្រោងថវិកា

១.៤ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

១.៥ កិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

២. ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន

៣.១ តួនាទីរបស់សហគមន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន

៣.២ មាតាបិតា និងសិស្សចូលរួមក្នុងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន

៣. ការវាយតម្លៃសាលារៀន និងការវាយតម្លៃសិស្ស

៣.១ ប្រភេទ និងការវាយតម្លៃសាលារៀន

៣.២ ការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្តាលឆ្នាំ

៣.៣ ការប្រើប្រាស់លទ្ធផលវាយតម្លៃ ដើម្បីកែលម្អសាលារៀន

៣.៤ ការវាយតម្លៃដំណើការអនុវត្តនៅដំណាច់ឆ្នាំ

៣.៥ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ៖ ការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង

៣.៦ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស

៣.៧ ការប្រើលទ្ធផលតេស្តសិក្សា

៤. គណនេយ្យភាពសាលារៀន

៤.១ ប្រភេទគណនេយ្យភាព

៤.២ ការវិភាគ ការអនុវត្តការងាររបស់សាលារៀន

៤.៣ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

សាលារៀនមានតួនាទីដូចតទៅៈ

គោលនយោបាយ	សកម្មភាព
ចូលរៀន	-ប្រជុំនិងតាមសិស្សថ្នាក់៦នៃសាលាបឋមសិក្សាបណ្ដាញចូលរៀនថ្នាក់ទី៧ -ពង្រីកថ្នាក់រៀនបន្ថែមនៅសាលាមានស្រាប់និងសាលាថ្មី
បន្តរៀន	-តាមសិស្សអវត្តមានជាប់លាប់ ជួយសិស្សមើលមិនឃើញ និងស្ដាប់មិនឮ -ជួយដោះស្រាយបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមសិស្សជួបការលំបាក
រៀនចេះ	-បំពេញគម្លាតសមត្ថភាពសិស្សថ្នាក់ទី៧លើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យានៅបឋមសិក្សា (ធ្វើតេស្ត និងបង្រៀនពេញ៣ខែ) -រៀបចំសំណួរតេស្ត ធ្វើតេស្ត បង្រៀនផ្អែកលើលទ្ធផលតេស្ត វាយតម្លៃនិងជួយគ្រូ -មាតាបិតាចូលរួមក្នុងការរៀននិងបង្រៀន
មានបំណិនការងារ	-អនុវត្តសកម្មភាពបង្រៀនក្រៅថ្នាក់នូវបំណិនជីវិតដែលទីផ្សារត្រូវការ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ការដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងសាលារៀន	ធ្វើផែនការកែលម្អសាលារៀន និងប្រមូលសហគមន៍ចូលរួមធ្វើកិច្ចការសាលារៀន រកមូលនិធិកែលម្អសាលារៀន ផ្សព្វផ្សាយផែនការកែលម្អសាលារៀន លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ចំណូលនិងចំណាយ និងស្ថានភាពទទួលធាតុចូលជាសាធារណៈ

៣. កំណែទម្រង់សាលារៀន

ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពផ្តោតលើសកម្មភាពចំនួន ៣ សំខាន់ៗគឺ ៖ (១) ការធ្វើតេស្ត (២) ការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង (៣) ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

៣.១ វង្វាយតម្លៃ

ការធ្វើតេស្ត ៖ ការធ្វើតេស្តមានគោលដៅវាស់វែងចំណេះដឹងរបស់សិស្ស លើគ្រប់មុខវិជ្ជា ដែលជាវិធីសាស្ត្រមួយដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យឃើញនូវដំណើរការរៀន និងបង្រៀននៅក្នុងសាលារៀន និងការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការជួយគាំទ្រដល់ការបំពេញមុខងារបច្ចេកទេសរបស់សាលារៀន។

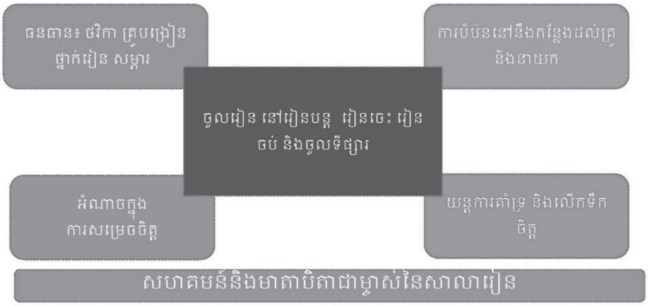
ការធ្វើតេស្តប្រចាំខែត្រូវធ្វើឡើងតាមគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ដោយរក្សាបាននូវគោលការណ៍សម្ងាត់ ដូចប្រឡងថ្នាក់ជាតិដែរ ដោយយកសន្លឹកកិច្ចការមកចុះលេខនិងអក្សរសម្ងាត់ តាមលំដាប់អក្ខរក្រម កាត់ក្បាលសន្លឹកកិច្ចការ និងកែដោយគ្រូផ្សេង ក្នុងគោលដៅធានានូវសុចរិតភាព និងភាពយុត្តិធម៌ក្នុងការដាក់ពិន្ទុ។ ពិន្ទុដែលទទួលបានបង្ហាញពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៃការរៀន និងការបង្រៀន។ ប្រសិនបើសិស្សប្រឡងធ្លាក់ សិស្សនឹងខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ ហើយគ្រូក៏ខិតខំបង្រៀន

ឱ្យបានគ្រប់ម៉ោងពេល និងឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន។ ជារួម ការធ្វើតេស្តប្រចាំខែបានផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់គ្រូ និងសិស្សបានពង្រឹងវិន័យ គោរពពេលវេលា ឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យបានដិតដល់ ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

៣.២ ការចូលរួម

ការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការចូលរួមរបស់មាតាបិតានិងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៖ សមាសភាគមួយដ៏សំខាន់មិនអាចខ្វះបាន ក្នុងការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយមានការចូលរួមពីមាតាបិតា និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។ គោលដៅនៃការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន គឺដើម្បីពិភាក្សារួមគ្នារវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ជាមួយនឹងមាតាបិតា និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ក្នុងការធានាឱ្យសាលារៀនបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួនប្រកបដោយជោគជ័យ។ ភារកិច្ចដ៏សំខាន់នៃគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន គឺការសិក្សាពីតម្រូវការសាលារៀន និងការដាក់ចេញនូវវិធានការ ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់សាលារៀន។

តម្រូវការសាលារៀន



គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (គគស) គឺជារចនាសម្ព័ន្ធផ្លូវការរបស់សាលារៀន ដែលមាន ៦ សមាសសភាព គឺ ៖ (១) ប្រធានទទួលបន្ទុករួម (២) អនុប្រធានទទួលបន្ទុកធ្វើផែនការនិងគ្រប់គ្រងថវិកា (៣) អនុប្រធានទទួលបន្ទុកការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (៤) សមាជិកទទួលបន្ទុកតួនាទីសហគមន៍និងអភិបាលកិច្ច (៥) សមាជិកទទួលបន្ទុកការវាយតម្លៃសាលារៀននិងសិស្ស និង (៦) សមាជិកទទួលបន្ទុកគណនេយ្យភាព។ គគស ត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្នុងចំណោម គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកសាលារៀន តំណាងមាតាបិតាទាំងគ្រួសារអ្នកជីវភាពក្រីក្រ ឬយ៉ាប់យ៉ឺន តំណាងសហគមន៍ (ប្រធានភូមិ អ្នកមានប្រជាប្រិយភាព សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ) គ្រូជំនាញមុខវិជ្ជា ឬមន្ត្រីក្រុមការងារការគ្រប់គ្រងសាលារៀនថ្នាក់ជាតិ (ឈរឈ្មោះបាននៅឆ្នាំដំបូងៗពេលសមត្ថភាពគណៈកម្មការនៅខ្សោយ)។

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទទួលការងារប្រតិបត្តិ សម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីដែល បម្រើឱ្យស្តង់ដារប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន និងត្រូវបែងចែកភារកិច្ចដូចតទៅ ៖ (១) ការងារប្រមូលកុមារចូលរៀន ៖ មេឃុំ ប្រធានភូមិ ប្រធានក្រុមតាមភូមិ និងក្រុមប្រឹក្សាយុវជន និងកុមារ (២) ការងាររៀននិងបង្រៀន ៖ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំទទួលបន្ទុកការសិក្សា នាយកគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ប្រធានភូមិ ប្រធានក្រុមតាមភូមិ និងក្រុមប្រឹក្សាយុវជន និងកុមារ (៣) ការងារសេវាជួយសិស្ស ៖ ប្រធានមណ្ឌលសុខភាព នគរបាលប៉ុស្តិ៍ ប្រធានភូមិ ប្រធានក្រុមតាមភូមិ និងក្រុមប្រឹក្សាយុវជន និងកុមារ (៤) ការងារធនធានមនុស្ស ៖ មេឃុំ នាយកសាលា ប្រធានភូមិ ប្រធានក្រុមតាមភូមិ និងក្រុមប្រឹក្សាយុវជន និងកុមារ (៥) ការងារ សម្ភារបង្រៀន និងរៀន ៖ ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន ប្រធានក្រុមគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន និងក្រុមប្រឹក្សាយុវជន និងកុមារ (៦) ការងារបរិស្ថានថ្នាក់រៀន និងសាលារៀន ៖ មេឃុំ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ប្រធានភូមិ ប្រធានក្រុមតាមភូមិ និងក្រុមប្រឹក្សាយុវជន និងកុមារ។

សមាសភាពនៃគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ត្រូវបានអនុមតិដោយការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ គណៈកម្មការមានអាណត្តិចំនួន ១ ឆ្នាំ។ ប្រសិនបើគណៈកម្មការមានដំណើរការធម្មតា គឺ អាចនៅបន្តដោយមានការយល់ព្រមពីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ប្រសិនបើគណៈកម្មការមិនដំណើរការ នោះត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសជាថ្មីនៅឆ្នាំបន្ទាប់។

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានតួនាទី៖

(១) ការធ្វើផែនការនិងការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន ៖ (i) អនុមតិសូចនាករផលសម្រេចនិងក្រុមគោលដៅ៣ឆ្នាំ (ii) អនុមតិផែនការកែលម្អសាលារៀននិងថវិកាឆ្នាំ (iii) ផ្តល់ការព្រមព្រៀងលើការវាយតម្លៃ ការអនុវត្តរបស់សាលារៀនធៀបជាមួយនឹងស្តង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព(iv) គាំទ្រ និងជួយដល់ការរកមូលនិធិសាលារៀន។

(២) ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី ៖ (i) អនុមតិរង្វាន់ដល់មន្ត្រីដែលបានបំពេញការងារល្អប្រសើរ (ii) ស្នើវិធានការណ៍រដ្ឋបាលសម្រាប់មន្ត្រីមិនអនុវត្តការកិច្ចដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ (iii) អនុមតិរង្វាន់សម្រាប់នាយកឬនាយិកាដែលបានបំពេញការងារបានល្អប្រសើរ។

(៣) តួនាទីសហគមន៍និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន ៖ (i) គាំទ្រក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាដែលលើកឡើងដោយមាតាបិតានិងសិស្សពីការពិនិត្យតាមដានសាលារៀននិងថ្នាក់រៀន (ii) ធានាតម្លាភាពក្នុងការចូលរួមរបស់សហគមន៍។

(៤) ការវាយតម្លៃសាលារៀននិងសិស្ស ៖ (i) អនុមតិលទ្ធផលវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់សាលារៀន (ii) ទទួលស្គាល់របាយការណ៍រីកចម្រើនប្រចាំត្រីមាសពីការអនុវត្តផែនការកែលម្អសាលារៀន (iii) ទទួលស្គាល់

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

របាយការណ៍រីកចម្រើនប្រចាំឆ្នាំ ពីការសម្រេចសូចនាករនិងក្រុមគោល-ដៅផលសម្រេច។

(៩) គណនេយ្យភាពសាលារៀន៖ (i) ទទួលស្គាល់របាយការណ៍ទាំងឡាយដែលត្រូវផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ។

៣.៣ ស្វ័យភាព

គេត្រូវបែងចែកតួនាទីឱ្យបានច្បាស់រវាងនាយកសាលារៀន និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

នាយកសាលារៀនមានតួនាទីដូចតទៅ ៖

(១) ការធ្វើផែនការនិងការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន ៖ (i) សម្របសម្រួលការពិភាក្សា សម្របសម្រួលមនុស្ស ឱ្យធ្វើការជាមួយគ្នាក្នុងការរៀបចំសូចនាករផលសម្រេចនិងក្រុមគោលដៅ៣ឆ្នាំ និងផែនការកែលម្អសាលារៀននិងថវិកាឆ្នាំ (ii) ដាក់ជូនលទ្ធផលវាយតម្លៃពីការវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់សាលារៀនធៀបជាមួយនឹងស្តង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (iii) គ្រប់គ្រង សម្របសម្រួលការពិភាក្សា សម្របសម្រួលមនុស្សឱ្យធ្វើការជាមួយគ្នាលើសកម្មភាពរកមូលនិធិសាលារៀន។

(២) ការគ្រប់គ្រងមន្ត្រី៖ (i) អនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងាររបស់មន្ត្រី និងដាក់ស្នើផ្តល់រង្វាន់ដល់មន្ត្រីដែលបានបំពេញការងារល្អប្រសើរ (ii) ស្នើដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀននូវវិធានការរដ្ឋបាលសម្រាប់មន្ត្រីមិនអនុវត្តភារកិច្ច។

(៣) តួនាទីសហគមន៍និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន៖ (i) សម្របសម្រួលធានាដំណើរការដោយរលូននូវការអនុវត្តសកម្មភាព ជាតួនាទីរបស់សហគមន៍និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន (ii) ពិនិត្យឡើងវិញនិងដាក់ស្នើការកែសម្រួលដើម្បីធានានូវតម្លាភាពក្នុងការចូលរួមរបស់សហគមន៍។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

(៤) ការវាយតម្លៃសាលារៀននិងសិស្ស ៖ (i) សម្របសម្រួលការពិភាក្សា សម្របសម្រួលមនុស្ស ឱ្យធ្វើការវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់សាលារៀនធៀបនឹងស្តង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព (ii) ចងក្រងទិន្នន័យនិងព័ត៌មាន សម្រាប់ផលិត និងដាក់ស្នើរបាយការណ៍រីកចម្រើនប្រចាំត្រីមាសស្តីពីការរីកចម្រើនការអនុវត្តផែនការកែលម្អសាលារៀន ដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន (iii) ចងក្រងទិន្នន័យនិងព័ត៌មានសម្រាប់ផលិត និងដាក់ស្នើរបាយការណ៍រីកចម្រើនប្រចាំឆ្នាំពីការសម្រេច សូចនាករនិងក្រុមគោលដៅផលសម្រេច (៥) គណនេយ្យភាពសាលារៀន៖ (i) រៀបចំនិងដាក់ស្នើនូវរបាយការណ៍ទាំងឡាយដែលត្រូវផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

ភារកិច្ចដ៏សំខាន់មួយរបស់នាយកសាលា គឺការត្រួតពិនិត្យការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដូចជា ៖ (i) ការរៀបចំកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ (ii) ការវាយតម្លៃការរីកចម្រើនពាក់កណ្តាលឆ្នាំ/ឆមាស (iii) ការវាយតម្លៃការរីកចម្រើនចុងឆ្នាំ។

សកម្មភាពដែលជួយដល់សាលារៀនក្នុងការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង និងកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស គឺការជួបប្រជុំជាមួយមាតាបិតា និងអាណាព្យាបាល ក្នុងគោលដៅផ្តល់ព័ត៌មានដល់មាតាបិតា និងអាណាព្យាបាលមូលដ្ឋាន នូវបញ្ហាប្រឈមនានា ដែលសាលារៀនជួបប្រទះ ជាពិសេសលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ដោយស្នើសុំឱ្យមាតាបិតាជួយត្រួតពិនិត្យវត្តមាន និងពង្រឹងវិន័យរបស់សិស្ស។ នាយកសាលាត្រូវបញ្ជូនទៅឱ្យមាតាបិតានូវរបាយការណ៍ស្តីពីវត្តមានរបស់សិស្ស និងលទ្ធផលសិក្សាដែលសម្រេចបាន ក៏ដូចជាត្រូវពិភាក្សាគ្នានូវផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ជាពិសេសការកៀរគរធនធានបន្ថែម ដើម្បីជួយដល់សាលារៀន។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

៣.៤ គណនេយ្យភាព

ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ៖ សាលាល្អត្រូវចាប់ផ្តើមពីការរៀបចំ ផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនត្រូវរៀបចំឡើង ដោយមានការចូលរួមពីសំណាក់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស សាស្ត្រាចារ្យ មាតាបិតា សហគមន៍ ក្រុមប្រឹក្សាយុវជន និងអាជ្ញាធរដែលពាក់ព័ន្ធ។ ផែនការនេះត្រូវកំណត់អាទិភាព កម្មវិធី និងផែនការសកម្មភាពឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដែលគាំទ្រដោយធនធានមនុស្ស ធនធានថវិកា ការគាំទ្រដោយដៃគូ។

ស្តង់ដារសាលារៀនមធ្យមសិក្សាមានប្រសិទ្ធភាព	អាទិភាព
ទី១ វត្ថុបំណងគោលនយោបាយសាលារៀន	
ទី២ ការបង្រៀន និងរៀន	
ទី៣ មាតាបិតានិងសហគមន៍ជួយដល់ការសិក្សាសិស្ស	
ទី៤ សិស្ស និងសេវាជួយសិស្ស	
ទី៥ ការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	
ទី៦ ធនធានមនុស្ស	
ទី៧ សៀវភៅសិក្សាគោល និងសម្ភារៈបង្រៀន និងរៀន	
ទី៨ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងបរិស្ថានសាលារៀន	
ទី៩ ហិរញ្ញប្បទាន និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ	

ការជួបជាមួយមាតាបិតា និងការចូលរួមរបស់អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាននៅក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការរៀបចំ អនុមតិ និងអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ដោយផ្ដោតផ្ទាត់ជាមួយលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស បានធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនូវវប្បធម៌ និងបរិយាកាសនៅក្នុងសាលារៀនគោលដៅនៃគម្រោងកែលម្អការអប់រំមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។ យើងឃើញថា ឥរិយាបថរបស់មាតាបិតាមានការប្រែប្រួល ទំនាក់ទំនងរវាងមាតាបិតាកាន់តែល្អ មាតាបិតាយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការមករៀនទៀងទាត់របស់សិស្ស អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានក៏ចូលរួមយ៉ាងសកម្ម។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

បានបង្កើតប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងជាមួយមាតាបិតា ដោយប្រើប្រាស់បណ្តាញសង្គម។ ឥរិយាបថរបស់សិស្សមានការប្រែប្រួលច្រើន សិស្សមានវិន័យ មានសណ្តាប់ធ្នាប់ ខិតខំរៀនសូត្រ។ ឥរិយាបថរបស់គ្រូមានការប្រែប្រួលច្រើន ដោយគ្រូយល់ដឹងពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ហើយការរអែផ្អាសប្រាក់ក្រៅផ្លូវការត្រូវបានកាត់បន្ថយ និងបញ្ចប់ទាំងស្រុង។

តាមរយៈការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សហគមន៍ជួយគ្រូឱ្យមានកិត្តិយស។ គ្រូបានផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថអវិជ្ជមាន ដោយខិតខំប្រឹងប្រែងបង្រៀនសិស្សឱ្យចេះតាមកម្មវិធីសិក្សា ដោយសាលារៀនរៀបចំឱ្យមានការបំប៉នសិស្សក្រោយម៉ោងសិក្សា ដោយមានការរៀបចំបង់ប្រាក់ជាផ្លូវការ។ ចំនួនសិស្សអវត្តមានក៏កាន់តែថយចុះ។ ក្នុងគោលដៅធានាបាននូវការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយ សមធម៌ សាលារៀនរៀបចំឱ្យមានការលើកលែងចំពោះសិស្សក្រីក្រ។

៣.៥ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំ

កិច្ចព្រមព្រៀង និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន គឺជាកិច្ចការមួយក្នុងចំណោមការងារសំខាន់ៗមួយចំនួនទៀត នៃការងារការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ការងារនេះមានសក្តានុពលសម្រាប់លើកទឹកចិត្ត និងលើកកម្ពស់តម្លៃគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន ឱ្យមានឆន្ទៈបំពេញភារកិច្ចជាអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំ ប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់សិស្ស និងសហគមន៍។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការអនុវត្តការងារនេះនឹងជួយដាស់តឿនគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន ឱ្យមានស្មារតី និងមនសិការ ក្នុងការបង្កើនចំណេះដឹងធ្វើការងារ និងប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងារប្រកបដោយគណនេយ្យភាព ចំពោះសិស្ស សហគមន៍ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ចំពោះការងារវាយតម្លៃលទ្ធផលពាក់កណ្តាលឆ្នាំ និងចុងឆ្នាំចំពោះ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន គឺជាសកម្មភាពសម្រាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់ផលសម្រេច ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាតាំងពីដើមឆ្នាំ របស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀនម្នាក់ៗ។ ការវាយតម្លៃលទ្ធផល គឺជាការលើកទឹកចិត្តចំពោះគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន ដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញភារកិច្ចក្នុងឆ្នាំសិក្សាកន្លងមក តាមមធ្យោបាយផ្សេងៗរបស់សាលារៀន និងសហគមន៍ ជាពិសេសដើម្បីអាចភ្ជាប់ទៅនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន នៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ។

ការអនុវត្តការងារកិច្ចព្រមព្រៀង និងវាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំបានត្រឹមត្រូវ និងមានភាពម៉ត់ចត់តាមការណែនាំ នឹងនាំមកនូវមោទនភាពសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន ព្រមជាមួយនឹងសហគមន៍របស់សាលារៀន។ លើសពីនោះទៅទៀតតម្លៃនៃការងារនេះ នឹងបានបន្តបង្កើនស្មារតីយកចិត្តទុកដាក់ជួយគ្នា រៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក សហការគ្នា និងសាមគ្គីគ្នាជាធ្លុងមួយ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន សម្រាប់សហគមន៍ប្រកបដោយមោទនភាព និងនិរន្តភាព។

ពង្រឹងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ នៅតាមសាលារៀននីមួយៗ ដើម្បីធានាបានប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តភាពនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ របស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈនាយក ឆ្លើយតបទៅនឹងក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀនឱ្យបានសម្រេចស្តង់ដារទាំង៩ ជាសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព។

បង្កើនភាពជាម្ចាស់ និងគណនេយ្យភាព នៅតាមសាលារៀននីមួយៗ អំពីការវាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានការចូលរួមដឹងឮ និងសម្រេចចិត្តពីគ្រប់អ្នកទទួលសេវាអប់រំ រួមមានសិស្ស មាតាបិតា និងសហគមន៍ និងអាជ្ញាធរដែនដី និងពីគ្រប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំ រួមមានគ្រូបង្រៀន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស គណៈនាយក និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

១ លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន ៖ ឱ្យខិតខំបំពេញ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ភារកិច្ច ប្រកបដោយគណនេយ្យភាព អនុវត្តសកម្មភាពជាអាទិភាព ដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការកែលម្អសាលារៀន ដែលអាចឆ្លើយតបភ្លាមៗទៅនឹងការប្រឈមទាំងឡាយណា ដែលប៉ះពាល់ និងរាំងស្ទះដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ស្របតាមតម្រូវការរបស់សហគមន៍។

២ ជួយដល់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀនមួយចំនួន ៖ ដែលនៅមានស្មារតីស្ទាក់ស្ទើរ ឱ្យចាប់ផ្តើមបំពេញភារកិច្ចបានម៉ត់ចត់ ប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈទាន់សម័យទំនើប ដើម្បីលើកកម្ពស់តម្លៃអ្នកអប់រំ និងជាគំរូសម្រាប់សិស្សានុសិស្ស មាតាបិតា សហគមន៍ និងមហាជនទាំងពួង។

៣ ផ្សារភ្ជាប់ការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃនៅតាមសាលារៀន ៖ ទៅនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន តាមរយៈដំណើរការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ដោយអនុវត្តការធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ ផ្តោតលើការបង្កើនលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ឆ្លើយតបទៅនឹង ស្តង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព។

៤ ផ្សារភ្ជាប់ ឬបម្រើឱ្យការវាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ ៖ ពីគ្រប់សាលារៀន ទៅនឹងយន្តការវាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំរបស់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ។

៤. កំណែទម្រង់គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា *(SEIP)*

៤.១ អ្នកទទួលផល

ទំហំទឹកប្រាក់ ៖ ៤០ លានដុល្លា

រយៈពេលអនុវត្ត ៖ ២០១៧-២០២២

ម្ចាស់ជំនួយ ៖ ធនាគារពិភពលោក

សមាសធាតុ ៖

1-សិស្សប្រមាណ ១៦ ២៥០នាក់ (ស្រី ៥០,៧ ភាគរយ) នៅសាលាគោលដៅ ១៣០ នឹងទទួលផលពីការសាងសង់បន្ទប់រៀនថ្មី

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ក-សាងសង់ និងជួសជុល ១០០សាលា ក្នុងនោះ ២៥សាលា នៅក្នុងទីប្រជុំជន និងទីក្រុង

ខ-សាងសង់សាលាថ្មីចំនួន ៣០ នៅក្នុងឃុំ សង្កាត់ដែលគ្មានអនុវិទ្យាល័យ។ សាលារៀនមាន គ្រប់ ២៥ខេត្ត រាជធានី និង ១០០ក្រុង ស្រុក។ គម្រោងសាងសង់សាលា ១៣០ រួមទាំងផ្ទះគ្រូស្នាក់ (ចំពោះសាលាមានតម្រូវការ) នឹងសាងសង់ដោយការចូលរួមរបស់សហគមន៍។ ការជ្រើសរើសនេះធានាថា សាលារៀននឹងក្លាយជាសាលារៀនគំរូដល់សាលារៀននៅក្នុងតំបន់ ដើម្បីអនុវត្តតាមនាពេលអនាគត។ គម្រោងនឹងកែលម្អការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ចំនួន៩៩ និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្តទាំង ២៥ ទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង តាមរយៈការកសាងដោយមានការចូលរួមពីសហគមន៍។

2-គ្រូបង្រៀនប្រមាណ ២២០០នាក់ (ស្រី ៥០ ភាគរយ) នឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល តាមរយៈកម្មវិធីបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (TUP) និងនាយក នាយករងសាលាប្រមាណ៣១០នាក់ នឹងបានបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈកម្មវិធីលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ (LUP) និងរួមទាំងអ្នកដែលបម្រើការនៅសាលាគោលដៅ១៣០ និងទូទាំងប្រទេស។

3-បុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់សាលារៀន ១៥០០នាក់ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ៥០០នាក់ នឹងទទួលផលពីមូលនិធិកែលម្អសាលារៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ១៣០។

4-មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល៥០នាក់ នឹងទទួលផលពីកម្មវិធីវាយតម្លៃសិស្សកម្រិតអន្តរជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ (PISA-D)។

៥-មាតាបិតា និងអ្នកដឹកនាំសហគមន៍ ៥០០នាក់ នឹងជំរុញឱ្យមាន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ការចូលរួមបន្ថែមទៀតនៅតាមសាលាគោលដៅ។

៤.២ កំណែទម្រង់សាលា ១០០ និងអន្តរាគមន៍គោលនយោបាយ

កំណែទម្រង់សាលាផ្តោតលើ ៖

1-ការបង្កើតការគ្រប់គ្រងមានមូលដ្ឋាននៅសាលារៀន

2-ការបង្កើនស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើផែនការ និងការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន

3-ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

4-ការពង្រឹងតួនាទីរបស់សហគមន៍ និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន

5-ការវាយតម្លៃសាលារៀន និងការវាយតម្លៃសិស្ស

6-ការបង្កើនគណនេយ្យភាពសាលារៀន។

៤.២.១ ការបង្កើតការគ្រប់គ្រងមានមូលដ្ឋាននៅសាលារៀន

ការបង្កើតតុល្យភាពនៃការទទួលខុសត្រូវរវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាលារៀន ទៅលើការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងសកម្មភាពចម្បងៗ។ ការទទួលខុសត្រូវនេះត្រូវបានបែងចែកក្នុងគោលបំណងពង្រឹងប្រតិបត្តិការរបស់ប្រព័ន្ធនៅកម្រិតសាលារៀន និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនជារចនាសម្ព័ន្ធផ្លូវការ ដើម្បីគ្រប់-គ្រងការអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃនៃការគ្រប់គ្រងមានមូលដ្ឋាននៅសាលារៀន។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានសមាសភាពចំនួន៦រូប ដែលជាមន្ត្រីក្រុមការងារគ្រប់គ្រងមានមូលដ្ឋាននៅសាលារៀនរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុមគ្រូបង្គោលមុខវិជ្ជាថ្នាក់ជាតិ គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកសាលារៀន តំណាងមាតាបិតា រួមបញ្ចូលទាំងគ្រួសារក្រីក្រ សហគមន៍ ដែលមាន ប្រធានភូមិ អ្នកមានប្រជាប្រិយ និងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

៤.២.២ ការបង្កើនស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើផែនការ និងការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន

១) ក្របខ័ណ្ឌការងារកម្រិតសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព

ការបង្កើតក្របខ័ណ្ឌការងារកម្រិតសាលារៀន ដើម្បីសាលារៀន សហគមន៍ មាតាបិតា គ្រូបង្រៀន និងសិស្សអាចធ្វើការសម្រេចចិត្តថា ត្រូវធ្វើសកម្មភាពអ្វីដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការចាំបាច់ និងជាអាទិភាពសម្រាប់សាលារៀននីមួយៗ។ ក្រសួងនឹងផ្តល់មូលនិធិកែលម្អសាលារៀនដល់សាលារៀន ដើម្បីអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន។ ក្រសួងក៏ផ្តល់មូលនិធិដល់អង្គភាពថ្នាក់ជាតិ ក្នុងការបំប៉នមន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ សហគមន៍ និងមាតាបិតាក្នុងការចូលរួមអនុវត្តកញ្ចប់ពិសេសនេះ និងផ្តល់មូលនិធិសម្រាប់គ្រូបង្រៀនចូលរៀនវគ្គវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន ដើម្បីទទួលបានបរិញ្ញាបត្រអប់រំ។ ក្រសួងក៏ផ្តល់ថវិកាដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត និង ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ដើម្បីចុះជួយ និងបំពេញតម្រូវការខ្វះខាតចូលដល់សាលារៀន។

សាលារៀនត្រូវកំណត់ *៖ ១.បេសកកម្មសាលារៀន ២.រចនាសម្ព័ន្ធលទ្ធផលសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ៣.ធ្វើឱ្យប្រសើរការសិក្សា និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ៤.ផ្តល់បរិស្ថានសិក្សាមានសុវត្ថិភាព និងផ្តោតលើសិស្ស ៥.បង្កើនការចូលរួមពីមាតាបិតា និងសហគមន៍ និង៦.ធ្វើឱ្យប្រសើរនូវប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលរបស់ប្រព័ន្ធ។*

២) ការរៀបចំកម្មវិធី និងសកម្មភាពសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព

កម្មវិធីចម្បងៗសម្រាប់មូលនិធិកែលម្អសាលារៀនមានចំនួន៤ ដែលសាលារៀននីមួយៗអាចយក ប្រើប្រាស់ជាក្របខ័ណ្ឌរួមសម្រាប់ការកសាងផែនការកែលម្អសាលារៀន និងគ្រោងស្នើមូលនិធិមកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ កម្មវិធីចម្បងៗទាំងបួននេះ បានរៀបចំឡើងស្របគ្នាជាមួយនឹង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

គោលបំណងទាំង៤របស់មូលនិធិកែលម្អសាលារៀន។ កម្មវិធីទាំងបួននេះរួមមាន៖

១. កម្មវិធីបង្កើនគុណភាពបង្រៀនជាប្រព័ន្ធ

២. កម្មវិធីកែលម្អបរិស្ថានសិក្សា

៣. កម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាព និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ និងមាតាបិតា

៤. កម្មវិធីពង្រឹងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន

គោលការណ៍សម្រាប់ប្រតិបត្តិ

ជាការចាំបាច់ណាស់ ដែលមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ចាប់តាំងពីថ្នាក់សាលារៀន ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់កណ្តាលត្រូវអនុវត្តការងារតាមគោលការណ៍ប្រតិបត្តិដូចខាងក្រោម ៖

១. គុណភាពនៃការបង្រៀនជាអាទិភាពខ្ពស់បំផុត។ គ្រប់ការសម្រេចចិត្តក្នុងការធ្វើផែនការ និងគ្រោងថវិកា និងសកម្មភាពប្រតិបត្តិប្រចាំថ្ងៃត្រូវមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយការកែលម្អគុណភាពនៃការបង្រៀន។

២. ត្រូវជានាភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន ការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស និង ការបំប៉នគ្រូបង្រៀន។ អ្នកជំនាញការជាគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិ ព្រមទាំងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខ័ណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្ត នឹងជួយគាំទ្រដល់សាលារៀន និងសហគមន៍។

៣. និរន្តរភាពនៃការសិក្សារបស់សិស្សអាចធានាបាន លុះត្រាតែមានការវាយតម្លៃសមត្ថភាពសិស្សលើ មុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យាជាពិសេសនៅថ្នាក់ទី៧ ព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រដល់សិស្សរៀនយឺត។

៤. ការអប់រំដោយភាពរីករាយនិងគ្រួសារមានភាពរីករាយត្រូវតែរួមបញ្ចូលគ្នានៅក្នុងសកម្មភាពសាលារៀន។

៥. ការសម្រេចចិត្តត្រូវធ្វើផ្អែកលើទិន្នន័យ និងភស្តុតាងនៃសូចនាករ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

សាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព និងមាន គណនេយ្យភាព។

៦. ការសម្រេចចិត្តនៅមូលដ្ឋានត្រូវមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានិងស្រប ជាមួយនឹងអាទិភាពថ្នាក់ជាតិ។ ថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់កណ្ដាលមិនគួរគប្បីលូកដៃចូលក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្តនេះឡើយ ប៉ុន្តែអាចជួយសម្របសម្រួលការពិភាក្សានៅមូលដ្ឋាន នៅឆ្នាំទី១ ឬទី២ពីព្រោះជាការចាំបាច់ខណៈពេលដែលសមត្ថភាពនៅតាមមូលដ្ឋាន នៅខ្សោយ។

៧. ផែនការកែលម្អសាលារៀន និងឯកសារការងារត្រូវតែជាឯកសាររស់។ ដូចនេះវាត្រូវមានការកែលម្អដើម្បីបន្ស៊ីគ្នាទៅនឹងការផ្លាស់ប្ដូរដែលនាំមកនូវការរីកចម្រើន។ ការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយអ្នកជំនាញការថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឬថ្នាក់ជាតិ អាចធ្វើបានប្រសិនបើចាំបាច់។

៨. ភាពជាម្ចាស់ និងគណនេយ្យភាពជាការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា។

៩. ការពិនិត្យតាមដាន ការវាយតម្លៃ ការធ្វើតេស្តសិស្ស និងការផ្ដល់ព័ត៌មានត្រឡប់ជាទៀងទាត់ និងក្នុងរូបភាពជាសាធារណៈ គឺជាការលើកកម្ពស់គណនេយ្យភាព។

៣) ការបង្កើនស្វ័យភាពក្នុងការកសាងផែនការ និងការគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន

ក. ការរកមូលនិធិសាលារៀន

ផ្អែកលើកម្រិតនៃស្វ័យភាពខាងលើ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានភារកិច្ច ៖ ការកសាងគ្រឹះសម្រាប់ការស្វែងរកមូលនិធិ ៖ ក្រុមការងារក្រសួងនឹងរៀបចំការប្រជុំស្ដីពីការស្វែងរកមូលនិធិនៅសាលារៀនដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនអំពីស្វ័យភាពនៃការរកមូលនិធិ ដកពិសោធន៍ពីសាលារៀនផ្សេងទៀត និងពិភាក្សាពីលទ្ធភាពអាចធ្វើបានរបស់សាលារៀនក្នុងការរកមូលនិធិ។ តម្លាភាពក្នុងការស្វែងរក និងការ

គ្រប់គ្រងមូលនិធិគឺជាជំហានដំបូង ដើម្បីកសាងនូវការទុកចិត្តពីសហគមន៍ និងមាតាបិតាលើសាលារៀន។ ការប្រើប្រាស់មូលនិធិសម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រសើរនូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ជាភស្តុតាងពីគណនេយ្យភាព ដែលសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនត្រូវកសាង ធ្វើបែបនេះនឹងបន្តពង្រឹង និងរក្សានិរន្តភាពនៃទំនុកចិត្តពីមាតាបិតា និងសហគមន៍លើសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។

ខ. របៀបកសាងផែនការនិងគ្រប់គ្រងថវិកាសាលារៀន

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនសម្រេចលើ ១.ផលសម្រេច និងក្រុមគោលដៅផលសម្រេច សម្រាប់សាលារៀនរយៈពេល៣ឆ្នាំដែលស្តង់ដារទី១ គោលនយោបាយសាលារៀននៃសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព និង ២.ផែនការកែលម្អសាលារៀន និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរៀបចំផែនការតែមួយ ថវិកាតែមួយ និងរបាយការណ៍តែមួយដែលគ្របដណ្តប់គ្រប់ប្រភពនៃមូលនិធិទាំងអស់។

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុមតិលើផែនការ និងថវិកាក្នុងឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើអាទិភាពថ្មី ដែលបានរកឃើញពីការពិនិត្យឡើងវិញនៅក្នុងឆ្នាំ។ ការគ្រោងថវិកាត្រូវមានមូលដ្ឋានលើអាទិភាពសាលារៀន។

ការគ្រោងថវិកាគឺផ្អែកលើលទ្ធផល ឬអាទិភាពដែលបានរកឃើញនៅពេលរៀបចំផែនការកែលម្អ សាលារៀនប្រចាំឆ្នាំ។ អាទិភាពខ្ពស់បំផុតគឺ ស្តង់ដារទី២ គុណភាពនៃការបង្រៀននិងរៀន។

៤.២.៣ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

១) វត្ថុបំណង និងដំណើរការអនុវត្ត

នាយកសាលា និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រី លើកស្នើសុំគ្រូឬមន្ត្រីបន្ថែម

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ដើម្បីបំពេញការខ្វះខាតគ្រូបង្រៀនឬមន្ត្រី និងស្នើសុំថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុវត្តវិធានការរដ្ឋបាលចំពោះ មន្ត្រីដែលមិនបំពេញការងារ។

វត្ថុបំណងរបស់ប្រព័ន្ធគឺ ១.គាំទ្រដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ ២.ផ្តល់ការគាំទ្រទាន់ពេលវេលាដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីកែលម្អចំណេះដឹងអំពីមុខវិជ្ជា និងគរុកោសល្យ និង ៣.ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូមានស្នាដៃក្នុងឆ្នាំ។

២) កិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំនិងផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ក. បុគ្គលជាគ្រូបង្រៀន និងមន្ត្រី

មន្ត្រីម្នាក់ៗព្រាងកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដោយមានការណែនាំពីក្រសួង ឬនាយកសាលារៀន។

ខ. នាយក ឬនាយិកាសាលារៀន

នាយកសាលារៀនរៀបចំកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដោយមានការគាំទ្រពីក្រសួង។ នាយកសាលារៀនពិភាក្សា និងឯកភាពជាមួយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើកិច្ចសន្យា លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។ នាយកសាលារៀនកែតម្រូវកិច្ចសន្យាលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈតាមការឯកភាពពីការប្រជុំ។

៤.២.៤ ការពង្រឹងតួនាទីរបស់សហគមន៍ និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន

សហគមន៍នៅទីនេះជាមាតាបិតា អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន មាតាបិតាអាណាព្យាបាលសិស្ស និងតំណាង សហគមន៍ ដែលជាសមាជិកគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

ក. ការចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់មន្ត្រី និងការពិនិត្យតាមដានសាលារៀន

ការចូលរួមនេះមានប្រយោជន៍ ធ្វើឱ្យមានការធានានូវគណនេយ្យភាពរបស់សាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។ សហគមន៍អាចពិនិត្យតាមដានម៉ោងបង្រៀន អវត្តមានគ្រូបង្រៀន សិស្សអវត្តមាន ថ្នាក់រៀនបើកយឺត និងបិទមុនម៉ោង និងសាលារៀនបើកនិងបិទមិនស្របតាមប្រតិទិនសាលារៀន ឬទៅតាមបទដ្ឋាននិងនិតិវិធី។

ខ. ការចូលរួមក្នុងការកសាងផែនការ ការគ្រោងថវិកា និងការពិនិត្យថវិកាសាលារៀន

សារៈប្រយោជន៍នៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍គឺបង្កើនការទុកចិត្តគ្នារវាងសហគមន៍ គ្រូបង្រៀន និង សាលារៀន។ ការទុកចិត្តនេះអាចកសាង និងកែលម្អការចូលរួម និងការបរិច្ចាគរបស់សហគមន៍ជួយដល់សាលារៀន។ សាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវរបស់សហគមន៍ និងមាតាបិតាតាម គោលការណ៍គណនេយ្យភាព នេះមានន័យថាគ្រប់ធនធានដែលសាលារៀនបានទទួលពីរដ្ឋាភិបាល ដៃគូ អភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន និងសហគមន៍ត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការអនុវត្តអាទិភាពដែលបានរកឃើញពេលកសាង ផែនការ និងគ្រោងថវិកា។

គ. ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសាលារៀន

សហគមន៍អាចអនុវត្តសកម្មភាព ដែលមានការឯកភាពនៅក្នុងផែនការកែលម្អសាលារៀនប្រចាំឆ្នាំ ឬដោយមានការប្តេជ្ញាចិត្តពីសហគមន៍នៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ឃ. ការចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងការសាងសង់សាលារៀន

ការចូលរួមសកម្មភាពនេះមានអធិប្បាយនៅក្នុងសៀវភៅស្ដីពីការសាងសង់ និងជួសជុលហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់សាលារៀនដោយសហគមន៍។

ង. ការចូលរួមជាសមាជិកគណៈកម្មការថ្នាក់រៀន

ការចូលរួមសកម្មភាពនេះមានរៀបរាប់នៅក្នុងសៀវភៅ ស្ដីពីការអប់រំមាតាបិតាពីការពិនិត្យតាមដានសាលារៀននិងថ្នាក់រៀន។

ច. ការចូលរួមក្នុងការរៀបចំព្រឹត្តិការណ៍ ឬពិធីផ្សេងៗនៅសាលារៀន

សហគមន៍ចូលរួមនៅពេលមានព្រឹត្តិការណ៍ ឬពិធីផ្សេងៗ។

៤.២.៥ ការវាយតម្លៃសាលារៀន និងការវាយតម្លៃសិស្ស

១) ប្រភេទ និងការវាយតម្លៃការអនុវត្តសាលារៀន

ការវាយតម្លៃសាលារៀនមានពីរប្រភេទគឺ ការវាយតម្លៃនៅចុងឆមាសទី១ និងការវាយតម្លៃនៅចុងឆ្នាំ។ ការវាយតម្លៃនៅចុងឆមាសទី១ មានគោលបំណងពិនិត្យការរីកចម្រើននៃក្រុមគោលដៅសូចនាករនៃស្តង់ដារទី២ ដល់ទី៩។ គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃចុងឆ្នាំគឺពិនិត្យឡើងវិញការរីកចម្រើនសូចនាករនៃស្តង់ដារទាំង៩ និងដាក់ពិន្ទុស្តង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព។

ឧបករណ៍វាយតម្លៃការអនុវត្តសាលារៀនមាននៅក្នុងជំពូកពីការធ្វើផែនការ និងការគ្រោងថវិកា សាលារៀន។ ពិន្ទុទទួលបានត្រូវមានយ៉ាងតិចចំនួន៦៥ ភាគរយសម្រាប់ស្តង់ដារនីមួយៗ និងសម្រាប់សាលារៀនទាំងមូល ដើម្បីទទួលបាននូវការសម្រេចស្តង់ដារអប្បបរមានៃស្តង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព។ ពិន្ទុស្តង់ដារ មួយមិនអាចយកទៅជំនួសឱ្យ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ស្តង់ដារមួយផ្សេងទៀតឡើយ។ មានន័យថា ប្រសិនបើស្តង់ដារមួយមានពិន្ទុទាបជាង៦៥ភាគរយ នោះស្តង់ដារនេះមិនមានពិន្ទុស្តង់ដារអប្បបរមាបានទេ ហើយសាលារៀននេះក៏មិនអាចរាប់ថា មានស្តង់ដារអប្បបរមាបានដែរ។ សម្រាប់រយៈពេលមធ្យមទៅរយៈពេលវែង សាលារៀនដែលមានស្តង់ដារអប្បបរមាអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសាលារៀនមានសមត្ថភាពអាចទទួលយកកញ្ចប់ថវិកាពិសេសសម្រាប់ ធ្វើឱ្យប្រសើរនូវសាលារៀនរបស់ខ្លួន និងទៅជួយសាលារៀនផ្សេងទៀតឱ្យមានស្តង់ដារអប្បបរមាដូចខ្លួនដែរ។

២) ការប្រើប្រាស់លទ្ធផលវាយតម្លៃ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរនូវការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន

លទ្ធផលបានពីការវាយតម្លៃត្រីមាស និងឆមាសនឹងត្រូវយកទៅប្រើប្រាស់សម្រាប់កែតម្រូវការអនុវត្ត នៅត្រីមាស និងឆមាសក្រោយ រីឯលទ្ធផលបានពីការវាយតម្លៃនៅចុងឆ្នាំសិក្សា នឹងត្រូវយកទៅប្រើសម្រាប់កសាងផែនការឆ្នាំសិក្សាបន្ទាប់។

៣) ការវាយតម្លៃសិស្ស និងពេលវេលាវាយតម្លៃ

ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សមានបីប្រភេទ។

ដំណើរការនៃការបង្រៀនមេរៀននីមួយៗ ជាទូទៅពេលបង្រៀនមេរៀននីមួយៗគឺមានជំហានបី ដូចជា ១.ការបង្ហាញពីគោលគំនិត ២.ការយល់ពីគោលគំនិត និង៣.ការអនុវត្តគោលគំនិត។

៤) ការប្រើលទ្ធផលតេស្តសិស្ស

គោលបំណងនៃការធ្វើតេស្តសិស្ស គឺដើម្បីកែលម្អគរុកោសល្យបង្រៀន និងការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។ លទ្ធផលវាយតម្លៃសិស្សនៅពេល

បង្រៀនមេរៀននីមួយៗ នឹងត្រូវប្រើសម្រាប់ជួយសិស្សរៀនយឺត។ ការជួយសិស្សរៀនយឺតជាដំណើរជាប់ជាប្រចាំ ដែលធានាថាសិស្សបានរៀនជាប់ជាបន្ត ពីមេរៀនមួយទៅមេរៀនមួយ។ វិធីជួយសិស្សនៅក្នុងពេលបង្រៀន ឬក្រោយពេលបង្រៀនមេរៀនមួយមាន ៖

១. រៀបសិស្សជាក្រុមមានសិស្សពូកែ និងសិស្សរៀនយឺត ដែលនាំឱ្យសិស្សពូកែជួយសិស្សរៀនយឺតបាន នៅក្នុងពេលរៀន ឬក្រោយពេលរៀនឬនៅផ្ទះ

២. រៀបជាដៃគូមានសិស្សពូកែនិងសិស្សរៀនយឺតដើម្បីអនុវត្តលំហាត់មេរៀននីមួយៗ។ កស្តុតាងនៃការ ជួយសិស្សគប្បីឃើញមានគ្រោងនៅក្នុងកិច្ចតែងការបង្រៀន។ កាលវិភាគបង្រៀនកម្មវិធីសិក្សាបន្ថែម គប្បីមានសម្រាប់សកម្មភាពក្រៅថ្នាក់។ ក្រុមសិស្សគប្បីត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់ធ្វើកិច្ចការគម្រោង។ ក្រុមជាដៃគូគប្បីរៀបចំសម្រាប់សិស្សពូកែអាចជួយសិស្សរៀនយឺតលើមេរៀននីមួយៗ។ សិស្សពូកែដែលបានជួយសិស្សរៀនយឺតគប្បីបានទទួលរង្វាន់ពី **គគស** ជាការទទួលស្គាល់នូវស្នាដៃសិស្ស។

៤.២.៦ ការបង្កើនគណនេយ្យភាពសាលារៀន

គណនេយ្យភាពសាលារៀនជាផ្នែកសំខាន់ទី៣ នៃប្រព័ន្ធ ៣ A បិទជិត រួមមាន គណនេយ្យភាព អំពីដំណើរការសាលារៀន គណនេយ្យភាពសិក្សា និងគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ។

១) គណនេយ្យភាពអំពីដំណើរការសាលារៀន

លទ្ធផលបានពីការវាយតម្លៃសិស្ស និងសាលា ត្រូវតែយកមកប្រើប្រាស់ ដើម្បីបញ្ជាក់គណនេយ្យភាពពីប្រតិបត្តិការរបស់សាលារៀន។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

២) គណនេយ្យភាពសិក្សា

គណនេយ្យភាពសិក្សាមានបីកម្រិត ៖ កម្រិតទី១ រួមមានគ្រូបង្រៀន មាតាបិតា និងសិស្ស កម្រិតទី២ រួមមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំស្រុក និង កម្រិតទី៣ រួមមានក្រុមការងារគ្រប់គ្រង មានមូលដ្ឋាននៅសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំរាជធានីនិងខេត្ត។

៣) គណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ

ថវិកាសាលារៀននិងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុដែលត្រូវបិទផ្សាយជាសាធារណៈនៅចុងឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ។

៤.៣ អធិការកិច្ចសាលារៀនតាមកាលកំណត់

អធិការកិច្ចសាលារៀនតាមកាលកំណត់ (១៥ សូចនាករ)

(១) ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

១.១ មានរចនាសម្ពន្ធ័គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបំណែងចែកភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់

១.២ ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិក្នុងការបែងចែកការងារ

១.៣ មានសម្ភារបរិក្ខារ និងសម្ភារឧបទេសគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀនមានប្រសិទ្ធភាព

១.៤ សុវត្ថិភាព និងបរិស្ថានល្អសម្រាប់ការរៀនសូត្រ និងអភិវឌ្ឍ ២. ការបង្រៀន និងរៀន

(២) ការបង្រៀន និងរៀនអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា

២.២ មានការប្រើប្រាស់គរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលបំណងមេរៀន និងរៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

២.៣ ការបង្រៀនស្របតាមតម្រូវការសិស្ស

២.៤ គ្រូបង្កើតបរិយាកាសលើកទឹកចិត្តឱ្យសិស្សខិតខំរៀនសូត្រ

២.៥ គ្រូកែលម្អការបង្រៀនរបស់ខ្លួន

(៣) លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស

៣.១ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សមានការរីកចម្រើនជាបន្តបន្ទាប់

៣.២ សាលារៀនមានកម្មវិធីទាក់ទាញ ដើម្បីជានាឱ្យសិស្សមានវត្តមានក្នុងសាលារៀន

៣.៣ ការវាយតម្លៃ និងការដាក់ពិន្ទុធ្វើឡើងប្រកបដោយសមធម៌ យុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព

(៤) ស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន

៤.១ មានប្រព័ន្ធដែលមានដំណើរការសម្រាប់ធ្វើការពិនិត្យតាម-ដាននិងវាយតម្លៃគុណភាពការងាររបស់សាលារៀន

៤.២ សាលារៀនមានផែនការអភិវឌ្ឍផ្អែកទៅតាមរបាយការណ៍ លទ្ធផលស្វ័យវាយតម្លៃ និងអធិការកិច្ចផ្ទៃក្រៅ

៤.៣ មានការកិច្ចសហការ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ក្នុងសាលារៀន

៥ ការសិក្សាករណីស្តីពីបទពិសោធនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ឈ្មោះនាយក ៖

ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន គឺជាកត្តាគន្លឹះក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ។ ពាក្យ «ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន»បានបង្កប់នូវបេសកកម្មជាច្រើន ដែលគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធប្តេជ្ញា និងចូលរួម ទាំងអស់គ្នាក្នុងការគិត និងធ្វើ។ ក្នុងន័យនេះ កត្តាចម្បងនៃការអភិវឌ្ឍសាលារៀនគឺ«ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន»

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ដែលជាកាតព្វកិច្ចដ៏សំខាន់របស់នាយកសាលាគ្រប់ៗរូប។ តាមបទពិសោធនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនកន្លងមក យើងរកឃើញថាមានយន្តការ«ស»បួនដែលត្រូវតែមានដំណើរការស៊ីសង្វាក់គ្នា។«ស»បួននោះគឺ ៖ សាលារៀន សហគមន៍ សាសនា និងសប្បុរសជន ដែលជាគំរូគ្រប់គ្រងសាលារៀនល្អមួយនៅខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

៥.១ សាលារៀន

ភារកិច្ចចម្បងបំផុតរបស់នាយកសាលា គឺការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ដើម្បីឈានទៅដល់ភាពជោគជ័យនៃការគ្រប់គ្រង នាយកសាលាត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវសិល្បៈបួនគឺ ៖

-តម្លាភាព

-គណនេយ្យភាព

-កិត្តិយស

-និងភាពជាតំណាង

ដើម្បីឱ្យមានតម្លាភាព សាលារៀនត្រូវចាត់តាំង និងដាក់ឱ្យមានដំណើរការនូវគណៈកម្មការ នានាដូចមានក្នុងសៀវភៅកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ គណៈកម្មការដែលទាមទារឱ្យមានដំណើរការសកម្មជាងគេ គឺគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងថវិកា។ រាល់ការចំណាយថវិកានាយកសាលាត្រូវសុំការឯកភាពពីគណៈកម្មការដែលពាក់ព័ន្ធ និងជ្រើសតាំងតំណាងក្នុងការគ្រប់គ្រងចំណាយដោយតំណាងដែលបានជ្រើសតាំងនោះ មានសិទ្ធិការពារការចំណាយរបស់ខ្លួន នៅពេលមានការតវ៉ាណាមួយពីអង្គភាព។

គណនេយ្យភាព ជាពាក្យមួយដែលងាយនិយាយ និងពិបាកធ្វើ។ ដើម្បីឱ្យមានគណនេយ្យភាព សាលាត្រូវមានចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់ បេសកកម្មច្បាស់លាស់ និងយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់លាស់ ដែលគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធសុទ្ធ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

តែបានដឹង និងប្តេជ្ញាអនុវត្តដោយភាពស្មោះត្រង់។ គណៈកម្មការទាំងអស់សុទ្ធតែបានគ្រោងថវិកា គ្រប់គ្រងថវិកា និងតាមដានថវិកា។ នៅរាល់ការប្រជុំប្រចាំខែ គ្រប់គណៈ កម្មការទាំងអស់ត្រូវបានផ្តល់ឱកាសធ្វើរបាយការណ៍ថវិកា និងជជែកដេញដោលថវិកា ដោយមានការបកស្រាយពីតំណាងចំណាយ។

ការផ្តល់កិត្តិយសត្រូវបានធ្វើឡើងជាប្រចាំ។ រាល់ស្នាដៃរបស់សិស្ស គ្រូ សហគមន៍ សប្បុរស ត្រូវបានផ្តល់ជាបណ្ណសរសើរ ឬចារឈ្មោះភ្ជាប់នឹងស្នាដៃទាំងនោះ ព្រមទាំងផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយ។ការផ្តល់កិត្តិយសនេះ ជួយធ្វើឱ្យនាយកទទួលជោគជ័យលើការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។

រាល់កិច្ចការទាំងអស់ គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវចាត់តំណាងដែលមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចចិត្ត ដឹកនាំសកម្មភាពនានា ព្រមទាំងត្រូវបានប្រឹក្សា និងការលើកទឹកចិត្តពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

៥.២ សហគមន៍

សាលារៀនទាំងអស់តែងត្អូញត្អែរអំពីការមិនចូលរួមរបស់សហគមន៍។ ប៉ុន្តែកត្តានេះ គឺដោយសារកត្តាសាលារៀនខ្លួនឯង។ សាលារៀនស្ទើរតែទាំងអស់ ពុំបានឱ្យសហគមន៍ចូលរួមធ្វើផែនការ អភិវឌ្ឍសាលារៀន និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំផងដែរ។ គាត់តែងតែយល់ថា សាលារៀនមានថវិកាដែលផ្តល់ដោយក្រសួងគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំណាយ។ នៅពេលដែលសហគមន៍បានយល់ អំពីផែនការរបស់សាលារៀន នោះគាត់នឹងរិះរកថវិកានានា ដើម្បីជួយទ្រទ្រង់ការចំណាយរបស់សាលារៀន។ សហគមន៍ចូលរួមធ្វើផែនការ កៀរគរកថវិកា អនុមតិចំណាយ និងត្រួតពិនិត្យការទូទាត់ថវិការបស់សាលារៀន។នាយកត្រូវធ្វើឱ្យប្រាកដថា សាលារៀនជារបស់សហគមន៍។

៥.៣ សាសនា

គ្រប់ជាតិសាសន៍ និងគ្រប់ទឹកដី ប្រជាជនគ្រប់រូបបានផ្សារភ្ជាប់ខ្លួនទៅនឹងសាសនា។ នៅកម្ពុជាសាសនាព្រះពុទ្ធ បានគ្របដណ្តប់លើសលុបទូទាំងប្រទេស។ ដូចនេះកិច្ចសហការ ជាមួយសាសនាជាកត្តាសំខាន់មួយក្នុងការប្រមូលថវិកាសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនានាក្នុងសាលារៀន។

៥.៤ សប្បុរសជន

សប្បុរសជនចូលរួមក្នុងសាលារៀន កាលគាត់មានជំនឿលើការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀន។ កត្តាដែលនាំឱ្យសប្បុរសជនយល់ដឹងពីសាលារៀន គឺសហគមន៍ និងសាសនាដែលជាសកម្មជនក្នុងការផ្សារភ្ជាប់រវាងសប្បុរសជន និងសាលារៀន។

ក្រៅពីយន្តការ«ស»បួនខាងលើ នាយកសាលារៀនត្រូវមានការគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសសាលារៀនឱ្យបានល្អ មានដូចជាៈដំណើរការក្លឹបសិក្សា ដំណើរការការងារគម្រោង ការប្រកួតប្រជែងស្នាដៃ និងការតាំងពិព័រណ៍ស្នាដៃផងដែរ។

៥.៥ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

យន្តការ«ស»បួនប្រៀបបានទៅនឹងស្ពឺបួននៃម៉ាស៊ីនមួយ កាលណាមានស្ពឺណាមួយមានចលនាយឺត ស្ពឺដទៃទៀតក៏មានចលនាយឺតដែរ។ ប៉ុន្តែ ស្ពឺដែលនៅកណ្តាលគេ និងសកម្មជាងគេ គឺយន្តការសាលារៀន។ ដូចនេះនាយកសាលា ត្រូវសម្របសម្រួល«ស»ទាំងបួនឱ្យមានដំណើរការស៊ីសង្វាក់គ្នា។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ជំពូកទី៤
នាយកល្អ

១. លក្ខណៈទូទៅនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាដំណើរការមានឥទ្ធិពលផ្នែកសង្គម ដែលបុគ្គលម្នាក់អាចទាក់ទាញអ្នកផ្សេងទៀតឱ្យជួយ និងគាំទ្រខ្លួនក្នុងការបំពេញភារកិច្ចរួម (Martin M. Chemers, 1997)។ មានការពិភាក្សាពីភាពខុសគ្នារវាងអ្នកដឹកនាំ (Leader) និងអ្នកគ្រប់គ្រង (Administrator)។ បុគ្គលខ្លះជាអ្នកដឹកនាំ ដោយមិនចាំបាច់ជាអ្នកគ្រប់គ្រង (ដោយមិនចាំបាច់កាន់តំណែងផ្លូវការ ពោលគឺជាអ្នកដឹកនាំក្រៅផ្លូវការ) ហើយបុគ្គលខ្លះទៀតជាអ្នករដ្ឋបាលតែប៉ុណ្ណោះ ដោយមិនមែនជាអ្នកដឹកនាំឡើយ (Yukl, 1994)។

អ្នកគ្រប់គ្រង គឺជាអ្នកធានានូវស្ថិរភាព និងប្រសិទ្ធភាព ៖ រៀបចំផែនការ និងថវិកា ចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ត្រួតពិនិត្យ និងដោះស្រាយបញ្ហា។

អ្នកដឹកនាំផ្តោតទៅលើការផ្លាស់ប្តូរ និងដឹកនាំអ្នកក្រោមបង្គាប់ឱ្យបំពេញការងារ ៖ បង្ហាញផ្លូវដែលត្រូវដើរ កៀរគរមនុស្ស លើកទឹកចិត្ត និងជំរុញចិត្ត (Kotter, 1990)។

ការសិក្សាពីការដឹកនាំសាលារៀនមានការវិវត្តជាប្រចាំ។ Ralph M. Stogdill (1948) បានចាត់ថ្នាក់កត្តាបុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ៥យ៉ាង ៖ (១) សមត្ថភាព (Capacity) ៖ ប្រាជ្ញាវាងវៃ ពូកែនិយាយ ពិតឥតក្លែងក្លាយ ចេះវាយតម្លៃត្រឹមត្រូវ (២)

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

សមិទ្ធផល (Achievement)៖ អ្នកប្រាជ្ញ ចំណេះដឹង សមត្ថភាពខាងផ្នែកកីឡា (៣) ការទទួលខុសត្រូវ (Responsibility)៖ អាចទុកចិត្តបាន មានការផ្តួចផ្តើមគំនិត ព្យាយាម ការឆ្លើយតប មានជំនឿជឿជាក់លើខ្លួនឯង ចង់ល្អឥតខ្ចោះ (៤) ការចូលរួម (Participation)៖ សកម្មភាពចូលក្នុងសង្គម សហការ សម្របសម្រួល ចេះលេងសើច និង (៥) ឋានៈ (Status) ៖ មានឋានៈខាងផ្នែកសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច និងមានប្រជាប្រិយភាព។

នៅក្នុងអំឡុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៨០ Ralph M. Stogdill (1981) បានពិនិត្យឡើងវិញភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដែលត្រូវមានលក្ខណៈដូចតទៅ ៖ (១) មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងមានចំណង់ចំណូលចិត្តបំពេញការងារឱ្យបានសម្រេច (២) មានថាមភាព និងការព្យាយាមក្នុងការសម្រេចគោលដៅ (៣) ហ៊ាន និងមានភាពច្នៃប្រឌិតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា (៤) ចូលចិត្តផ្តួចផ្តើម គំនិតក្នុងគ្រប់ស្ថានភាព (៥) មានជំនឿជឿជាក់លើខ្លួនឯង និងមានអត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួន (៦) មានចិត្តក្លាហានក្នុងការទទួលយកនូវបច្ច័យនៃការសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាព (៧) ត្រៀមខ្លួនស្រូបយកកង្វល់ក្នុងការទំនាក់ទំនង (៨) ចេះអត់ធ្មត់នឹងការមួម៉ៅ និងការយឺតយូរ (៩) អាចមានឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយាអ្នកផ្សេង។

បុគ្គលិកលក្ខណៈ (Personality traits) នៃអ្នកដឹកនាំមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដែល Yukl (2002) បែកចេញជាប្រាំផ្នែក ៖ (១) ជំនឿជឿជាក់លើខ្លួនឯង ដែលជួយអ្នកដឹកនាំកំណត់គោលដៅ ដោះស្រាយបញ្ហាលំបាកធំៗ និងមានភាពអត់ធ្មត់ក្នុងការប្រឈមនឹងបញ្ហា និងភាពបរាជ័យ (២) មានភាពអត់ធ្មត់ចំពោះសម្ពាធនៃអារម្មណ៍តានតឹង (Stress) ជួយអ្នកដឹកនាំសម្រេចចិត្តបានត្រឹមត្រូវ មានស្មារតីនឹងនរ បង្ហាញផ្លូវដាក់លាក់ដល់អ្នកនៅក្រោមបង្គាប់នៅក្នុងស្ថានភាពលំបាក (៣) មានភាពចាស់ទុំនិងចេះគ្រប់គ្រងអារម្មណ៍ ដែលធ្វើឱ្យអ្នកដឹកនាំដឹងច្បាស់ពីកម្លាំង និងភាពទន់-ខ្សោយ និងផ្តោតលើការកែលម្អខ្លួនឯង ដោយរក្សាទំនាក់ទំនងសហការ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ជាមួយអ្នកដឹកនាំឯទៀត និងជាមួយអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ (៤) សុចរិតភាព (Integrity) អ្នកដឹកនាំមានអាកប្បកិរិយាសមស្របទៅនឹងតម្លៃរបស់គេ ស្មោះត្រង់ មានសីលធម៌ ទទួលខុសត្រូវ និងគួរឱ្យទុកចិត្ត ដែលជាគុណសម្បត្តិធ្វើឱ្យអ្នកដឹកនាំទទួលបាននូវកិច្ចសហការ និងការគាំទ្រពីអ្នកដទៃ និង (៥) ឥរិយាបថបើកចំហ (Extroversion) អ្នកដឹកនាំមានចរិតរួសរាយរាក់ទាក់ និងចេះធ្វើការងារជាក្រុម ហើយជាពិសេស គឺជាអ្នកដឹកនាំក្រុមតែម្តង។

កម្លាំងចិត្ត (Motivational traits) នៃអ្នកដឹកនាំ គឺជាកម្លាំងដែលផុសចេញពីក្នុង និងពីខាងក្រៅ ក្នុងការផ្តួចផ្តើមការងារ កំណត់ទិសដៅ និងសកម្មភាពឆ្ពោះទៅរកជោគជ័យ។ Yukl (2002) និងអ្នកស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតបានគូសបញ្ជាក់ពីកត្តាចំនួនប្រាំនៃកម្លាំងចិត្តនេះ៖ (១) តម្រូវការបំពេញការងារនិងទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកដទៃ គឺជាគុណសម្បត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំដែលតែងតែខ្វល់ខ្វាយពីការងារ និងពីអ្នកដទៃ (២) តម្រូវការអំណាច អ្នកដឹកនាំខិតខំប្រឹងប្រែងរកកន្លែងទទួលខុសត្រូវ និងមានឥទ្ធិពលលើអ្នកដទៃ (៣) តម្រង់ទិសទៅរកសមិទ្ធផល ដែលជាតម្រូវការក្នុងការសម្រេចការងារ ចំណង់ចំណូលចិត្តបំពេញការងារឱ្យល្អប្រសើរ ការខិតខំប្រឹងប្រែងទទួលជោគជ័យ ការប្តេជ្ញាចិត្តទទួលខុសត្រូវ និងព្រួយបារម្ភពីការសម្រេចការងារតាមគោលដៅ (៤) មានការរំពឹងទុកខ្ពស់ក្នុងការទទួលជោគជ័យ មានជំនឿចិត្តថាអាចបំពេញការងារបាន និងទទួលបានលទ្ធផលល្អតាមរយៈការខិតខំប្រឹងប្រែងនេះ និង (៥) ស្វ័យប្រសិទ្ធភាព (Self-efficacy) អ្នកដឹកនាំមានជំនឿលើខ្លួនឯងថាមានសមត្ថភាពក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាព។

បំណិន (Skills) នៃអ្នកដឹកនាំ ចែកចេញជា ៖ (១) បំណិនបច្ចេកទេស គឺជាចំណេះដឹងជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ សកម្មភាព នីតិវិធី ឬបច្ចេក-ទេសដើម្បីបំពេញការងារ។ អ្នកដឹកនាំសាលារៀនត្រូវដឹងពីច្បាប់គតិយុត្ត

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

កម្មវិធីសិក្សា និយាមបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងថវិកា អធិការកិច្ចសាលារៀន ការរៀននិងបង្រៀន វាយតម្លៃសិក្សា (២) បំណិនទំនាក់ទំនង អ្នកដឹកនាំចេះធ្វើការទាក់ទងជាមួយគ្រូ សិស្ស មាតាបិតា សហគមន៍ ពូកែនិយាយនិងសរសេរ ចេះធ្វើការជាមួយប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ មានមនោសញ្ចេតនា និង (៣) បំណិនទស្សនាទាន អ្នកដឹកនាំចេះបង្កើត និងយល់ពីទស្សនាទាន គិតមានតក្កកម្ម ចេះវិភាគ ដែលជួយអ្នកដឹកនាំ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាធំៗ រកជម្រើសផ្សេងៗ ឆាប់ចាប់បាននូវគំនិតនិងបញ្ហាធំៗ។ អ្នកដឹកនាំសាលារៀនយល់ដឹងពីរចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន ផលវិបាកនៃការផ្លាស់ប្ដូរ យល់ដឹងពីបរិស្ថានខាងក្នុង និងខាងក្រៅ ចេះធ្វើការព្យាករណ៍ រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងកំណត់ទស្សនវិស័យនៃការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។

នៅក្នុងវិស័យអប់រំ ភាពជាអ្នកដឹកនាំមានលក្ខណៈដូចតទៅ៖

ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀននិងបង្រៀន (Instructional leadership)៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការបង្រៀនផ្ដោតទៅលើការកែលម្អការរៀន និងការបង្រៀននៅក្នុងសាលារៀន។ អ្នកដឹកនាំខិតខំប្រឹងប្រែងកែលម្អកត្តាសាលារៀន ដូចជាខ្លឹមសារកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន យុទ្ធសាស្ត្រវាយតម្លៃ និងវប្បធម៌ក្នុងសាលារៀន ក្នុងគោលដៅកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ នាយកសាលា គណៈគ្រប់គ្រង គ្រូបង្រៀន មាតាបិតា និងសិស្សខ្លួនឯងអាចចាត់ទុកជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការរៀន និងបង្រៀន (Hoy and Miskel, 2002)។ ក៏ប៉ុន្តែ ចាប់ពីដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ៨០ Hallinger (2003, 2005) ផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើនាយកសាលារៀន ជាអ្នកដឹកនាំការរៀន និងបង្រៀន។ នាយកសាលារៀនដែលជាអ្នកដឹកនាំមានសមត្ថភាពអាចកែលម្អសាលារៀនបាន ដោយសារតែការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់នាយកដែលធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្ដូរ។ អ្នកដឹកនាំការរៀននិងបង្រៀន គឺជាបុគ្គលដែលខ្លាំង ចេះដឹកនាំការងារកសាងវប្បធម៌សិក្សាក្នុងសាលារៀន មានគោលដៅច្បាស់លាស់ មានបុគ្គលិកលក្ខណៈជាអ្នកគ្រប់គ្រងផង និងជា

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

អ្នកដឹកនាំផង មានជំនាញវិជ្ជាជីវៈជ្រៅជ្រះ និងមានអំណាចបុគ្គលធ្វើឱ្យគេដើរតាម (Charisma)។ Hallinger និង Murphy (1985) បានបង្កើតគំរូនៃអ្នកដឹកនាំការរៀននិងការបង្រៀនដែលមានសមាសភាគចំនួនបីគឺ ៖ (១) ការកំណត់បេសកកម្មសាលារៀន ៖ ដោយបង្ហាញពីតួនាទីរបស់នាយកសាលា ក្នុងការសហការជាមួយដៃគូដទៃទៀត ដោយដាក់ចេញនូវគោលដៅច្បាស់លាស់ អាចវាស់បាន និងកំណត់ពេល ដើម្បីឱ្យសាលារៀនសម្រេចបាននូវការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (២) ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា ៖ សម្របសម្រួល និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការអនុវត្តការរៀននិងការបង្រៀន តាមរយៈការលើកទឹកចិត្ត ការជួយគាំទ្រ ការធ្វើអធិការកិច្ច និងការត្រួតពិនិត្យការរៀន និងការបង្រៀន និង (៣) ការលើកកម្ពស់បរិយាកាសសិក្សាជាវិជ្ជមាន ៖ សាលាមានប្រសិទ្ធភាពបង្កើតធ្វើឱ្យគ្រូ និងសិស្សដាក់ចេញស្តង់ដារ និងការរំពឹងទុកខ្ពស់ Hallinger (2005)។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំចែករំលែក (Distributed leadership) ៖ គឺជាការដឹកនាំតាមបែបក្រុម និងអង្គភាព។ ដូច្នេះ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ មនុស្សតែម្នាក់មិនអាចបំពេញការងារដ៏ស្មុគស្មាញ ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅបានឡើយ។ ភាពដឹកនាំចែករំលែក គឺត្រូវមានបុគ្គលមួយក្រុម ដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដែលពីពេលមុន បុគ្គលតែម្នាក់អាចធ្វើបាន។ Elmore (2000) ចាត់ទុកភាពជាអ្នកដឹកនាំចែករំលែកថា គឺជាការដឹកនាំដោយអ្នកដឹកនាំជាច្រើនក្នុងអង្គភាព ដែលត្រូវបំពេញតាមភារកិច្ចផ្សេងៗជាច្រើនខុសៗគ្នា ដូចជា៖(១) ការងារប្រចាំថ្ងៃ ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងថវិកា បុគ្គលិក ការវាយតម្លៃ ការងារបន្ទាន់ និងការងារបច្ចេកទេសជាច្រើនទៀត (Gronn, 2002) និង (២) ការងារទស្សនវិស័យ ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ការលើកទឹកចិត្ត ការកែលម្អនីតិវិធីការងារ ការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃសមិទ្ធផលការងារ និងការដោះស្រាយបញ្ហាជាដើម (Heller and Firestone, 1995)។ មានមតិខ្លះយល់ថា ចាំបាច់ត្រូវតែអនុវត្ត

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ភាពជាអ្នកដឹកនាំចែករំលែក ដោយសារតែការងារគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានភាពស្មុគស្មាញច្រើន ការងារក៏មិនដូចគ្នា ហើយមនុស្សតែម្នាក់មិនអាចរ៉ាប់រងការងារដ៏សែនលំបាកនេះបានឡើយ។

Ogawa and Bossert (1995) ចាត់ទុកភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺជាគុណភាពនៃអង្គភាពនីមួយៗ ដោយសារសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវបំពេញមុខងាររៀងៗខ្លួន។ ការដឹកនាំត្រូវឆ្លងកាត់តាមបណ្តាញនៃតួនាទីផ្សេងៗក្នុងអង្គភាពសាលារៀន សម្របសម្រួលការងារបុគ្គលិក រចនាសម្ព័ន្ធ វប្បធម៌ការងារ និងអនុវត្តការងារដែលបានដាក់ចេញ។ ប្រការនេះមានន័យថា មានក្រុមបុគ្គលមួយចំនួន ដែលត្រូវបំពេញតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលបានដាក់ចេញ។

March (2005) បែងចែកកត្តាភាពជាអ្នកដឹកនាំជាសមាសភាពបួនសំខាន់ៗគឺ៖ (១) សមត្ថភាព៖ គ្រូបង្រៀនដឹងច្បាស់ពីភារកិច្ចដែលត្រូវធ្វើ ហើយមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ក្នុងការអនុវត្តការងារ (២) ការផ្តួចផ្តើមគំនិត៖ បុគ្គលនីមួយៗ (គ្រូ គ្រូប្រឹក្សាយោបល់ គណៈគ្រប់គ្រង) បំពេញការងារតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ដោយស្វាហាប់ ដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយស្វ័យប្រវត្តិ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា (៣) ពេញចិត្តនឹងអត្តសញ្ញាណ និងការធ្វើការនៅសាលារៀន៖ គ្រូមានមោទនភាពនឹងការងាររបស់ខ្លួន សាលាខ្លួន និងមានជំនឿជឿជាក់លើគ្នាទៅវិញទៅមក និងមានអត្តសញ្ញាណសមូហភាព និង (៤) ការសម្របសម្រួល៖ ការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវបានសម្របសម្រួល ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ឆាប់រហ័សតាមរយៈការអនុវត្តវិធីសាស្រ្តការងារ និងមានប្រព័ន្ធប្រាស្រ័យទាក់ទងល្អ។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ (Transformational leadership)៖ គឺជាការពង្រីកវិសាលភាពនៃភាពអ្នកដឹកនាំជាប្រពៃណី ដែលមានភាពប្រតិសកម្ម លើកទឹកចិត្ត និងបង្ហាញពីការយកចិត្តទុកដាក់ដល់ផលប្រយោជន៍រួម ជួយអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់ឱ្យសម្រេចបានតាមគោលដៅដ៏

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ខ្ពស់។ ទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ផ្តោតទៅលើ I ចំនួនបួនគឺ (១) ឥទ្ធិពលប្រកបដោយឧត្តមគតិ (Idealized influence) ៖ ពង្រឹងជំនឿជឿជាក់ និងការគោរពពីថ្នាក់ក្រោម ដាក់ចេញស្តង់ដារខ្ពស់ មានសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ គិតគូរពីផលប្រយោជន៍រួម ប្រើប្រាស់អំណាចខ្លួនក្នុងគោលដៅបំពេញតាមបេសកកម្ម ទស្សនវិស័យ ដើម្បីឱ្យថ្នាក់ក្រោមទទួលយកការផ្លាស់ប្តូរជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងការងាររបស់អង្គភាព (២) ការលើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើតាម (Inspirational motivation) ៖ គឺការផ្លាស់ប្តូរគំនិតរបស់ថ្នាក់ក្រោមថា បញ្ហាប្រឈមរបស់អង្គភាពអាចដោះស្រាយបាន (Bass and Avolio, 1994) ដោយអ្នកដឹកនាំកំណត់ទស្សនវិស័យច្បាស់លាស់ បង្ហាញអនាគតភ្លឺស្វាង ដឹកនាំការបំពេញការងារតាមគោលដៅដែលដាក់ចេញ ហើយផ្សព្វផ្សាយដល់ថ្នាក់ក្រោម ឱ្យមានជំនឿជឿជាក់ពីសមត្ថភាពអនុវត្ត និងមានសុទិដ្ឋិនិយម (៣) នវានុវត្តន៍ខាងផ្នែកបញ្ញា (Intellectual stimulation) ៖ អ្នកដឹកនាំជំរុញចិត្តថ្នាក់ក្រោមឱ្យមាននវានុវត្តន៍ និងមានភាពច្នៃប្រឌិត ដោយចេះត្រិះរិះពិចារណា ដោះស្រាយបញ្ហាដោយប្រើវិធីសាស្ត្រថ្មី (៤) យកចិត្តទុកដាក់បុគ្គលម្នាក់ៗ (Individualized consideration) ៖ អ្នកដឹកនាំត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់តម្រូវការរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផល និងការអភិវឌ្ឍខ្លួន (Bass and Riggio, 2006)។

ការស្រាវជ្រាវជាលក្ខណៈអន្តរជាតិបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា នាយកល្អត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិដូចតទៅ (Leithwood (1994); Yukl (2002); Robinson (2011); Leithwood, Ken and Karen (2012); Kirtman (2013)) ដែលផ្តោតទៅលើការកែលម្អប្រព័ន្ធទាំងមូល ៖

ទីមួយ-ការកសាងចក្ខុវិស័យសាលារៀន

ទីពីរ-ការបង្កើតចំណុចដៅសាលារៀន ការដាក់ចេញក្តីរំពឹងទុកខ្ពស់ និងការបែងចែកភារកិច្ចច្បាស់លាស់ ដោយធ្វើការងារជាក្រុម (ការរៀបចំផែនការសាលារៀន ការអនុវត្តការងារ និងត្រួតពិនិត្យអង្គភាព ការគ្រប់-

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

គ្រងនិងវិភាគទិន្នន័យ ក្នុងគោលដៅបំពេញការងារ ធានាបាននូវការកែលម្អជាប្រចាំនៅក្នុងសាលារៀន)

ទីបី-ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនមានផលិតភាព និងគាំទ្រដល់ការរៀននិងបង្រៀន (ការកំណត់ឧត្តមានុភាពនិងតម្លៃជាមូលដ្ឋានរបស់អង្គភាព ការលើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកសួរសំណួរ និងការរៀបចំប្រជុំជាប្រចាំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្តល់មតិយោបល់ និងចែករំលែកការធ្វើ:បញ្ជាំង)

ទីបួន-ការផ្តល់ធនធានប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រត្រឹមត្រូវ និងប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់

ទីប្រាំ-ការដឹកនាំការរៀន និងបង្រៀន ប្រកបដោយគុណភាព (ការលើកកម្ពស់នវានុវត្តន៍ខាងផ្នែកបញ្ញា ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី ការគាំទ្រជាបុគ្គល ការពង្រឹងក្រុមបច្ចេកទេស ដែលជួយគាំទ្រដល់សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដែលជួយគ្រូរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក ផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធ និងវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងពង្រឹងកិច្ចសហការរវាងគ្រូ ការរៀនសូត្រពីសាលាល្អផ្សេងទៀត ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធជាមួយគ្រូផ្សេងទៀត ការសម្របសម្រួលខ្លួនទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរនៃបរិស្ថាន ការផ្លាស់ប្តូរគោលដៅនីតិវិធី កម្មវិធីសិក្សា និងដឹកនាំបុគ្គលិក ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅ)

ទីប្រាំមួយ-ការយកចិត្តទុកដាក់ដល់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស

ទីប្រាំពីរ-ការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនឯងជាប្រចាំ ការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់សាលារៀន និងសមត្ថភាពដឹកនាំរបស់គ្រូ ដោយការគាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ការលើកកម្ពស់បំណិនរបស់គ្រូបង្រៀន

ទីប្រាំបី-ការបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយតួអង្គផ្សេងទៀតក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ ដូចជាសហគមន៍នាយកសាលា (Community of Practioners) ការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំ និងក្រសួងអប់រំ ដើម្បីបង្កើតវប្បធម៌នៃ

ការកែលម្អ តាមរយៈការចែករំលែកបទពិសោធ នៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្ដាញសង្គម និងការចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា និងសន្និសីទផ្សេងៗ ការជួយដល់សាលាផ្សេងទៀត។

ទីប្រាំបួន-ការរៀបចំបរិស្ថានសាលារៀនឱ្យបានល្អ និងមានសុវត្ថិភាព

ទីដប់-ការធានានូវការចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត ការទទួលស្គាល់ការពិគ្រោះយោបល់ និងដោះស្រាយវិវាទ ដោយផ្ដោតលើការកែលម្អទំនាក់-ទំនងជួយមនុស្ស សហការ ធ្វើការជាក្រុម និងបង្កើតឱ្យបុគ្គលិកស្រឡាញ់និងខំធ្វើការបម្រើអង្គភាព

ទីដប់មួយ-ការផ្ដោតលើការកែលម្អ និងផ្លាស់ប្ដូរ ការតាមដាន និងវាយតម្លៃព្រឹត្តិការណ៍ខាងក្រៅ ដាក់ចេញជាទស្សនវិស័យ ស្នើកម្មវិធីនិងជម្រើសផ្សេងទៀត ត្រៀមរៀបចំការផ្លាស់ប្ដូរ និងបង្កើតក្រុមគាំទ្រ និងអនុវត្តការផ្លាស់ប្ដូរ។

ទីដប់ពីរ-ការបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា សហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

បំណិននៃការដឹកនាំកំណែទម្រង់

Kirtman (2013) ចាត់ទុកថា ដើម្បីដឹកនាំការងារកំណែទម្រង់ និងអភិវឌ្ឍមូលធនវិជ្ជាជីវៈ (professional capital) ក្នុង និងក្រៅសាលារៀន នាយកសាលាត្រូវមានបំណិនចំនួន៧ខាងក្រោម ៖

ទីមួយ-ត្រូវមានគំនិតកែលម្អជាប្រចាំ (challenge the status quo) ៖ នាយកត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការកែលម្អការរៀនរបស់សិស្ស ដោយត្រូវពិនិត្យមើល និងកែលម្អជាប្រចាំ ប្រកបដោយស្មារតីនវានុវត្តន៍។

ទីពីរ-ពង្រឹងជំនឿទុកចិត្ត តាមរយៈការប្រាស្រ័យទាក់ទងច្បាស់លាស់ និងការអនុវត្តតាមការរំពឹងទុក (expectations) តាមរយៈសកម្មភាពសុចរិត (integrity) និងសមត្ថភាពពិតៗ ការយល់ច្បាស់ពីទិសដៅដែលត្រូវអនុវត្ត

និងភាពស្មោះត្រង់ពីលទ្ធផលការងារ និងសមិទ្ធផល ការអនុវត្តតាមការសន្យា បំណិនខាងផ្នែកគមនាគមន៍ និងការដោះស្រាយបញ្ហា។

ទីបី-ការបង្កើតផែនការរួមដើម្បីជោគជ័យ ៖ Fullan (2010) លើកឡើងថា ប្រសិនបើផែនការមានលក្ខណៈល្អិតល្អន់ តែមានគោលដៅច្រើនពេក ផែនការទាំងនោះមិនសូវច្បាស់លាស់ ដើម្បីឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធយល់ និងអាចអនុវត្តបាន។ ផែនការដែលល្អ និងងាយស្រួលអនុវត្ត គឺផែនការដែលផ្តោតលើគោលដៅច្បាស់លាស់តែពីរបី និងភ្ជាប់ជាមួយនឹងសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅនោះ។ ភាគីដែលត្រូវអនុវត្តត្រូវជាម្ចាស់នៃផែនការទាំងនោះ ហើយគេត្រូវត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត កែសម្រួល មានសូចនាករសម្រាប់វាស់វែងគោលដៅទាំងនោះ និងត្រូវផ្សព្វផ្សាយ និងប្រាប់ដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

ទីបួន-ត្រូវផ្តោតលើក្រុម ជាជាងផ្តោតលើខ្លួនឯង ៖ នាយកដែលដឹកនាំកំណែទម្រង់ជ្រើសរើសមនុស្សល្អៗចូលក្នុងក្រុម (មូលធនសង្គម) គាំទ្រដល់បុគ្គលិក និងគ្រូក្នុងការរៀនសូត្រ និងទទួលយកគំនិត និងព័ត៌មានត្រឡប់។ បុគ្គលិកទាំងអស់អាចសម្តែងការព្រួយបារម្ភបាន និងត្រូវលើកឡើងនូវគំនិតផ្សេងៗ។ គុណភាពនៃក្រុមនឹងជួយបង្កើតសមត្ថភាពរបស់សមាជិកទាំងអស់។

ទីប្រាំ-ត្រូវមានស្មារតីភ្ញាក់រលឹក ដើម្បីទទួលលទ្ធផលជាប្រចាំ ៖ សមត្ថភាពទាំងបួនខាងលើជួយអភិវឌ្ឍបំណិន និងលើកទឹកចិត្តដល់ក្រុមទាំងមូលសម្រេចបានលទ្ធផលការងារល្អ។ នាយកល្អត្រូវចេះជំរុញការងារឱ្យទៅមុខ មានគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មី និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្ត។

ទីប្រាំមួយ-ត្រូវមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពខ្លួនឯង ៖ នាយកដឹកនាំកំណែទម្រង់ត្រូវមានគោលដៅច្បាស់លាស់ តែត្រូវដឹងច្បាស់ពីភស្តុតាងជាក់ស្តែង ហើយត្រូវយកភស្តុតាងជាក់ស្តែងនេះ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការផ្លាស់ប្តូរគំនិតខ្លួន។ អ្នកដឹកនាំដែលសម្រេចចិត្តមោះមុតត្រូវតែរៀនសូត្រជានិច្ច ដើម្បីកែលម្អខ្លួនឯង និងជួយដល់ក្រុមសម្រេចបានលទ្ធផលល្អ។

ទីប្រាំពីរ-កសាងបណ្តាញខាងក្រៅ និងភាពជាដៃគូ ៖ តាមរយៈបណ្តាញខាងក្រៅ និងភាពជាដៃគូ នាយកទទួលបាននូវគំនិតថ្មីៗ និងល្អៗក្នុងគោលដៅដាក់សម្ពាធទៅលើការងាររបស់ខ្លួន ទទួលបានការគាំទ្របច្ចេកទេស និងនយោបាយពីដៃគូ។

២. ស្តង់ដារនាយកសាលារៀន និងលក្ខណសម្បត្តិនាយកល្អ

២.១ ស្តង់ដារនាយកសាលារៀន ២០១៧

គុណភាពអប់រំគឺជាគុណភាពគ្រូបង្រៀន និងគុណភាពនាយកសាលារៀន។ ក្នុងន័យនេះ កំណែទម្រង់អប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្នផ្តោតទៅលើការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការពង្រឹងគុណភាពគ្រូ និងការកែលម្អការបង្រៀន និងការរៀន ដោយផ្តល់ឱ្យសាលារៀននូវស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការខាងលើនេះក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យ អប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំស្តង់ដានេះឡើង ដើម្បីតម្រូវឱ្យនាយកសាលារៀនមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាពខាងការគិតបែបយុទ្ធ-សាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ មានភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន កម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការរៀនតាមបរិបទថ្មីក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដើម្បីជំរុញឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានលទ្ធភាពអភិវឌ្ឍខ្លួនពេញមួយជីវិត មានលទ្ធភាពដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមថ្មី ប្រកបដោយឧត្តមភាព ដោយផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍។

ផ្អែកតាមទិន្នន័យ(EMIS ២០១៥-២០១៦) បច្ចុប្បន្ន កម្ពុជាមានសាលារៀនចំនួន ១២ ៥០៤ បើប្រៀបធៀបនឹងឆ្នាំ១៩៨១-១៩៨២ សាលារៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

មានតែ៣ ៨៣៥ប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែនាយកត្រឹមតែ១២ ៩០៤ នាក់ប៉ុណ្ណោះ (ទិន្នន័យ HRMIS ឆ្នាំ២០១៦) ដោយសារសាលាមត្តេយ្យសិក្សាមួយចំនួនស្ថិតនៅក្នុងសាលាបឋមសិក្សា។ ក្នុងនោះនាយកសាលារៀនដែលមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិចំនួន២៧៧០នាក់ ដោយមានអាយុមធ្យមត្រឹម៤៣ឆ្នាំ និងរយៈពេលបម្រើការងារជាមធ្យមត្រឹម២២ឆ្នាំ។ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០២ មកដល់ឆ្នាំ២០១៦ នាយករងសាលារៀនដែលបានទទួលការបំប៉នលើឯកសារស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង និងឯកសារបំណិនវិជ្ជាជីវៈ មានចំនួន១៦៩៨១នាក់ ត្រូវបានលើកកម្ពស់ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទាំងកម្រិតនយោបាយ និងកម្រិតបច្ចេកទេស។

ស្តង់ដារនាយកសាលារៀននេះមានគោលបំណងកំណត់គុណវុឌ្ឍិ និងសមត្ថភាពនាយកសាលារៀនទៅតាមប្រភេទគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ និងផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្រ្តក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន ដើម្បីគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀនដែលបានបំពេញការងារទៅតាមសមត្ថភាព និងទេពកោសល្យ និងផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន ទៅនឹងសហគមន៍។

ស្តង់ដារទី១ ៖ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធការងារ

នាយកសាលារៀនត្រូវមាន ៖ (១) កម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងទាបបំផុតបរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្រសមមូល ឬប្រសិទ្ធផលគ្រប់គ្រាន់ (នាយកល្អប្រចាំឆ្នាំណាមួយ) (២) វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលារៀន (៣) ចំណេះដឹងមូលដ្ឋានចំណេះដឹងផ្នែកបច្ចេក វិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ និងវប្បធម៌ទូលំទូលាយ (៤) ចំណេះដឹងជំនាញ ភាសាបរទេសអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទង និង (៥) បទពិសោធបំពេញការងារជាគ្រូបង្រៀនយ៉ាងតិច៥ឆ្នាំ។

ស្តង់ដារទី២ ៖ សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិរបស់នាយកសាលារៀន

នាយកសាលារៀនត្រូវមានសមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិដែលបង្ហាញពីភាពខ្លាំង និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការគ្រប់គ្រង និងបំពេញការងារឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពដោយយកចិត្តទុកដាក់ លើការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ។

នាយកដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងត្រូវដឹកនាំដោយធ្វើជាគំរូ បង្ហាញសកម្មភាពល្អៗប្រចាំថ្ងៃ ហ៊ានបង្ហាញពីតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពអ្វីៗដែលបាន ធ្វើត្រូវផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយ មានមោទនភាពលើវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ត្រូវបំពេញ ការងារឱ្យអស់ពីលទ្ធភាព និងសមត្ថភាព ចេះជ្រើសរើសចំណុចណាជាអាទិភាពមក ធ្វើមុន ហ៊ានធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម បង្ហាញពីឥរិយាបថ ភាពជាសហគ្រិន។ លើសពីនេះ នាយកសាលារៀនចាំបាច់ត្រូវអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ក្នុងនោះ មានស្វ័យសិក្សា ស្រាវជ្រាវ គាំទ្រតម្លៃទស្សន វិស័យរបស់អាស៊ាន។ សូចនាករសំខាន់ៗ ៖

១) ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

- ការប្រកាន់ខ្ជាប់មនសិការវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន
- ការពង្រឹងសាមគ្គីភាព
- ការគោរពវិន័យការងារ
- ការរក្សាការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈ ភក្តីភាពចំពោះអង្គភាព ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ការផ្តល់តម្លៃអ្នកសិក្សា ការមិនរើសអើង ការមិនប្រើអំពើហិង្សា សីលធម៌រស់នៅល្អ ប្រកបដោយគុណធម៌ និងយុត្តិធម៌
- សុភវិនិច្ឆ័យ និងការពិគ្រោះយោបល់ផ្អែកលើកស្តុតាងជាក់ស្តែង។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

២) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

- ចំណង់ចំណូលចិត្តក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការស្វែងយល់អំពីរបកគំហើញថ្មីៗ ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន

- ការផ្តល់ឱកាស កិត្តិយស និងតម្លៃដល់សហការី

- ជំនាញដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដោយមានការចូលរួម

- ស្វ័យវាយតម្លៃការងារប្រចាំថ្ងៃ ដើម្បីកែលម្អក្រោយពេលបំពេញការងារ (១០-១៥ នាទី)

- បំណិនប្រសប់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវអនុវត្ត

- គំរូក្នុងការដឹកនាំ និងការប្រតិបត្តិល្អៗសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់

- ការសម្រេចចិត្តត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាពផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវការតាមមូលដ្ឋាន និងគោលនយោបាយជាតិជំរុញឱ្យមានការយល់ដឹងពីពហុវប្បធម៌ និងគោរពពីភាពដទៃពីគ្នា។

៣) ការប្តេជ្ញាចិត្ត

- ឆន្ទៈក្នុងការកសាងជំនឿទុកចិត្តដល់អង្គភាព ហ៊ាននិយាយ ហ៊ានធ្វើ ហ៊ានទទួលខុសត្រូវ

- ការយល់ដឹង ស្រឡាញ់ ថែរក្សា និងការពារបរិស្ថានឱ្យបានស្អាតល្អ

- ការអត់ធ្មត់ និងចេះសម្របខ្លួនក្នុងស្ថានការណ៍លំបាក។

ស្តង់ដារទី៣ ៖ បំណិនត្រិះរិះពិចារណា និងនវានុវត្តន៍

ការគិត និងការវិភាគដោយប្រមូលកស្តុតាង ទិន្នន័យ និងស្នើជាសេណារីយោ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ព្រមទាំងគិតទៅលើគំនិតថ្មីៗធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងក្នុងការបំពេញ ការងារ។

នាយកសាលារៀនចាំបាច់ត្រូវស្វែងយល់អំពីក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តតាម

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

រយៈការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការពង្រឹងយន្តការ និងគោលការណ៍ជំរុញប្រសិទ្ធភាពការងារ ដោយមានការចូលរួម ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តបានត្រឹមត្រូវ។ សូចនាការសំខាន់ៗ ៖

១) ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

- ការយល់ដឹង និងផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលនយោបាយ គោលការណ៍ ផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់ក្រសួង

- ការយល់ដឹងអំពីទិសដៅរបស់ក្រសួង និងអភិវឌ្ឍចក្ខុវិស័យ បេសក-កម្ម និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន(៥ឆ្នាំ ៣ឆ្នាំ ១ឆ្នាំ)

- ការផ្សព្វផ្សាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ក្នុងគោលដៅអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

២) ការអនុវត្តចក្ខុវិស័យ និងផែនការសកម្មភាព

- ការរៀបចំបែងចែកការងារ ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវទៅតាមសមត្ថភាព បច្ចេកទេស និង របនាសម្ព័ន្ធ

- ការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធានក្នុងអង្គភាព (ថវិកា មនុស្ស សម្ភារ និង ព័ត៌មាន)

- គិតលើគំនិតថ្មីៗធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងការបំពេញការងារ។

៣) ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការងារ

- ស្វ័យវាយតម្លៃអំពីការបំពេញការងារ និងការកែលម្អ

- ការបណ្តុះគំនិត ឆន្ទៈ មនសិការ និងការប្តេជ្ញាចិត្តដល់បុគ្គលិកឱ្យចេះស្រឡាញ់ ការងាររបស់ខ្លួន និងរបស់អង្គភាព ឬស្ថាប័ន

- ការអនុវត្តចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ គោលការណ៍ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

- ការសហការក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយភាពរីកចម្រើន និង មានជំនឿជាក់

- ការតាមដាន ប្រមូល វិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មាននានាពីប្រភព ផ្សេងៗ ដើម្បីប្រសិទ្ធ ភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

- ការដោះស្រាយទាន់ពេលវេលារាល់សំណូមពរ និងបញ្ហានានា ក្នុងគោលដៅកែ លម្អប្រសិទ្ធភាពការងារ

- ការផ្តល់ទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដល់ថ្នាក់ដឹកនាំតាមឋានានុក្រម និង តាមតម្រូវការចាំបាច់។

ស្តង់ដារទី៤ ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន

ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ជាភារកិច្ចសំខាន់មួយរបស់អ្នក ដឹកនាំក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ផ្នែកគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពដើម្បីធ្វើ ការវាស់ស្ទង់ និងដោះស្រាយ ចំពោះមុខលើការរៀបចំអង្គភាពមួយ ដោយ ផ្អែកលើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា សំដៅធ្វើឱ្យមានការអភិវឌ្ឍលើគ្រប់ ផ្នែក ដូចជាបរិស្ថាន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុ និយត ភាពការងារ និងត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ ការផ្តល់សេវា ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ស្ថិតិបុគ្គលិក ថ្នាក់ សិស្ស ការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកា ដើម្បី បង្ហាញកស្តុតាង ជាក់លាក់ក្នុងការអនុវត្តអ្វីដែលថ្មីរបស់ នាយកសាលារៀន។ សូចនាករសំខាន់ៗ ៖

១) ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល

- ការបង្កើតវប្បធម៌ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូបង្រៀន និងថ្នាក់ដឹកនាំ។

- ការចាត់ចែងការប្រើប្រាស់ធនធាននានាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និង ចំគោលដៅ។

- ការដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលការរៀបចំផែនការនិងថវិកា ដោយ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ធ្វើវិចារណកម្មចំណាយ និងការចាត់អាទិភាពចំណាយ។

- ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព សុវត្ថិភាព និងភាពអាចជឿទុកចិត្តបាន។

- ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

- ការរៀបចំ និងបង្កើតគណៈកម្មការ និងក្រុមប្រឹក្សានានា។

- ការរៀបចំទុកដាក់លិខិតស្នាមនានា និងឯកសារគណនេយ្យ ស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំ។

- ការធ្វើប្រតិភូកម្មឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។

- ការបង្កើនការគ្រប់គ្រង ការដឹកនាំ និងសមិទ្ធកម្មប្រកបដោយគណនេយ្យភាព។

- ការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋរបស់សាលារៀន។

- ការបង្ហាញសមត្ថភាពក្នុងការគិតប្រកបដោយការច្នៃប្រឌិត ការថ្លឹងថ្លែង ការត្រិះរិះពិចារណា និងការដោះស្រាយបញ្ហា។

- ការដឹកនាំអង្គប្រជុំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយប្រើរយៈពេលខ្លី មានចំណុចពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចលទ្ធផលបានតាមការរំពឹងទុក ពេលបញ្ចប់ការប្រជុំ។

- ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

- ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្ដាញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

- ការចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីៗដល់សហការីអំពីបទពិសោធសាលាដទៃ។

- ការដឹកនាំសិស្សជួយការងារសង្គម និងសហគមន៍ រួមមានការងារ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

បរិស្ថាន អនាម័យ ចរាចរណ៍ ប្រយុទ្ធប្រឆាំងគ្រឿងញៀន កសិកម្ម បុណ្យជាតិ អន្តរជាតិ ការផ្ដល់ឈាម ការងារវប្បធម៌ សិល្បៈ ព័ត៌មាន ទេសចរណ៍ ការងារ យុវជន កាយរិទ្ធី។

២) ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក

- ការស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់គ្រូ និងបុគ្គលិកក្នុងសាលា ដោយសិក្សាអំពីស្ថានភាពជីវភាពរបស់គ្រូ ព័ត៌មាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀន (ប្រវត្តិទីកន្លែងស្នាក់នៅ ឈ្មោះ លេខទូរស័ព្ទ ចំណង់ចំណូលចិត្ត និងថ្ងៃខែឆ្នាំចូលនិវត្តន៍)។
- ការលើកទឹកចិត្តអ្នកដែលមានស្នាដៃល្អ ដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ឋានន្តរស័ក្តិ ផ្ដល់ប័ណ្ណសសើរ។
- ការណែនាំដល់គ្រូបង្រៀនឱ្យចេះថែទាំសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ ឥរិយាបថក្នុងការរស់នៅ និងធ្វើការងារ។
- ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនប្រកបដោយតម្លាភាព។
- ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់នៅ ក្នុងសាលាឱ្យទទួលបានការសិក្សាបន្ថែម (ជំរុញឱ្យធ្វើការស្រាវជ្រាវដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាបង្រៀន និងគរុកោសល្យ)។
- ការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមគ្រប់សកម្មភាព។
- ការលើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននិងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។

៣) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

- ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

- ការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យដើម្បីរៀបចំវាយតម្លៃគម្រោងផែនការឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

ស្តង់ដារទី៥ ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន

ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀនមិនអាចកាត់ផ្តាច់ពី តួនាទីរបស់អ្នកដឹកនាំសាលារៀន ដែលជាកត្តាជំរុញដ៏សំខាន់ ជានាដល់គុណភាពក្នុងការ អនុវត្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។ ស្តង់ដារនេះជួយនាយកសាលារៀនឱ្យទទួលបានជោគជ័យ ក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅ។ នាយកសាលារៀនចាំបាច់ត្រូវដឹកនាំការអនុវត្ត និងការកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ការបង្កើតបរិស្ថាន និងបរិយាកាសសិក្សា ការធ្វើអធិការកិច្ចនិងការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងការផ្តល់លទ្ធផលសិក្សា។ សូចនាករសំខាន់ៗរួមមាន ៖

១) ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងការបង្រៀន

- ការធានាឱ្យមានសម្ភារសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀននិងរៀន និងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ សិស្សប្រើប្រាស់សម្ភារ និងធនធានសិក្សាទាំងឡាយដោយឈរលើស្មារតីថ្នៃប្រឌិត និងថែរក្សា។

- ការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូប្រើចិត្តគរុកោសល្យច្បាស់លាស់ក្នុងការសម្របសម្រួលឱ្យសិស្សចេះរៀន។

- ការរៀបចំធ្វើគម្រោងផែនការអធិការកិច្ចដើម្បីជួយគ្រូ និងអនុវត្តផែនការនេះឱ្យបានទៀងទាត់។

- ការជំរុញគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវជាប្រចាំ

- ការសង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការលើកទឹកចិត្ត។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

- ការលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបង្រៀនដល់សិស្សគ្រប់ប្រភេទដោយមិនរើសអើង។

- ការជំរុញគ្រូបង្រៀនផ្តល់ការបង្រៀនឱ្យចប់កម្មវិធីសិក្សា និងស្របតាមតម្រូវការរបស់សិស្ស។

- ការជំរុញគ្រូបង្រៀនឱ្យលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការស្វ័យសិក្សាជាប្រចាំ។

- ការបង្កបរិយាកាសរៀនសូត្រល្អប្រសើរ ប្រកបដោយភាពរីករាយ ស្និទ្ធស្នាល និងជំនឿជាក់។

- ការគ្រប់គ្រងការរៀននិងការបង្រៀន ការស្រាវជ្រាវ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង

- ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន

២) ការស្រាវជ្រាវ

- ការរៀបចំក្រុមបច្ចេកទេស និងប្រជុំបច្ចេកទេសឱ្យបានទៀងទាត់។

- ការចូលរួម និងជំរុញការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន។

- ការស្រាវជ្រាវ និងរិះរកវិធីសាស្ត្រល្អៗ ដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

៣) ការសហការ និងទំនាក់ទំនង

- ការរៀបចំប្រជុំបុគ្គលិក និងសហគមន៍ក្នុងការពិនិត្យ កែលម្អ អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា។

- ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃជាផ្លូវការដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។

- ការរក្សាបាននូវវប្បធម៌សាមគ្គីភាព សន្តិភាព និងការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក តាមឋានានុក្រម។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

៤) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ការអភិវឌ្ឍនិងប្រើប្រាស់ធនធានសិក្សាប្រកបដោយលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ។

- ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនដែលបំពេញការងារបានល្អ។

- ការផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនបានទស្សនកិច្ចសិក្សានៅសាលាដែលល្អ។

- ការសម្របសម្រួល និងជំរុញសកម្មភាពចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធទៅវិញទៅមក (បង្កើតកម្មវិធីអ្នកមានបទពិសោធច្រើនឱ្យជួយអ្នកមានបទពិសោធតិច)។

៥) ការធ្វើអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង

- ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាព ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សា។

- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា និងសរសេររបាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពនៃការ បង្រៀន និងរៀន។

- ការវាយតម្លៃចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាត ដើម្បីកែលម្អលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន។

- ការបង្កើតបរិស្ថានសិក្សាល្អ មានអនាម័យ សណ្តាប់ធ្នាប់ របៀបរៀបរយ និងគ្មានគ្រោះថ្នាក់។

- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រកបដោយតម្លាភាព យុត្តិធម៌ឱ្យបានទៀងទាត់។

- ការប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ ជាប្រយោជន៍ដល់ការកែលម្អដំណើរការបង្រៀន និងរៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ស្តង់ដារទី៦ ៖ ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍

សហគមន៍មានតួនាទីដ៏សំខាន់ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ទំនាក់ទំនង ល្អរវាងសាលារៀន និងសហគមន៍ជាកត្តចាំបាច់មិនអាចខ្វះបាន។ ប្រការនេះជាកម្លាំង ចលករ និងជាប្រភពមិនចេះរីងស្ងួត ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពបង្រៀន រៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សតាមរយៈការចូលរួមរៀបចំផែនការ ស្វែងរកធនធាន និងការពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍភាព ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំឱ្យមានជីវិតស្រស់បំព្រងប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម។

១) អាជ្ញាធរដែនដី

- ការបង្កើនទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធ និងយូរអង្វែងជាមួយសហគមន៍ អាជ្ញាធរ មាតាបិតាសិស្ស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។

- ការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួល ការកៀរគរធនធានពីប្រភពផ្សេងៗ ដើម្បី អភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។

- ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ ដោយបង្ហាញឱ្យឃើញច្បាស់ អំពីផែនការ ការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ តម្លាភាព និងមិនប្រកាន់បក្សពួក។

- ការកសាងទំនុកចិត្ត ដោយខិតខំបង្កើនសមិទ្ធផល លទ្ធផលសិក្សាល្អ គោរពឆន្ទៈរួម មានការលះបង់ មានចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម រចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់។

២) មាតាបិតា

- ការបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតាសិស្សក្នុងការប្រមូលកុមារចូលរៀន និងលទ្ធផលសិក្សា។

- ការពន្យល់ពីតម្លៃនៃការអប់រំដល់មាតាបិតាសិស្ស។

- ការផ្សព្វផ្សាយរាល់សមិទ្ធផលការងាររបស់សាលា ដែលសហគមន៍

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

បានចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍។

៣) ភាគីពាក់ព័ន្ធ

- ការកសាងបណ្ដាញទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញលើគ្រប់វិស័យ ដើម្បីចូលរួមអភិវឌ្ឍការអប់រំ ក្នុងនោះមានវិស័យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ វិស័យសុខាភិបាល វិស័យកសិកម្ម វិស័យឧស្សាហកម្ម សិប្បកម្ម សុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ វិស័យវប្បធម៌ ទេសចរណ៍ ព័ត៌មាន សាសនា...។

- ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធចូលរួម ដោយផ្ដល់ការគាំទ្រ ការផ្ដល់កិត្តិយស និងការផ្ដល់ឱកាសចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានា។

- ការស្ដាប់ និងទទួលយកនូវគំនិត ឬយោបល់រិះគន់ ស្ថាបនាពីសហគមន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ។

២.២ តួនាទីនិងគុណសម្បត្តិនាយកក្នុងយុគសម័យឌីជីថល

នាយកត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិដូចខាងក្រោម(Sheninger (2014), The Pillars of Digital Leadership; Sukanya Chaemchoy, 2018)

1) *បំណិនគមនាគមន៍ (Communications)*

2) *ទំនាក់ទំនងសាធារណៈ និងជាមួយសហគមន៍ (Public relations)*

3) *បំណិនបង្កើតម៉ាក (Branding)*

4) *បង្កលក្ខណៈឱ្យសិស្សរៀន (Student engagement or learning)* ៖

5) *បង្កលក្ខណៈឱ្យគ្រូអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ (Professional growth or development)*

6) *ចេះច្នៃប្រឌិតបរិស្ថានសិក្សាដែលទាក់ទាញដល់ ការរៀន និងបង្រៀនដោយប្រើវិធីនវានុវត្តន៍ (Re-envisioning learning spaces and environments)*

7) ចេះចាប់យក និងផ្តល់ឱកាស (Opportunity)។

២.២.១ លក្ខណសម្បត្តិនៃនាយកល្អ

ដើម្បីធ្វើឱ្យអង្គភាពដំណើរការបានល្អ ជាបណ្តើរៗ អ្នកដឹកនាំត្រូវមានទស្សនៈ និងគោលការណ៍ដឹកនាំមួយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលក្នុងនោះរួមមាន (ពីង គីមឆេន, 2014)៖

១. ការដឹកនាំតាមគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ ៖ គឺការអត់ធ្មត់មិនញាប់ញ័រដោយការស្អប់ ឬស្រឡាញ់។

២. ការស្វែងរកចំណេះដឹងសម្រាប់ខ្លួនឯង និងអ្នកដទៃ។

៣. ការអាណិតអាសូរ (Emotional intelligence) ៖ គឺការចេះជួយអ្នកជួបការលំបាកប្រកបដោយបញ្ញា និងគុណធម៌។

៤. ភាពជាម្ចាស់ និងនវានុវត្តន៍៖ គឺការខិតខំប្រឹងប្រែងជួយអង្គភាពដោយម្ចាស់ការមិនរង់ចាំជំនួយ និងមានគំនិតច្នៃប្រឌិត។

៥. តម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវ៖ ការចាត់ចែងដោយតម្លាភាពត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវ មិនទម្លាក់កំហុសដល់ថ្នាក់ក្រោម។

៦. ការចែករំលែកអំណាច ឬវត្តុដល់អ្នកដទៃ ៖ ការមិនក្តាប់អំណាចគ្មានភាពលំអៀង បក្ខពួកនិយម កិបកេងផលប្រយោជន៍ពីអ្នកដទៃ។

៧. បំណិនទំនាក់ទំនង ៖ នាយកត្រូវព្យាយាមធ្វើទំនាក់ទំនងល្អ និងកាន់តែស្និទ្ធស្នាលជាមួយមាតាបិតាសិស្ស ដោយធ្វើការពន្យល់ពីកាតព្វកិច្ចតួនាទី និងសកម្មភាពចូលរួមផ្សេងៗ តាមរយៈការប្រជុំប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អនុមតិ ទិសដៅ ឬគម្រោងនានាក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា។

ដើម្បីឱ្យសាលារៀនដំណើរការទៅបានដោយមានការចូលរួម នាយកត្រូវហាត់ពត់លត់ដំខ្លួនឯង ជាមុនគេបង្អស់នូវរាល់កិច្ចការដែលលំបាកៗ ជាបទពិសោធ ដើម្បីចាត់ចែង បែងចែកចំមុខជំនាញ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ដោយមានកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និតរវាងកម្លាំងអប់រំទាំង៣ ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រត្រីកោណ(ក.វ.ស) ដែលជាមូលនិធិមិនចេះរីងស្ងួតទាំងគំនិតថវិកា សម្ភារសម្រាប់ដំណើរការអភិវឌ្ឍ សាលាបឋមសិក្សាវត្តបូព៌មានការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សពីឆ្នាំសិក្សាមួយទៅឆ្នាំសិក្សាមួយទៀត និងបានជួយពន្លឿនដល់ការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្សប្រកបដោយសមធម៌ ចរិយាធម៌ សីលធម៌ និងគុណភាព។

២.២.២ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយក

តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់នាយកមានដូចតទៅ៖

ទីមួយ-ការរៀន និងការបង្រៀន ៖ នាយក គឺជាអ្នកដឹកនាំការរៀន និងការបង្រៀន (Intructional leader) ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានល្អប្រសើរ ដោយរៀបចំផែនការ ជានានូវការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របង្រៀន ការរៀបចំថ្នាក់រៀន និងការធ្វើវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ការងាររបស់នាយកត្រូវផ្ដោតលើការរៀបចំបរិស្ថានសិក្សាល្អ ការរៀបចំថ្នាក់រៀន ការផ្ដល់សម្ភារឧបទេស បន្ទប់ពិសោធ ការរៀបចំកាលវិភាគបង្រៀន ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន ការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេសដើម្បីផ្ដល់យោបល់កែលម្អ។ យើងអាចចែកការងារនេះជាបួនផ្នែកគឺ ៖

- **ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា** ៖ នាយកត្រូវដឹងពីក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងយុទ្ធសាស្ត្របង្រៀន ដើម្បីជួយគ្រូអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា និងសម្រេចបាននូវលទ្ធផលសិក្សា ដោយចែកកម្មវិធីសិក្សាជាមេរៀនដែលមានគោលដៅច្បាស់លាស់ សកម្មភាព លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងវាយតម្លៃសម្រាប់មេរៀននីមួយៗ ទៅតាមចំណាត់ចំណោះដឹងរបស់ប៉ូមៗ គ្រូត្រូវយកចិត្តទុកដាក់បង្រៀនមេរៀនដែលលំបាក ដោយប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃវាយតម្លៃដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន។

- **ការបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀន** ៖ នាយកត្រូវអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្របង្រៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ដោយធានាឱ្យបាននូវថ្នាក់រៀនដែលមានសម្ភារឧបទេ្ទស មានបរិស្ថានស្អាត និងជួយគាំទ្រគ្រូ និងសិស្សក្នុងការរៀន និងបង្រៀនដើម្បីទទួលបានលទ្ធ-ផលសិក្សាតាមការរំពឹងទុក តាមរយៈការត្រួតពិនិត្យ និងវិធានការកែលម្អជាប្រចាំ។ នាយកត្រូវពិនិត្យថាវិធីសាស្ត្របង្រៀនមួយណា ដែលជួយឱ្យសិស្សខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ សម្រេចបាននូវលទ្ធផលសិក្សាជាចំណេះដឹង បំណិនបច្ចេកទេស និងបំណិនទន់ បំណិនត្រិះរិះពិចារណា និងដោះស្រាយបញ្ហា។ គ្រូត្រូវមានគុណវុឌ្ឍិ បំណិន និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនដើម្បីជួយសិស្សទាំងអស់សម្រេចបានតាមគោលដៅរំពឹងទុក។ នាយកត្រូវរៀបចំឱកាសឱ្យគ្រូទទួលបាននូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈការធ្វើវិក្រឹតការរយៈពេលខ្លី ការបំប៉ននៅនឹងកន្លែង និងការចូលរួមក្នុងវគ្គសិក្សាវែង។ នាយកត្រូវបង្កើតនូវសហគមន៍ផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធវិជ្ជាជីវៈ (PLC) ដើម្បីឱ្យគ្រូអាចកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងចែករំលែកបទពិសោធថ្មីៗបាន។ នាយកត្រូវស្រាវជ្រាវ និងផ្តួចផ្តើមគំនិត ដើម្បីអនុវត្តវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងនិន្នាការបច្ចុប្បន្នលើសកលលោក។ នាយកត្រូវត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំនូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ជាពិសេសដោយផ្តោតលើទស្សនាទាន បំណិនបច្ចេកទេស និងបំណិនទន់។ នាយកត្រូវរៀបចំការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេស និងផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូចូលរួមប្រជុំ និងពិភាក្សា ដើម្បីកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀន។

- ***ការវិភាគទិន្នន័យ*** ៖ នាយកត្រូវប្រមូលទិន្នន័យស្តីពីវត្តមានរបស់សិស្ស និងគ្រូ ការគោរពវិន័យ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សតាមថ្នាក់ និងតាមមុខវិជ្ជា ដោយប្រើប្រាស់រង្វាយតម្លៃសិក្សា ហើយដាក់ចេញនូវវិធានការកែលម្អ ដោយមានការចូលរួមពីសំណាក់គ្រូ និងសិស្ស។ នាយកត្រូវមានយន្តការដើម្បីឱ្យគ្រូទទួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ នាយកប្រើនូវទិន្នន័យស្តីពីពិន្ទុតេស្តប្រចាំខែ ប្រចាំឆមាស ប្រចាំត្រីមាស ប្រចាំឆ្នាំ និងលទ្ធផលប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាមមុខវិជ្ជា ដើម្បី

ដាក់ចេញនូវវិធានការកែលម្អការរៀន និងការបង្រៀន។ នាយកត្រូវតាមដានសិស្សរបស់ខ្លួនដែលរៀនចប់នៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ដើម្បីវាយតម្លៃពីការសិក្សានៅសាលារៀន។ នាយកត្រូវជួបប្រជុំជាប្រចាំជាមួយគ្រូ និងរៀបចំផែនការកែលម្អ ដោយផ្តោតលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់សិស្ស។ នាយកត្រូវបង្កលក្ខណៈឱ្យគ្រូអាចចូលរួមដាក់ចេញនូវវិធានការកែលម្អ ដោយលើកឡើងពី ឧត្តមានុវត្តន៍ និងវិធានការកែតម្រូវ។ គ្រូត្រូវជួបជាមួយសិស្ស ដើម្បីដាក់ចេញពីវិធានការកែលម្អសម្រាប់សិស្សម្នាក់ៗ។

- ***ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនទៅតាមសមត្ថភាពសិស្ស*** ៖ នាយកត្រូវជួយគ្រូ ក្នុងការប្រើវិធីសាស្ត្របង្រៀន ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសិស្សផ្សេងៗគ្នា។ នាយកត្រូវធ្វើការជាមួយគ្រូ ដើម្បីរកសិស្សខ្សោយតាមមុខវិជ្ជា ហើយដាក់ចេញនូវវិធានការជួយសិស្សខ្សោយ ដោយបង្កើតឱកាសសិក្សាម៉ោងបន្ថែម និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូក្នុងការជួយសិស្សរៀនបន្ថែមម៉ោង បំពេញបន្ថែមនូវចំណុចខ្វះខាតរបស់សិស្ស កាត់បន្ថយហានិភ័យផ្សេងៗ។

ទីពីរ-វប្បធម៌សាលារៀន ឬការរៀបចំរបៀបរបបដំណើរការ ៖ វប្បធម៌សាលារៀន គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃកិច្ចដំណើរកានៃសាលារៀនល្អ។ ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានវប្បធម៌ការសិក្សារៀនសូត្រ និងការសម្រេចនូវឧត្តមភាព នាយកត្រូវរៀបចំបញ្ជីលទ្ធផលសិក្សាដែលត្រូវសម្រេចបាន និងវិធានការដែលគណៈគ្រប់គ្រង និងសាស្ត្រាចារ្យត្រូវអនុវត្ត ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលបានដាក់ចេញ។

ទីបី-ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ៖ សាលាល្អ គឺសាលាដែលមាននាយកល្អ ចេះទាក់ទាញគ្រូល្អ ជ្រើសរើសគ្រូដែលមានសមត្ថភាព បទពិសោធជួយគាំទ្រ និងចេះរក្សាគ្រូល្អ តាមរយៈការលើកទឹកចិត្តខាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ។ នាយកត្រូវកំណត់តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

របស់ក្រុមបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជា ការជ្រើសរើសប្រធាន អនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវផ្តោតទៅលើ ៖

- ***ការជ្រើសរើសនិងបំប៉នគ្រូ*** ៖ សាលាត្រូវជ្រើសរើសគ្រូ បំប៉នគ្រូ និងបង្កលក្ខណៈឱ្យគ្រូអាចបំពេញការងារ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធខ្ពស់។ នាយកត្រូវចេះជ្រើសរើសគ្រូដែលជឿលើបេសកកម្មរបស់សាលា មានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការជួយសិស្សក្នុងការរៀនសូត្រ និងខិតខំប្រឹងប្រែងបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន និងកែលម្អចំណេះដឹងគរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់ខ្លួន។

- ***ការបង្កើតក្រុមបច្ចេកទេស*** ៖ សាលាត្រូវបង្កើតក្រុមបច្ចេកទេសដែលមានសមត្ថភាពដឹកនាំការជួយគាំទ្រដល់គ្រូ ក្នុងការកែលម្អការរៀន និងការបង្រៀន។ ប្រធាន និងអនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការជួយសិស្សឱ្យទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អ។ ដូច្នេះ នាយកត្រូវចេះបង្កលក្ខណៈឱ្យគ្រូជ្រើសរើសប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសមានសមត្ថភាពដែលអាចជួយសាលាឱ្យសម្រេចបានតាមបេសកកម្មរបស់ខ្លួន។

- ***ការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការងាររបស់គ្រូ*** ៖ នាយកសាលាត្រូវបង្កើតយន្តការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងាររបស់គ្រូម្នាក់ៗ តាមរយៈយន្តការពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាពការងារ និងការផ្តល់មតិយោបល់ត្រឡប់ ដើម្បីឱ្យគ្រូអាចកែលម្អការរៀននិងការបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

- ***ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនិងសហប្រតិបត្តិការ*** ៖ សាលាត្រូវបង្កើតសហគមន៍វិជ្ជាជីវៈ (PLC) ដែលបង្កលក្ខណៈឱ្យគ្រូអាចកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន ចែករំលែកឧត្តមានុភាព និងអនុវត្តនូវវិធីសាស្ត្រនវានុវត្តន៍នៅក្នុងសាលារៀន។ សាលាល្អ គឺសាលាដែលអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អនៅក្នុងថ្នាក់រៀន។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh youtube.com/moeyscambodia

ទីបួន-ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការ ៖ ការរៀបចំផែនការត្រូវចែកចេញជា ៤ ដំណាក់កាលគឺ ៖

-***ការកំណត់គោលដៅ និងផែនការសកម្មភាព*** ៖ សាលាត្រូវ

-***ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា***៖

-***ការបែងចែកថវិកា*** ៖

-***ការទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ និងអប់រំស្រុក*** ៖

ខាងក្រោមគឺជាឧត្តមានុភាពក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនតាមដំណាក់កាលចំនួន៤ គឺ ៖

- ***ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យក្នុងការកំណត់បញ្ហា*** ៖ ការរៀបចំផែនការត្រូវចាប់ផ្តើមពី ៖ ១) លទ្ធផលតេស្ត (Summative assessment) តាមកម្រិតថ្នាក់ តាមមុខវិជ្ជា និងតាមក្រុមសិស្ស ២) លទ្ធផលវាយតម្លៃក្នុងថ្នាក់រៀនដោយគ្រូប្រចាំថ្នាក់ (Formative assessment) ៣) ទិន្នន័យសិស្សផ្ទេរចូល និងចេញ ៤) អត្រាវត្តមានតាមកម្រិតថ្នាក់ ៥) អត្រាសិស្សត្រួតថ្នាក់ និង ៦) មធ្យមភាគពិន្ទុ។ តាមរយៈទិន្នន័យទាំងនេះ គេអាចកំណត់ថាសិស្សខ្សោយគណិតវិទ្យា ការសរសេរ ឬអំណាន។ នាយកត្រូវអង្គុយមើលការបង្រៀន ពិនិត្យកិច្ចតែងការបង្រៀន ការងាររបស់សិស្ស និងប្រជុំវាយតម្លៃការរៀន និងការបង្រៀន។ នាយកត្រូវជួបពិភាក្សាជាមួយមាតាបិតា ដើម្បីស្វែងយល់ពីការរំពឹងទុកពីលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។

- ***ការកំណត់អាទិភាព*** ៖ នាយកត្រូវដាក់ចេញនូវផែនការសកម្មភាពជាអាទិភាព តាមមុខព្រួញនីមួយៗ និងដាក់ចេញការវាយតម្លៃថា សម្រេច ឬមិនសម្រេចបាន ៖ លទ្ធផលគណិតវិទ្យា លទ្ធផលអំណាន ផែនការ និងការអនុវត្ត ការរៀននិងការបង្រៀន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។

- ***ការដាក់ចេញគោលដៅ ការកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រ និងការរៀបចំផែនការសកម្មភាព*** ៖ ផែនការត្រូវមាន៖ ១) ការកំណត់បញ្ហា ដូចជាអត្រាសិស្សដែលមិនចេះគណិតវិទ្យា ឬអំណានតាមស្តង់ដារ ២) បង្កើន

អត្រាសិស្សអាចស្ទាត់ចំនួន១៥ភាគរយ ក្នុងមួយឆ្នាំតាមរយៈការជួយបំប៉នបន្ថែមសិស្សក្នុងការអាន និងសរសេរ និង ៣) ការដាក់ចេញនូវសកម្មភាពជាក់ស្តែងប្រចាំសប្តាហ៍ ដើម្បីជួយសិស្ស។

- ***ការត្រួតពិនិត្យនិងការកែលម្អផែនការសកម្មភាព*** ៖ ដោយផ្តោតលើ ៖ ១) ការវាយតម្លៃសភាពបច្ចុប្បន្ននៃការរៀននិងបង្រៀនសិស្ស ២) ការកំណត់អាទិភាពក្នុងការកែលម្អ និងដោះស្រាយបញ្ហា និង ៣) ការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចបានតាមអាទិភាព ដែលបានដាក់ចេញ និងកំណត់នូវសូចនាករដែលត្រូវសម្រេចបានតាមពេលវេលាកំណត់។

ទីប្រាំ-ការដឹកនាំសាលារៀន ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមសាលារៀនចែកចេញជា៥ផ្នែកគឺ ៖

- ***ការដឹកនាំឈរលើមូលដ្ឋានជំនឿជឿជាក់ និងគោលដៅ*** ៖ អ្នកដឹកនាំត្រូវជឿថាសិស្សម្នាក់ៗសុទ្ធតែអាចទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អ។

-***ការដឹកនាំផ្តោតលើសមធម៌*** ៖ អ្នកដឹកនាំត្រូវបំបាត់នូវការអនុវត្តដែលគ្មានសមធម៌ និងបង្កើតនូវបរិស្ថានដែលជួយសិស្សគ្រប់រូប ទាំងមានទាំងក្រ ឱ្យបានរៀនសូត្រ និងសម្រេចបាននូវជោគជ័យក្នុងការសិក្សា។

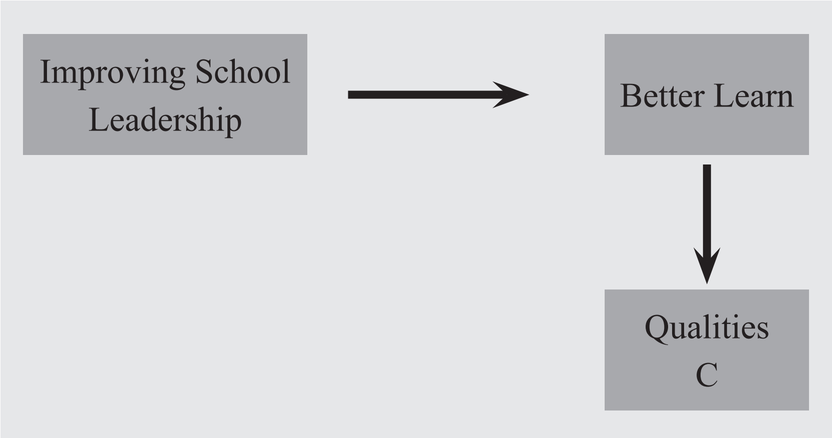
-***ការដឹកនាំផ្តោតលើទំនាក់ទំនងបុគ្គល***៖ អ្នកដឹកនាំត្រូវបង្កើតនូវទំនាក់ទំនង ដែលគេជឿ និងជួយសិស្សឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រដើម្បីសម្រេចជោគជ័យក្នុងការសិក្សា។

-***ការដឹកនាំដែលប្រែប្រួលទៅតាមសភាពការណ៍*** ៖ អ្នកដឹកនាំត្រូវកៀរគរគ្រប់ភាគីទាំងអស់ ឱ្យជម្នះគ្រប់ឧបសគ្គ និងបញ្ហាប្រឈម ដែលទាមទារឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរតម្លៃ ជំនឿ សម្មតិកម្ម និងទម្លាប់។

-ការដឹកនាំដែលធន់និងជម្នះរាល់ឧបសគ្គ៖ អ្នកដឹកនាំត្រូវបង្ហាញពីការយល់ដឹងបញ្ហារបស់ខ្លួន មានគំនិតរៀនពេញមួយជីវិត មានការអត់ធន់ និងខិតខំកែលម្អជាប្រចាំ។

៣. ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន

ក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទាន



ប្រភព៖ **Fullan(2014). The Principal : Three keys to Maximizing Impact Sam Francisco: fossey-Ban; Toronto: Outario Principals' council.**

៣.១ ភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន *(Instructional leadership)*

ការបង្រៀន គឺជាមុខងារបច្ចេកទេស (Technical core) របស់សាលារៀន។ លោក Talcott Parsons (1960) បានបែងចែកមុខងាររបស់អង្គភាពជាបីផ្នែក គឺ ៖ (១) បច្ចេកទេស (២) គ្រប់គ្រង និង (៣) ស្ថាប័ន។ ក្នុងន័យនេះ មុខងារបច្ចេកទេសរបស់សាលារៀន គឺការរៀននិងការបង្រៀន។

ទស្សនាទានទូលំទូលាយនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន គ្របដណ្តប់សកម្មភាពដឹកនាំទាំងអស់ ដែលចូលរួមចំណែកក្នុងការរៀនរបស់អ្នករៀន ដូចជាគុណភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀនសិស្ស រួមទាំងសកម្មភាពគាំទ្រផ្សេងទៀតដូចជាវប្បធម៌សាលារៀនជាដើម។ គេចាត់ទុកថានាយកសាលា គឺជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន ដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងលើការរៀនរបស់សិស្ស តាមរយៈសកម្មភាពរបស់គ្រូ (Goldring and Greenfield, 2002; David Ng, in Wong, Hairon, and Ng, eds, 2019)។

Hallinger and Murphy (1985, 1986) បានរៀបចំម៉ូដែលពេញលេញនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន ដែលផ្តោតលើសមាសភាគបីធំៗ គឺ៖

(១) ការកំណត់បេសកកម្មសាលារៀន ៖ (ក) ការកំណត់គោលដៅសាលារៀន និង (ខ) ការបញ្ជ្រាបគោលដៅដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។ នាយកមានតួនាទីក្នុងការរៀបចំទស្សនវិស័យច្បាស់លាស់ ក្នុងគោលបំណងពង្រឹងការរៀនរបស់សិស្ស ហើយត្រូវផ្សព្វផ្សាយទស្សនវិស័យនេះឱ្យបានទូលំទូលាយ ដោយធានាថា ការរៀននិងបង្រៀនត្រូវអនុវត្តទៅតាមទស្សនវិស័យនេះ។

(២) ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរៀននិងបង្រៀន ៖ (ក) ការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា (ខ) ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និង (គ) ការត្រួតពិនិត្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ នាយកមានភារកិច្ចតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃសកម្មភាពបង្រៀន និងកម្មវិធីសិក្សានៅក្នុងសាលារៀន។

(៣) ការលើកកម្ពស់បរិយាកាសវិជ្ជមានសម្រាប់ការរៀននិងបង្រៀនក្នុងសាលារៀន ៖ (ក) ការតាមដានអនុវត្តកម្មវិធី និងម៉ោងពេលសិក្សាឱ្យបានពេញលេញ (ខ) ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន (គ) ការលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ (ឃ) ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និង (ង) ការប្រាស្រ័យទាក់ទងនិងផ្សព្វផ្សាយសមិទ្ធផលរបស់សាលារៀន។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្រៀនមិនតម្រូវឱ្យនាយកជាគ្រូគំរូឡើយ។ ក៏ប៉ុន្តែនាយកត្រូវជ្រើសរើសគ្រូ និងបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រៀបចំកាលវិភាគ បែងចែកគ្រូបង្រៀនតាមថ្នាក់រៀន និងរៀបចំលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការបង្រៀន ដោយនាយកត្រូវផ្តល់ធនធាន សម្ភារឧបទេស បច្ចេកវិទ្យា នវានុវត្តន៍ ការណែនាំ និងស្ថាប័ន ដើម្បីជួយគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីបំពេញការងារ និងកែលម្អការបង្រៀន។ ក្នុងន័យនេះ ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនមិនមែនមានន័យថា នាយកសាលា គឺ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ជាតួឯកដែលបំពេញការងារតែឯងឡើយ។

នាយកសាលាត្រូវដឹកនាំការងារបង្រៀន ដោយសម្របសម្រួលជាមួយប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជា ដែលត្រូវបំពេញការងារផ្ទាល់ជាមួយគ្រូបង្រៀន។ ដើម្បីដឹកនាំសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព នាយកសាលាត្រូវសម្របសម្រួលការងារជាមួយប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ក្នុងការរៀបចំថ្នាក់និទស្សន៍ និងការចុះធ្វើអធិការកិច្ចការបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀន។ ក្នុងន័យនេះ ទស្សនាទានស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀនផ្តោតលើតួនាទីរបស់នាយកសាលារៀន ក្នុងការសម្របសម្រួល និងការត្រួតពិនិត្យការបង្រៀន។ សកម្មភាពរបស់នាយក ក្នុងការវាយតម្លៃការរៀន និងការបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀន គឺជាគន្លឹះនៃការដឹកនាំសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការលើកកម្ពស់ការរៀនរបស់សិស្ស (Hargreaves et al. 2001; Hallinger, 2005; Leithwood et al. 2004)។ ដូចនេះ នាយកសាលាដឹកនាំការបង្រៀន និងពង្រឹងគុណភាពការរៀននិងបង្រៀន តាមរយៈការផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (mentoring) ដល់គ្រូបង្រៀន ជាពិសេសតាមរយៈការសង្កេត ការផ្តល់មតិត្រឡប់ ការបង្កើតសហគមន៍វិជ្ជាជីវៈ (PLC) ក្នុងគោលដៅកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀន (David Ng, in Wong, Hairon, and Ng, eds, 2019)។

៣.២ ភាពជាអ្នកដឹកនាំអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា

ទស្សនាទានស្តីពីកម្មវិធីសិក្សាបែងចែកកម្មវិធីសិក្សាជាបីប្រភេទ (Eisner, 2002; Marsh, 2009; Posner, 1998) ៖

ទីមួយ- កម្មវិធីសិក្សាអនុមតិ (intended or explicit curriculum) គឺជាគោលនយោបាយជាតិដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុមតិដែលមានក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីសិក្សាលម្អិតតាមមុខវិជ្ជា និងស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សា។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ទីពីរ-កម្មវិធីសិក្សាបង្រៀន (taught or enacted curriculum) គឺជាការបែងចែកមេរៀនតាមមុខវិជ្ជា ដែលក្រុមបច្ចេកទេសរៀបចំឡើងជាមួយគ្រូបង្រៀន និងឯកសារបង្រៀន ដូចជាសៀវភៅសិក្សាគោល និងសម្ភារឧបទេសដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់បង្រៀន។

ទីបី-កម្មវិធីសិក្សាជាក់ស្តែង (experienced curriculum) គឺលទ្ធផលដែលទទួលបានជាក់ស្តែង ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងលទ្ធផលនៃវង្វាយតម្លៃផ្សេងៗ។

ក្នុងការដឹកនាំការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា នាយកសាលាត្រូវដើរតួនាទីដូចខាងក្រោម (Sergiovanni, 2009) ៖

ទីមួយ-អ្នកដឹកនាំបច្ចេកទេស ដែលជានាប្រសិទ្ធភាព និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

ទីពីរ-អ្នកដឹកនាំធនធានមនុស្ស ដែលគាំទ្រសហគមន៍គ្រូសារគ្រូបង្រៀន និងបង្កើតបរិយាកាសល្អសម្រាប់ទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គល និងបុគ្គល។

ទីបី-អ្នកដឹកនាំអប់រំ ដែលមានចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ខាងផ្នែកគរុកោសល្យ និងវិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ។

ទីបួន-អ្នកដឹកនាំនិមិត្តរូប ដែលជាគំរូ និងលើកកម្ពស់តម្លៃសាលារៀន។

ទីប្រាំ-អ្នកដឹកនាំវប្បធម៌ ដែលបង្កើត និងលើកកម្ពស់អត្តសញ្ញាណសាលារៀន។

ជារួម កម្មវិធីសិក្សាមានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត (syllabus) ការប្រឡង និងមុខវិជ្ជាឯកទេស។ ក្នុងន័យនេះ កម្មវិធីសិក្សាមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ដោយផ្តោតលើមុខវិជ្ជាឯកទេស ការអប់រំសីលធម៌ និងការអប់រំពលរដ្ឋល្អ ជាពិសេសការបណ្តុះបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ (4Cs) ដូចជា ៖ (១) បំណិនត្រិះរិះពិចារណា (critical thinking) (២) ធ្វើការងារជាក្រុម (collaboration) (៣) នវានុវត្តន៍ (creative thinking)

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

និង (៤) ការប្រាស្រ័យទាក់ទង(communication)។

៣.៣ ភាពជាអ្នកដឹកនាំវង្វាយតម្លៃ

វង្វាយតម្លៃនៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស គឺជាសសរស្តម្ភទី៣នៃចក្ខុវិស័យស្តីពីកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា និងជាសមាសភាគយ៉ាងសំខាន់នៃការរៀននិងបង្រៀន។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុមតិ «ក្របខ័ណ្ឌវង្វាយតម្លៃសិក្សា» ដែលចែកចេញជាការវាយតម្លៃក្នុងថ្នាក់ ការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ វង្វាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ។ ការធ្វើតេស្តវង្វាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិនៅកម្ពុជា ផ្តោតលើ ថ្នាក់ទី៣ ថ្នាក់ទី៦ ថ្នាក់ទី៨ លើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យា ការពង្រឹងកម្មវិធីអំណាន និងគណិតវិទ្យា ពិសេសនៅថ្នាក់ទី១ ទី២ និងទី៣ អនុវត្តការសរសេរតាមអាន និងជំរុញឱ្យនាយក និងគ្រូប្រើប្រាស់លទ្ធផលដែលរកឃើញ ក្នុងគោលដៅកែលម្អការរៀន និងបង្រៀន។ ការធ្វើតេស្តថ្នាក់តំបន់ និងអន្តរជាតិរួមមានការធ្វើតេស្តវង្វាយតម្លៃថ្នាក់តំបន់ Primary learning matrix (SEA-PLM) និងអន្តរជាតិ Program in International Student Assessment (PISA)។

នាយកសាលាមានតួនាទីសំខាន់ ក្នុងការដឹកនាំការងារវង្វាយតម្លៃ ដើម្បីសម្រេចបានការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ជាពិសេសក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់នៅកម្រិតសាលារៀន (Fullan, 2010; Hollingworth, 2012)។ នាយកសាលារៀនគឺជាតួអង្គសំខាន់ «ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វង្វាយតម្លៃ ដែលផ្តោតលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រសហការ ការលើកកម្ពស់ការរិះរកក្នុងថ្នាក់រៀន» (Mansell et al. 2009, p. 22)។ ក្នុងន័យនេះ នាយកត្រូវអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌវង្វាយតម្លៃ ដោយអនុលោមតាមបរិបទនៃសាលានីមួយៗ។

កំណែទម្រង់វង្វាយតម្លៃនៅប្រទេសសិង្ហបុរីផ្តោតលើ «វង្វាយ

តម្លៃដើម្បីលើកកម្ពស់ការរៀន (Assessment for Learning (AfL)»។ ដើម្បីអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌវាយតម្លៃនេះ នាយកត្រូវៈ (១) កំណត់ចំណុចខ្វះខាតរវាងវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃបច្ចុប្បន្ន និងគោលដៅ (២) កំណត់រយៈពេលនិងឱកាសដើម្បីកាត់បន្ថយចំណុចខ្វះខាត និង (៣) ធ្វើការជាមួយគ្រូដើម្បីពិនិត្យអនុវត្តមតិយោបល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ និងបង្កើតឱ្យមានការពិភាក្សា ក្នុងការអនុវត្តវិធានការថ្មី (H.Y. Tan and K. Tan in Wong, Hairon, and Ng, eds, 2019)។

សិង្ហបុរីបានអនុវត្តកំណែទម្រង់វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដោយផ្តោតលើវិធីសាស្ត្រសរុប (holistic assessment-HA) ៖ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងព័ត៌មានពីទិដ្ឋភាពផ្សេងៗរបស់សិស្សពីប្រភពផ្សេងៗគ្នា ក្នុងគោលដៅផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដែលមានលក្ខណៈបរិមាណ និងគុណភាពដើម្បីជួយដល់ការរីកចម្រើននៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ វិធីសាស្ត្រសរុបកាត់បន្ថយសារៈសំខាន់លើការប្រឡងឆមាស (summative assessment) ហើយផ្តោតលើវាយតម្លៃជាប្រចាំ (formative assessment) របស់សិស្សក្នុងរយៈពេលឆ្នាំសិក្សា ដើម្បីលើកទឹកចិត្តសិស្ស និងបង្កើតភាពជឿជាក់ ដោយផ្តល់អនុសាសន៍ដល់សិស្សម្នាក់ៗកែលម្អការសិក្សា។ គ្រូត្រូវប្រើវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃទៅតាមអាយុរបស់សិស្សផងដែរ។

សាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងវាយតម្លៃផ្តោតលើបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ ជាជាងផ្តោតតែលើការប្រឡង ៖

ភាពជាអ្នកដឹកនាំវាយតម្លៃរបស់នាយកមានចំណុចរួមដូចតទៅ (H.Y. Tan and K. Tan in Wong, Hairon, and Ng, eds, 2019) ៖

ទីមួយ-នាយកមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ កម្រិតសាលារៀន ជាពិសេសការធ្វើកំណែទម្រង់វាយតម្លៃដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ជាការពិតសិស្សានុសិស្ស និងមាតាបិតាយកចិត្តទុកដាក់លើលទ្ធផលនៃការប្រឡង ជាពិសេស ការ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh youtube.com/moeyscambodia

ប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងការទទួលបាននិទ្ទេស A ក្នុងការប្រឡង។ ក៏ប៉ុន្តែ វិធីសាស្ត្របង្រៀនបែបថ្មី ដែលផ្តោតលើបំណិន សតវត្សរ៍ទី២១ មិនអាចវាស់វែងបាន តាមរយៈការប្រឡងបានឡើយ។ មានតែគ្រូប្រចាំថ្នាក់ទេ ដែលអាចធ្វើការវាយតម្លៃជាប្រចាំ ដោយផ្តោត លើវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទារបស់សិស្ស។

ទីពីរ-រង្វាយតម្លៃមិនអាចបំបែកការសិក្សារៀនសូត្រ ដែលមានចរិត ទូលំទូលាយ និង ប្រទាក់ក្រឡាគ្នា។ ដូចនេះ រង្វាយតម្លៃត្រូវតែមានសង្គតិ ភាព និងប្រទាក់ក្រឡា។ ក្នុងន័យនេះ នាយកត្រូវមានគោលការណ៍ដូច តទៅ៖ (១) គ្រូត្រូវរៀបចំក្របខ័ណ្ឌរង្វាយតម្លៃឱ្យមានសង្គតិភាព ដើម្បី សម្រួលដល់ការរៀនរបស់សិស្សឱ្យប្រទាក់ក្រឡា និងទូលំទូលាយ (២) គំនិតបន្ថែមទៀតរបស់គ្រូក្នុងការវាយតម្លៃត្រូវបញ្ចូលក្នុងក្របខ័ណ្ឌរួម។

ទីបី-ភាពជាអ្នកដឹកនាំរង្វាយតម្លៃ គឺជាលក្ខខណ្ឌមិនអាចខ្វះបាន ក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ និងការលើកកម្ពស់នៃតម្លៃការអប់រំ។ សាលាត្រូវមានចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់ ដើម្បីជានាថារង្វាយតម្លៃដែលមាន លក្ខណៈទូលំទូលាយ និងប្រទាក់ក្រឡាចូលរួមក្នុងការសម្រេចបាននូវ ចក្ខុវិស័យនេះ។

ទីបួន-ភាពជាអ្នកដឹកនាំរង្វាយតម្លៃត្រូវត្រៀមលក្ខណៈដោះស្រាយ បញ្ហា ដែលគ្រូអាចមានការលំបាក ក្នុងផ្លាស់ប្តូរវិធីរង្វាយតម្លៃពីការប្រឡង ទៅរង្វាយតម្លៃសិស្សតាមវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា ដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ។

៣.៤ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ

៣.៤.១ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងសាលារៀន

តួអង្គ ៖ ដែលបម្រើការនៅតាមសាលារៀន ពោល គឺនាយកសាលា បុគ្គលិករដ្ឋបាល និងគ្រូបង្រៀនមានតម្រូវការ ជំនឿ និងគោលដៅរបស់

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ពួកគេច្បាស់លាស់។ តួអង្គទាំងនេះមានសេចក្តីត្រូវការរបស់ពួកគេ។

តម្រូវការ ៖ ចិត្តវិទូ Maslow បានបង្កើតនូវទ្រឹស្តីពីចំណាត់ថ្នាក់នៃសេចក្តីត្រូវការចំនួន ៥ គឺ (១) តម្រូវការផ្លូវកាយៈ ការស្រេកឃ្លានការរួមភេទ ចំណង់ចំណូលចិត្ត ក្លិន ការប៉ះ និងការទទួលទានដំណេក (២) ការធានាសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខផ្លូវកាយ ៖ ការការពារខ្លួនពីគ្រោះថ្នាក់ ការគំរាមកំហែង និងស្ថិរភាព (៣) ស្នេហា និងសកម្មភាពសង្គម ៖ ការពេញចិត្តនឹងគ្នា សមាជិកសហគមន៍ មិត្តភាព និងសេចក្តីស្នេហា (៤) ការគោរព ៖ ការគោរពខ្លួនឯង ការជឿជាក់លើខ្លួនឯង និង (៥) ការសម្រេចតាមបំណង ៖ សមិទ្ធផល ការអភិវឌ្ឍខ្លួន និងនវានុវត្តន៍។ ក្នុងន័យនេះ តួអង្គនៅក្នុងសាលារៀនត្រូវបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់ខ្លួន ដោយទទួលប្រាក់បៀវត្សរ៍ដែលបំពេញតាមតម្រូវការផ្លូវកាយ ការធានាសុវត្ថិភាព ការទទួលស្គាល់ពីសង្គម ការគោរពពីសិស្សនិងមាតាបិតា និងការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង។

McClelland (1961, 1985) បានលើកឡើងនូវទឡ្ហីករណ៍ថា បុគ្គលដែលអាចសម្រេចនូវសមិទ្ធផលខ្ពស់បានត្រូវមានបុគ្គលិកលក្ខណៈបីសំខាន់ៗ គឺ ៖ (១) មានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន និងការដោះស្រាយបញ្ហា (២) ដាក់ចេញនូវគោលដៅពិបាក សម្រាប់ខ្លួនឯង និងហ៊ានចាប់យកហានិភ័យសមស្រប និង (៣) ទទួលយកមតិត្រឡប់ក្នុងគោលដៅកែលម្អ។

ជំនឿចិត្ត ៖ បុគ្គលម្នាក់ៗតែងតែមានជំនឿចិត្តរបស់ខ្លួន។ ជំនឿចិត្តគឺជាអ្វីដែលបុគ្គលម្នាក់ៗយល់ថា ជាតថភាព ឬការពិត។ កត្តាដែលកំណត់នូវភាពជោគជ័យ ឬ បរាជ័យរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ គឺ សមត្ថភាព សំណាង ការខិតខំប្រឹងប្រែង ចំណាប់អារម្មណ៍ និងយុត្តិធម៌ ឬអយុត្តិធម៌ (Bernard Weiner, 1994)។

គោលដៅ ៖ គោលដៅ គឺជាអ្វីដែលបុគ្គលម្នាក់ៗខិតខំ ដើម្បីទៅ

ឱ្យដល់។ គោលដៅដែលជួយឱ្យកែលម្អនូវលទ្ធផលការងារបាន គឺ៖ (១) គោលដៅដែលច្បាស់លាស់ (២) គោលដៅដែលមានបញ្ហាប្រឈម (៣) គោលដៅដែលអាចសម្រេចបាន និង (៤) គោលដៅដែលតួអង្គនីមួយៗ ត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាន។

ទឹកចិត្ត ៖ ទឹកចិត្ត (Motivation) គឺជាស្ថានភាពផ្លូវចិត្តខាងក្នុង ដែលនាំឱ្យមានអាកប្បកិរិយាដោយផ្ទាល់។ ចិត្តវិទូដែលសិក្សាទឹកចិត្ត ផ្តោតលើទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗចំនួន ៤ គឺ៖ ជម្រើស (Choice) ការចាប់ផ្តើម (Initiation) ការប្រឹងប្រែង (Intensity) និង ប្រតិកម្ម (Reaction) (Graham and Weiner, 1996)។ ទឹកចិត្តអាចចែកចេញជាពីរ គឺ៖ (១) ទឹកចិត្តចេញពីខាងក្នុង ដូចជាការចាប់អារម្មណ៍ (Interest) និងការចង់ចេះចង់ដឹង (Curiosity) និង (២) ទឹកចិត្តពីខាងក្រៅ ដូចជាទោសទណ្ឌ (Punishment) និង ការផ្តល់រង្វាន់ (Reward)។

៣.៤.២ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

គុណភាពនៃប្រព័ន្ធអប់រំ គឺជាគុណភាពនៃគ្រូបង្រៀន ហើយប្រព័ន្ធសាលារៀនល្អ គឺជាសាលាដែលមានមូលដ្ឋានគ្រឹះចំនួនបីនៃប្រព័ន្ធអប់រំ (Mourshed et al. 2010)៖ (១) យន្តការមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការជ្រើសរើសគ្រូ ដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលដែលមានគុណសម្បត្តិសមស្រប ឱ្យក្លាយជាគ្រូបង្រៀន (២) ដំណើរការមានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងគោលដៅធានាថាគ្រូបង្រៀនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីក្លាយជាគ្រូដែលមានវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ ដែលអាចសម្រេចបានលទ្ធផលសិក្សាសិស្សល្អប្រសើរ (៣) ប្រព័ន្ធគាំទ្រមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីធានាថាសិស្សទទួលផលបានពីការបង្រៀនដែលជួយឱ្យពួកគេសម្រេចបានសក្តានុពលខ្ពស់។

«ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន» គឺជាសកម្មភាពផ្តោតលើការពង្រឹង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ចំណេះដឹង បំណិន និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលនាំមកនូវការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (Guskey, 2000)។ Craft (2002) បានចែកវិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូតាមសកម្មភាពដូចតទៅ ៖

(១) ការធ្វើការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ (Action research)

(២) ការធ្វើស្វ័យសិក្សា និងការស្រាវជ្រាវដើម្បីទទួលបានសញ្ញាបត្រ ដូចជាសញ្ញាបត្រថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងបណ្ឌិត

(៣) ការប្រើប្រាស់ឯកសាសិក្សាពីចម្ងាយ

(៤) ការទទួល និងការផ្តល់ប្រឹក្សានៅនឹងកន្លែង (coaching, mentoring)

(៥) ការចូលរួមវគ្គសិក្សានៅតាមសាលារៀន ឬការចូលរួមសិក្ខាសាលាផ្សេងៗ

(៦) ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធការងារ

(៧) ការបង្កើតបណ្តាញផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធក្នុងការបង្រៀន

(៨) ការចូលជាសមាជិកនៃក្រុមការងារផ្សេងៗ ដូចជា «សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ» (Professional learning community)

(៩) ការបង្កើតកម្រងសាលារៀន ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់កិច្ចសហការ ការអភិវឌ្ឍ និងការចែករំលែកបទពិសោធ និងបំណិន

(១០) ការធ្វើកម្មសិក្សានៅតាមសាលាផ្សេងៗ និងនៅតាមសហគ្រាសឯកជន និងអង្គភាពរដ្ឋ

(១១) ការធ្វើការវិភាគ និងកែលម្អការបង្រៀនដោយខ្លួនឯង(personal reflection)

(១២) ការរៀបចំលំហាត់ពិសោធ

(១៣) ការសិក្សាតាមបែបសហការ

(១៤) ការសិក្សាដោយប្រើប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន (ការពិភាក្សាតាមក្រុម និងការធ្វើស្វ័យសិក្សា)។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនត្រូវមានគោលដៅកែលម្អការសិក្សា

របស់សិស្ស (Craft, 2002)។ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន គឺជាផ្នែកមួយនៃអាជីពគ្រូ ដែលមានគោលបំណងពង្រឹងចំណេះដឹងរបស់គ្រូខាងផ្នែកមុខវិជ្ជាឯកទេស (content knowledge) និងអភិវឌ្ឍគរុកោសល្យរបស់គ្រូម្នាក់ៗ ដើម្បីពង្រឹងគុណភាពបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀន (Creemers et al., 2013; Darling-Hammond and McLaughlin, 1995)។

Guskey (2000) និង Craft (2002) បានលើកឡើងថា «ដើម្បីឱ្យសាលាមានគ្រូមានប្រសិទ្ធភាព គេត្រូវផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដល់គ្រូ ហើយគ្រូត្រូវអនុវត្តនូវអ្វីដែលបានរៀន នៅក្នុងការបង្រៀនសិស្សក្នុងថ្នាក់រៀន»។ ការស្រាវជ្រាវក៏បានបង្ហាញថា ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលជួយគ្រូឱ្យបង្រៀនបានល្អ ហើយជួយសិស្សឱ្យទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អនៅក្នុងថ្នាក់រៀនត្រូវតែផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសៀវភៅសិក្សាគោល ឯកសារបង្រៀនតាមកម្មវិធីសិក្សា និងសម្ភារឧបទេស ដែលគ្រូប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្រៀន ស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សាដែលគ្រូប្រើប្រាស់ និងវិធានការខាងផ្នែកវង្វាយតម្លៃ និងគណនេយ្យភាពដែលវាស់វែងលទ្ធផលការងាររបស់គ្រូ (Cohen and Hill, 2001)។

នៅប្រទេសសិង្ហបុរី ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនត្រូវបានរៀបចំឡើងតាម «គំរូបង្កើនសមត្ថភាពគ្រូ» (Teacher Growth Model)។ គំរូនេះចាត់ទុកគ្រូបង្រៀន ជាអ្នកជំនាញសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល ដែលជាម្ចាស់នៃការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងជួយគ្រូឱ្យអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនតាមសតវត្សរ៍ទី២១ យល់ពីសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងតម្លៃអាជីពគ្រូ ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់វប្បធម៌រៀនពេញមួយជីវិត សហការភាពជាម្ចាស់ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ (W.K.W. Choy and P. M.H. Chua in Wong, Hairon, and Ng, eds, 2019)។ «គំរូបង្កើនសមត្ថភាពគ្រូ» មានសមាសភាគចំនួន៥ ៖

ទីមួយ-អ្នកអប់រំមានសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

ទីពីរ-អ្នកជំនាញមានសមត្ថភាព

ទីបី-អ្នកសិក្សាសហការ

ទីបួន-អ្នកដឹកនាំកែប្រែមុខមាត់ (Transformational leader)

ទីប្រាំ-អ្នកកសាងសហគមន៍

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនតាម «គំរូបង្កើនសមត្ថភាពគ្រូ» នេះ ចង្អុលបង្ហាញពីទិសដៅសម្រាប់គ្រូរៀនសូត្រ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈតាមសមត្ថភាពទាំង ៥ ខាងលើ ទៅតាមដំណាក់កាលនៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ((១) គ្រូចេញថ្មី (beginning teacher), (២) គ្រូមានបទពិសោធ (experienced teacher), (៣) គ្រូចាស់ (senior teacher), (៤) គ្រូឈានមុខ (lead teacher), (៥) គ្រូគំរូ (master teacher) និង (៦) គ្រូឆ្នើម (principal master teacher)។ ដូចនេះ គ្រូត្រូវរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍខ្លួនទៅតាមគន្លងអាជីព ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការវិជ្ជាជីវៈ និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់ខ្លួន។ ដូចនេះ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងកម្រិតចំណេះដឹង និងបំណិននៃគន្លងអាជីពគ្រូ ដែលមានគោលដៅអប់រំសិស្សឱ្យមានបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ (W.K.W. Choy and P. M.H. Chua, 2019)។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យជ្រើសរើសវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងថ្នាក់រៀន (face to face) ការរៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ការចូលរួមសន្និសីទ ការទទួលប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (mentoring) ការស្រាវជ្រាវ ការរៀនជាបណ្តាញ ការឆ្លុះបញ្ចាំង (reflection) និងការរៀនតាមបែបអនុវត្ត (experiential learning)។

Lunenberg et al. (2014) បានបែងចែកការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូ តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

ទីមួយ-បរិបទ ៖ ការកំណត់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដើម្បីសម្រួល

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេសឱ្យក្លាយទៅជា «អ្នកអប់រំគ្រូបង្រៀន» និង លើកកម្ពស់ជំនឿទុកចិត្តលើខ្លួនឯង ហើយស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននឹង បង្កើតឱ្យមានការគោរពខ្លួនឯង មានស្មារតីវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ និងការពេញចិត្ត ក្នុងការបំពេញការងារ។

ទីពីរ-ពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិ និងគុណសម្បត្តិនៃគ្រូឧទ្ទេស ៖ ផ្តល់ឱកាស និងលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស ក្នុងការបន្តរៀនសូត្រ បើកចំហចំពោះ គំនិតថ្មី ចេះចែករំលែកគំនិត យកចិត្តទុកដាក់រៀនបច្ចេកវិទ្យា ដែលជួយ ពង្រឹងការរៀននិងបង្រៀន ការជួយសិស្សឱ្យចូលចិត្តរៀនមុខវិជ្ជា និងកែ លម្អលទ្ធផលសិក្សា និងពង្រឹងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន។

ទីបី-ការគាំទ្រ ៖ ការជួយគាំទ្រសាលា និងកម្មវិធីផ្សេងៗ ក្នុងការ បង្កើនឱកាសសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស ក្នុងការសិក្សាបន្ត ដូចជាការចាប់គូ និង ការទទួលបានការណែនាំ (coaching) ពីទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (mentor) ដែលជាគ្រូមានបទពិសោធ ការរៀនសូត្រពីសហការីក្នុងសាលា តាមរយៈ ការអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងក្រុមបច្ចេកទេស និងការគាំទ្រផ្សេងទៀត ដូចជា ការចូលរួមសិក្ខាសាលា សន្និសីទ និងការចូលរួមក្នុងសហគមន៍វិជ្ជាជីវៈ (PLC) ជាដើម។

ទីបួន-ការស្រាវជ្រាវ ៖ ការសិក្សាការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដោយគ្រូត្រូវ កែលម្អតួនាទី ឥរិយាបថ និងលទ្ធផលការងាររបស់ខ្លួន ដែលជាផ្នែកមួយ នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដោយត្រិះរិះពីចំណេះដឹងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តរបស់ ខ្លួន ការកែលម្អការរៀននិងបង្រៀនជាប្រព័ន្ធ ដើម្បីក្លាយជាគ្រូមានវិជ្ជាជីវៈ។

ជារួម នាយកដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងការ អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូ ដែលជាផ្នែកមួយនៃគន្លងអាជីពគ្រូ និងជាលក្ខខណ្ឌ មិនអាចខ្វះបាន ក្នុងការពង្រឹងចំណេះដឹងមុខវិជ្ជារបស់គ្រូ និងការកែលម្អ គរុកោសល្យ ដើម្បីជានាគុណភាពបង្រៀនខ្ពស់។ ដូចនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវរៀបចំយន្តការសម្បូណ៌បែប សម្រាប់ឱ្យគ្រូអាចរៀន

សូត្របន្ត រួមមាន៖ (១) ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងថ្នាក់រៀន (face to face), (២) ការរៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ (៣) ការចូលរួមសន្និសីទ (៤) ការទទួលប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (mentoring) (៥) ការស្រាវជ្រាវ (៦) ការរៀនជាបណ្តាញ (៧) ការឆ្លុះបញ្ចាំង (reflection), និង (៨) ការរៀនតាមបែបអនុវត្ត (experiential learning)។

នៅសិង្ហបុរី នាយកសាលាបឋមសិក្សាផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការបង្កើតយន្តការសម្រាប់ចែករំលែកការអនុវត្តគរុកោសល្យល្អៗ និងនវានុវត្តន៍ តាមរយៈការសិក្សាមេរៀន (lesson study) ការសិក្សាតាមបែបសហការ ការឆ្លុះបញ្ចាំង ការធ្វើបទបង្ហាញ ការចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា និងវគ្គសិក្សាដែលអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូ។ នាយកអនុវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាល័យអនុវត្តវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលមួយទល់មួយ ដោយបង្កើតភាពជាដៃគូរវាងនាយក និងគ្រូ ដោយលើកកម្ពស់បំណិន និងសមត្ថភាពរបស់គ្រូ។ នាយកត្រូវមានយន្តការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងាររបស់គ្រូ តាមផ្នែកផ្សេងៗនៃសមត្ថភាពរបស់គ្រូ និងត្រូវកំណត់ពីតម្រូវការរបស់គ្រូក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងរៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាល ទៅតាមគន្លងអាជីពគ្រូ (Wong, Hairon, and Ng, eds, 2019)។

នៅកម្ពុជា «ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន» និង «ស្តង់ដារសាលារៀន» អាចប្រើប្រាស់ជាម៉ែត្រសម្រាប់វាស់តម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ទៅតាមកម្រិតនីមួយៗនៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

តាមការស្រាវជ្រាវរបស់ Lunenberg et al. (2014) ស្តីពីគ្រូឧទ្ទេស ឬអ្នកអប់រំគ្រូ ឬគ្រូទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ គ្រូឧទ្ទេសមានតួនាទីចំនួន៦ ៖ (១) គ្រូនៃគ្រូ (២) អ្នកស្រាវជ្រាវ (៣) ទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (៤) អ្នករៀបចំកម្មវិធីសិក្សា (៥) អ្នកចាំទី (gatekeeper) ឬអ្នកវាយតម្លៃការអនុវត្តស្តង់ដារ និង (៦) អ្នកសម្របសម្រួល (broker)។ តួនាទីដ៏សំខាន់របស់នាយកដែលគេជួបប្រទះយ៉ាងញឹកញាប់គឺ ៖

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ទីមួយ-គ្រូនៃគ្រូ ៖ នាយក គឺជាគំរូសម្រាប់គ្រូ ដែលលើកទឹកចិត្ត និង លើកកម្ពស់ឱ្យគ្រូពង្រឹងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។

ទីពីរ-អ្នកចាំទី ៖ នាយកប្រើប្រាស់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និង កំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាឧបករណ៍វាយតម្លៃក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូ។

ទីបី-ទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ៖ នាយកវិទ្យាល័យដឹកដៃ ណែនាំគ្រូ ដោយផ្ទាល់ ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគ្រូ។

ទីបួន-អ្នកសម្របសម្រួល ៖ នាយកសាលាបង្កើតយន្តការសម្រាប់ការ ផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធជាមួយសាលាផ្សេងទៀត និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធ និង ឧត្តមានុភាពក្នុងការបង្រៀន។

៣.៥ ការងារទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍និងមាតាបិតា

ការប្រាស្រ័យទាក់ទង (Communication) គឺជាមធ្យោបាយយ៉ាង សំខាន់ ដែលគេប្រើសម្រាប់ផ្លាស់ប្តូរសារសំខាន់ និងពន្យល់ពីអត្ថន័យនៃ គំនិត និងអារម្មណ៍សំខាន់ៗរវាងគ្នា និងគ្នា (Porter and Roberts, 1976; Manning,1992)។ដូច្នេះការប្រាស្រ័យទាក់ទងគឺជាការចែករំលែកព័ត៌មាន គំនិត និងអាកប្បកិរិយា ដើម្បីឱ្យមានការយល់គ្នាទៅវិញទៅមករវាងមនុស្ស ពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់ (Lewis, 1975) ដោយជួបគ្នាផ្ទាល់ ដោយប្រើបច្ចេកវិទ្យា ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ក្នុងគោលដៅទំនាក់ទំនងគ្នា និងមានឥទ្ធិពលទៅលើ គ្នាទៅវិញទៅមក (Craig, 1999)។ គេចែកការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមបែប ដូចតទៅ ៖

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងតែម្ខាង (One-way communication) ៖ គឺនៅ ពេលដែលមនុស្សម្នាក់ប្រាប់មនុស្សម្នាក់ទៀតនូវរឿងអ្វីមួយ ដូចជាគ្រូបង្រៀន នៅក្នុងថ្នាក់រៀន ឬនាយកសាលាប្រកាសប្រាប់បទបញ្ជា។ ការប្រាស្រ័យ ទាក់ទងតែម្ខាងមានសារៈប្រយោជន៍ដូចតទៅ ៖ ទីមួយ-វាបញ្ជាក់ពីបំណិន នៃអ្នកផ្តល់សារ និងលើកទឹកចិត្តដល់គណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឱ្យគិតពីគំនិត

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ពិចារណាឱ្យបានដិតដល់ បញ្ជាក់ពីការណែនាំ ការពន្យល់ និងការពិពណ៌នា និង ទីពីរ-វាបញ្ជាក់ពីភាពចាំបាច់ក្នុងការអនុវត្តវិធានការ (Clampitt, 2001)។

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងទាំងសងខាង (Two-way communication) ៖ គឺជាដំណើរការឆ្លើយឆ្លង អន្តរសកម្ម ដែលអ្នកចូលរួមទាំងអស់អាចផ្ញើ និងទទួលសារ ដែលត្រូវការផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាច្រើន (Hoy and Miskel, 2008)។ គេចែកការប្រាស្រ័យទាក់ទងទាំងសងខាងជា បួនប្រភេទ ៖ (១) ការសន្ទនា (Conversation) ៖ ដែលមានលក្ខណៈសហការ ដើម្បីយល់គ្នាទៅវិញទៅមក (២) ការធ្វើអង្កេត (Inquiry) ដែលមានមនុស្សពីរនាក់ ឬច្រើននាក់សហការគ្នា ដើម្បីឆ្លើយសំណួរ ឬដោះស្រាយវិវាទ (៣) ការពិភាក្សា (Debate) ៖ នៅពេលដែលអ្នកចូលរួមដេញដោលគ្នា ចោទសួរដោយគ្មានគោលដៅរកការស្រុះស្រួលគ្នាឡើយ និង (៤) ការបង្រៀន (Instruction) ៖ ដែលជាមធ្យោបាយប្រាស្រ័យទាក់ទងទាំងសងខាង នៅពេលដែលគ្រូដឹកនាំសិស្សឱ្យចេះរកចម្លើយ និងមានការយល់គ្នា។

ការផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ (Feedback) ៖ ការផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ គឺជាការឆ្លើយតបរបស់អ្នកដែលទទួលសារ។

ការសិក្សាជាច្រើនបានបង្ហាញថា ការបង្កើតបណ្តាញទំនាក់ទំនង គឺជាគុណសម្បត្តិជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលត្រូវគ្រប់គ្រង និងលើកកម្ពស់ឱ្យបានល្អប្រសើរ តាមរយៈឧបករណ៍ផ្តល់ព័ត៌មាន និងប្រាស្រ័យទាក់ទង (Castells, 2004)។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើសាលាមិនចេះបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ និងមាតាបិតា នោះសាលានឹងបាត់បង់ប្រភពធនធានបន្ថែម ចំណេះដឹង និងមូលធនសង្គម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ទំនាក់ទំនាក់ជាមួយមាតាបិតាមិនល្អអាចបង្កើតឱ្យមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះមិនល្អ ដោយសារការប្តឹង និងការទិតៀនទិតៀនពីមាតាបិតាផងដែរ។

ការបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតាអាចប្រើប្រាស់ដើម្បី ៖ (១) ជួយសិស្សខ្សោយ និងសិស្សមានបញ្ហា និង (២) ជួយពង្រឹងបំណិន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

របស់សិស្ស ទាំងក្នុងការរៀនសូត្រឱ្យបានពេញលេញ ទាំងការរៀនបំណិន ដាក់ស្ដែងក្នុងជីវិតដូចជាការធ្វើកម្មសិក្សានិងការងារស្ម័គ្រចិត្តជាដើម (L.Y.L. Khong in Wong, Hairon, and Ng, eds, 2019)។

ការសិក្សាបង្ហាញថា សាលាដែលមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា និងសហគមន៍អាចជួយសិស្សឱ្យសម្រេចបានសក្ដានុពលធនធានមនុស្សយ៉ាងពេញលេញ និងមានសុខុមាលភាពល្អ។ ទំនាក់ទំនងពិតប្រាកដរវាងសាលារៀន នាយក និងគ្រូបង្រៀន ជាមួយមាតាបិតា និងសហគមន៍ត្រូវបង្កើតឡើងដោយឈរលើការជឿទុកចិត្តគ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីទទួលបានជោគជ័យក្នុងរយៈពេលវែង (Bryk and Schneider, 2003; Tschannen-Moran, 2014)។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្ដីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងភាពជាដៃគូ (Auerbach, 2012) តម្រូវឱ្យនាយកសាលាត្រូវផ្លាស់ប្ដូរតួនាទីពីអ្នកនៅកណ្ដាល មកអ្នកដែលសកម្មក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងសាលា និងសហគមន៍។ នាយកមិនត្រូវផ្ដោតគោលដៅនៃទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ត្រឹមតែការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងពង្រឹងសមិទ្ធផលរបស់សាលាប៉ុណ្ណោះទេ។ ក្របខ័ណ្ឌ «គំរូបង្កើនសមត្ថភាពនាយក» (Leader Growth Model) ដែលក្រសួងអប់រំសិង្ហបុរីបានអនុមតិ (MOE, 2014) តម្រូវឱ្យនាយក «មានចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងពីបរិបទនៃសហគមន៍ និងផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនទៅនឹងសហគមន៍ ដោយបង្កើតភាពជាដៃគូសហការ និងកៀរគបទពិសោធ និងការអនុវត្តរបស់ដៃគូសហការ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការរៀន និងបង្រៀន (L.Y.L. Khong in Wong, Hairon, and Ng, eds, 2019)។

ជារួម សាលារៀនត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងការទាមទារ និងតម្រូវការរបស់សហគមន៍ និងមាតាបិតា។ ការបង្កើតយន្តការទំនាក់ទំនង និងប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយមាតាបិតា គឺជាលក្ខខណ្ឌនៃការសម្រេចបានជោគជ័យ ក្នុងការដឹកនាំសាលារៀន ដោយសាលាត្រូវចែករំលែកការទទួល

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

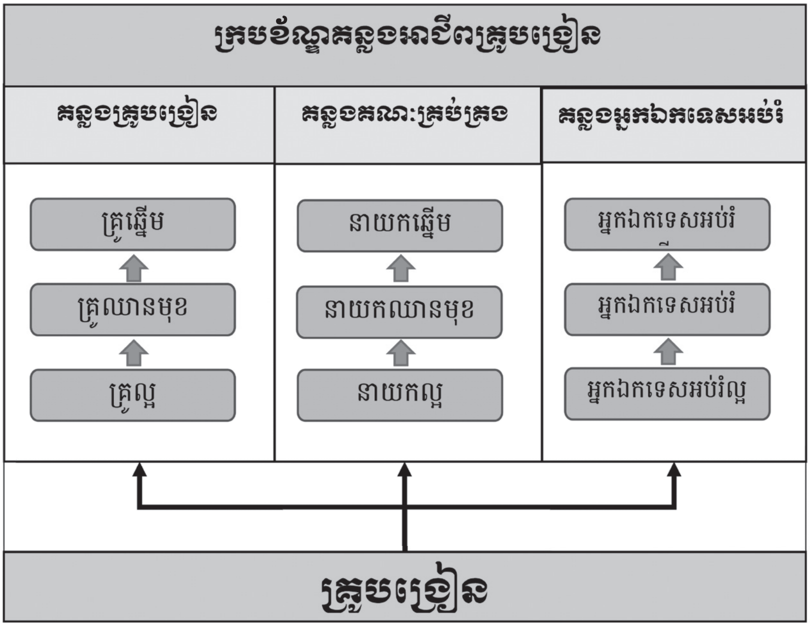
ខុសត្រូវ និងបញ្ហាប្រឈមនៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សជាមួយមាតាបិតា។ ការសិក្សារៀនសូត្រមិនមែនតែនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងនៅក្នុងសាលារៀនប៉ុណ្ណោះទេ។ការរៀនសូត្រត្រូវមានលក្ខណៈពេញលេញនិងទូលំទូលាយទាំងនៅក្នុងសាលារៀន ទាំងនៅក្នុងពិភពលោកជាក់ស្តែងក្រៅសាលា។

សាលាត្រូវបង្កលក្ខណៈឱ្យមាតាបិតា និងសហគមន៍ចូលរួមក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ និងសកម្មភាពរបស់សាលា និងចូលរួមវិភាគទានក្នុងសកម្មភាពទាំងនោះ។ នាយកសាលា គឺជាអ្នកដឹកនាំ ដែលបំពេញតួនាទីជាមុខមាត់របស់សាលារៀន និងជាអ្នកទាក់ទងជាមួយដៃគូខាងក្នុង និងដៃគូខាងក្រៅរបស់សាលា។ សិស្សានុសិស្សក៏មានឱកាសចូលរួម ក្នុងការងារសង្គម និងក្នុងសកម្មភាពជាក់ស្តែងពិតៗក្រៅសាលាផងដែរ។ នាយកត្រូវបង្កើតវប្បធម៌សិក្សាទូលំទូលាយ ទាំងនៅក្នុងសាលា និងនៅក្នុងពិភពខាងក្រៅ តាមរយៈភាពជាដៃគូជាមួយមាតាបិតា និងសហគមន៍។ ការផ្លាស់ប្តូរមតិយោបល់នៅក្នុងសាលារៀន ការបង្កើតជំនឿជឿជាក់ក្នុងសង្គម និងការបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អរវាងនាយកសាលា គ្រូបង្រៀន និងមាតាបិតាអាចជួយសិស្សឱ្យកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់ខ្លួន។ បំណិនក្នុងការបង្កើតជំនឿទុកចិត្តនេះជួយនាយកសាលា ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់នៅក្នុងសាលា (L.Y.L. Khong in Wong, Hairon, and Ng, eds, 2019)។ ម្យ៉ាងវិញទៀត នាយកសកម្មជួយគ្រូក្នុងការពង្រឹងមូលធនទំនាក់ទំនង និងសង្គម ដែលជួយសិស្សក្នុងការសិក្សា។ ការងារទាំងអស់នេះនឹងជួយពង្រឹងភាពជាដៃគូរបស់នាយក (Auerbach, 2012) ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន ដោយកែប្រែតួនាទីរបស់នាយកពីអ្នកនៅចន្លោះកណ្តាល ទៅជាអ្នកដែលផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនជាមួយនឹងសហគមន៍។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពនាយកសាលា

គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនកម្ពុជា មានបីគន្លងគឺ ១) គន្លងគ្រូបង្រៀន ២) គន្លងគណៈគ្រប់គ្រង និង៣) គន្លងអ្នកឯកទេសអប់រំ។



គន្លងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់នាយក នាយករង ដែលមានឧបនិស្ស័យ នៅក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ គន្លងនេះ ចែកចេញជាបីកម្រិត ៖

នាយកល្អ ៖ នាយកល្អដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន។

នាយកឈានមុខ ៖ នាយកឈានមុខ សហការ និងដឹកនាំនាយកសាលាកម្រងនិងសាលាបណ្តាញ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស នៅក្នុងសាលាកម្រងនិងសាលាបណ្តាញ។

នាយកឆ្នើម ៖ នាយកឆ្នើម ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន ធ្វើឱ្យ

ប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស នៅកម្រិតខេត្តនិងជាតិ តាមរយៈគំនិតច្នៃប្រឌិត និងចែករំលែកលទ្ធផលស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំដើម្បីដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងគន្លងនីមួយៗ នៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន គឺត្រូវផ្អែកទៅលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួន ៥ គឺ៖

គុណវុឌ្ឍិ ៖ សំដៅដល់បណ្ដុំសមត្ថភាព ទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការក្នុងក្របខ័ណ្ឌអប់រំ ឬវិជ្ជាជីវៈ ដែលបញ្ជាក់ដោយសញ្ញាបត្រ ឬវិញ្ញាបនបត្រ។

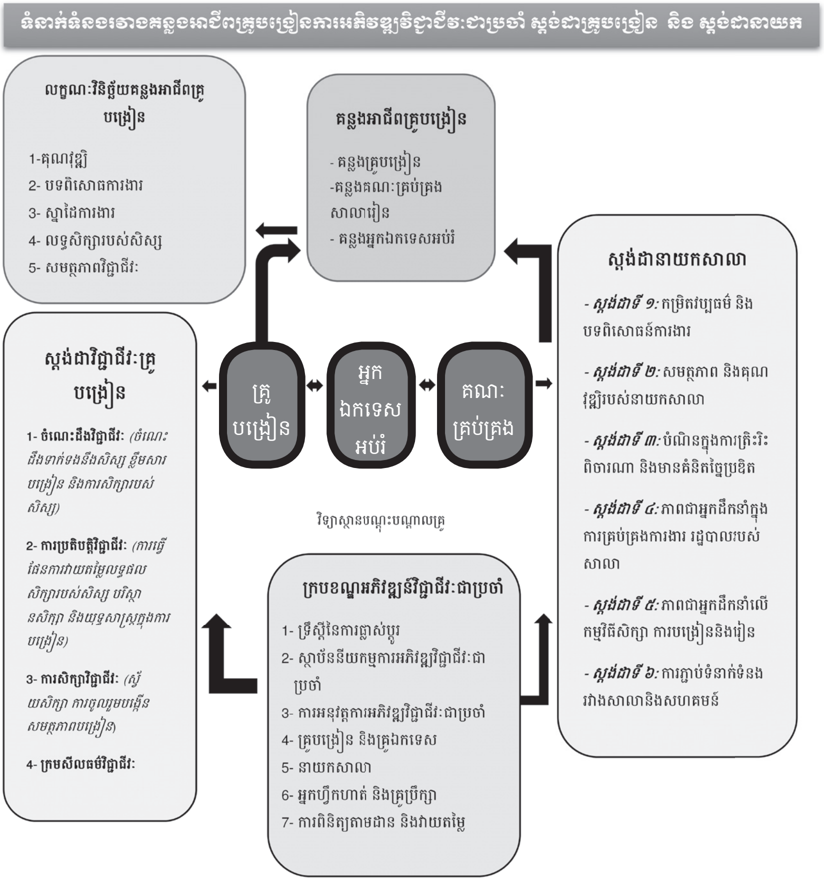
បទពិសោធការងារ ៖ សំដៅដល់រយៈពេលបំពេញការងារជាក់លាក់តាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ដែលមានដូចជា ចំនួនឆ្នាំបង្រៀន ចំនួនម៉ោងបង្រៀនសិស្សរៀនយឺត ចំនួនគ្រូចេញថ្មីដែលបានជួយណែនាំ និងចំនួនឆ្នាំដែលបានបម្រើការនៅតាមសាលារៀនដាច់ស្រយាលជាដើម។

ស្នាដៃការងារ ៖ សំដៅដល់ស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ដែលគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំ សម្រេចបាន ដែលមានដូចជា ការបោះពុម្ពនៅក្នុងកាលិកបត្រ ចំនួនឯកសារនិងសម្ភារជំនួយដល់ការបង្រៀន ចំនួនវិដេអូបង្រៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាន និងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗដែលរួមចំណែកដល់ការលើកកម្ពស់គុណភាពវិស័យអប់រំជាក់លាក់។

លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ៖ សំដៅដល់កំណើនអត្រាសិស្សឡើងថ្នាក់ និងភាគរយសិស្សជាប់តេស្តស្តង់ដារ។ ដោយឡែក សម្រាប់គន្លងអ្នកឯកទេសអប់រំ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស សំដៅដល់កម្រិតជោគជ័យនៃស្នាដៃដែលអ្នកឯកទេសអប់រំបានផលិតនិងផ្សព្វផ្សាយ ដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ៖ សំដៅដល់វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា របស់គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ក្នុងការបំពេញគុណផលការងាររបស់ខ្លួន។

ការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនផ្អែកតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងប្រាំខាងលើ ត្រូវជានានូវគោលការណ៍សមធម៌ យេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន។



ក. យន្តការវាយតម្លៃ

១) សកម្មភាពការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក នៅតាមសាលារៀន មានសំខាន់ៗដូចជា ៖

- ការធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ (Annual Performance Agreement) របស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដោយផ្អែក

លើសូចនាករ និងសកម្មភាពក្នុងផែនការកែលម្អសាលារៀនប្រចាំឆ្នាំ។

- ការប្រជុំពិនិត្យតាមដានការលទ្ធផលប្រចាំខែ (Monthly Monitoring Meeting) ដើម្បីពិនិត្យលើផលសម្រេចខែកន្លងមក និងសកម្មភាពបន្ត របស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈនាយកដែលមានក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ។

- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ (Annual Performance Appraisal) របស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈនាយក ផ្អែកលើសូចនាករ និងសកម្មភាពក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ ដែលធ្វើដោយគណៈនាយក និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

- ការប្រកាសលទ្ធផលវាយតម្លៃចុងឆ្នាំ (Public Awareness and Award) ដោយមានការផ្តល់ពិន្ទុវាយតម្លៃ សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងគណៈនាយកសាលារៀន ដែលមានការដឹងឮ និងផ្សព្វផ្សាយក្នុងសាលារៀន និងសហគមន៍ដើម្បីរៀបចំពិធីលើកទឹកចិត្ត តាមបែបប្រពៃណី និងទំនៀមទម្លាប់តំបន់។

២) សកម្មភាពពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន ពីសំណាក់ការិយាល័យ និងមន្ទីរអប់រំ មានសំខាន់ៗដូចជា ៖

- ការបណ្តុះបណ្តាល និងណែនាំបច្ចេកទេស ដល់សាលារៀន ក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន។

- ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តរបស់សាលារៀនអំពីការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅតាមសាលារៀន ក្នុងភូមិសាស្ត្រ ដើម្បីធានាបានគ្រប់សាលារៀន បានអនុវត្តការធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង ប្រជុំពិនិត្យតាមដានប្រចាំខែ ផ្អែកលើសូចនាករ និងសកម្មភាពកិច្ចព្រមព្រៀង។

- ការសហការជាមួយសាលារៀន ដែលបានអនុវត្តការគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងពេញលេញការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ដើម្បីសាលារៀនបានធ្វើសំណើរបញ្ចូលគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន ដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ភារកិច្ច ក្នុងក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីព។

៣) សកម្មភាពពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក នៅតាមសាលារៀន ការិយាល័យ និងមន្ទីរអប់រំ ពីសំណាក់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានសំខាន់ៗដូចជា ៖

- ការបណ្តុះបណ្តាល និងណែនាំបច្ចេកទេស ដល់ការិយាល័យអប់រំ និងមន្ទីរអប់រំ ក្នុងការជួយសាលារៀនអនុវត្តការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។

- ការវាយតម្លៃការអនុវត្តសកម្មភាព និងលទ្ធផលពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់ការិយា ល័យអប់រំ និងមន្ទីរអប់រំ ដល់សាលារៀនដែលបានធ្វើសំណើបញ្ចូលគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន ដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញភារកិច្ច ក្នុងក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីព។

- ការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់របាយការណ៍ និងសំណើរបស់ការិយាល័យអប់រំ និងមន្ទីរអប់រំ អំពីសំណើបញ្ចូលគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន ដែលមានស្នាដៃក្នុងការបំពេញភារកិច្ច ក្នុងក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីព របស់សាលារៀនមួយចំនួន ដែលអនុវត្តការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកពេញលេញ និងមានគ្រូបង្រៀន ឬនាយកសាលារៀនមានស្នាដៃ។

ខ-សូចនាករ

តារាងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគុណវុឌ្ឍិគណៈនាយក

គ្រូឈានមុខ	គ្រូគំរូ	គ្រូឆ្នើម
១ គុណវុឌ្ឍិ		
១ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ២ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ៣ សញ្ញាបត្រ បណ្ឌិត ៤ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈ	១ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ២ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ៣ សញ្ញាបត្រ បណ្ឌិត ៤ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈ	១ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ២ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ៣ សញ្ញាបត្រ បណ្ឌិត ៤ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

២ បទពិសោធ ឬអតីតភាពការងារ		
បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៣ករណី ៖ ១-ជួយគ្រូបង្រៀនឱ្យទទួលបានជាគ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃ ដែលបានទទួលស្គាល់កម្រិតការិយាល័យ កម្រិតរាជធានីខេត្ត ក្រសួងអប់រំ ២-ជួយក្រុមបច្ចេកទេសឱ្យទទួលបានជាអ្នកបច្ចេកទេសអប់រំមានស្នាដៃ ដែលបានទទួលស្គាល់កម្រិតការិយាល័យ កម្រិតរាជធានីខេត្ត ក្រសួងអប់រំ ៣-ជួយគណៈនាយកឱ្យទទួលបានជាអ្នកដឹកនាំការងារអប់រំមានស្នាដៃដែលបានទទួលស្គាល់កម្រិតការិយាល័យកម្រិតរាជធានីខេត្តក្រសួងអប់រំ សម្គាល់ ៖ កិច្ចការខាងលើនេះជាសកម្មភាពនៃការរៀនមេរៀនការងារគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកតាមរយៈការអនុវត្ត	បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៥ករណី ៖ ១-ជួយគ្រូបង្រៀនឱ្យទទួលបានជាគ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃ ដែលបានទទួលស្គាល់កម្រិតការិយាល័យ កម្រិតរាជធានីខេត្ត ក្រសួងអប់រំ ២-ជួយក្រុមបច្ចេកទេសឱ្យទទួលបានជាអ្នកបច្ចេកទេសអប់រំមានស្នាដៃ ដែលបានទទួលស្គាល់កម្រិតការិយាល័យ កម្រិតរាជធានីខេត្ត ក្រសួងអប់រំ ៣-ជួយគណៈនាយកឱ្យទទួលបានជាអ្នកដឹកនាំការងារអប់រំមានស្នាដៃដែលបានទទួលស្គាល់កម្រិតការិយាល័យកម្រិតរាជធានីខេត្តក្រសួងអប់រំ	បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៧ករណី ៖ ១-ជួយគ្រូបង្រៀនឱ្យទទួលបានជាគ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃ ដែលបានទទួលស្គាល់កម្រិតការិយាល័យ កម្រិតរាជធានីខេត្ត ក្រសួងអប់រំ ២-ជួយក្រុមបច្ចេកទេសឱ្យទទួលបានជាអ្នកបច្ចេកទេសអប់រំមានស្នាដៃ ដែលបានទទួលស្គាល់កម្រិតការិយាល័យកម្រិតរាជធានីខេត្តក្រសួងអប់រំ ៣-ជួយគណៈនាយកឱ្យទទួលបានជាអ្នកដឹកនាំការងារអប់រំមានស្នាដៃដែលបានទទួលស្គាល់កម្រិតការិយាល័យកម្រិតរាជធានីខេត្តក្រសួងអប់រំ

សកម្មភាពជាក់ស្តែងនៅតាមសាលារៀនដោយអ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ៗ		
៣ ស្នាដៃក្នុងការងារ		
បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៣ ៖ ១-សរសេរករណីសិក្សា ៖ (១) អំពីគ្រូបង្រៀនដែលមិនសូវសកម្មការងារ និងមិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្រៀនសិស្ស បានប្រែមកជាគ្រូបង្រៀនសកម្ម និងយកចិត្តទុកដាក់ធ្វើបង្រៀនសិស្ស ដោយសារការអនុវត្តជម្រើសសកម្មភាពផ្សេងៗក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង (២)អំពីគ្រូបង្រៀនដែលមានបញ្ហាក្នុងគ្រួសារ និងមិនសូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀន ឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់គ្រួសារ និងមានទំនាក់ទំនងបានល្អជាងមុនជាមួយបុគ្គលិកផ្សេងទៀតក្នុងសាលារៀន	បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៥ ៖ ១-សរសេរករណីសិក្សា ៖ (១) អំពីគ្រូបង្រៀនដែលមិនសូវសកម្មការងារ និងមិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្រៀនសិស្ស បានប្រែមកជាគ្រូបង្រៀនសកម្ម និងយកចិត្តទុកដាក់ធ្វើបង្រៀនសិស្ស ដោយសារការអនុវត្តជម្រើសសកម្មភាពផ្សេងៗក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង (២)អំពីគ្រូបង្រៀនដែលមានបញ្ហាក្នុងគ្រួសារ និងមិនសូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀន ឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់គ្រួសារ និងមានទំនាក់ទំនងបានល្អជាងមុនជាមួយបុគ្គលិកផ្សេងទៀតក្នុងសាលារៀន	បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៧ ៖ ១-សរសេរករណីសិក្សា ៖ (១) អំពីគ្រូបង្រៀនដែលមិនសូវសកម្មការងារ និងមិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្រៀនសិស្ស បានប្រែមកជាគ្រូបង្រៀនសកម្ម និងយកចិត្តទុកដាក់ធ្វើបង្រៀនសិស្ស ដោយសារការអនុវត្តជម្រើសសកម្មភាពផ្សេងៗក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង (២)អំពីគ្រូបង្រៀនដែលមានបញ្ហាក្នុងគ្រួសារ និងមិនសូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀន ឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់គ្រួសារ និងមានទំនាក់ទំនងបានល្អជាងមុនជាមួយបុគ្គលិកផ្សេងទៀតក្នុងសាលារៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

២-សរសេររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវប្រចាំឆ្នាំ អំពីផលសម្រេចស្ដង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ដែលអនុវត្តបានក្នុងឆ្នាំសិក្សាកន្លងមក សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំង និងកែលម្អរបៀបធ្វើការងារសម្រាប់ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ៣-សរសេររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវសរុបបីឆ្នាំ ផ្អែកលើរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដើម្បីបានដឹងពី (១)វឌ្ឍនភាពការបង្រៀន ផ្អែកលើការប្រែប្រួលលទ្ធផលសិក្សាពីឆ្នាំមួយទៅឆ្នាំមួយទៀត និង(២) វឌ្ឍនភាពរបស់សាលារៀនទាំងមូល សម្គាល់ ៖ កិច្ចការខាងលើនេះជាសកម្មភាពនៃការរៀនមេរៀនការស្រាវជ្រាវ និងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវនៃកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលគុណវុឌ្ឍិអ្នកគ្រប់គ្រង	២-សរសេររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវប្រចាំឆ្នាំ អំពីផលសម្រេចស្ដង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ដែលអនុវត្តបានក្នុងឆ្នាំសិក្សាកន្លងមក សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំង និងកែលម្អរបៀបធ្វើការងារសម្រាប់ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ៣-សរសេររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវសរុបបីឆ្នាំ ផ្អែកលើរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដើម្បីបានដឹងពី (១)វឌ្ឍនភាពការបង្រៀន ផ្អែកលើការប្រែប្រួលលទ្ធផលសិក្សាពីឆ្នាំមួយទៅឆ្នាំមួយទៀត និង(២) វឌ្ឍនភាពរបស់សាលារៀនទាំងមូល	២-សរសេររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវប្រចាំឆ្នាំ អំពីផលសម្រេចស្ដង់ដារសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ដែលអនុវត្តបានក្នុងឆ្នាំសិក្សាកន្លងមក សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំង និងកែលម្អរបៀបធ្វើការងារសម្រាប់ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ៣-សរសេររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវសរុបបីឆ្នាំ ផ្អែកលើរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដើម្បីបានដឹងពី (១)វឌ្ឍនភាពការបង្រៀន ផ្អែកលើការប្រែប្រួលលទ្ធផលសិក្សាពីឆ្នាំមួយទៅឆ្នាំមួយទៀត និង(២) វឌ្ឍនភាពរបស់សាលារៀនទាំងមូល

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

នៅសាកលវិទ្យាល័យ ភ្នំពេញ មានន័យថាអ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ៗ ត្រូវធ្វើសកម្មភាពជាក់ស្តែងជាមួយគ្រូបង្រៀន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ដើម្បីអាចផលិតរបាយការណ៍ទាំងនេះឱ្យខាងតែបាន ដែលជាភ័ស្តុតាងសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវជាក់ស្តែងប្រចាំថ្ងៃអំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។		
៤ គុណផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស		
បានធ្វើកិច្ចការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំង៦ខាងក្រោម ៖ ១-ធ្វើតេស្តស្តង់ដារសិស្សដើមឆ្នាំ ប្រចាំខែ និងដំណាច់ឆមាស ដោយអនុវត្តតាមការណែនាំដែលមាន៩ដំណាក់កាល បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការធ្វើតេស្តសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ) ២-ធ្វើផែនការកែលម្អសាលារៀន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការកែលម្អសាលារៀន	បានធ្វើកិច្ចការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំង៦ខាងក្រោម ៖ ១-ធ្វើតេស្តស្តង់ដារសិស្សដើមឆ្នាំ ប្រចាំខែ និងដំណាច់ឆមាស ដោយអនុវត្តតាមការណែនាំដែលមាន៩ដំណាក់កាល បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការធ្វើតេស្តសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៨០ ភាគរយ) ២-ធ្វើផែនការកែលម្អសាលារៀន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការកែលម្អសាលារៀន	បានធ្វើកិច្ចការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំង៦ខាងក្រោម ៖ ១-ធ្វើតេស្តស្តង់ដារសិស្សដើមឆ្នាំ ប្រចាំខែ និងដំណាច់ឆមាស ដោយអនុវត្តតាមការណែនាំដែលមាន៩ដំណាក់កាល បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការធ្វើតេស្តសរុបប្រចាំឆ្នាំ (១០០ ភាគរយ) ២-ធ្វើផែនការកែលម្អសាលារៀន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការកែលម្អសាលារៀន

តាមការណែនាំ ដែលមាន៦ដំណាក់កាល ដោយមានសមាសភាពចូលរួមចំនួន..... ក្នុងចំណោមសមាសភាពសរុប......(មានសិស្ស គ្រូបង្រៀន មាតាបិតា គណៈនាយក គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មេភូមិ មេឃុំ អាជ្ញាធរដែនដី សាសនិកជន មណ្ឌលសុខភាព និងស្ថាប័នអភិវឌ្ឍក្នុងមូលដ្ឋាន) (៦០ ភាគរយ)	តាមការណែនាំ ដែលមាន៦ដំណាក់កាល ដោយមានសមាសភាពចូលរួមចំនួន..... ក្នុងចំណោមសមាសភាពសរុប......(មានសិស្ស គ្រូបង្រៀន មាតាបិតា គណៈនាយក គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មេភូមិ មេឃុំ អាជ្ញាធរដែនដី សាសនិកជន មណ្ឌលសុខភាព និងស្ថាប័នអភិវឌ្ឍក្នុងមូលដ្ឋាន) (៨០ ភាគរយ)	តាមការណែនាំ ដែលមាន៦ដំណាក់កាល ដោយមានសមាសភាពចូលរួមចំនួន..... ក្នុងចំណោមសមាសភាពសរុប......(មានសិស្ស គ្រូបង្រៀន មាតាបិតា គណៈនាយក គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មេភូមិ មេឃុំ អាជ្ញាធរដែនដី សាសនិកជន មណ្ឌលសុខភាព និងស្ថាប័នអភិវឌ្ឍក្នុងមូលដ្ឋាន) (១០០ ភាគរយ)
៣-ធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងគ្រូបង្រៀន និងគណៈនាយកទាំងអស់តាមការណែនាំ ដែលមាន៤ដំណាក់កាល ដោយមានសមាសភាពចូលរួមចំនួន..... ក្នុងចំណោមសមាសភាពសរុប......(មានគ្រូបង្រៀន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងគណៈនាយក ដែលមានការដឹងឮពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន) (៦០ ភាគរយ)	៣-ធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងគ្រូបង្រៀន និងគណៈនាយកទាំងអស់តាមការណែនាំ ដែលមាន៤ដំណាក់កាល ដោយមានសមាសភាពចូលរួមចំនួន..... ក្នុងចំណោមសមាសភាពសរុប......(មានគ្រូបង្រៀន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងគណៈនាយក ដែលមានការដឹងឮពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន) (៨០ ភាគរយ)	៣-ធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងគ្រូបង្រៀន និងគណៈនាយកទាំងអស់តាមការណែនាំ ដែលមាន៤ដំណាក់កាល ដោយមានសមាសភាពចូលរួមចំនួន..... ក្នុងចំណោមសមាសភាពសរុប......(មានគ្រូបង្រៀន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងគណៈនាយក ដែលមានការដឹងឮពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន) (១០០ ភាគរយ)

៤-ដឹកនាំការប្រជុំពិនិត្យតាមដានប្រចាំខែ ដើម្បីធានាបានលទ្ធផលរំពឹងទុក និងសកម្មភាពផែនការកែលម្អសាលារៀនត្រូវបានសម្រេចតាមខែនីមួយៗ បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការប្រជុំពិនិត្យតាមដានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ)	៤-ដឹកនាំការប្រជុំពិនិត្យតាមដានប្រចាំខែ ដើម្បីធានាបានលទ្ធផលរំពឹងទុក និងសកម្មភាពផែនការកែលម្អសាលារៀនត្រូវបានសម្រេចតាមខែនីមួយៗ បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការប្រជុំពិនិត្យតាមដានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៨០ ភាគរយ)	៤-ដឹកនាំការប្រជុំពិនិត្យតាមដានប្រចាំខែ ដើម្បីធានាបានលទ្ធផលរំពឹងទុក និងសកម្មភាពផែនការកែលម្អសាលារៀនត្រូវបានសម្រេចតាមខែនីមួយៗ បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការប្រជុំពិនិត្យតាមដានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (១០០ ភាគរយ)
៥-ជួយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដឹកនាំការប្រជុំពិនិត្យតាមដានប្រចាំត្រីមាស ដើម្បីធ្វើរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពត្រីមាស ទៅការិយាល័យអប់រំ បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការប្រជុំពិនិត្យតាមដានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ)	៥-ជួយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដឹកនាំការប្រជុំពិនិត្យតាមដានប្រចាំត្រីមាស ដើម្បីធ្វើរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពត្រីមាស ទៅការិយាល័យអប់រំ បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការប្រជុំពិនិត្យតាមដានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៨០ ភាគរយ)	៥-ជួយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដឹកនាំការប្រជុំពិនិត្យតាមដានប្រចាំត្រីមាស ដើម្បីធ្វើរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពត្រីមាស ទៅការិយាល័យអប់រំ បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការប្រជុំពិនិត្យតាមដានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (១០០ ភាគរយ)
៦-វាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈនាយក តាមការណែនាំដែលមាន៤ដំណាក់កាល ដោយមានសមាសភាពចូលរួមចំនួន..... ក្នុង	៦-វាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈនាយក តាមការណែនាំដែលមាន៤ដំណាក់កាល ដោយមានសមាសភាពចូលរួមចំនួន..... ក្នុង	៦-វាយតម្លៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈនាយក តាមការណែនាំដែលមាន៤ដំណាក់កាល ដោយមានសមាសភាពចូលរួមចំនួន..... ក្នុង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ចំណោមសមាសភាព សរុប......(មាន គ្រូបង្រៀន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងគណៈនាយក ដែលមានការដឹងឮពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន) (៦០ ភាគរយ) ៧-អនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀនរបស់គ្រូមុខវិជ្ជា និងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់របស់គ្រូបន្ទុកថ្នាក់ តាមការណែនាំ ទទួលបានលទ្ធផលជោគជ័យបាន (៦០ ភាគរយ) នៃចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលបានធ្វើអធិការកិច្ច តាម៦ដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម ៖ (ក)ការធ្វើសំណើរសុំធ្វើអធិការកិច្ច (ខ)ការធ្វើផែនការអធិការកិច្ចឆ្នាំរបស់សាលារៀន (គ)ដំណើរការធ្វើអធិការកិច្ចតាមកាលវិភាគ (ឃ)ការធ្វើរបាយការណ៍អធិការកិច្ច	ចំណោមសមាសភាព សរុប......(មាន គ្រូបង្រៀន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងគណៈនាយក ដែលមានការដឹងឮពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន) (៨០ ភាគរយ) ៧-អនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀនរបស់គ្រូមុខវិជ្ជា និងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់របស់គ្រូបន្ទុកថ្នាក់ តាមការណែនាំ ទទួលបានលទ្ធផលជោគជ័យបាន (៨០ ភាគរយ) នៃចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលបានធ្វើអធិការកិច្ច តាម៦ដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម ៖ (ក)ការធ្វើសំណើរសុំធ្វើអធិការកិច្ច (ខ)ការធ្វើផែនការអធិការកិច្ចឆ្នាំរបស់សាលារៀន (គ)ដំណើរការធ្វើអធិការកិច្ចតាមកាលវិភាគ (ឃ)ការធ្វើរបាយការណ៍អធិការកិច្ច	ចំណោមសមាសភាព សរុប......(មាន គ្រូបង្រៀន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងគណៈនាយក ដែលមានការដឹងឮពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន) (១០០ ភាគរយ) ៧-អនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀនរបស់គ្រូមុខវិជ្ជា និងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់របស់គ្រូបន្ទុកថ្នាក់ តាមការណែនាំ ទទួលបានលទ្ធផលជោគជ័យបាន (១០០ ភាគរយ) នៃចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលបានធ្វើអធិការកិច្ច តាម៦ដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម ៖ (ក)ការធ្វើសំណើរសុំធ្វើអធិការកិច្ច (ខ)ការធ្វើផែនការអធិការកិច្ចឆ្នាំរបស់សាលារៀន (គ)ដំណើរការធ្វើអធិការកិច្ចតាមកាលវិភាគ (ឃ)ការធ្វើរបាយការណ៍អធិការកិច្ច

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

(ង)ការផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រឡប់ និង(ច) ការផ្សព្វផ្សាយ និង ទុកដាក់សម្រាប់ ប្រើប្រាស់បន្តទៀត បានជួយសិស្សក្នុង សាលារៀនទាំងមូល សម្រេចលទ្ធផលដូចខាង ក្រោម ផ្អែកលើលទ្ធផល តេស្តស្តង់ដារកម្រិត សាលារៀន និងឬកម្រិត រាជធានីខេត្តៈ ១-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតA១០ ភាគរយ ២-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតB៥០ ភាគរយ ៣-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតC៤០ ភាគរយ ៤-បានជួយសិស្សមិនឱ្យ ទទួលបានលទ្ធផល សិក្សាកម្រិតDទេ សម្គាល់ៈ កិច្ចការខាងលើ នេះជាសកម្មភាពនៃ ការរៀនមេរៀន ការគ្រប់គ្រងការងារ រៀននិងបង្រៀន ក្នុង	(ង)ការផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រឡប់ និង(ច) ការផ្សព្វផ្សាយ និង ទុកដាក់សម្រាប់ ប្រើប្រាស់បន្តទៀត បានជួយសិស្សក្នុង សាលារៀនទាំងមូល សម្រេចលទ្ធផលដូចខាង ក្រោម ផ្អែកលើលទ្ធផល តេស្តស្តង់ដារកម្រិត សាលារៀន និងឬកម្រិត រាជធានីខេត្តៈ ១-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតA១៥ ភាគរយ ២-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតB៥០ ភាគរយ ៣-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតC៣៥ ភាគរយ ៤-បានជួយសិស្សមិនឱ្យ ទទួលបានលទ្ធផល សិក្សាកម្រិតDទេ	(ង)ការផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រឡប់ និង(ច) ការផ្សព្វផ្សាយ និង ទុកដាក់សម្រាប់ ប្រើប្រាស់បន្តទៀត បានជួយសិស្សក្នុង សាលារៀនទាំងមូល សម្រេចលទ្ធផលដូចខាង ក្រោម ផ្អែកលើលទ្ធផល តេស្តស្តង់ដារកម្រិត សាលារៀន និងឬកម្រិត រាជធានីខេត្តៈ ១-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតA២០ ភាគរយ ២-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតB៥០ ភាគរយ ៣-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតC៣០ ភាគរយ ៤-បានជួយសិស្សមិនឱ្យ ទទួលបានលទ្ធផល សិក្សាកម្រិតDទេ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

កម្មវិធីការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀន នៅ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទ ភ្នំពេញ ដែលតម្រូវអ្នក សិក្សាយកថ្នាក់រៀន និងសាលារៀបជា កន្លែងអនុវត្តសកម្មភាព រៀនជាក់ស្តែងជាមួយ សិស្ស គ្រូបង្រៀន និង អ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បី ផលិតភ័ស្តុតាង លទ្ធផលសិក្សា។		
៥ ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ		
បានធ្វើកិច្ចការ៥ ក្នុង ចំណោមកិច្ចការទាំង៧ខាង ក្រោម ៖ ១-ដឹកនាំការធ្វើបច្ចុប្បន្ន ភាពរចនា សម្ព័ន្ធដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីអាចឆ្លើយតប ទៅនឹងតម្រូវការរបស់ អ្នកទទួលសេវា មាន សិស្ស មាតាបិតាសិស្ស សហគមន៍ និងអាជ្ញាធរ ដែនដីដើម្បីការអភិវឌ្ឍ សាលារៀន ២-ដឹកនាំការធ្វើ បច្ចុប្បន្នភាពតួនាទី និង មុខតំណែងរបស់ គណៈគ្រប់គ្រង ប្រធាន ក្រុមបច្ចេកទេស និង	បានធ្វើកិច្ចការ៧ ក្នុង ចំណោមកិច្ចការទាំង៧ខាង ក្រោម ៖ ១-ដឹកនាំការធ្វើបច្ចុប្បន្ន ភាពរចនា សម្ព័ន្ធដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីអាចឆ្លើយតប ទៅនឹងតម្រូវការរបស់ អ្នកទទួលសេវា មាន សិស្ស មាតាបិតាសិស្ស សហគមន៍ និងអាជ្ញាធរ ដែនដីដើម្បីការអភិវឌ្ឍ សាលារៀន ២-ដឹកនាំការធ្វើ បច្ចុប្បន្នភាពតួនាទី និង មុខតំណែងរបស់គណៈ គ្រប់គ្រង ប្រធានក្រុម បច្ចេកទេស និង	បានធ្វើកិច្ចការលើសពី កិច្ចការទាំង៧ខាងក្រោម ៖ ១-ដឹកនាំការធ្វើបច្ចុប្បន្ន ភាពរចនា សម្ព័ន្ធដឹកនាំ គ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីអាចឆ្លើយតប ទៅនឹងតម្រូវការរបស់ អ្នកទទួលសេវា មាន សិស្ស មាតាបិតាសិស្ស សហគមន៍ និងអាជ្ញាធរ ដែនដីដើម្បីការអភិវឌ្ឍ សាលារៀន ២-ដឹកនាំការធ្វើ បច្ចុប្បន្នភាពតួនាទី និង មុខតំណែងរបស់ គណៈគ្រប់គ្រង ប្រធាន ក្រុមបច្ចេកទេស និង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh youtube.com/moeyscambodia

គ្រូបង្រៀន ឆ្លើយតប ទៅនឹងរចនាសម្ព័ន្ធ ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សាលារៀន	គ្រូបង្រៀន ឆ្លើយតប ទៅនឹងរចនាសម្ព័ន្ធ ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សាលារៀន	គ្រូបង្រៀន ឆ្លើយតប ទៅនឹងរចនាសម្ព័ន្ធ ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង សាលារៀន
៣ ដឹកនាំធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំតាម តួនាទី និងមុខតំណែង របស់គណៈនាយក ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងគ្រូបង្រៀន	៣ ដឹកនាំធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំតាម តួនាទី និងមុខតំណែង របស់គណៈនាយក ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងគ្រូបង្រៀន	៣ ដឹកនាំធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំតាម តួនាទី និងមុខតំណែង របស់គណៈនាយក ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងគ្រូបង្រៀន
៤-ដឹកនាំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សាលារៀន ដើម្បីធានា បានតម្លាភាព និងការ ជឿជាក់ពីអ្នកទទួល សេវា និងអ្នកផ្តល់សេវា	៤-ដឹកនាំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សាលារៀន ដើម្បីធានា បានតម្លាភាព និងការ ជឿជាក់ពីអ្នកទទួល សេវា និងអ្នកផ្តល់សេវា	៤-ដឹកនាំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សាលារៀន ដើម្បីធានា បានតម្លាភាព និងការ ជឿជាក់ពីអ្នកទទួល សេវា និងអ្នកផ្តល់សេវា
៥ ដឹកនាំធ្វើផែនការ វិនិយោគដើម្បីទទួល បានវិភាគទានពីគ្រប់ ប្រភព ដូចជាអតីត សិស្ស មាតាបិតាសិស្ស សហគមន៍ និងស្ថាប័ន ផ្តល់ជំនួយក្នុង មូលដ្ឋាន ក្នុងប្រទេស និង អន្តរជាតិ	៥ ដឹកនាំធ្វើផែនការ វិនិយោគដើម្បីទទួល បានវិភាគទានពីគ្រប់ ប្រភព ដូចជាអតីត សិស្ស មាតាបិតាសិស្ស សហគមន៍ និងស្ថាប័ន ផ្តល់ជំនួយក្នុង មូលដ្ឋាន ក្នុងប្រទេស និង អន្តរជាតិ	៥ ដឹកនាំធ្វើផែនការ វិនិយោគដើម្បីទទួល បានវិភាគទានពីគ្រប់ ប្រភព ដូចជាអតីត សិស្ស មាតាបិតាសិស្ស សហគមន៍ និងស្ថាប័ន ផ្តល់ជំនួយក្នុង មូលដ្ឋាន ក្នុងប្រទេស និងអន្តរជាតិ
៦ ដឹកនាំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ និង យុវជន ដើម្បីអនុវត្ត (ក)ការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលថ្នាក់រៀន និង សាលារៀន	៦ ដឹកនាំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ និង យុវជន ដើម្បីអនុវត្ត (ក)ការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលថ្នាក់រៀន និង សាលារៀន	៦ ដឹកនាំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ក្រុមប្រឹក្សាកុមារ និង យុវជន ដើម្បីអនុវត្ត (ក)ការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលថ្នាក់រៀន និង សាលារៀន

(ខ) ការគ្រប់គ្រងការងាររៀននិងបង្រៀន (គ) ការគ្រប់គ្រងអនាម័យ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់សិស្ស និងគ្រូបង្រៀនទាំងក្នុង និងក្រៅសាលារៀន (ឃ) ការគ្រប់គ្រងនិងទប់ស្កាត់អំពើហិង្សានៅតាមថ្នាក់រៀន សាលារៀន និងសហគមន៍ ៧ ដឹកនាំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសៀវភៅគ្រប់គ្រងសាលារៀន រួមជាមួយការបង្ហាញទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលបំណងរបស់សាលារៀន សម្គាល់៖ កិច្ចការខាងលើនេះជាសកម្មភាពនៃការរៀនមេរៀនការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ដែលតម្រូវអ្នកសិក្សាយកថ្នាក់រៀន និងសាលារៀបជាកន្លែងអនុវត្តសកម្មភាពរៀនជាក់ស្តែងជាមួយសិស្ស គ្រូបង្រៀន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីផលិតភ័ស្តុតាងលទ្ធផលសិក្សា។	(ខ) ការគ្រប់គ្រងការងាររៀននិងបង្រៀន (គ) ការគ្រប់គ្រងអនាម័យ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់សិស្ស និងគ្រូបង្រៀនទាំងក្នុង និងក្រៅសាលារៀន (ឃ) ការគ្រប់គ្រងនិងទប់ស្កាត់អំពើហិង្សានៅតាមថ្នាក់រៀន សាលារៀន និងសហគមន៍ ៧ ដឹកនាំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសៀវភៅគ្រប់គ្រងសាលារៀន រួមជាមួយការបង្ហាញទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលបំណងរបស់សាលារៀន	(ខ) ការគ្រប់គ្រងការងាររៀននិងបង្រៀន (គ) ការគ្រប់គ្រងអនាម័យ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់សិស្ស និងគ្រូបង្រៀនទាំងក្នុង និងក្រៅសាលារៀន (ឃ) ការគ្រប់គ្រងនិងទប់ស្កាត់អំពើហិង្សានៅតាមថ្នាក់រៀន សាលារៀន និងសហគមន៍ ៧ ដឹកនាំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសៀវភៅគ្រប់គ្រងសាលារៀន រួមជាមួយការបង្ហាញទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលបំណងរបស់សាលារៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ឧបករណ៍វាយតម្លៃនាយក-នាយិកាសាលារៀនល្អ
ជាឧបសម្ព័ន្ធទី១ នៃប្រកាសលេខ..ឆ្នាំ២០១៦

សូចនាករគោល	លក្ខណវិនិច្ឆ័យនៃការវាយតម្លៃ
១.ចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន	➢បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ➢បរិញ្ញាបត្រ ➢សញ្ញាបត្របណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ ➢សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ➢សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ
ពិន្ទុសរុប ..../២៥	
២.សមត្ថភាពជំនាញ	➢ការយល់ដឹងគោលនយោបាយអប់រំ ➢ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង សម្របសម្រួល និងថ្លៃប្រឌិត ➢ការងាររដ្ឋបាលអធិការកិច្ច ➢ចំណេះដឹងមូលដ្ឋានផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា ➢ភាសាបរទេស ➢ប្រវត្តិ និងបទពិសោធចាប់ពី៥ឆ្នាំឡើងទៅ ➢ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័ន ➢ជំនាញវិភាគ និងបកស្រាយព័ត៌មាន ➢ការលើកទឹកចិត្តសិស្ស គ្រូ បុគ្គលិកអប់រំ
ពិន្ទុសរុប ..../៤៥	
៣. ការរៀបចំផែនការ	➢ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលបំណងច្បាស់លាស់ ➢ការរៀបចំផែនការដោយមានការចូលរួមពីគ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

	➢ការអនុវត្តការងារប្រកបដោយគុណតម្លៃ ➢ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍ ➢ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន
ពិន្ទុសរុប ..../២៥	
៤. ការដឹកនាំការរៀន និងបង្រៀន	➢ផ្តួចផ្តើម និងគាំទ្រការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេស ➢ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការរៀននិងបង្រៀនជាប្រចាំ ➢បំប៉នវិធីសាស្ត្រ និងផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀន ➢អនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន ➢ប្រើវិធីសាស្ត្រដោយមានភាពឆ្លើយតប និងភាព ➢ថ្ងៃប្រឌិតសម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀន ➢លើកទឹកចិត្ត និងចេះធ្វើការជាក្រុមដើម្បីបង្កើតវប្បធម៌ចែករំលែក ➢ធានាឱ្យមានសម្ភារសិក្សា សម្ភារឧបទេស
ពិន្ទុសរុប ..../៣៥	
៥.ការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង	➢កសាងវប្បធម៌សហការ និងការចូលរួម ➢ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ ➢ស្វ័យវាយតម្លៃ ➢បន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ខ្លួនឯង និងគ្រូបង្រៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

	➢ច្នៃប្រឌិត និងបង្កើតថ្មីដើម្បីឧត្តមភាពការងារ
ពិន្ទុសរុប ..../២៥	
៦. ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	➢រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ និងបំណែងចែកភារកិច្ច ➢អនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ➢គ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស ➢រៀបចំសេវាគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកបានសមស្រប ➢រៀបចំបរិស្ថានសាលាល្អ អនាម័យស្អាត ➢ប្រើប្រាស់ព័ត៌មានបច្ចេកវិទ្យាក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ➢ធានាសុវត្ថិភាពគ្រូ និងសិស្ស
ពិន្ទុសរុប ..../៣៥	
៧.ការធានាគណនេយ្យភាព	➢គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល បុគ្គលិក ហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ➢ឆ្លើយតបទៅនឹងព័ត៌មានទាន់ពេលវេលា ➢ប្រមូល និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដើម្បីវិភាគពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់សាលារៀន ➢ផ្តួចផ្តើមអភិវឌ្ឍអភិក្រមចំណាយដោយផ្អែកលើលទ្ធផលបំពេញការងារ ➢បិទផ្សាយលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដោយតម្លាភាព

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

	➢រៀបចំកិច្ចបញ្ជីការគណនេយ្យហិរញ្ញវត្ថុ បញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងបញ្ជីគ្រប់គ្រងវត្តមានបុគ្គលិកបានត្រឹមត្រូវ ➢បិទផ្សាយតារាងតម្លាភាពហិរញ្ញវត្ថុ សម្ភារទ្រព្យសម្បត្តិ និងបុគ្គលិក
ពិន្ទុសរុប ..../៣៥	
៨. ការពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍	➢ផ្សារភ្ជាប់កម្មវិធីបំណិនជីវិតមូលដ្ឋានទៅនឹងតម្រូវការសហគមន៍ ➢បង្កើត និងរក្សាស្នាដៃសិស្ស ដើម្បីជំរុញឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍ឱ្យចូលរួមគាំទ្រ ➢បង្កើតមូលនិធិសមធម៌អប់រំ តាមរយៈភាពជាដៃគូរវាង វិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជន ➢ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ជាប្រព័ន្ធដល់សិស្ស គ្រូ មាតាបិតា និងសាលារៀន
ពិន្ទុសរុប ..../២០	
៩.ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	➢ប្រកាន់ខ្ជាប់មនសិការវិជ្ជាជីវៈ ➢ពង្រឹងសាមគ្គីភាព និងការទទួលខុសត្រូវ ➢គោរពវិន័យការងារ ➢មានសីលធម៌រស់នៅល្អ ➢មានគុណធម៌ និងយុត្តិធម៌
ពិន្ទុសរុប ..../២៥	

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

១០.លទ្ធផលគ្រប់គ្រង	➢គ្រូយល់ដឹងកម្មវិធីសិក្សាតាមកម្រិតថ្នាក់ ➢គ្រូមានសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេសបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាបានត្រឹមត្រូវ ➢អត្រាសិស្សបោះបង់ការសិក្សាទាបជាង ឬស្មើថ្នាក់ជាតិ ➢បរិស្ថានសិក្សាកុមារមេត្រី ➢អត្រាសិស្សឡើងថ្នាក់ស្មើ ឬ ខ្ពស់ជាងថ្នាក់ជាតិ ➢សិស្សមានសមត្ថភាពសមនឹងកម្រិតថ្នាក់ ➢ការផ្គត់ផ្គង់ និងថែរក្សាសៀវភៅសិក្សាគោល
ពិន្ទុសរុប ..../៣០	

ជំពូកទី៥
គ្រូបង្រៀនល្អ

«ការធ្វើទំនើបកម្មគ្រូបង្រៀន គឺជាការទទួលស្គាល់នៃតួនាទីរបស់គ្រូ ជាអ្នកដឹកនាំក្នុងថ្នាក់រៀន ដែលត្រូវគាំទ្រដោយនាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាធនធាន ដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (Gunter, 2005, p. 17)»។

១. តួនាទីគ្រូបង្រៀនក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់អប់រំ

គ្រូបង្រៀនដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ក្នុងវិស័យអប់រំ។ ក្នុងន័យនេះ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំផ្ដោតជាសំខាន់លើការបង្កើតចំណេះដឹង បំណិន និងសមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀន (Marshall, 2014)។ ការទទួលស្គាល់តួនាទី «គ្រូបង្រៀនជាអ្នកដឹកនាំនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់» ទាមទារឱ្យយើងត្រូវពិនិត្យឡើងវិញ នូវការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូបង្រៀន ដែលជានិយោជិត និងរដ្ឋដែលជានិយោជក (Ozga, 1995; Smyth, 2001)។

គ្រូបង្រៀន គឺជាអ្នកអនុវត្តកំណែទម្រង់នៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងជា «អ្នកដឹកនាំក្នុងថ្នាក់រៀន»។ ការបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀនកំណត់ដោយកត្តាសំខាន់ៗ ដែលជាបរិបទ ជាជាងវិធីសាស្ត្រគរុកោសល្យ៖ «គេសង្កេតឃើញថា និន្នាការក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់បណ្ដាលមកពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់គ្រូ ដែលកាន់តែដុនដាបទៅ ដោយសារតែសាលារៀនទាមទារឱ្យគ្រូអនុវត្តនូវនីតិវិធីបច្ចេកទេសជាច្រើន ហើយគ្រូគ្មានឱកាសកែលម្អវិជ្ជាជីវៈ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

បង្រៀន»។ ក្នុងន័យនេះ ដោយសារតែគ្រូ គឺជា «ភ្នាក់ងារនៃការផ្លាស់ប្ដូរ» គេអាចអនុវត្តកំណែទម្រង់បានយ៉ាងរលូន ប្រសិនបើកំណែទម្រង់នេះលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន (Gunter, 2005)។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្នុងបរិបទនៃទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធរវាងសាលារៀន និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច គ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាតួអង្គយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការលើកកម្ពស់ភាពប្រណាំងប្រជែងប្រទេសលើឆាកអន្តរជាតិ (Tonna and Mifsud, 2019)។ ដូច្នេះ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំត្រូវផ្ដោតជាសំខាន់លើការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ដូច្នេះហើយទើបចលនាកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំក្នុងពិភពលោកផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើ៖ (១) ការបង្កើនស្តង់ដារអប់រំ (២) ការកាត់បន្ថយចំនួនមេរៀនក្នុងកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានស៊ីជម្រៅ និង (៣) ការបង្កើនការទទួលខុសត្រូវរបស់តួអង្គសំខាន់ៗ (Sahlberg, 2007)។

ទិសដៅនៃកំណែទម្រង់ទាំងនេះទាមទារឱ្យគេត្រូវពិនិត្យឡើងវិញនូវកម្មវិធី និងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូបង្រៀន។ ការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុង «កំណែទម្រង់សាលារៀន» ដើម្បីធានាជោគជ័យនៅក្នុងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ជាពិសេសអ្នករៀបចំគោលនយោបាយត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការទទួលយក និងការអនុវត្តដោយគ្រូបង្រៀននូវកំណែទម្រង់នៅក្នុងថ្នាក់រៀន (Tonna and Mifsud, 2019)។ ក្នុងន័យនេះ គ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជា«ភ្នាក់ងារស្ថាប័ន» (Bridwell-Michell, 2015) ដោយសារតែមានតែការកែលម្អការរៀន និងការបង្រៀនប៉ុណ្ណោះទើបគេអាចអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំប្រកបដោយជោគជ័យបាន (Paine and Zeichner, 2012) និងដែលនាំមកនូវការផ្លាស់ប្ដូរការបង្រៀន និងការអនុវត្តនៅក្នុងថ្នាក់រៀន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ឧត្តមានុភាពនេះអាចក្លាយជាធាតុចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយអប់រំ និងកម្មវិធីសិក្សានៅថ្នាក់ជាតិបាន។

ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនដើរតួនាទីយ៉ាង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

សំខាន់ នៅក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ (Cucchiara et al., 2015)។ ក៏ប៉ុន្តែថ្វីត្បិតតែរដ្ឋចំណាយថវិកាយ៉ាងច្រើនក្នុងការផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូបង្រៀនក្នុងការធ្វើវិក្រឹតការ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្តក៏ដោយ តម្រូវការក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា និងរបៀបរបបយ៉ាងតឹងរ៉ឹងក្នុងការធ្វើអធិការកិច្ច និងការត្រួតពិនិត្យមិនបានជួយគ្រូ ក្នុងការកែលម្អការបង្រៀនឡើយ។ ដូច្នេះមានតែការពង្រឹងការបំពេញ «តួនាទីរបស់គ្រូជាភ្នាក់ងារ» (Teacher agency) ទើបអាចបង្កើតលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងថ្នាក់រៀនបាន។ ទស្សនាទាន «គ្រូជាភ្នាក់ងារ» នេះគឺជាទស្សនាទានថ្មីក្នុងវិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ ដែលមានន័យថាជា៖ «សមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការបំពេញការងារដោយមានគោលដៅ និងដោយស្វាបនា ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន និងចូលរួមចំណែកក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់សហការីខ្លួន» (Calvert, 2016)។ ដើម្បីអាចឱ្យគ្រូបំពេញការងារជាភ្នាក់ងារបាន គេទាមទារនូវកត្តាផ្ទៃក្នុងដូចជាការលើកទឹកចិត្តគ្រូ ឱ្យរៀនសូត្របន្ថែម គេត្រូវកែលម្អលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងសាលា ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់ការរៀនសូត្រ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាបន្ត៖ (១) ការបង្កើតយន្តការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន (២) ការផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងនៅក្នុងថ្នាក់រៀន (៣) ការបង្កើតបណ្តាញសហគមន៍វិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក និង (៤) ការការលើកកម្ពស់ភាពដឹកនាំរបស់គ្រូបង្រៀន។

ម្យ៉ាងវិញទៀត កត្តាសំខាន់ៗដែលលើកទឹកចិត្តឱ្យគ្រូបន្តរៀនសូត្របន្ថែម ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀនមានដូចតទៅ ៖

(១) ត្រូវធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគ្រូ និងនាយកសាលា ៖ មុននឹងធ្វើការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ និងការរៀននិងបង្រៀន ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើផែនការ ការវិភាគទិន្នន័យ ការរៀបចំការអនុវត្ត និងវាយតម្លៃ។ គោលនយោបាយនឹងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ប្រសិនបើគ្រូដែលជាអ្នកអនុវត្តបានចូលរួម ក្នុងការរៀបចំ

គោលនយោបាយនោះ។ ក៏ប៉ុន្តែ មានគ្រូមួយចំនួនក៏មិនចង់ចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយដែរ។ ក្នុងន័យនេះ នៅពេលអនុវត្តនឹងមានការប្រឈមមុខរវាងវប្បធម៌ពីរ គឺ៖ រវាងអ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងអ្នកអនុវត្ត។ ក្នុងន័យនេះ គេត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងការអនុវត្ត ជាពិសេសផលប៉ះពាល់នៃការផ្លាស់ប្តូរទៅលើគ្រូបង្រៀន ដើម្បីកាត់បន្ថយទំនាស់នេះ។

(២) ដាក់ឱ្យអនុវត្តសាកល្បងសកម្មភាពកំណែទម្រង់កម្រិតសាលារៀន ៖ ជាពិសេសវិធីសាស្ត្របង្រៀន មុននឹងដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិ និងបញ្ចូលក្នុងកម្មវិធីអប់រំគ្រូ (PRESET) និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ត (CPD) ដោយពិភាក្សាពីបរិបទ និងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តជាមួយនឹងគ្រូបង្រៀន ជាពិសេសត្រូវធានាថា គ្រូត្រូវមានបំណងច្បាស់លាស់ ក្នុងការកែលម្អការបង្រៀន និងក្នុងការចាប់យកឱកាសរៀនសូត្រ។ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តសាកល្បងនេះនឹងត្រូវយកទៅពិភាក្សា និងវាយតម្លៃ ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ មុននឹងដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅកម្រិតជាតិ។

(៣) ពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ ៖ ជាពិសេសរៀបចំកាលវិភាគបង្រៀន ដើម្បីទុកពេលឱ្យគ្រូមានពេលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការពិភាក្សាជាមួយគ្នាយ៉ាងទៀងទាត់ នូវវិធានការចាំបាច់ដើម្បីកែលម្អការរៀន និងការបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀន។ ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ ដើម្បីអាចឱ្យគ្រូបង្រៀនអនុវត្តគោលនយោបាយនេះជាមួយសិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនបាន។ ក្នុងន័យនេះ គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាត្រូវតែយកគោលនយោបាយនេះ មករៀបចំឡើងវិញសម្រាប់ខ្លួនគេ ដើម្បីធ្វើជាម្ចាស់ និងធ្វើជាអ្នកចូលរួមដោយផ្ទាល់។ កំណែទម្រង់អាចទទួលជោគជ័យបាន ទាល់តែដាក់ចេញនូវសកម្មភាពកំណែទម្រង់ជាក់ស្តែងកម្រិតសាលារៀន ហើយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនោះនៅក្នុងសាលារៀន និងនៅក្នុងថ្នាក់រៀន។

(៤) អនុវត្តកំណែទម្រង់នៅតាមសាលាគរុកោសល្យ ៖ កំណែទម្រង់កែលម្អគុណភាពអប់រំ ជាពិសេសកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនត្រូវតែបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំគ្រូនៅសាលាគរុកោសល្យតែម្តង ដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យគរុ-និស្សិតពិភាក្សា ទទួលយក ឬទិតៀនទិតៀនកែលម្អសកម្មភាពកំណែទម្រង់នេះ និងត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់ការអនុវត្តនៅពេលដែលពួកគេចេញទៅបង្រៀន។ ក្នុងន័យនេះ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវលើកទឹកចិត្ត ឱ្យមានការពិភាក្សាករណីផ្សេងៗ (Case studies) ពាក់ព័ន្ធនឹងកំណែទម្រង់ និងរៀបចំថ្នាក់និទស្សន៍ ដើម្បីបង្ហាញពីការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ជាពិសេសវិធីសាស្ត្របង្រៀនផ្សេងៗ និងរៀបចំជាកញ្ចប់ធនធានឯកសារសម្រាប់គរុនិស្សិតយកទៅអនុវត្តជាក់ស្តែង។

(៥) ផ្តល់ជម្រើសដល់គ្រូក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ៖ ជាពិសេសក្នុងការជ្រើសរើសគ្រឹះស្ថានសិក្សា និងមុខជំនាញដែលត្រូវធ្វើវិក្រឹតការ ដោយផ្តល់នូវកម្មវិធីទន់ភ្លន់ សមស្របទៅនឹងកម្រិតសមត្ថភាពជាក់ស្តែងរបស់គ្រូបង្រៀនជាពិសេសកម្មវិធីដែលមានគោលដៅដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៅតាមសាលារៀន និងនៅតាមថ្នាក់រៀន។

(៦) ផ្តល់ឱកាសនិងគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀន ៖ ដើម្បីចូលរួមក្នុងការកំណត់បញ្ហាប្រឈមពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តសកម្មភាពកំណែទម្រង់ ជាពិសេសការរៀន និងការបង្រៀន។ ការគាំទ្រនេះមានរូបភាព ជាម៉ោងពេលសម្រាប់សិក្សា និងពិភាក្សា ជាសម្ភារឧបទេស ជាការចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា ជាការលើកទឹកចិត្តខាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងខាងផ្នែកមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ និងការទទួលស្គាល់ស្នាដៃ បទពិសោធ និងសញ្ញាបត្រដែលបានរៀនចប់។

(៧) ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់ការអនុវត្ត ៖ ការអនុវត្តកំណែទម្រង់អប់រំ ជាពិសេសកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនទាមទារនូវការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅតាមសាលាគរុកោសល្យ តាមរយៈការរៀបចំថ្នាក់

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh youtube.com/moeyscambodia

និទស្សន៍ និងការរៀបចំនូវវគ្គវិក្រឹតការសម្រាប់គ្រូដែលកំពុងបង្រៀនតាមសាលារៀន។ កម្មវិធីសិក្សាថ្មីដែលផ្តោតលើ «គោលវិធីសិស្ស-មជ្ឈមណ្ឌល» (Learner-centered approaches) ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃ «កម្មវិធីសិក្សាតាមបែបបញ្ញត្តិ (Concept-based curriculum)» និងដោយប្រើប្រាស់ «វិធីសាស្ត្ររៀនតាមបែបរិះរក (Inquiry-based learning-IBL)» មានគោលដៅពង្រឹងបំណិនត្រិះរិះពិចារណា ដោះស្រាយបញ្ហា សន្ទនា ការធ្វើការងារជាក្រុម និងពង្រឹងការគិតរបស់សិស្ស (Hardman, 2012) ដែលជាវិធីសាស្ត្រដែលមានឧត្តមភាពបើប្រៀបធៀបជាមួយវិធីសាស្ត្រប្រពៃណី ដូចជាការសូត្របឋកថា ការទន្ទេញចាំមាត់ និងការរំលឹកមេរៀនជាដើម។ ក្នុងន័យនេះ ប្រសិនបើគ្មានការបើកវគ្គវិក្រឹតការទេ នោះការផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការអនុវត្តគរុកោសល្យថ្មី ដែលជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សាថ្មីតាមបែបបញ្ញត្តិ ប្រាកដជានឹងមិនទទួលបានជោគជ័យឡើយ។

ការសិក្សាបានបង្ហាញ ពីទំនាក់ទំនងរវាងរបៀបរៀនរបស់សិស្ស និងចំណេះដឹងរបស់សិស្ស ៖

(១) ការរៀនតាមបែបស្តាប់គ្រូសូត្រមេរៀន (lecture) សិស្សចេះបាន៥ភាគរយ

(២) ការអានសៀវភៅ (reading) សិស្សទទួលបាន ១០ ភាគរយ

(៣) ការមើលវីដេអូ (audiovisual) សិស្សទទួលបាន ២០ ភាគរយ

(៤) ការធ្វើការពិសោធ (demonstration) សិស្សទទួលបាន ៣០ ភាគរយ

(៥) ការពិភាក្សា (discussion) សិស្សទទួលបាន ៥០ ភាគរយ

(៦) ការអនុវត្ត (practice doing) សិស្សទទួលបាន ៧៥ ភាគរយ

(៧) ការបង្រៀនអ្នកផ្សេង (teach others) សិស្សទទួលបាន ៩០ ភាគរយ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

(៨) ការពិនិត្យឡើងវិញនូវកម្មវិធីអប់រំគ្រូនៅសាលាគរុកោសល្យ ៖ ការអនុវត្តកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សាទាមទារការពិនិត្យឡើងវិញនូវកម្មវិធីអប់រំគ្រូ នៅតាមសាលាគរុកោសល្យ ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិ ដែលដើរតួនាទីជាកម្លាំងចលករ ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសនៅតាមសាលាគរុកោសល្យ និងគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនទូទាំងប្រទេសតែម្តង។ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវធានាថា កម្មវិធីសិក្សាថ្មីត្រូវផ្តោតលើការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ និងការកែលម្អនូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

«កំណែទម្រង់នឹងជួបការប្រឈមខ្លាំង ប្រសិនបើកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សាធ្វើឱ្យគ្រូស្ថិតនៅក្រៅ «តំបន់ងាយស្រួល» (Comfort zone) របស់ខ្លួន» (Tonna and Mifsud, 2019)។ ក្នុងន័យនេះ បញ្ហាដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ គឺការជឿជាក់ និងអាកប្បកិរិយាផ្ទាល់របស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការបង្រៀន (Carpenter et al., 1998)។ ចំណេះដឹងជាក់ស្តែង គឺជាកត្តាកំណត់អាកប្បកិរិយារបស់គ្រូបង្រៀន ហើយការយល់ដឹងរបស់គ្រូពីតួនាទីរបស់ខ្លួនឯង និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅតាមសាលារៀនមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់ការបង្រៀនសិស្ស (Barrett et al., 2012)។ គ្រូបង្រៀនឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយកំណែទម្រង់ ទៅតាមផលប៉ះពាល់នៃគោលនយោបាយនេះទៅលើគ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ។

កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំភាគច្រើនមានការពាក់ព័ន្ធខ្លាំងជាមួយនឹងគ្រូបង្រៀន ៖ ដូច្នេះត្រូវដឹងថា តើគ្រូទទួលយកកំណែទម្រង់នេះយ៉ាងដូចម្តេច? តើគ្រូចាត់ទុកវិធានការកំណែទម្រង់អ្វីខ្លះថាសំខាន់សម្រាប់ពួកគាត់? (Sheras and Bradshaw, 2016)។ ការទទួលយកកំណែទម្រង់នេះអាស្រ័យទៅលើកត្តាផ្សេងៗដូចជា ៖ តើអាជីពជាគ្រូនឹងប្រែប្រួលយ៉ាងដូចម្តេចទៅថ្ងៃអនាគត? ការយល់ឃើញរបស់គ្រូពីសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ទស្សនអវិជ្ជមានរបស់គ្រូពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ និងអារម្មណ៍ពីភាពមិនច្បាស់លាស់ និងភាពមិនប្រាកដប្រជានៃកំណែទម្រង់ (Stankovic, 2009)។ នៅក្នុង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីសកម្មភាពរបស់គ្រូ និងជា«ភ្នាក់ងារ» ក្នុងកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា គេអាចប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រ «អន្តរសកម្ម» (Blumer, 1969) ពោលគឺ គ្រូបង្រៀនទទួលយកកំណែទម្រង់អ្វីមួយ ដោយសារតែបច្ច័យ ឬអត្ថន័យនៃកំណែទម្រង់នេះមកលើស្ថានភាពរបស់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ ហើយដែលបណ្ដាលមកពី «អន្តរសកម្ម»សង្គម ជាមួយបុគ្គលិកអប់រំឯទៀត។ ដូច្នេះ គ្រូបង្រៀនមិនអាចទទួលយកនូវលក្ខខណ្ឌពីខាងក្រៅ ដោយមិនគិតគូរពីស្ថានភាពផ្ទាល់ខ្លួនឡើយ។ ប្រការនេះមានន័យថា គេមិនអាចបង្ខំឱ្យគ្រូទទួលយកនូវកំណែទម្រង់ពីក្រៅដោយមិនគិតពីស្ថានភាពផ្ទាល់ខ្លួនឡើយ (Tonna and Mifsud, 2019)។

ការពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន គឺជាលទ្ធផលនៃកត្តារួមគ្នា ដែលបណ្ដាល មកពីបទពិសោធ ការរំពឹងទុក និងការទាមទារនៃវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ ម៉្យាងវិញទៀត ប្រតិកម្មរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើកំណែទម្រង់អាចមានកម្រិតខុសគ្នាពីសាលារៀនមួយ ទៅសាលារៀនមួយទៀត និងពីថ្នាក់រៀនមួយ ទៅថ្នាក់រៀនមួយទៀត (Tonna and Mifsud, 2019)។

២. លក្ខណសម្បត្តិនៃគ្រូល្អ និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ឆ្នាំ២០១៦

នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុមតិស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ ក៏ប៉ុន្តែ ការកំណត់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនត្រូវផ្អែកលើកត្តាបច្ចេកវិទ្យា សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា គ្រូត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិដូចខាងក្រោម ៖

គ្រូល្អ (Quality teacher) គឺជាគ្រូដែលយកចិត្តទុកដាក់ (Caring teacher)។ ការរៀន និងការបង្រៀន គឺជាដំណើរការអន្តរសកម្មរវាងគ្រូ និងសិស្ស ដែលកើតឡើងនៅក្នុងបរិបទសាលារៀនមានគុណភាព និងបរិស្ថានសង្គមគ្រួសារអំណោយផល ហើយនាំឱ្យសម្រេចបានលទ្ធផលការ

សិក្សា ជាពលរដ្ឋដែលមានគុណភាព (Quality citizen)។ ប្រការនេះទាមទារឱ្យមានសិស្ស និងគ្រូដែលមានគុណភាព។ គ្រូមានគុណភាព (Quality teacher) ត្រូវមានគុណសម្បត្តិ ៨ យ៉ាងគឺ Siribanpitak (2009) ៖ (១) គ្រូត្រូវមានប្រាជ្ញា (២) គ្រូត្រូវចេះទស្សនវិជ្ជានៃការអប់រំ (៣) គ្រូត្រូវចេះចិត្តគរុកោសល្យ (ទាំងចិត្តវិទ្យា និងគរុកោសល្យក្នុងការបង្រៀន) (៤) គ្រូត្រូវចេះវិធីសាស្ត្របង្រៀន (ត្រូវមានល្បិច និងស្នៀតក្នុងការបង្រៀន) (៥) គ្រូជាអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (Effective class manager) (៦) គ្រូត្រូវចេះធ្វើវង្វាយតម្លៃសិស្ស ៖ ទាំងវង្វាយតម្លៃសរុប (Summative assessment) ទាំងវង្វាយតម្លៃសិក្សាជួយដល់សិស្ស (Formative assessment) ដើម្បីជួយដល់ការ។

តាមទស្សនៈរបស់ Larsson (1977) និង Talbert and McLaughlin (1994) គ្រូដែលមានវិជ្ជាជីវៈត្រូវមានគុណសម្បត្តិដូចតទៅ ៖

ទីមួយ-វប្បធម៌បច្ចេកទេស ៖ ដែលជាមូលដ្ឋានចំណេះដឹងជំនាញ (Technical culture: a specialized knowledge base)។

ទីពីរ-សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈក្នុងការផ្តល់សេវា ៖ ការប្តេជ្ញាចិត្តដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់អតិថិជន (Service ethic: commitment to meeting client needs)។

ទីបី-ការប្តេជ្ញាចិត្តវិជ្ជាជីវៈ ៖ មានអត្តសញ្ញាណសមូហភាពខ្ពស់ (Professional commitment: strong collective identity)។

ទីបួន-ស្វ័យភាពវិជ្ជាជីវៈ ៖ បំពេញការងារជាក្រុម តែជៀសវាងការត្រួតពិនិត្យហួសហេតុលើការបំពេញការងារ និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ (Professional autonomy: collegial as against bureaucratic control over practice and professional standards)។

តាមទស្សនៈរបស់សាស្ត្រាចារ្យ Siribanpitak (2009) គ្រូមានស្វ័យភាព ឬសិទ្ធិក្នុងការបំពេញការងារដោយមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការបំពេញ

វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ ក្នុងអតីតកាល ការងារគ្រូបង្រៀនមានលក្ខណៈពាក់កណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ (Semi-professional, Etzioni, 1969) ដោយសារតែការងារនេះមានលក្ខណៈបួនយ៉ាង គឺ ៖ គ្មានស្វ័យភាព (Autonomy) ក្នុងការកំណត់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ តែមានស្វ័យភាពក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ នៅក្នុងបន្ទប់រៀន (Judgement in classroom decision-making)។

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនមានលក្ខណៈពីរយ៉ាង គឺ (Hoyle, 1980) ៖

ទីមួយ-ការងាររបស់គ្រូបង្រៀន គឺជាវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ (Restricted professsionnality) ដែលមានលក្ខណៈ ៧ យ៉ាង គឺ៖

1.1 វិចារណញ្ញាណ (Intuitive)

1.2 ការផ្តោតលើថ្នាក់រៀន

1.3 ការផ្តោតលើបទពិសោធជាក់ស្តែង ជាជាងទ្រឹស្តី

1.4 ភាពច្នៃប្រឌិត និងមានបំណិនគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូធាប់ប៉ះពាល់ដល់ការអភិវឌ្ឍនៃសិស្សម្នាក់

1.5 មិនចំណុះឱ្យទ្រឹស្តី (Uncumberred with theory)

1.6 មិនអាចប្រៀបធៀបការងារជាមួយគ្រូផ្សេងទៀត

1.7 មិនត្រូវចាត់ទុកសកម្មភាពគ្រូក្នុងថ្នាក់រៀនក្នុងបរិបទទូលំទូលាយ ហើយត្រូវផ្តល់តម្លៃដល់ស្វ័យភាពរបស់គ្រូក្នុងថ្នាក់រៀន។

ទីពីរ- វិជ្ជាជីវៈដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយ (Extended professsionality) ដែលមានលក្ខណៈ ៨ យ៉ាង គឺ៖

2.1-គ្រូផ្សារភ្ជាប់ការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀនជាមួយនឹងបរិបទអប់រំទូលំទូលាយ

2.2-ប្រៀបធៀបការងាររបស់គ្រូម្នាក់ជាមួយការងាររបស់គ្រូម្នាក់ទៀត

2.3 វាយតម្លៃលទ្ធផលការងាររបស់គ្រូជាប្រព័ន្ធ និងសហការជាមួយ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

គ្រូផ្សេងទៀត

2.4 ចង់ចេះចង់ដឹងទ្រឹស្តីនិងការវិវត្តថ្មីៗក្នុងវិស័យវិទ្យាសាស្រ្តអប់រំ

2.5 អានសៀវភៅ និងទស្សនាវដ្តីស្តីពីការអប់រំ

2.6 ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ

2.7 យកចិត្តទុកដាក់លើការអភិវឌ្ឍបន្តវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន តាមរយៈវគ្គវិក្រឹតការ

2.8 ចាត់ទុកការបង្រៀនជាសកម្មភាពប្រកបដោយវិចារណញាណ ដែលនាំមកនូវការកែលម្អ តាមរយៈសកម្មភាពស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍ និងការសិក្សាទូលំទូលាយ។

«ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន» ឆ្នាំ២០១៦ មានគោលដៅពង្រឹងគុណភាពគ្រូបង្រៀន និងកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ការកសាងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនមានបំណងពង្រឹងការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាទៅតាមស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅ។ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈ គឺជាឧបករណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់បំផុត និងជាខ្នាតគំរូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងសម្រាប់ធ្វើផែនការកសាងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន។

ស្តង់ដារគ្រូបង្រៀនចែកចេញជាបួនសមាសភាគគឺ ៖ (១) ចំណេះវិជ្ជាជីវៈ (២) ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ (៣) ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និង (៤) សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ។

២.១ ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ

គ្រូបង្រៀនត្រូវមានចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈសម្បូរបែប។ គ្រូត្រូវមាន ៖

ចំណេះដឹងពីសិស្ស ៖ (១.១) ស្គាល់សិស្ស (តម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិសិក្សានិងឥរិយាបថ សិក្សារបស់សិស្ស) (១.២) ដឹងច្បាស់ពីប្រភេទគ្រួសារនិងកត្តាផ្សេងៗ(ឧ.យេនឌ័រសាវតារសង្គម សេដ្ឋកិច្ចពិការ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ភាព និងក្រុមជនជាតិដើមភាគតិច...) ដែលមានឥទ្ធិពល ដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស និងដឹងពីរបៀបដោះស្រាយកត្តាទាំងនោះ។

ការស្គាល់សិស្សនិងការអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញារបស់សិស្ស

អ្នកឯកទេសខាងផ្នែកអប់រំ លោក Jean Piaget បានបង្កើតទ្រឹស្តី «ការអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញាសិក្សា» (cognitive development) នេះឡើងដោយបញ្ជាក់ថា ៖ «ការគិតរបស់មនុស្សប្រែប្រួលបន្តិចម្តងៗពីកំណើត ដល់ការវ័យចាស់ទុំ (maturation) ដោយសារមនុស្សចង់យល់ដឹងពីពិភពជុំវិញ»។ លោក Piaget ចាត់ទុកថា «មានកត្តា ៤ យ៉ាងដែលមានអន្តរសកម្ម និងមានឥទ្ធិពលលើការផ្លាស់ប្តូរនៃការគិតរបស់មនុស្ស (Piaget, 1970) ៖

(១) ***ការចាស់ទុំខាងជីវសាស្ត្រ*** ៖ ការប្រែប្រួលនេះគឺជាដំណើរការធម្មជាតិដែលមិនស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលនៃគ្រូ និងមាតាបិតាឡើយ ហើយមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងក្លាទៅលើការអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញា ប្រសិនបើកុមារទទួលបានអាហារូបត្ថម្ភគ្រប់គ្រាន់ និងមានការថែទាំបានត្រឹមត្រូវ។

(២) ***សកម្មភាព*** ៖ បន្ទាប់ពីពង្គកាយមានការធំធាត់ កុមារមានលទ្ធភាពកាន់តែច្រើនក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយបរិស្ថាន និងរៀនសូត្រពីបរិស្ថានជុំវិញ។ នៅពេលដែលក្មេងចេះសម្របសម្រួលដំណើររបស់ខ្លួនបានល្អ គេអាចរកឃើញគោលការណ៍ដែលគេអាចធ្វើពិសោធដោយខ្លួនឯង។ កុមារស្វែងយល់ពីបរិស្ថាន ធ្វើតេស្ត សង្កេត និងទទួលព័ត៌មានដែលជួយគេឱ្យផ្លាស់ប្តូរដំណើរការគិត និងសតិបញ្ញា។

(៣) ***បទពិសោធសង្គម*** ៖ នៅពេលដែលក្មេងកាន់តែធំ គេកាន់តែអាចធ្វើអន្តរសកម្មជាមួយនឹងមនុស្សជុំវិញខ្លួន។ តាមមតិរបស់លោក Piaget ការអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញាទទួលឥទ្ធិពលពី «ការផ្ទេរព័ត៌មានសង្គម» (social transmission) ឬការរៀនពីអ្នកផ្សេង។ ប្រសិនបើយើងមិនបានរៀនពីអ្នកផ្សេង ឬ«ការផ្ទេរព័ត៌មានសង្គម» នោះគេត្រូវបង្កើតឡើងវិញនូវចំណេះដឹងទាំងអស់

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ដែលមាននៅក្នុងវប្បធម៌ និងអារ្យធម៌មនុស្ស។ កុមារអាចរៀនពី «ការផ្ទេរព័ត៌មានសង្គម» ទៅតាមដំណាក់កាលនៃការអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញា។ និង

(៤) **តុល្យភាព** ៖ ការចាស់ទុំខាងជីវសាស្ត្រ សកម្មភាព និងបទពិសោធសង្គម ដំណើរការជាមួយគ្នា ប្រកបដោយតុល្យភាព និងមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើការអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញារបស់មនុស្ស។

Piaget បានចែក «ការអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញាសិក្សា» (cognitive development) ជាបួនដំណាក់កាល ៖

ដំណាក់កាលទី១-ចិត្តចលនា (Sensorimotor)៖ ពីអាយុ ០ ដល់ ២ ឆ្នាំ។ កុមាររៀនតាមរយៈរំញោច (reflexes) ញាណ និងចលនា ដែលជាសកម្មភាពចំពោះបរិស្ថាន។ កុមារចាប់ផ្តើមធ្វើតាមគេ ចងចាំព្រឹត្តិការណ៍ និងគិតតាមនិមិត្តរូប (symbolic thinking)។ កុមារយល់ថាទោះបីជាមើលមិនឃើញវត្ថុអ្វីមួយក៏ដោយ ក៏គេដឹងថាវត្ថុនោះនៅតែមានអត្ថិភាពដដែល និងចាប់ផ្តើមផ្លាស់ប្តូរពីអំពើដែលត្រិះរិះ មកសកម្មភាពដោយចេតនា។

ដំណាក់កាលទី២-មុនប្រតិបត្តិការ (Preoperational) ៖ ពីពេលកុមារចេះនិយាយ ដល់អាយុ៧ឆ្នាំ។ កុមារចាប់ផ្តើមចេះនិយាយ និងចាប់ផ្តើមប្រើនិមិត្តរូប ដើម្បីតំណាងវត្ថុ។ កុមារនៅមានការលំបាកក្នុងការគិតពីអតីតកាល និងអនាគតកាល ហើយគិតតែពីបច្ចុប្បន្នកាល។ កុមារអាចគិតពីប្រតិបត្តិការបានប្រកបដោយតក្កកម្ម តែក្នុងឯកទិស។ កុមារមានការលំបាក ក្នុងការយល់ទស្សនៈ និងគំនិតរបស់មនុស្សផ្សេងទៀត។

ដំណាក់កាលទី៣-ប្រតិបត្តិការរូបី (Concrete Operational) ៖ ពីថ្នាក់ទី១ ដល់មុនពេលពេញវ័យ គឺអាយុ១១ឆ្នាំ។ កុមារអាចគិតពីបញ្ហារូបីប្រកបដោយតក្កកម្ម។ កុមារយល់ពីការអភិរក្ស និងចេះធ្វើចំណាត់ថ្នាក់វត្ថុទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងប្រភេទ។ កុមារចេះគិតបញ្ច្រាស និងមានសកម្មភាពបញ្ច្រាស។ កុមារចេះយល់ដឹងពីអតីតកាល បច្ចុប្បន្នកាល និងអនាគតកាល។

ដំណាក់កាលទី៣-ប្រតិបត្តិការអរូបី (Formal Operational)៖ ពីការពេញវ័យ (adolescence) ដល់វ័យវិវឌ្ឍនការ (adulthood)។ មនុស្សចេះគិតតាមសម្មតិកម្ម និងចេះធ្វើអនុមានញែក។ ការគិតមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ។ ចេះដោះស្រាយចំណោទអរូបី ប្រកបដោយតក្កកម្ម។ ចេះមានទស្សនវិស័យច្រើន និងចាប់ផ្តើមមានការព្រួយបារម្ភពីបញ្ហាសង្គម មានអត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួន និងយុត្តិធម៌។

ដូចនេះ គ្រូត្រូវយល់ដឹងពីដំណាក់កាលនៃការអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញារបស់សិស្ស ដែលជាដំណាក់កាលនៃការទទួលបាននូវចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងរបស់សិស្ស ដែលអាចឱ្យសិស្សចេះគិត យល់ដឹង ចងចាំ វិនិច្ឆ័យ និងដោះស្រាយបញ្ហា។ គ្រូត្រូវចេះប្រើវិធីសាស្ត្របង្រៀន ទៅតាមដំណាក់កាលនីមួយៗនៃការអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញា។ ម៉្យាងវិញទៀត សិស្សរៀនតាមវិធីផ្សេងៗគ្នា ដែលតម្រូវឱ្យគ្រូចេះគរុកោសល្យច្បាស់ និងចេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនសម្បូណ៌បែប។ ដូចនេះ ការបង្រៀនយូរម៉ោង និងការធ្វើការងារច្រើន មិនមែនមានន័យថាបង្រៀនល្អទេ ប្រសិនបើគ្រូមិនចេះគរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនសមស្រប (Sie Siok Hui, 2019)។

ដើម្បីបង្រៀនល្អ គ្រូត្រូវចេះរៀបចំផែនការគរុកោសល្យ ដូចជាកិច្ចតែងការបង្រៀន ដោយកំណត់ឱ្យច្បាស់ពីខ្លឹមសារមេរៀន វិធីសាស្ត្របង្រៀនសម្ភារឧបទេស ការប្រើប្រាស់ការសម្តែងតួនាទី (role play) និងការរៀនដោយប្រើពិសោធ (experiential learning)។

ការស្គាល់សិស្ស (learner awareness) មានសារសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់ការជួយអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញារបស់សិស្ស។ ការស្គាល់សិស្សត្រូវចាប់-ផ្តើមពីការស្គាល់គ្រូ (teacher awareness) ដោយសារគ្រូគឺជាគន្លឹះ ក្នុងការសម្របសម្រួលដល់ដំណើរការរៀននេះ (Sie Siok Hui, 2019)។ គ្រូត្រូវចេះប្រើវិធីសាស្ត្របង្រៀនផ្សេងៗ ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលល្អ។ គ្រូត្រូវស្គាល់ពីប្រវត្តិសិស្ស ចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់សិស្ស ដើម្បីរៀបចំកិច្ចតែងការ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

បង្រៀនបានល្អ។ គ្រូត្រូវចេះវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃផ្សេងៗ ដូចជាការធ្វើតេស្តដាក់ពិន្ទុ ដើម្បីដឹងពីកម្រិតចំណេះដឹងរបស់សិស្ស និងដឹងថាសិស្សបានរៀន និងយល់ពីមេរៀននោះ។

គ្រូត្រូវចេះវិធីសាស្ត្រ ក្នុងការពន្យល់ពីបញ្ញត្តិ និងចេះបង្ហាញពីដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃបញ្ញត្តិ ទៅតាមកម្រិតយល់ដឹងពីមុនរបស់សិស្ស។ ដូចនេះ គ្រូត្រូវស្រាវជ្រាវមេរៀន និងលំហាត់ពីសៀវភៅរបស់អ្នកនិពន្ធផ្សេងៗ ដើម្បីស្វែងយល់ពីទស្សនៈ គំនិត និងគោលការណ៍របស់អ្នកនិពន្ធផ្សេងៗគ្នា។ នៅពេលដែលគ្រូបង្រៀនបញ្ញត្តិថ្មី គ្រូត្រូវចេះប្រើរូបភាពអត្ថបទពន្យល់ និងជ្រើសរើសលំហាត់សមស្រប ដើម្បីជួយសិស្សឱ្យយល់ពីបញ្ញត្តិនោះ។ គ្រូត្រូវចេះរៀបចំការពន្យល់បញ្ញត្តិតាមដំណាក់កាលដោយប្រើវិធីសាស្ត្រអនុមានរួម និងអនុមានញែក និងប្រើប្រាស់បញ្ញត្តិនិងទ្រឹស្តីបទ ដែលទាក់ទងគ្នា ដើម្បីជួយសិស្សរៀនឱ្យចេះ ក្នុងការរៀនបញ្ញត្តិថ្មី (Sie Siok Hui, 2019)។ គ្រូមិនត្រូវប្រើប្រាស់លំហាត់លំបាកៗពេកនៅពេលដំបូង ដែលធ្វើឱ្យសិស្សដោះស្រាយមិនចេញ ហើយបាក់ទឹកចិត្តទៅវិញ។ ដូចនេះ គ្រូត្រូវចេះជ្រើសរើសលំហាត់ដែលមានលក្ខណៈសាមញ្ញៗពេលដំបូង ដើម្បីជួយសិស្សឱ្យយល់ និងចងចាំ ហើយបង្កើនការលំបាកនេះបន្តិចម្តងៗ។

ការបង្រៀនល្អត្រូវគិតគូរពីកម្រិតសតិបញ្ញារបស់សិស្ស ដែលត្រូវមានលក្ខណៈត្រៀមរួចស្រេច ក្នុងការទទួលយកនូវមេរៀនដែលពិបាក។ ក្នុងន័យនេះ គ្រូត្រូវពិចារណាឱ្យបានច្បាស់ពីកម្រិតនៃ «ការត្រៀមសតិបញ្ញាសិក្សា» របស់សិស្ស (cognitive readiness) មុននឹងបង្រៀនសិស្សដែលនៅក្មេង នូវមេរៀនពិបាក។ ក្នុងការបង្រៀនគណិតវិទ្យា គ្រូត្រូវពង្រឹងមូលដ្ឋានគ្រឹះរបស់សិស្សឱ្យបានមាំសិន មុននឹងបង្រៀនមេរៀនថ្មីទៀត។ ប្រសិនបើគ្រូកំណត់ស្តង់ដារខ្ពស់ជាសមត្ថភាពសិស្សខ្លាំងពេក នោះសិស្សនឹងបាក់ទឹកចិត្ត ហើយបាត់បង់ការទុកចិត្តលើខ្លួនឯងជាក់ជាមិនខាន។

នៅក្នុងការសិក្សា ការហ្វឹកហាត់ចងចាំមានសារសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដើម្បីជាជំនួយដល់ការគិតរបស់សិស្ស។ គ្រូត្រូវរក្សានូវតុល្យភាពរវាងការទាមទារសិស្សឱ្យចងចាំ និងការរៀនតាមវិធីសាស្ត្រពិសោធ (experien tial learning)។ វង្វាយតម្លៃជួយដល់គ្រូក្នុងការបង្រៀន តាមរយៈការសង្កេតពីការចង់ចេះចង់ដឹង ការរិះរក និងការចូលរួមរបស់សិស្ស។ សរុបមក ការបង្រៀនងាយស្រួលទេ។ តែអ្វីដែលពិបាក គឺធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសិស្សរៀនចេះ។ ដើម្បីឱ្យសិស្សរៀនចេះ គ្រូត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសិស្សយល់ពីបញ្ញត្តិ ហើយគ្រូត្រូវដឹងពី «ការចូលរួមសតិបញ្ញាសិក្សា» (cognitive engagement) និងយល់ដឹងពីសិស្សឱ្យបានត្រឹមត្រូវ (Sie Siok Hui, 2019)។

ចំណេះដឹងអំពីខ្លឹមសារមេរៀន ៖ (១.៣) យល់ដឹងពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិគោលដៅអប់រំជាតិ និងគោលបំណងអប់រំចំណេះទូទៅ (១.៤) យល់ដឹងពីទ្រឹស្តីនៃការសរសេរកិច្ចតែងការបង្រៀន គោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល យុទ្ធវិធីវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សបានសមស្រប សម្ភារបង្រៀន និងរៀនសម្រាប់ប្រើប្រាស់ ក្នុងការបង្រៀនមេរៀន។

ចំណេះដឹងអំពីរបៀបរៀនរបស់សិស្ស៖ (១.៥) យល់ដឹងពីខ្លឹមសារកម្មវិធីសិក្សាហើយមានសមត្ថភាពពន្យល់ និងបង្រៀនខ្លឹមសារមុខវិជ្ជាដែលមានក្នុងកម្មវិធីសិក្សាបានល្អ (១.៦) យល់ដឹងពីរបៀបបញ្ជ្រាបខ្លឹមសារពីមុខវិជ្ជាមួយទៅមុខវិជ្ជាផ្សេងទៀត ក្នុងន័យឱ្យសិស្សទទួលបានបំណិនជាច្រើននិងមានចិត្តកាន់តែចង់រៀន (១.៧) យល់ដឹងពីបរិស្ថានសិក្សាក្នុងថ្នាក់រៀននិងសហគមន៍ (១.៨) យល់ដឹងពីរបៀបរៀនរបស់សិស្ស និង (១.៩) យល់ដឹងពីភាពខុសគ្នានៃសម្បទាល្បឿននិងរបៀបសិក្សារបស់សិស្ស។

ជាការពិតណាស់ ចំណេះដឹងរបស់គ្រូ គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ ក្នុងការធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពនៃការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា។ Shulman (1986) ដែលជាចិត្តវិទូអប់រំដ៏ល្បីល្បាញបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃចំណេះដឹងគ្រូបង្រៀនដែលចែកជាសមាសភាគចំនួន ៣ គឺ៖

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

(១) ចំណេះដឹងមេរៀនតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗ (content knowledge) ៖ ចំណេះដឹងនៃព្រឹត្តិការណ៍ (facts) ឬបញ្ញត្តិ សមត្ថភាពពន្យល់សិស្សពីសារសំខាន់នៃមេរៀន និងទំនាក់ទំនងរវាងមេរៀនមួយទៅមេរៀនមួយទៀត និងមូលហេតុដែលសិស្សត្រូវចេះមេរៀនទាំងនោះ។

(២) ចំណេះដឹងគរុកោសល្យ (pedagogical content knowledge-PCK) ៖ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រ វិធីសាស្ត្រ និងល្បិចក្នុងការបង្រៀន ដើម្បីឱ្យសិស្សចេះ។ គ្រូត្រូវចេះវិធីផ្សេងៗក្នុងការបង្រៀនមេរៀន និងបញ្ញត្តិដល់សិស្ស ដឹងពីកន្លែងដែលសិស្សពិបាករៀន និងដឹងពីរបៀបពន្យល់សិស្សឱ្យដឹងពីគំនិតខុស និងត្រូវ។

(៣) ចំណេះដឹងកម្មវិធីសិក្សា (curriculum knowledge) ៖ គឺជាកម្មវិធីសម្រាប់បង្រៀនមេរៀន ក្នុងមុខវិជ្ជាណាមួយ តាមកម្រិតថ្នាក់ និងការយល់ដឹងពីលក្ខណៈនៃការផ្សារភ្ជាប់រវាងមេរៀននីមួយៗ។ ចំណេះដឹងកម្មវិធីសិក្សារួមបញ្ចូលផងដែរនូវសៀវភៅគោលសិក្សា សម្ភារឧបទេស និងឯកសារសម្រាប់បង្រៀនមុខវិជ្ជានីមួយៗ។

គេរាប់បញ្ចូលផងដែរនូវចំណេះដឹងនៃមុខវិជ្ជាផ្សេងទៀត ដែលសិស្សត្រូវរៀននៅតាមកម្រិតថ្នាក់ដូចគ្នានេះ ដែលគេឱ្យឈ្មោះថាជា «កម្មវិធីសិក្សាខ្សែទទឹង» (lateral curriculum) និងចំណេះដឹងពីមេរៀនដែលបង្រៀនក្នុងមុខវិជ្ជាដូចគ្នានេះនៅក្នុងថ្នាក់ទាបជាងនេះ និងនៅក្នុងថ្នាក់ខ្ពស់ជាងនេះដែលគេហៅថា «កម្មវិធីសិក្សាខ្សែបណ្ដោយ» (vertical curriculum)។

២.២ ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ

នៅក្នុងការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន គ្រូបង្រៀនត្រូវបំពេញសកម្មភាពដូចតទៅ ៖

ការធ្វើផែនការនិងការពិនិត្យតាមដានការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា ៖ (២.១) រៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀនកម្មវិធីបង្រៀន និងការវាយតម្លៃលទ្ធផល

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

សិក្សាបានត្រឹមត្រូវហើយមានប្រសិទ្ធភាព ដោយផ្អែកលើសៀវភៅសិស្ស សៀវភៅគ្រូ និង សម្ភារសិក្សាផ្សេងៗទៀត(២.២) រៀបចំសម្ភារបង្រៀន និងរៀនដើម្បីធ្វើឱ្យការសិក្សាសម្រេចបានលទ្ធផលល្អ ដើម្បីគាំទ្រដល់កិច្ចតែងការបង្រៀន (២.៣) ប្រើប្រាស់វិធីសមស្របសម្បូរបែបសម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ដែលស្របទៅតាមតម្រូវការនិងទេពកោសល្យរបស់សិស្ស ដូចជាការកសាងសំណួរតេស្ត ការជ្រើសរើសសំណួរពីសៀវភៅផ្សេងៗ និងការកំណត់លទ្ធផល ដើម្បីបង្ហាញពីប្រសិទ្ធភាពនៃការសិក្សារបស់សិស្ស (២.៤) តាមដានការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសិក្សា និងថែរក្សាកំណត់ត្រានៃភាពរីកចម្រើនរបស់សិស្ស តាមរយៈការសង្កេត និងធ្វើកំណត់ត្រា (២.៥) ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅសិស្សមាតាបិតាឬអាណាព្យាបាលសិស្សអំពីការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងបំណិន និងឥរិយាបថរបស់សិស្ស។

ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា ៖ (២.៦) ផ្តល់បរិស្ថានសិក្សាដែលមានសុវត្ថិភាពនិងធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ខិតខំរៀនអស់ពីលទ្ធភាព ដូចជាការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនមានប្រសិទ្ធភាព ការជួយសិស្សឱ្យមានអន្តរកម្មវិជ្ជមានជាមួយសិស្សដទៃទៀត និងធ្វើឱ្យសិស្សពង្រីកការសិក្សាបានច្រើន (២.៧) ជួយសិស្សឱ្យបង្កើនការទទួលខុសត្រូវចំពោះការសិក្សារបស់ខ្លួន ដូចជាការធ្វើស្វ័យសិក្សា និងការរៀបចំគម្រោងតូចៗ និងរបាយការណ៍ក្រុម។ល។ (២.៨) ចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនដើម្បីទ្រទ្រង់ការសិក្សានិងសុខុមាលភាពរបស់សិស្សព្រមទាំងសហសេវិក/មិត្តរួមអាជីព។

វិធីបង្រៀន ៖ (២.៩) ប្រើវិធីបង្រៀនផ្សេងៗដើម្បីជួយសម្រួលការសិក្សារបស់សិស្ស និងសម្រេចឱ្យបានតាមស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សារបស់ក្រសួង ដូចជាអនុមានរួម អនុមានញែក ការងារក្រុមពន្យល់បង្ហាញពីដំណោះស្រាយបញ្ហា ការប្រើវិធីបង្រៀនដែលមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះមេរៀននីមួយៗ ជាពិសេសអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលបានត្រឹមត្រូវ ស្របទៅតាមរបៀបសិក្សា និងតម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់សិស្ស ដោយបង្កឱកាសឱ្យសិស្សចូលរួម

គិតបានល្អិតល្អន់និងដោយច្នៃប្រឌិត (២.១០) ផ្តល់មធ្យោបាយឱ្យស្រប ទៅតាមរបៀបសិក្សា និងតម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់សិស្ស តាមរយៈការអនុវត្តវិធីបង្រៀនសមស្រប (ឧ.ពូកែខាងភាសា គណិត ចក្ខុ ចលនាពងកាយ តន្ត្រីទាក់ទងរវាងបុគ្គល និង បុគ្គល។ល។) (២.១១) រៀបចំ និងផ្តល់ឱ្យសិស្សនូវឱកាសសិក្សាពីដំណោះស្រាយបញ្ហា ដើម្បីចូលរួមគិតឱ្យបាន ល្អិតល្អន់និងដោយច្នៃប្រឌិត និង (២.១២) ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ និងធនធានក្នុងបណ្ណាល័យ ដើម្បីធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

២.៣ ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ

យើងបានដឹងហើយថាគ្រូបង្រៀនគឺជាអ្នកលើកទឹកចិត្ត និងជាអ្នកជានាឱ្យសិស្សទទួលបានជោគជ័យក្នុងការសិក្សា។ ដូច្នេះគ្រូត្រូវ ៖

ស្វ័យសិក្សា ៖ (៣.១) វាយតម្លៃការបង្រៀនការអភិវឌ្ឍខ្លួន និងការប្រើប្រាស់ផែនការ សម្រាប់ដឹកនាំស្វ័យសិក្សាវិជ្ជាជីវៈបានទៀងទាត់ ដោយកំណត់ពីចំណុចខ្លាំងចំណុចដែលត្រូវកែលម្អនិងតម្រូវការក្នុងមុខវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ និងការប្រើប្រាស់សៀវភៅកំណត់ត្រាប្រចាំថ្ងៃដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងការងាររបស់ខ្លួន (៣.២) អភិវឌ្ឍចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសារគមនាគមន៍ និងបំណិន សម្រាប់អនុវត្តក្នុងការបង្រៀននិងរៀន និងមានឆន្ទៈស្វ័យសិក្សាស្រាវជ្រាវបំពេញបន្ថែមទាំងចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន ទាំងបច្ចេកទេសបង្រៀនថ្មីៗតាមរយៈការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍។

ការចូលរួមកែលម្អការបង្រៀន ៖ (៣.៣) ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវបំណិនទំនាក់ទំនង ជាមួយសិស្សមាតាបិតា មិត្តរួមអាជីពនិងសហគមន៍ (៣.៤) អានអត្ថបទវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននិងស្រាវជ្រាវ ដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងន័យធ្វើឱ្យការបង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង និង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ធ្វើថ្នាក់និទស្សន៍ដើម្បីបង្ហាញបទពិសោធដែលទទួលបានពីការអាននិង ស្រាវជ្រាវឯកសារផ្សេងៗដល់មិត្តរួមអាជីពដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាព (៣.៥) ធ្វើអន្តរកម្មជាមួយគ្រូដទៃទៀតក្នុងសកម្មភាពសិក្សាវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ដូចជា ការចូលរួមសិក្ខាសាលាឬវគ្គសិក្សា ដើម្បីទទួលបទពិសោធល្អៗដល់ការ បង្រៀននិងរៀន។

២.៤ សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគឺពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀន ដែលជារួមមានការប្តេជ្ញាចិត្តបង្រៀនសិស្ស ប្រើប្រាស់មន-សិការវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតនិង មានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់តាម ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀន និងច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ។

គ្រូបង្រៀនត្រូវគោរពពេលវេលាតាមការកិច្ចមានវត្ត មានជាប្រចាំនៅ ក្នុង សាលារៀនមានការស្លៀកពាក់សមរម្យ និងមានឥរិយាបថថ្លៃថ្នូរ។ គាត់គួរតែចូលរួម ក្នុងគ្រប់សកម្មភាពទាំងក្នុង និងក្រៅម៉ោងទាំងអស់ របស់សាលារៀនឱ្យបានសមស្រប តាមករណីដែលអាចធ្វើបាន។

២.៤.១ បង្ហាញពីការយកចិត្តទុកដាក់ និងថែរក្សាសិស្សហើយជានិច្ចកាល ធ្វើការ ដើម្បីប្រយោជន៍សិស្សនិងសង្គម

ដោយទំនាក់ទំនងជាមួយសិស្ស សហការី និងអ្នកឯទៀតនៅក្នុង សហគមន៍ដោយ មានការគោរពនិងលើកទឹកចិត្ត បង្ហាញពីការគោរព សិទ្ធិកុមារនិងជៀសវាងការប្រើអំពើហិង្សា និងធ្វើការជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីប្រយោជន៍សិស្ស។

ការអភិវឌ្ឍសេចក្តីស្រឡាញ់

គ្រូត្រូវមានសេចក្តីស្រឡាញ់ចំពោះសិស្ស ដោយមិនមែនបង្រៀន

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

តែត្រឹមចំណេះវិជ្ជាប៉ុណ្ណោះទេ តែគ្រូត្រូវបង្រៀននូវតម្លៃ អភិវឌ្ឍអាកប្បកិរិយារបស់សិស្ស និងដើរតួជាគំរូល្អដល់សិស្សទៀតផង។ គ្រូប្រៀបបីដូចជាចិត្តវិទូមួយរូប ដែលផ្តល់គំនិត និងអប់សិស្សឱ្យក្លាយជាពលរដ្ឋល្អ ជួយតម្រង់ផ្លូវសិស្ស និងផ្តល់ការគាំទ្រគ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីឱ្យសិស្សក្លាយជាមនុស្សម្នាក់ពេញលេញ ទាំងវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា។ គ្រូល្អជួយសិស្សគ្រប់បែបយ៉ាង និងជាអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារបស់សិស្ស ទាំងនៅក្នុងសាលារៀន ទាំងនៅក្រៅសាលារៀន។ គ្រូអាចសង្កេតពីអាកប្បកិរិយារបស់សិស្ស ចំណេះដឹង និងលក្ខណសម្បត្តិរបស់សិស្ស ហើយអាចផ្តល់ប្រឹក្សាឱ្យសិស្សចាប់យកអាជីពប្រចាំជីវិតទៀតផង។ ការស្គាល់សិស្សមានសារសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដោយសារគ្រូធ្លាប់បានទទួលការអប់រំខាងផ្នែកចិត្តសាស្ត្រ និងគរុកោសល្យ ហើយអាចសង្កេតមើលឃើញការវិវត្តរបស់សិស្ស និងអាកប្បកិរិយារបស់សិស្ស។

ដើម្បីឱ្យសិស្សអាចរៀនហើយទទួលបាននូវលទ្ធផលសិក្សាល្អ គ្រូបង្រៀនមិនមែនត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើតែការរៀនសូត្ររបស់សិស្សប៉ុណ្ណោះទេ។ ដើម្បីឱ្យការរៀនសូត្រមានប្រសិទ្ធភាព នៅពេលដែលសិស្សមានបញ្ហាផ្សេងៗ ខាងផ្លូវចិត្ត បញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន និងបញ្ហាក្នុងគ្រួសារ គ្រូត្រូវផ្តល់ប្រឹក្សាឱ្យសិស្ស ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ហើយបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងជឿជាក់រវាងសិស្ស និងគ្រូបានថែមទៀត។ ក្នុងន័យនេះ ការអភិវឌ្ឍសតិបញ្ញារៀនសូត្រ (cognitive development) និងការអភិវឌ្ឍការស្រឡាញ់ (affective development) ដើរទៅព្រមគ្នា ជាមួយគ្នា (Sie Siok Hui, 2019)។

២.៤.២ បង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្ត និងចូលរួមចំណែកក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់

មកធ្វើការទៀងទាត់និងទាន់ពេលវេលា បង្ហាញពីអាកប្បកិរិយា

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ពាក់ទាក់និងសប្បុរសធម៌ មានគំនិតផ្តួចផ្តើមលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ មានចំណេះដឹងលើក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននិងច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ។

២.៤.៣ បង្ហាញអាកប្បកិរិយាវិជ្ជមានជាគំរូ ប្រកបដោយសីលធម៌ និងមានទំនាក់ទំនងដោយសុខដុមជាមួយសិស្សនិងសហគមន៍ ៖

គ្រូបង្រៀនប្រកាន់ចរិយាសម្បត្តិមានសុជីវធម៌និងអាកប្បកិរិយាថ្លៃថ្នូរ ស្ងៀកពាក់សមរម្យ បង្ហាញពីអារម្មណ៍វិជ្ជមានចំពោះសិស្សនិងអ្នកឯទៀត រក្សាទំនាក់ទំនងប្រកបដោយសុខដុម និងផ្តល់តម្លៃសីលធម៌ទៅមាតាបិតាសិស្សនិងអ្នកឯទៀត ផ្តល់ជាគំរូដល់សិស្សក្នុងការរស់នៅនិងរៀនសូត្របានល្អពិសេសចេះ លើកកម្ពស់ស្មារតីសិស្សឱ្យរឹងប៉ឹង និងវិជ្ជមានហើយបង្កើតស្មារតីលះបង់និងការរួមចំណែកចំពោះសហគមន៍ទាំងមូល។

២.៤.៤ ប្រើប្រាស់ភាពយុត្តិធម៌និងតម្លាភាព ក្នុងការប្រព្រឹត្តជាមួយសិស្សសហសេវិក និងសមាជិកផ្សេងៗរបស់សហគមន៍ ៖

បង្ហាញពីការស្មោះត្រង់ក្នុងមុខវិជ្ជាជីវៈដោយសម្តែងនូវសុភាវធម៌និងភាពមិនលំអៀង ផ្តល់ឱកាសដល់សិស្សគ្រប់រូបមានលទ្ធភាពទទួលបាននូវពេលវេលា និងធនធានស្មើៗគ្នាដោយមិនគិតពីភេទជនជាតិដើមភាគតិចឬអ្នកក្រីក្រ និងពិការភាព និងវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាប្រកបដោយយុត្តិធម៌។

៣. គ្រូជាអ្នកអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន

អ្នកឯកទេសខាងផ្នែកអប់រំ លោក Jean Piaget យល់ឃើញថាដើម្បីយល់ដឹងពីវត្ថុអ្វីមួយ គឺគេត្រូវកែប្រែវា ផ្លាស់ប្តូរវត្ថុនោះ និងយល់ពីដំណើរការនៃការផ្លាស់ប្តូរនេះ ក្នុងគោលដៅយល់ពីរបៀបរបបដែលគេបង្កើតវត្ថុនោះ។ តាមនិយមន័យនេះ ការរៀន គឺជាការផ្លាស់ប្តូរនូវចំណេះ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ដឹង ឬអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលដែលរៀន។ គេមានទ្រឹស្តីនៃការរៀនចំនួនបីសំខាន់ៗគឺ៖

ទីមួយ-ទ្រឹស្តីអាកប្បកិរិយា (Behavioral theories) ដែលផ្តោតលើការផ្លាស់ប្តូរនៃអាកប្បកិរិយា បំណិន និងទម្លាប់របស់អ្នករៀន។ លោក Skinner (1950) ចាត់ទុកការរៀន ជាការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា ដោយសារបទពិសោធ ដោយមិនគិតពីដំណើរការនៃការគិតរបស់ខួរក្បាលឡើយ។ ដូច្នេះ ការរៀនគឺជាការផ្លាស់ប្តូរនៃអាកប្បកិរិយាមុន និងក្រោយពេលរៀន។ ដូច្នេះហើយ គរុកោលស្យក្នុងការបង្រៀនសិស្សតម្រូវឱ្យគ្រូសរសើរសិស្សនៅពេលសិស្សធ្វើកិច្ចការត្រូវ ទទួលស្គាល់សមិទ្ធផលរបស់សិស្ស លើកទឹកចិត្តសិស្សតាមសមត្ថភាព ធ្វើឱ្យសិស្សមានជំនឿនិងទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង សរសើរនៅពេលដែលសិស្សរៀនចេះមេរៀនថ្មី ឬបំណិនថ្មី ហើយប្រសិនបើសិស្សធ្វើខុស គ្រូកាត់បន្ថយការសរសើរ ឬដាក់ទោសទណ្ឌប្រសិនបើសិស្សមិនគោរពវិន័យ (Hoy and Miskel, 2008; Woolfolk, 2007)។ ក្នុងន័យនេះ ក្នុងការបង្រៀនគ្រូត្រូវកំណត់គោលបំណងនិងលទ្ធផលសិក្សានៃមេរៀន រៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀនតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ។ ការបង្រៀនអាចវាស់វែងបានតាមរយៈការធ្វើតេស្តពីចំណេះដឹងរបស់សិស្ស។

Barak Rosenshine (1979) បង្កើតវិធីសាស្ត្រ បង្រៀនដោយផ្ទាល់ (Direct instruction) នៅក្នុងការបង្រៀនសិស្ស ជាពិសេស ក្នុងការបង្រៀនចំណេះដឹង ឬបំណិនជាមូលដ្ឋាន ដូចជាវិទ្យាសាស្ត្រ គណិតវិទ្យា អំណាន និងវេយ្យាករណ៍ជាដើម។ បំណិនជាមូលដ្ឋានទាំងនេះទាមទារនូវការបង្រៀនតាមដំណាក់កាល និងការធ្វើតេស្តតាមស្តង់ដារ។ Rosenshine (1986) បែងចែកការបង្រៀនជា ៦ ដំណាក់កាល ៖ ១) ការរំឭកមេរៀនឡើងវិញ និងការត្រួតពិនិត្យកិច្ចការដែលដាក់ឱ្យធ្វើពីថ្ងៃមុន ២) ការបង្រៀនមេរៀនថ្មី ដោយផ្តល់ ឬ មិនផ្តល់ឧទាហរណ៍មកបញ្ជាក់ ៣) ការអនុវត្តដោយសួរសំណួរសិស្ស បញ្ជាក់ឡើងវិញ ដើម្បីឱ្យសិស្សអាចឆ្លើយនឹង

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

សំណួរបានត្រូវ ២) ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងកែតម្រូវចម្លើយរបស់សិស្ស ប្រសិនបើចាំបាច់ ៥) ឱ្យសិស្សអនុវត្តដោយខ្លួនឯង តាមរយៈការដាក់មេរៀនឱ្យធ្វើនៅផ្ទះ ឬឱ្យធ្វើការងារជាក្រុម ៦) ការរំឭកឡើងវិញមួយសប្តាហ៍ ឬមួយខែម្តង។ គេតែងទិតៀនថា ការបង្រៀនដោយផ្ទាល់នេះ គឺជាវិធីសាស្ត្របង្រៀនចាស់ ដែលមិនបង្រៀនឱ្យសិស្សចេះត្រិះរិះពិចារណាដោយខ្លួនឯង ហើយចាត់ទុកសិស្សមាន «ក្បាលទទេ» ដែលគេត្រូវបញ្ចូលចំណេះដឹង ហើយគ្រូមិនបានចាត់ទុកសិស្សថាជាអ្នកបង្កើតចំណេះដឹងដ៏សកម្មឡើយ (Anderson, 1989a; Berg and Clough, 1991)។ ក៏ប៉ុន្តែ វិធីសាស្ត្រនេះមានប្រយោជន៍សម្រាប់ការបង្រៀនសិស្សក្មេងៗ ដែលគ្មានបទពិសោធគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់រៀនដោយខ្លួនឯង។

ទីពីរ-ទ្រឹស្តីសតិបញ្ញា (Cognitive theories) ដែលផ្តោតលើសកម្មភាពខួរក្បាលផ្នែកក្នុង ដូចជាការគិត ការចងចាំ ការបង្កើត និងការដោះស្រាយបញ្ហា (Hoy and Miskel, 2008)។ សារៈសំខាន់នៃចំណេះដឹង គឺការយល់ និងការចងចាំ (Recht and Leslie, 1988)។ គេទទួលបានចំណេះដឹងតាមរយៈ ៖ (១) ការចងចាំដែលទទួលបានពីញាណ (២) ការចងចាំរយៈពេលខ្លីដែលទទួលបានពីរំញោចនៃញាណ និង (៣) ការចងចាំរយៈពេលវែង ដែលទទួលព័ត៌មានពីការចងចាំរយៈពេលខ្លី ហើយរក្សាទុកនៅក្នុងការចងចាំរយៈពេលវែង ដោយសារការខិតខំប្រឹងប្រែងចងចាំ (Ashcraft, 2006; Driscoll, 2005)។

នៅក្នុងការបង្រៀនសិស្ស តាមទ្រឹស្តីសតិបញ្ញា គ្រូត្រូវ ៖ ធ្វើឱ្យសិស្សយកចិត្តទុកដាក់ យកចំណេះដឹងពីពេលមុនជាគោលការណ៍ណែនាំបង្រៀន ជួយសិស្សឱ្យផ្តោតលើព័ត៌មានដែលសំខាន់បំផុត ជួយសិស្សឱ្យភ្ជាប់ព័ត៌មានថ្មីទៅនឹងចំណេះដឹងដែលមានស្រាប់ ជួយសិស្សចាត់ថ្នាក់ព័ត៌មានតាមផ្នែករបស់វា ឱ្យសិស្សមានឱកាសប្រើរឿង និងរូបភាពក្នុងការរៀន មើលមេរៀនឡើងវិញ និងរំឭកមេរៀន ផ្តោតលើការយល់ន័យ

មិនមែនលើការទន្ទេញចាំមាត់ឡើយ សិស្សត្រូវអានសៀវភៅនិងស្នាដៃផ្សេងៗដើម្បីរៀន ជួយសិស្សរៀនគ្រប់គ្រងធនធានរបស់ពួកគេ ស្គាល់បំណិនពុទ្ធិរបស់ពួកគេ ចេះប្រើបំណិនពុទ្ធិ និងចេះត្រួតពិនិត្យចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ (Woolfolk, 2007)។ សិស្សត្រូវចេះសង្ខេបយកតែចំណុចនិងព័ត៌មានដែលសំខាន់ជាងគេ ចេះកត់ដើម្បីផ្តោតអារម្មណ៍ ពិពណ៌នាពីទស្សនាទានគន្លឹះ និងជួយបញ្ជូនព័ត៌មាននេះទៅការចងចាំរយៈពេលវែង និងអាចឱ្យសិស្សអាចរំឭកមេរៀនបាន។ គេអាចគូសជាផែនទីទស្សនាទាន ដ្យាក្រាម និងតារាងដើម្បីជួយឱ្យឆាប់ចងចាំ (Robinson and Kiewra, 1995)។

ទីបី-ទ្រឹស្តីការបង្រៀនតាមបែបស្ថាបនា (Constructivist theories) ដែលចាត់ទុកការរៀន ជាការសាងសង់ចំណេះដឹង តាមរយៈការឱ្យសិស្សពិចារណានូវព្រឹត្តិការណ៍ និងចូលរួមក្នុងសកម្មភាពបង្រៀន (Hoy and Miskel, 2008)។ ទ្រឹស្តីការបង្រៀនតាមបែបស្ថាបនានេះមានមូលដ្ឋានមកពីចិត្តវិទូអប់រំដែលមានឈ្មោះល្បីដូចជា Piaget, Vygotsky, Gestalt និង Dewey ជាដើម។ Vygotsky ផ្តល់សារៈសំខាន់ក្នុងការរៀន ទៅលើការសាងសង់ចំណេះដឹងរួមគ្នា និងតាមរយៈសកម្មភាពសង្គម ចំណែកឯ Piaget ផ្តល់សារៈសំខាន់ទៅលើតែសកម្មភាពរួមគ្នាប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ទ្រឹស្តីការបង្រៀនតាមបែបស្ថាបនាផ្តោតជាសំខាន់លើការចូលរួមវិភាគទានរបស់សិស្សក្នុងការពន្យល់អត្ថន័យនិងការរៀនសូត្រតាមរយៈសកម្មភាពបុគ្គលនិងសង្គម (Bruning, Schraw, and Ronning, 1999, p. 215)។

ក្នុងន័យនេះ មនុស្សម្នាក់ៗត្រូវមានរបៀប និងយុទ្ធសាស្ត្រទទួលពុទ្ធិ (cognitive) និង ទទួលអារម្មណ៍ (emotion) របស់ខ្លួន។ Piaget បានចែកការអភិវឌ្ឍកុមារ ជាដំណាក់កាល ហើយការរៀនសូត្រក៏ត្រូវធ្វើតាមដំណាក់កាលនេះដែរ។ ការគិតតាមដំណាក់កាលនីមួយៗធ្វើឡើង ដោយឈរលើចំណេះដឹងពីដំណាក់កាលមុន ទៅតាមរបៀបគិតដែលគេបង្កើត

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ឡើង (Scheme)។ ចំណេះដឹងអាចស្ថាបនាបានតាមរបៀបពីរគឺ ៖ (១) តាមរយៈការចង់ដឹង និងចង់យល់ពីអ្វីដែលថ្មី ដោយយករបៀបគិតដែលមានយកមកអនុវត្ត (២) ការផ្លាស់ប្ដូររបៀបគិតចាស់ ទៅរបៀបគិតថ្មីដោយសារតែស្ថានភាពថ្មី។ នេះគឺជាដំណាក់កាលទីមួយនៃការបង្កើតទ្រឹស្ដីការបង្រៀនតាមបែបស្ថាបនា ដែលផ្ដោតទៅលើការចូលរួមរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ក្នុងការសាងសង់ចំណេះដឹង។

គឺជាដំណាក់កាលទីពីរនៃការបង្កើត ទ្រឹស្ដីការបង្រៀនតាមបែបស្ថាបនា ដែលផ្ដោតទៅលើការអន្តរសកម្មសង្គម មូលដ្ឋានវប្បធម៌ និងសកម្មភាពដែលនាំឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗ មានការអភិវឌ្ឍ និងរៀនសូត្រ (Hoy and Miskel, 2008)។ Vygotsky ចាត់ទុកថា ចំណេះដឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសង្គម ហើយចំណេះដឹង គឺជាការសាងសង់ ដោយមានការចូលរួមពីអ្នករៀន ដែលចូលរួមវិភាគទាន និងសាងសង់រួមគ្នា។ ក្នុងការសាងសង់ចំណេះដឹងនេះ គេប្រើប្រាស់នូវឧបករណ៍វប្បធម៌ ដូចជាសារព័ត៌មាន ប្រដាប់គិតលេខ កុំព្យូទ័រ Internet ភាសា។ល។

Vygotsky ផ្ដោតសារៈសំខាន់ទៅលើដំណើរការគិតកម្រិតខ្ពស់ ដូចជាការត្រិះរិះពិចារណា ការដោះស្រាយបញ្ហា ដោយប្រើប្រាស់នូវឧបករណ៍ផ្សេងៗ ដូចជាភាសា សញ្ញា និមិត្តរូប។ មនុស្សធំបង្រៀនក្មេង ដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនេះជារៀងរាល់ថ្ងៃនៅក្នុងសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ហើយក្មេងទទួលយកចំណេះដឹងនេះ (Internalize) ទុកក្នុងខ្លួនគេ។ ដូច្នេះ ចំណេះគំនិត អាកប្បកិរិយា និងតម្លៃរបស់ក្មេងបានអភិវឌ្ឍ តាមរយៈការទទួលយកអ្វីទាំងអស់នេះ ទុកក្នុងខ្លួន តាមរយៈសកម្មភាព និងការគិត ដែលមាននៅក្នុងវប្បធម៌ និងនៅក្នុងសមាជិកក្នុងសង្គមរបស់ពួកគេ ដែលដើរតួនាទីជាបញ្ញវន្ត (Kozulin and Presseinsen, 1995)។

ចំណុចសំខាន់នៃទ្រឹស្ដីការបង្រៀនតាមបែបស្ថាបនា គឺតើចំណេះដឹងសាងសង់ឡើងរបៀបណា? គេមានទ្រឹស្ដីបីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការស្ថាបនា

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ចំណេះដឹង ៖

(១) បុគ្គលម្នាក់ៗសាងសង់ឡើងវិញនូវតថភាព និងការពិតនៃពិភព ខាងក្រៅ តាម រយៈការបង្កើតតំណាង ឬរូបភាពក្នុងគំនិតរបស់ខ្លួន ដែល ឆ្លុះបញ្ចាំងនូវវត្ថុជាក់ស្តែង (Individuals reconstruct outside reality by building accurate mental representations that reflect the ways things really are, Cobb and Bowers, 1999)។

(២) ចំណេះដឹងថ្មីមិនមែនជាកញ្ចក់ឆ្លុះតថភាពឡើយ តែគឺជាសេចក្តី សង្ខេបដែលកើនឡើង និងអភិវឌ្ឍ តាមរយៈសកម្មភាពសតិបញ្ញា តាមទ្រឹស្តី របស់ Piaget (New knowledge is not a mirror of reality, but rather an abstraction that grows and develops with cognitive activity, as proposed by Piaget)។

(៣) ចំណេះដឹងកើនឡើង តាមរយៈអន្តរសកម្មរវាងកត្តាខាងក្នុង (សតិបញ្ញា) និង កត្តាខាងក្រៅ (បរិស្ថាន និងសង្គម) (Knowledge grows through the interactions of internal (cognitive) and external (environment and social) factors)។ Vygotsky ពិពណ៌នាពីការអភិវឌ្ឍ សតិបញ្ញា (cognitive development) តាមរយៈការទាញយក និងការ ប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វប្បធម៌ ដូចជាភាសាជាដើម (Bruning, Schraw, and Ronning,1999)។

នៅក្នុងការបង្រៀនសិស្ស តាមទ្រឹស្តីការបង្រៀនតាមបែបស្ថាបនា គ្រូត្រូវ៖

(១) សុំឱ្យសិស្សបញ្ចេញគំនិត និងបទពិសោធដែលទាក់ទងនឹង ប្រធានបទ ហើយរៀបចំស្ថានភាពរៀនសូត្រ ដែលជួយសិស្សឱ្យចេះយក ចំណេះដឹងរបស់ខ្លួនដែលមានស្រាប់ ទៅពន្យល់ និងវែកញែកប្រធានបទនោះ

(២) សិស្សមានឱកាសជាញឹកញាប់ ក្នុងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព ដោះស្រាយបញ្ហាពិបាកៗ

(៣) គ្រូផ្តល់ឱ្យសិស្សនូវព័ត៌មាន និងឧបករណ៍ផ្សេងៗ ដូចជា

បច្ចេកវិទ្យា និងទស្សនាទាន

(៤) សិស្សធ្វើការដោយសហការគ្នា និងទទួលបានការគាំទ្រ ដើម្បីធ្វើការជាមួយសិស្សផ្សេង

(៥) គ្រូបង្ហាញពីរបៀបគិតរបស់ខ្លួនឱ្យសិស្សបានដឹង និងលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យចេះគិត តាមរយៈការពិភាក្សា ការសរសេរ ការគូរ និងការរៀបចំបទបង្ហាញ

(៦) សិស្សរៀនយកចំណេះដឹងខ្លួនទៅអនុវត្ត ក្នុងបរិបទជាក់ស្តែងផ្សេងៗ ពន្យល់គំនិតរបស់ខ្លួន បកស្រាយអត្ថបទ ធ្វើការព្យាករណ៍ រៀបចំអំណះអំណាង ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃទស្សនៈរបស់ខ្លួន ដោយមិនគិតថាគំនិតណាត្រូវ ឬខុសឡើយ

(៧) គ្រូលើកទឹកចិត្តឱ្យសិស្សចេះគិត ដោយត្រិះរិះពិចារណាដោយខ្លួនឯង ទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលគ្រូដាក់ឱ្យ និង

(៨) គ្រូប្រើវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃផ្សេងៗ ដើម្បីស្វែងយល់ពីគំនិតរបស់សិស្ស ហើយផ្តល់យោបល់ត្រឡប់វិញពីគំនិតនេះ និងលទ្ធផលចុងក្រោយនៃការគិតនេះ (Mark Windschitl, 2002)។

ក្នុងការបង្រៀន គេអាចប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តីការបង្រៀនតាមបែបស្ថាបនា ដើម្បីរៀបចំវិធីសាស្ត្របង្រៀនដូចតទៅ ៖

ទី១-វិធីសាស្ត្ររៀនតាមបែបត្រិះរិះ និងតាមបែបបញ្ហា (Enquiry and Problem Based Learning)៖ ការរៀនតាមបែបត្រិះរិះមានសមាសភាគដូចតទៅ (១) ការបង្កើតសម្មតិកម្មដើម្បីពន្យល់បញ្ហា (២) ការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់សម្មតិកម្ម (៣) ការរៀបចំសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង (៤) ការពិចារណាពីប្រភពនៃបញ្ហា និងដំណើរការគិតដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា។ ការរៀនបែបនេះទាមទារនូវការត្រៀមខ្លួន ការរៀបចំ និងការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងហ្មឹងម៉ាត់។ គ្រូអាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ដូចជាកុំព្យូទ័រ និងវីដេអូ ដើម្បីអនុវត្តវិធីសាស្ត្រនេះ។ តាមការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញឱ្យឃើញ

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ថា វិធីសាស្ត្រដែលល្អ ក្នុងការបង្រៀនសិស្សនៅសាលាបឋមសិក្សា និង មធ្យមសិក្សា គឺការកំណត់នូវតុល្យភាព រវាង (១) ការរៀនតាមបែបត្រិះរិះ ដោយផ្តោតលើខ្លឹមសារ និង (២) ការរៀនតាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា។

ទី២-ការហាត់ការតាមបែបសតិបញ្ញា (Cognitive Apprenticeships)៖ ការហាត់ការ គឺជាផ្នែកមួយនៃការអប់រំ។ ការបំពេញការងារជាមួយមេជាង និងអ្នកហាត់ការឯទៀត សិស្សថ្មីអាចរៀននូវបំណិន ជំនាញ និងសិប្បកម្ម ជាច្រើន។ អ្នកឯកទេសខ្លះយល់ថា សាលារៀនមិនបានបណ្តុះបណ្តាល សិស្សឱ្យមានបំណិនជាក់ស្តែងឡើង ហើយអ្វីដែលគេបង្រៀននៅក្នុង សាលាមិនអាចយកមកអនុវត្តបាន ក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងបានឡើយ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការទិតៀននេះ សាលារៀនបានបង្កើតនូវការហាត់ ការដូចតទៅ៖ (១) សិស្សសង្កេតមើលអ្នកឯកទេស (គ្រូ) ក្នុងការដោះស្រាយ លំហាត់ (២) គ្រូជួយដឹកនាំ និងផ្តល់ការពិគ្រោះយោបល់ដល់សិស្ស រួម ទាំងការបង្កើបប្រាប់ ការផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ ការផ្តល់គំរូ និងការជួយ រំឭក (៣) ពេលដំបូង គ្រូត្រូវផ្តល់អត្ថបទសង្ខេប ការពន្យល់ ការកត់សម្គាល់ និយមន័យ រូបមន្ត និងនីតិវិធីដើម្បីដោះស្រាយលំហាត់ បន្ទាប់មក នៅពេល សិស្សចេះស្ទាត់ គ្រូកាត់បន្ថយជាបណ្តើរៗ (៤) សិស្សត្រូវរៀនសរសេរ ឬ ធ្វើអត្ថាធិប្បាយដោយខ្លួនឯងនូវអ្វីដែលខ្លួនយល់ (៥) សិស្សពិចារណាពី វឌ្ឍនភាពរបស់ខ្លួន ហើយប្រៀបធៀបរបៀបដោះស្រាយបញ្ហារបស់ខ្លួន ទៅនឹងការដោះស្រាយដោយអ្នកឯកទេស (៦) សិស្សត្រូវស្វែងរកវិធី- សាស្ត្រថ្មី ក្នុងការអនុវត្តនូវអ្វីដែលគេបានរៀន (Collins and al., 1989)។

ទី៣-ការរៀនតាមបែបសហការ (Cooperative Learning)៖ ការរៀន តាមបែបសហការមានសមាសភាគបួនសំខាន់ៗ ដូចតទៅ (David and Roger Johnson, 1999)៖ (១) ការធ្វើអន្តរសកម្មទល់មុខគ្នា (២) ការពឹង ផ្អែកគ្នាទៅវិញទៅមកតាមបែបវិជ្ជមាន (៣) គណនេយ្យភាពជាបុគ្គល (៤) បំណិនសហការ និង (៥) ដំណើរការជាក្រុម។

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

ចំណុចខ្លាំងនិងចំណុចខ្សោយនៃវិធីសាស្ត្រ

វិធីសាស្ត្ររៀននិងបង្រៀនដោយទន្ទេញចាំមាត់

- សិស្សចេះពីខ្លឹមសារមេរៀន (ព្រឹត្តិការណ៍) (Facts) និងចេះជំនាញដែលមានស្រាប់ (Existing skills)

- តែសិស្សអាចភ្លេច និងពិបាកយកចំណេះដឹងនេះទៅប្រើ ប្រសិនបើសភាពការណ៍ប្រែប្រួលនៅពេលអនាគត

- សិស្សប្រមាណជា៧០ទៅ៨០ភាគរយចេះកម្រិតចងចាំ និងយល់ដឹងប៉ុណ្ណោះ បើគិតតាម វិស័យពុទ្ធិ (Cognitive domain) របស់លោក Bloom។

- វិធីសាស្ត្រទន្ទេញចាំមាត់សមស្រប នៅពេលដែលចំណេះដឹងប្រែប្រួលយឺតៗ។ អ្នកចេះ គឺអ្នកដឹងរឿងច្រើន។

- លោក Buckminster Fuller បានបង្កើតខ្សែកោងកំណើនទ្វេដងនៃចំណេះដឹង (Knowledge Doubling Curve)។ មុនឆ្នាំ 1900 ចំណេះដឹងមនុស្សកើនឡើងទ្វេដងក្នុងរយៈពេល១០០ឆ្នាំ។ ដល់ចុងសង្គ្រាមលោកលើកទី២ ចំណេះដឹងមនុស្សកើនឡើងទ្វេដងក្នុងរយៈពេល២៥ឆ្នាំ។

វិធីសាស្ត្ររៀននិងបង្រៀនតាមបែបត្រិះរិះ

នាពេលបច្ចុប្បន្ន ចំណេះដឹងខាងផ្នែក nanotechnology កើនឡើងទ្វេដងក្នុងរយៈពេល២ឆ្នាំ ហើយចំណេះដឹងខាងផ្នែក clinicកើនឡើងទ្វេដងក្នុងរយៈពេល១៨ខែ។ ជាមធ្យមចំណេះដឹង មនុស្សកើនឡើងទ្វេដងក្នុងរយៈពេល១ឆ្នាំ។ តាមការទស្សទាយរបស់ IBM បន្ទាប់ពីមានប្រព័ន្ធ "internet of things" ចំណេះដឹងកើនឡើងទ្វេដងក្នុងរយៈពេល១២ម៉ោងម្តង។

ប្រសិនបើសិស្សចង់ដឹងពីព្រឹត្តិការណ៍ (Facts) គេអាចរកតាមGoogle តែក្នុងរយៈពេលពី២ទៅ៣នាទីប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ គ្រូមិនចាំបាច់យកពេល

fb.com/krou.moeys.gov.kh www.moeys.gov.kh YouTube youtube.com/moeyscambodia

បង្រៀនសិស្សក្នុងរយៈពេល៣០នាទីទេ។

វិធីសាស្ត្រតាមបែបត្រិះរិះបង្រៀនសិស្សឱ្យចេះអនុវត្ត វិភាគ វាយតម្លៃ និងចូលរួមក្នុងការបង្កើតចំណេះដឹង តាមរយៈការផ្តល់នូវមតិយោបល់ផ្ទាល់ខ្លួន ជាពិសេសដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងការស្រាវជ្រាវដោយខ្លួនឯង។ សិស្សក្លាយខ្លួន ជាអ្នករៀនឯករាជ្យ និងយល់ពីបញ្ញត្តិ និងអាចបង្កើតបញ្ញត្តិដោយខ្លួនឯង។

ការរៀនតាមវិធីសាស្ត្រតាមបែបត្រិះរិះ ធ្វើឱ្យសិស្សអាចទទួលបានបំណិនរៀន ដើម្បីចេះរៀនដោយខ្លួនឯង (Learn how to learn)។

ពួកគេអាចប្រើប្រាស់បំណិននេះនៅពេលដែលគេចេញទៅធ្វើការ និងអាចរៀនពេញមួយជីវិត នៅពេលដែលសភាពការណ៍មានការប្រែប្រួលនាពេលអនាគត។

តាមបទពិសោធនៃ សាលារៀនជំនាន់ថ្មី សិស្សអាចទទួលបាន ទាំងចំណេះដឹង បំណិនបច្ចេកទេស និងបំណិនទន់ ព្រមទាំងចរិយាសម្បទាទៀតផង។

៤. គ្រូបង្រៀនជាអ្នករៀបចំកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតសាលារៀន

ការសិក្សាបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា គឺជាគន្លឹះនៃការកំណត់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (Guskey, 2000)។ ដូចនេះ ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតសាលារៀន (school-based curriculum) ជួយសាលារៀនឆ្លើយតបទៅនឹងនវានុវត្តន៍ និងការវិវត្តបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការអប់រំ (Skillbeck, 1984; Bolstad, 2004) និងអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់សិស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (Bolstad, 2004; Print, 1993)។

ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាចាប់ផ្តើមពីពេលដែលគ្រូចាប់ផ្តើមបង្រៀនមេរៀន ដោយសារតែគ្រូម្នាក់ៗមានស្វ័យភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូររបៀបបង្រៀនមេរៀន (Sie Siok Hui, 2019)។ នៅពេលដែលគ្រូដើរចូលថ្នាក់រៀន ហើយ

ចាប់ផ្ដើមសរសេរលើក្ដារខៀននោះហើយ គឺជាកម្មវិធីសិក្សា។ នៅពេលដែលគ្រូកែកិច្ចការរបស់សិស្ស គឺជាការផ្សារនៃកម្មវិធីសិក្សា។ ក្នុងន័យនេះ គ្រូត្រូវដឹងពីទំនាក់ទំនងរវាងសិស្ស និងកម្មវិធីសិក្សា ហើយត្រូវចេះអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវវិធីសាស្ត្របង្រៀន (Sie Siok Hui, 2019)។ ដូចនេះ គ្រូត្រូវមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា។

៥. ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនផ្ដោតលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ

ការសិក្សាបង្ហាញឱ្យឃើញថា គុណភាពនៃប្រព័ន្ធអប់រំអាស្រ័យលើគុណភាពនៃគ្រូបង្រៀន។ ក្នុងន័យនេះ ប្រព័ន្ធអប់រំ និងសាលាល្អត្រូវផ្ដោតលើសកម្មភាពសំខាន់ៗដូចតទៅ (Barber and Mourshed, 2007) ៖

ទីមួយ-យន្តការមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការជ្រើសរើសគ្រូ៖ ការជ្រើសរើសអ្នកដែលមានលក្ខណសម្បត្តិល្អ ឱ្យក្លាយជាគ្រូបង្រៀន (គុណភាពនៃប្រព័ន្ធអប់រំមិនអាចលើសពីគុណភាពនៃគ្រូបង្រៀនបានឡើយ)។

ទីពីរ-ដំណើរការមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាល និងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន៖ គ្រូត្រូវបានបណ្ដុះបណ្ដាល ឱ្យក្លាយជាអ្នកបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (មធ្យោបាយសំខាន់បំផុត ក្នុងការទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អ គឺការកែលម្អការបង្រៀន) និង

ទីបី-ប្រព័ន្ធ និងរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រមានប្រសិទ្ធភាព ៖ សិស្សគ្រប់រូបទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការបង្រៀនល្អ (សាលាអាចទទួលបានសមិទ្ធផលល្អបំផុត តាមរយៈការលើកកម្ពស់ស្តង់ដារនៃសិស្សនីមួយៗ)។

៥.១ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ

ដូចបានលើកឡើងខាងលើ ការដឹកនាំសាលារៀនត្រូវផ្ដោតលើ ៖ (១) ការរៀបចំផែនការ (២) ការគ្រប់គ្រងធនធាន (៣) ការពង្រឹងការរៀន និងបង្រៀន (៤) ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (៥) ការ

គាំទ្រដើម្បីជួយនាយក ក្នុងការកែលម្អសាលារៀន និងសម្រេចបានលទ្ធផលសិក្សាល្អ តាមរយៈការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន។

ដូចនេះ «ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។ ដោយប្រឈមមុខនឹងការផ្លាស់ប្តូរក្នុងសង្គម ការទាមទារនៃស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ និងការកែលម្អគុណភាព គ្រូបង្រៀនត្រូវតែបង្កើនចំណេះដឹង និងកែលម្អជាប្រចាំនូវបំណិនរបស់ខ្លួន តាមរយៈការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ» (Craft, 2002)។

គ្រូចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈតាមមូលហេតុផ្សេងៗ ៖ (១) ចំណង់ចំណូលចិត្តក្នុងការរៀនពេញមួយជីវិត (២) ការយល់ដឹងពីកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន (៣) ការចង់កែលម្អសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ (៤) គោលដៅក្នុងការពង្រឹងអាជីពរបស់ខ្លួនក្នុងពេលអនាគត និង (៥) កាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀនបច្ចេកវិទ្យាថ្មី និងការអនុវត្តតាមស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ។ ជាការពិត គ្រូបង្រៀនចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ទៅតាមគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាព (Golding and Gray, 2006; Jasper, 2006)។

Guskey (2000) បានឱ្យនិយមន័យការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈថា៖ «ដំណើរការ និងសកម្មភាព ដែលរៀបចំតាមផែនការ ដើម្បីពង្រឹងចំណេះដឹង បំណិន និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងដែលនឹងនាំមកនូវការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

Craft (2002) បានបែងចែកការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈតាមសមាសភាគដូចតទៅ ៖ (១) ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ (action research) (២) ការធ្វើស្វ័យសិក្សា និងការស្រាវជ្រាវដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព ដូចជាការរៀនថ្នាក់បណ្ឌិតផ្នែកអប់រំ (៣) ការប្រើប្រាស់ឯកសាររៀនពីចម្ងាយ (៤) ការទទួល ឬការផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (coaching) ការណែនាំ (mentoring) និងការដឹកនាំការងារ (tutoring) នៅនឹងកន្លែង (៥) វគ្គសិក្សាវែង និងខ្លីនៅតាមសាលា ឬនៅក្រៅសាលា (៦) ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធការងារ (៧)

បណ្ដាញផ្លាស់ប្ដូរបទពិសោធ (៨) ការចូលរួមក្នុងក្រុមការងារ ដូចជាសហគមន៍រៀនសូត្រវិជ្ជាជីវៈ (professional learning community) (៩) កម្រងសាលារៀនដែលមានការសហការ ការអភិវឌ្ឍ និងការចែករំលែកបទពិសោធ និងបំណិន (១០) ការធ្វើកម្មសិក្សានៅសាលារៀនផ្សេង នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឯកជន និងនៅក្នុងអង្គភាពរដ្ឋ(១១) ការពិចារណាផ្ទាល់ខ្លួន (personal reflection) (១២) លំហាត់សិក្សាតាមបទពិសោធ (experiential assignments)(១៣) ការសិក្សាតាមបែបសហការ និង (១៤) ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈត្រូវមានគោលដៅកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (Craft, 2002)។ ការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន គឺជាផ្នែកមួយនៃអាជីពរបស់គ្រូ ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស និងបំណិនគរុកោសល្យរបស់គ្រូក្នុងគោលដៅលើពង្រឹងគុណភាពបង្រៀនក្នុងបន្ទប់រៀន (Creemers et al., 2013; Darling-Hammond and McLaughlin, 1995)។

ការសិក្សាបង្ហាញឱ្យឃើញថា ៖ «ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលកែលម្អការបង្រៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងបន្ទប់រៀន នៅពេលដែលគេផ្សារភ្ជាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈទៅនឹង៖(១) សម្ភារ និងឯកសារនៃកម្មវិធីសិក្សាដែលគ្រូប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្រៀន (២) ស្ដង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដែលជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់អាជីពគ្រូ (៣) វង្វាយតម្លៃ និងវិធានការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងាររបស់គ្រូ» (Cohen and Hill, 2001)។

ប្រទេសសិង្ហបុរីបានបង្កើតបណ្ឌិត្យសភាគ្រូបង្រៀនសិង្ហបុរី (Academy of Singapore Teachers) ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដោយផ្ដោតលើ «គំរូបង្កើនសមត្ថភាពគ្រូ» (Teacher Growth Model) ក្នុងគោលដៅលើកទឹកចិត្ត និងជួយគ្រូក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពយ៉ាងពេញលេញសម្រាប់

សតវត្សរ៍ទី២១ តាមរយៈការរៀនសូត្របន្ត និងការធ្វើជាម្ចាស់នៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងសុខុមាលភាពរបស់ខ្លួន។ គំរូនេះត្រូវសម្រេចលទ្ធផលដូចតទៅ ៖ (១) ជាអ្នកអប់រំមានសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ (២) ជាអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈមានសមត្ថភាព (៣) ជាអ្នករៀនតាមបែបសហការ (៤) ជាអ្នកដឹកនាំផ្លាស់ប្តូរ និង (៥) ជាអ្នកកសាងសហគមន៍ (W.K.W. Choy and P.M.H. Chua in B. Wong, S. Hairon and P.T. Ng, eds, ebook, 2019)។

គំរូ TGM ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលតាមសមាសភាគចំនួន៥ ទៅតាមដំណាក់កាលចំនួន ៦ នៃអាជីពរបស់ខ្លួន គឺ ៖ (១) គ្រូចេញថ្មី (beginning teachers) (២) គ្រូមានបទពិសោធ (experienced teachers) (៣) គ្រូល្អ (senior teachers) (៤) គ្រូដឹកនាំ (lead teachers) (៥) គ្រូឈានមុខ (master teachers) (៦) គ្រូនាយក (principal master teachers)។ ក្នុងសមាសភាគនីមួយៗមានចែកចេញជាផ្នែកតូចៗ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលជាក់ស្តែង ហើយគ្រូអាចរៀបចំផែនការទៅតាមការចូលចិត្តរបស់ខ្លួន។ ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈចែកចេញជាវិធីរៀនតាមបែបចម្រុះ ៖ (១) ការរៀនក្នុងថ្នាក់រៀន (២) វគ្គសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច (៣) សន្និសីទ (៤) ការទទួលប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (៥) ការអនុវត្តតាមរយៈការស្រាវជ្រាវ (៦) ការរៀនតាមបណ្តាញ (៧) ការពិចារណា (reflective practice) (៨) ការរៀនតាមបែបពិសោធ (experiential lerning)។

ដើម្បីឱ្យការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈត្រូវផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ (Lunenberg et al., 2014) ៖

ទីមួយ-បរិបទ ៖ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈត្រូវរៀបចំតាមស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដូចជាចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ និងសមាសភាគផ្សេងទៀតនៃស្តង់ដារ។ Lunenber et al. (2014) សង្កត់ធ្ងន់លើស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីលើកកម្ពស់

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងសម្រួលដល់ការអនុវត្ត ដោយសារការងារគ្រូបង្រៀនមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ។ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនឹងជួយលើកកម្ពស់ការគោរពមនសិការវិជ្ជាជីវៈ និងការគាំទ្ររបស់គ្រូ។

ទីពីរ-គុណសម្បត្តិគ្រូបង្រៀន ៖ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈត្រូវផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគុណសម្បត្តិគ្រូបង្រៀន ដូចជាការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការរៀនបន្តពេញមួយជីវិត ការចង់ទទួលគំនិតថ្មី ការចែករំលែកបទពិសោធ និងគំនិត ចំណង់ចំណូលចិត្តក្នុងការរៀនបច្ចេកវិទ្យាដែលនឹងពង្រឹងគុណភាពរៀន និងបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀន ការយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការជួយសិស្ស និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងចំណេះដឹង និងបទពិសោធក្នុងការបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនជាដើម។

ទីបី-ការជួយគាំទ្រ ៖ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពផ្សេងៗក្នុងសាលារៀនដូចជាការផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យដោយគ្រូឆ្នើមដែលមានបទពិសោធ ការរៀនសូត្រជាក់ស្តែងពីគ្រូផ្សេងទៀតជារៀងរាល់ថ្ងៃ នៅក្នុងក្រុមបច្ចេកទេស ក្រុមការងារ ការចូលរួមសិក្ខាសាលា និងសន្និសីទ និងការចូលរួមក្នុងជា «សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ» (PLC) ជាដើម។

ទីបួន-ការស្រាវជ្រាវ ៖ ការស្រាវជ្រាវក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនេះផ្តោតលើការសិក្សាបទពិសោធបង្រៀន និងគុណសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីកែលម្អតួនាទី ឥរិយាបថ និងលទ្ធផលការងារគ្រូបង្រៀន។ គ្រូបង្រៀនមានឱកាសពិចារណាពីចំណេះដឹងខាងផ្នែកទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តពីការបង្រៀន និងការរៀន ដើម្បីពង្រឹងគុណភាពនៃការបង្រៀនឱ្យកាន់តែមានកម្រិតវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ជាងមុន។

នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈត្រូវអនុវត្តនៅកម្រិតសាលារៀន។ នាយកសាលាមានតួនាទីដូចតទៅ៖ (១) រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងសាលា និងការបង្កើតឱកាសសម្រាប់សាលារៀនខ្លួនដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (២) ធ្វើការវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាព

នៃផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ (៣) លើកកម្ពស់វប្បធម៌ផ្តល់តម្លៃដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈក្នុងសាលារៀន (៤) រៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនឯង (W.K.W. Choy and P.M.H. Chua in B. Wong, S. Hairon and P.T. Ng, eds, ebook, 2019)។

សាលារៀនអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈទៅតាមតម្រូវការ និងបេសកកម្មរបស់ខ្លួន៖ (១) ការរៀបចំបណ្តាញចែករំលែកបទពិសោធគរុកោសល្យល្អ និងនវានុវត្តន៍ ដោយរៀបចំនៅសាលារៀនថ្នាក់និទស្សន៍ (demo lessons) ការត្រិះរិះពិចារណាពីការបង្រៀន (reflection) និងការៀបចំបទបង្ហាញនៅតាមកម្រងសាលារៀន (២) ការរៀបចំសិក្ខាសាលា និងវគ្គសិក្សាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ (៣) ការរៀបចំការសិក្សាតាមបែបសហការ (៤) ការផ្តល់ឱ្យគ្រូនូវធនធានសម្រាប់បង្រៀន (W.K.W. Choy and P.M.H. Chua in B. Wong, S. Hairon and P.T. Ng, eds, ebook, 2019)។ ជារួមនៅក្នុងការរៀបចំផែនការ នាយកត្រូវធ្វើការសិក្សាពីតម្រូវការ សមត្ថភាព និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់គ្រូ ដើម្បីឱ្យគ្រូពេញចិត្តនឹងការងារខ្លួន ដោយកំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងបេសកកម្មរបស់សាលារៀន។ ដូចនេះ ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈត្រូវផ្តោតលើគោលដៅកែលម្អការរៀន និងការបង្រៀន និងការពង្រឹងគុណភាពគ្រូបង្រៀន។ ការបង្កើត«សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ» (PLC) ដើម្បីអនុវត្តការសិក្សាមេរៀន (lesson study) និងការចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ ដូចជាការរៀនតាមបែបសហការ ការពិចារណាលើការបង្រៀនគឺជាវិធីសាស្ត្រមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ក្នុងការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈអាចផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងបេសកកម្មរបស់សាលារៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលសិស្សឱ្យក្លាយជាពលរដ្ឋមានគុណភាពពេញលេញតាមរយៈការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីប្រកបដោយនវានុវត្តន៍។ ក្នុងន័យ

នេះ នាយកត្រូវរៀបចំកម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន តាមរយៈការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀន ដោយផ្តោតលើ ៖ (១) ការបណ្តុះបណ្តាលវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី ដើម្បីលើកកម្ពស់បំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ (២) ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព ដោយពង្រឹងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស រដ្ឋបាលសាលារៀន និងការពង្រឹងបំណិនគ្រប់គ្រង (៣) ការកំណត់បញ្ហាប្រឈមរបស់សាលារៀន និងវិធានការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ទៅតាមបេសកកម្មសាលា (៤) ការរៀបចំប្រព័ន្ធវាយតម្លៃលទ្ធផលការងាររបស់គ្រូបង្រៀន។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈមានប្រសិទ្ធភាពត្រូវផ្តោតលើសមាសភាគចំនួន ៦ (6Ps) (W.K.W. Choy and P.M.H. Chua in B. Wong, S. Hairon and P.T. Ng, eds, ebook, 2019) ៖

***ទីមួយ-គោលដៅ* (Purpose)** ៖ តើសាលាមានគោលដៅអ្វី? ពោលគឺចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់សាលារៀន។

***ទីពីរ-ស្ថានភាព* (Positioning)** ៖ យុទ្ធសាស្ត្ររបស់សាលា ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាព ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅ។

***ទីបី-មនុស្ស* (People)** ៖ សាលារៀនត្រូវផ្តោតលើការជួយគាំទ្រ ការលើកទឹកចិត្ត និងការអភិវឌ្ឍមនុស្សធ្វើការនៅក្នុងសាលា និងទំនាក់ទំនងក្នុងសាលារៀន។

***ទីបួន-ដំណើរការ* (Process)** ៖ ប្រព័ន្ធសាលារៀនចែកចេញជាផ្នែកផ្សេងៗ ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធ និងអង្គភាព ដែលមានគោលដៅ និងសកម្មភាពខុសៗគ្នា និងស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលនៃបរិស្ថានខាងក្នុង និងខាងក្រៅសាលា ហើយដំណើរការទាំងនេះត្រូវផ្សារភ្ជាប់គ្នា ដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់សាលារៀន។

***ទីប្រាំ-លទ្ធផលការងារ* (Performance)** ៖ ការផ្សារភ្ជាប់ធនធាន ប្រព័ន្ធ

និងបុគ្គលិកសិក្សាក្នុងសាលារៀនមាន គឺដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ និងអាទិភាពរបស់សាលារៀន ហើយការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់សាលារៀន គឺដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅ និងទទួលបានលទ្ធផលការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

***ទីប្រាំមួយ-វិជ្ជាជីវៈ* (Professionalism)** ៖ ស្តង់ដារនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈមានគោលដៅជួយគ្រូបង្រៀន ឱ្យមានចំណេះដឹង គរុកោសល្យ និងបំណិនវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីបំពេញតួនាទីបានល្អ ជាពិសេសការពង្រឹងគុណភាពបង្រៀន។

Lunenberg et al. (2014) បានបង្ហាញថា គ្រូឧទ្ទេសមានតួនាទីសំខាន់ៗចំនួន ៦ គឺ ៖ (១) ជាគ្រូនៃគ្រូ (២) ជាអ្នកស្រាវជ្រាវ (៣) ជាអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (៤) ជាអ្នកអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា (៥) ជាអ្នកអនុវត្តស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ (gatekeeper) និង (៥) ជាអ្នកសម្របសម្រួល ការធ្វើកម្មសិក្សាផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធជាមួយសាលាផ្សេងទៀត (broker)។ នាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនក៏ដើរតួនាទីជាគំរូសម្រាប់គ្រូឯទៀត ក្នុងការលើកទឹកចិត្ត និងការលើកកម្ពស់ការសិក្សាបន្ត។ ក្នុងន័យនេះ នាយកសាលាត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យស្តីពីកម្រិតវប្បធម៌ និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដើម្បីអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនៅតាមសាលារៀន ហើយអាចដើរតួនាទីជាអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យដល់គ្រូ និងបុគ្គលិកក្នុងសាលារៀន និងលើកទឹកចិត្តកិច្ចសហការជាមួយសាលាល្អៗ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធល្អៗជាមួយគ្រូថ្មីផ្សេងទៀត។

៥.២ ក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនកម្ពុជា

គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនកម្ពុជា មានបីគន្លងគឺ ១) គន្លងគ្រូបង្រៀន ២) គន្លងគណៈគ្រប់គ្រង និង៣) គន្លងអ្នកឯកទេសអប់រំ។ នៅក្នុងគន្លងគ្រូបង្រៀនមានឋានៈវិជ្ជាជីវៈចំនួនបីកម្រិត ១) គ្រូល្អ ២) គ្រូឈានមុខ និង

៣) គ្រូឆ្នើម។

ក្នុងឋានៈវិជ្ជាជីវៈទាំងប្រាំបួនខាងលើ បុគ្គលិកអប់រំ ត្រូវចាប់ផ្តើមអាជីពជាគ្រូបង្រៀនក្របខ័ណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលមានគ្រូមត្តេយ្យសិក្សា គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន ឬគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម ដែលបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈដោយឡែកសម្រាប់អង្គអប់រំ។ ដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀនក្របខ័ណ្ឌ បេក្ខជនត្រូវឆ្លងកាត់ការប្រឡងជ្រើសរើសក្នុងចំណោមសិស្ស និងនិស្សិត ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ត្រូវបានបែងចែកឱ្យទៅបម្រើការងារនៅតាមរាជធានី ខេត្ត ក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀនកម្មសិក្សាសាកល្បងរយៈពេល ១២ខែ ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលហៅថា "គ្រូកម្មសិក្សា"។ ក្រោយពេលធ្វើកម្មសិក្សាសាកល្បងបានជោគជ័យ គ្រូបង្រៀនកម្មសិក្សាត្រូវបានតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀនក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលហៅថា «គ្រូតាំងស៊ប់»។

១) គន្លងអាជីព

គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន ដែលមានឧបនិស្ស័យបង្រៀនសិស្សក្នុងថ្នាក់រៀន និងមានឆន្ទៈមោះមុត និងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ ដើម្បីឱ្យសិស្សមានការរីកចម្រើននៅក្នុងជីវិតសិក្សានិងការងារ។ គន្លងគ្រូបង្រៀនចែកចេញជាបីកម្រិត ៖

គ្រូល្អ ៖ គ្រូល្អប្រើវិធីសាស្ត្ររៀន និងបង្រៀនស្របទៅតាមប្រភេទសាវតារ តម្រូវការ និងការលូតលាស់របស់សិស្ស។ គ្រូបង្រៀនមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងជាគំរូដល់គ្រូដទៃនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន។

គ្រូឈានមុខ ៖ គ្រូឈានមុខសហការ ដឹកនាំ និងគាំទ្រដល់សហការីរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរដល់ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន និងសហការីរបស់ខ្លួន។

គ្រូឆ្នើម ៖ *គ្រូឆ្នើមមានគំនិតច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ និងការស្រាវជ្រាវលើការបង្រៀន និងការរៀន ការវាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងគុណផលសាលារៀន។ គ្រូឆ្នើម ផ្ដួចផ្ដើមគំនិតថ្មីៗ និងដឹកនាំសកម្មភាពនៅក្នុងសាលារៀន និងក្រៅសាលារៀន ដើម្បីធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ទទួលឱកាសរៀនសូត្រដូចៗគ្នា។*

២) ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ

ដើម្បីឈានទៅដល់ការដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀនត្រូវតែវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងប្រាំ ដែលមានសូចនាករលម្អិត។ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈទាមទារឱ្យមានការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាប្រចាំ ដើម្បីទទួលបាននូវការវាយតម្លៃត្រឹមត្រូវមួយ។ ដូច្នេះ យន្តការនៃការវាយតម្លៃ ត្រូវបានរៀបចំជាពីរដំណាក់កាលគឺ ១) ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ និង ២) ការវាយតម្លៃគន្លងអាជីព ដែលយន្តការទាំងពីរនេះមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធគាំទ្រ និងបំពេញគ្នាទៅវិញទៅមក។ ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំត្រូវផ្ដោតលើ ៖

- សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៥ (ផ្អែកលើស្ដង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ស្ដង់ដារនាយកសាលារៀន សូចនាករគ្រូល្អ សូចនាករនាយកល្អ និងស្ដង់ដារសាលារៀនល្អ)

- សមិទ្ធផលនៃការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់ ៖ គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងអ្នកឯកទេសអប់រំ។

ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ រួមមាន៖

- ដំណាក់កាលទី១ ៖ កំណត់អ្នកវាយតម្លៃសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំនីមួយៗ ដែលជាទូទៅ គឺអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់បុគ្គលិកអប់រំដែលត្រូវវាយតម្លៃ។

- ដំណាក់កាលទី២ ៖ កិច្ចប្រជុំរវាងបុគ្គលិកអប់រំ និងអ្នកគ្រប់គ្រង

ផ្ទាល់ ដើម្បីរៀបចំកិច្ចព្រមព្រៀងការងារដែលក្នុងនោះមានផែនការការងារ ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំស្របតាមស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់រយៈមួយឆ្នាំសិក្សា និងកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់វាស់ភាពជោគជ័យ។ ផែនការនេះ ក៏ត្រូវបញ្ចូលផងដែរនូវការគាំទ្រជាក់លាក់ពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ដើម្បីធានាថាបុគ្គលិកអប់រំអាចសម្រេចនូវផែនការការងារ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលបានគ្រោងទុក និងត្រូវចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ផ្លូវការរវាងបុគ្គលិកអប់រំផ្ទាល់ និងអ្នកគ្រប់គ្រង។

- ដំណាក់កាលទី៣ ៖ ពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាព តាមរយៈការជួបសន្ទនាទៀងទាត់រវាងបុគ្គលិកអប់រំនិងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់នៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា និងពិនិត្យឡើងវិញនូវវឌ្ឍនភាពពាក់កណ្តាលឆ្នាំសិក្សា។ ការជួបសន្ទនានេះ ក៏ជាឱកាសសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំទទួលបានការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងទទួលបានការគាំទ្រទាន់ពេល ដើម្បីឈានទៅសម្រេចផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលបានគ្រោងទុកនាបំណាច់ឆ្នាំសិក្សា។

- ដំណាក់កាលទី៤៖ រៀបចំការប្រជុំវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាព ឬសមិទ្ធផលការងារ ផ្តល់ការប្រឹក្សាយោបល់លើអាជីព និងធ្វើការសម្រេចចិត្តឬផ្តល់អនុសាសន៍ទាក់ទងទៅនឹងការដាក់ពាក្យសុំធ្វើការវាយតម្លៃដើម្បីឈានទៅទទួលបានការដំឡើងឋានៈនៅក្នុងគន្លងអាជីពរបស់ខ្លួន។ មុនពេលជំនួបនេះរៀបចំឡើង បុគ្គលិកត្រូវរៀបចំធ្វើការវាយតម្លៃខ្លួនឯង ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលខ្លួនសម្រេចបានធៀបនឹងផែនការដែលបានរៀបចំនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារកាលពីដើមឆ្នាំសិក្សា។ ជាមួយគ្នានេះដែរ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ត្រូវស្វែងរកព័ត៌មានត្រឡប់ពីអ្នកជុំវិញបុគ្គលិកនោះពីពីរទៅបីនាក់ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានបន្ថែមក្នុងការវាយតម្លៃបុគ្គលិកនោះ។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

គ្រូឈានមុខ	**គ្រូគំរូ**	**គ្រូផ្ដើម**
១ គុណវុឌ្ឍិ		
១ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ២ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ៣ សញ្ញាបត្រ បណ្ឌិត ៤ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈ	១ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ២ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ៣ សញ្ញាបត្រ បណ្ឌិត ៤ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈ	១ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ២ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ៣ សញ្ញាបត្រ បណ្ឌិត ៤ សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈ
២ បទពិសោធ ឬអតីតភាពការងារ		
បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៣ករណី៖ ១-ជួយសិស្សរៀនយឺតឱ្យទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាតាម សេចក្ដីរំពឹងទុករបស់សាលារៀន និងមានការគាំទ្រទូលំទូលាយ ពីគ្រូបង្រៀនផ្សេងទៀតក្នុងសាលារៀនជាមួយគ្នា ព្រមជាមួយគ្នានោះដែរ ក៏មានការពេញចិត្តពីសិស្សដែលរៀនយឺត មាតាបិតាសិស្សរៀនយឺត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងសាលារៀន និងសហគមន៍	បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៥ករណី៖ ១-ជួយសិស្សរៀនយឺតឱ្យទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាតាម សេចក្ដីរំពឹងទុករបស់សាលារៀន និងមានការគាំទ្រទូលំទូលាយ ពីគ្រូបង្រៀនផ្សេងទៀតក្នុងសាលារៀនជាមួយគ្នា ព្រមជាមួយគ្នានោះដែរ ក៏មានការពេញចិត្តពីសិស្សដែលរៀនយឺត មាតាបិតាសិស្សរៀនយឺត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងសាលារៀន និងសហគមន៍	បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៧ករណី៖ ១-ជួយសិស្សរៀនយឺតឱ្យទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាតាម សេចក្ដីរំពឹងទុករបស់សាលារៀន និងមានការគាំទ្រទូលំទូលាយ ពីគ្រូបង្រៀនផ្សេងទៀតក្នុងសាលារៀនជាមួយគ្នា ព្រមជាមួយគ្នានោះដែរ ក៏មានការពេញចិត្តពីសិស្សដែលរៀនយឺត មាតាបិតាសិស្សរៀនយឺត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងសាលារៀន និងសហគមន៍

២-យកចិត្តទុកដាក់ដល់គ្រូបង្រៀនដូចគ្នាក្នុងសាលារៀន ដោយចែករំលែកបទពិសោធអំពីការងារបង្រៀន និងបានជួយយកអាសារដល់គ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀន ដែលជួបការលំបាកបញ្ហាសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ៣-យកចិត្តទុកដាក់ការងារបង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ដោយបានចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពទៅតាមការណែនាំ និងការព្រមព្រៀងជាមួយគណៈនាយក ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន មាតាបិតា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ សម្គាល់៖ កិច្ចការខាងលើនេះជាសកម្មភាពនៃការរៀនមេរៀនការងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងាររៀន និងបង្រៀនរបស់គ្រូមុខវិជ្ជា និងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូបន្ទុក ថ្នាក់ (អធិការកិច្ចការបង្រៀន	២-យកចិត្តទុកដាក់ដល់គ្រូបង្រៀនដូចគ្នាក្នុងសាលារៀន ដោយចែករំលែកបទពិសោធអំពីការងារបង្រៀន និងបានជួយយកអាសារដល់គ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀន ដែលជួបការលំបាកបញ្ហាសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ៣-យកចិត្តទុកដាក់ការងារបង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ដោយបានចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពទៅតាមការណែនាំ និងការព្រមព្រៀងជាមួយគណៈនាយក ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន មាតាបិតា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ	២-យកចិត្តទុកដាក់ដល់គ្រូបង្រៀនដូចគ្នាក្នុងសាលារៀន ដោយចែករំលែកបទពិសោធអំពីការងារបង្រៀន និងបានជួយយកអាសារដល់គ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀន ដែលជួបការលំបាកបញ្ហាសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ៣-យកចិត្តទុកដាក់ការងារបង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ដោយបានចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពទៅតាមការណែនាំ និងការព្រមព្រៀងជាមួយគណៈនាយក ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន មាតាបិតា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ

និងគ្រប់គ្រងថ្នាក់) ដឹកនាំដោយគណៈនាយកមានការចូលរួមពីសំណាក់ ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ។ល។ ដូច្នេះទិន្នន័យបានពីសកម្មភាពពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងាររៀន និងបង្រៀនរបស់គ្រូមុខវិជ្ជា និងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូបន្ទុកថ្នាក់ (អធិការកិច្ចការបង្រៀន និងគ្រប់គ្រងថ្នាក់) អាចប្រើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់វាយតម្លៃអតីតភាព និងបទពិសោធការងារ		
៣ ស្នាដៃក្នុងការងារ		
បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៣ ៖ ១-សរសេរករណីសិក្សា ៖ (១) អំពីសិស្សរបស់គាត់ដែលធ្លាប់រៀនយឺត បានប្រែមកជាសិស្សរៀនបានប្រសើរជាងមុន ដោយសារអន្តរាគមន៍របស់គាត់	បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៥៖ ១-សរសេរករណីសិក្សា៖ (១) អំពីសិស្សរបស់គាត់ដែលធ្លាប់រៀនយឺត បានប្រែមកជាសិស្សរៀនបានប្រសើជាងមុន ដោយសារអន្តរាគមន៍របស់គាត់	បានធ្វើកិច្ចការទាំង៣ខាងក្រោមបានចំនួន៧៖ ១-សរសេរករណីសិក្សា៖ (១) អំពីសិស្សរបស់គាត់ដែលធ្លាប់រៀនយឺត បានប្រែមកជាសិស្សរៀនបានប្រសើជាងមុន ដោយសារអន្តរាគមន៍របស់គាត់

(២)អំពីសិស្ស រស់នៅក្នុងគ្រួសារ ជួបការលំបាកទាំងផ្នែក សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលប្រឈមក្នុងការ បោះបង់ការសិក្សា ឱ្យ មានសង្ឃឹម និងបាន បន្តការសិក្សាទៅថ្នាក់ បន្ទាប់ទៀត (៣)អំពី សិស្សក្នុងគ្រួសារដែល មិនមានការប្រឈមនឹង ជីវភាពទេ តែជាកូន ដែលមិនសូវធ្វើឱ្យ មាតាបិតាកក់ក្តៅ និង ពេញចិត្ត តែដោយសារ អន្តរាគមន៍របស់គ្រូ បង្រៀនធ្វើឱ្យសិស្សនេះ ក្លាយជាកូនដែលជា ទីពេញចិត្តសម្រាប់ គ្រួសារ សាលារៀន និងអ្នកផងទាំងពួង ២-សរសេររបាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវប្រចាំឆ្នាំ អំពី លទ្ធផលដែលអនុវត្ត បានក្នុងឆ្នាំសិក្សាកន្លង មក ដែលជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំង និង កែលម្អការងាររៀននិង បង្រៀនសម្រាប់ឆ្នាំបន្ត បន្ទាប់ទៀតៗ ក្នុងនោះ ផ្តោតលើទិន្នន័យ	(២)អំពីសិស្ស រស់នៅក្នុងគ្រួសារ ជួបការលំបាកទាំងផ្នែក សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលប្រឈមក្នុងការ បោះបង់ការសិក្សា ឱ្យ មានសង្ឃឹម និងបាន បន្តការសិក្សាទៅថ្នាក់ បន្ទាប់ទៀត (៣)អំពី សិស្សក្នុងគ្រួសារដែល មិនមានការប្រឈមនឹង ជីវភាពទេ តែជាកូន ដែលមិនសូវធ្វើឱ្យ មាតាបិតាកក់ក្តៅ និង ពេញចិត្ត តែដោយសារ អន្តរាគមន៍របស់គ្រូ បង្រៀនធ្វើឱ្យសិស្សនេះ ក្លាយជាកូនដែលជា ទីពេញចិត្តសម្រាប់ គ្រួសារ សាលារៀន និងអ្នកផងទាំងពួង ២-សរសេររបាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវប្រចាំឆ្នាំ អំពី លទ្ធផលដែលអនុវត្ត បានក្នុងឆ្នាំសិក្សាកន្លង មក ដែលជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំង និង កែលម្អការងាររៀននិង បង្រៀនសម្រាប់ឆ្នាំបន្ត បន្ទាប់ទៀតៗ ក្នុងនោះ ផ្តោតលើទិន្នន័យ	(២)អំពីសិស្ស រស់នៅក្នុងគ្រួសារ ជួបការលំបាកទាំងផ្នែក សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលប្រឈមក្នុងការ បោះបង់ការសិក្សា ឱ្យ មានសង្ឃឹម និងបាន បន្តការសិក្សាទៅថ្នាក់ បន្ទាប់ទៀត (៣)អំពី សិស្សក្នុងគ្រួសារដែល មិនមានការប្រឈមនឹង ជីវភាពទេ តែជាកូន ដែលមិនសូវធ្វើឱ្យ មាតាបិតាកក់ក្តៅ និង ពេញចិត្ត តែដោយសារ អន្តរាគមន៍របស់គ្រូ បង្រៀនធ្វើឱ្យសិស្សនេះ ក្លាយជាកូនដែលជា ទីពេញចិត្តសម្រាប់ គ្រួសារ សាលារៀន និងអ្នកផងទាំងពួង ២-សរសេររបាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវប្រចាំឆ្នាំ អំពី លទ្ធផលដែលអនុវត្ត បានក្នុងឆ្នាំសិក្សាកន្លង មក ដែលជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំង និង កែលម្អការងាររៀននិង បង្រៀនសម្រាប់ឆ្នាំបន្ត បន្ទាប់ទៀតៗ ក្នុងនោះ ផ្តោតលើទិន្នន័យ

សំខាន់ៗបីៈ (១) ផលសម្រេចកិច្ចការបង្រៀនចំនួន៦ (២)លទ្ធផលតេស្តស្តង់ដាររបស់សិស្សដើមឆ្នាំ និងប្រចាំខែ រួមជាមួយ(៣) ករណីសិក្សាអំពីសិស្សរៀនយឺតណាម្នាក់ក្នុងថ្នាក់ ដែលគ្រូបានជួយក្នុងឆ្នាំសិក្សាកន្លងមករួមជាមួយព័ត៌មានអំពីសមាជិកគ្រួសារសិស្សម្នាក់ៗ ៣-សរសេររបាយករណ៍ស្រាវជ្រាវសរុបបីឆ្នាំផ្អែកលើរបាយការណ៍លទ្ធនៃការស្រាវជ្រាវតាមឆ្នាំនីមួយៗ។ ដើម្បីបានដឹងពី (១)វឌ្ឍនភាពការបង្រៀន ផ្អែកលើការប្រែប្រួលលទ្ធផលសិក្សាពីឆ្នាំមួយទៅឆ្នាំមួយទៀត (២)វឌ្ឍនភាពការចូលរួមសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសាលារៀនជាមួយគ្រូបង្រៀនគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍។	សំខាន់ៗបីៈ (១) ផលសម្រេចកិច្ចការបង្រៀនចំនួន៦ (២)លទ្ធផលតេស្តស្តង់ដាររបស់សិស្សដើមឆ្នាំ និងប្រចាំខែ រួមជាមួយ(៣) ករណីសិក្សាអំពីសិស្សរៀនយឺតណាម្នាក់ក្នុងថ្នាក់ ដែលគ្រូបានជួយក្នុងឆ្នាំសិក្សាកន្លងមករួមជាមួយព័ត៌មានអំពីសមាជិកគ្រួសារសិស្សម្នាក់ៗ ៣-សរសេររបាយករណ៍ស្រាវជ្រាវសរុបបីឆ្នាំផ្អែកលើរបាយការណ៍លទ្ធនៃការស្រាវជ្រាវតាមឆ្នាំនីមួយៗ។ ដើម្បីបានដឹងពី (១)វឌ្ឍនភាពការបង្រៀន ផ្អែកលើការប្រែប្រួលលទ្ធផលសិក្សាពីឆ្នាំមួយទៅឆ្នាំមួយទៀត (២)វឌ្ឍនភាពការចូលរួមសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសាលារៀនជាមួយគ្រូបង្រៀនគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍។	សំខាន់ៗបីៈ (១) ផលសម្រេចកិច្ចការបង្រៀនចំនួន៦ (២)លទ្ធផលតេស្តស្តង់ដាររបស់សិស្សដើមឆ្នាំ និងប្រចាំខែ រួមជាមួយ(៣) ករណីសិក្សាអំពីសិស្សរៀនយឺតណាម្នាក់ក្នុងថ្នាក់ ដែលគ្រូបានជួយក្នុងឆ្នាំសិក្សាកន្លងមករួមជាមួយព័ត៌មានអំពីសមាជិកគ្រួសារសិស្សម្នាក់ៗ ៣-សរសេររបាយករណ៍ស្រាវជ្រាវសរុបបីឆ្នាំផ្អែកលើរបាយការណ៍លទ្ធនៃការស្រាវជ្រាវតាមឆ្នាំនីមួយៗ។ ដើម្បីបានដឹងពី (១)វឌ្ឍនភាពការបង្រៀន ផ្អែកលើការប្រែប្រួលលទ្ធផលសិក្សាពីឆ្នាំមួយទៅឆ្នាំមួយទៀត (២)វឌ្ឍនភាពការចូលរួមសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសាលារៀនជាមួយគ្រូបង្រៀនគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍។

សម្គាល់៖ កិច្ចការខាងលើនេះជាសកម្មភាពនៃការរៀនមេរៀន ការស្រាវជ្រាវ និងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវនៃកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននៅសាកលវិទ្យាល័យភ្នំពេញ មានន័យថា គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗនឹងត្រូវធ្វើសកម្មភាពជាក់ស្ដែងជាមួយសិស្សរបស់គាត់នៅតាមសាលារៀនរៀងៗខ្លួន ដើម្បីអាចផលិតរបាយការណ៍ទាំងនេះឱ្យខាងតែបានដែលជាក់ស្ដុតាងសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវជាក់ស្ដែងប្រចាំថ្ងៃអំពីការងាររៀន និងបង្រៀន		
៤ គុណផលការងារ និងលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស		
បានធ្វើកិច្ចការរៀន និងបង្រៀនទាំង៦ខាងក្រោម៖ ១-ធ្វើបំណែងចែកកម្មវិធីបង្រៀនប្រចាំខែសម្រាប់មួយឆ្នាំសិក្សា ផ្អែកលើកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ដែលប្រាប់ពីស្តង់ដារលទ្ធផលសិក្សាសម្រាប់មេរៀន	បានធ្វើកិច្ចការរៀន និងបង្រៀនទាំង៦ខាងក្រោម៖ ១-ធ្វើបំណែងចែកកម្មវិធីបង្រៀនប្រចាំខែសម្រាប់មួយឆ្នាំសិក្សា ផ្អែកលើកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ដែលប្រាប់ពីស្តង់ដារលទ្ធផលសិក្សាសម្រាប់មេរៀន	បានធ្វើកិច្ចការរៀន និងបង្រៀនទាំង៦ខាងក្រោម៖ ១-ធ្វើបំណែងចែកកម្មវិធីបង្រៀនប្រចាំខែសម្រាប់មួយឆ្នាំសិក្សា ផ្អែកលើកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ដែលប្រាប់ពីស្តង់ដារលទ្ធផលសិក្សាសម្រាប់មេរៀន

នីមួយៗ និងការរៀន មួយឆ្នាំសិក្សា ២-ធ្វើប្លង់ ឬផែនការ បង្រៀនមួយមេរៀន មានច្រើនម៉ោងសិក្សា (ថ្មីនិងបច្ចុប្បន្នភាព) ដោយអនុវត្តគោលវិធី ប្រព័ន្ធរៀនសម្របតាម សិស្ស / Adaptive Learning System បានចំនួន....ក្នុង ចំណោម......មេរៀន សរុប (៦០ ភាគរយ) ដែលជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ជួយគ្រូបង្រៀន ក្នុងការដឹកនាំសិស្ស រៀនដោយ ៖ (ក)ប្រមូលទិន្នន័យ (ខ)បង្កើតទ្រឹស្តី បញ្ញត្តិ រូបមន្ត ក្បួន គំនិត (គ)ហ្វឹកហាត់បង្កើត សំណួរ លំហាត់ និង ចំណោទ ដើម្បីយល់ ទ្រឹស្តី បញ្ញត្តិ រូបមន្ត ក្បួន គំនិតមេរៀន និង (ឃ)ធ្វើកិច្ចការគម្រោង ដើម្បីបង្កើតគំនិតថ្មី ៣-សរសេរថ្មី និងបច្ចុប្បន្ន ភាព កិច្ចតែងការ បង្រៀន សម្រាប់ បង្រៀនម្តងមួយឬពីរ ម៉ោងសិក្សា ផ្អែកលើ ប្លង់ ឬផែនការបង្រៀន	នីមួយៗ និងការរៀន មួយឆ្នាំសិក្សា ២-ធ្វើប្លង់ ឬផែនការ បង្រៀនមួយមេរៀន មានច្រើនម៉ោងសិក្សា (ថ្មីនិងបច្ចុប្បន្នភាព) ដោយអនុវត្តគោលវិធី ប្រព័ន្ធរៀនសម្របតាម សិស្ស / Adaptive Learning System បានចំនួន....ក្នុង ចំណោម......មេរៀន សរុប (៨០ ភាគរយ) ដែលជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ជួយគ្រូបង្រៀន ក្នុងការដឹកនាំសិស្ស រៀនដោយ ៖ (ក)ប្រមូលទិន្នន័យ (ខ)បង្កើតទ្រឹស្តី បញ្ញត្តិ រូបមន្ត ក្បួន គំនិត (គ)ហ្វឹកហាត់បង្កើត សំណួរ លំហាត់ និង ចំណោទ ដើម្បីយល់ ទ្រឹស្តី បញ្ញត្តិ រូបមន្ត ក្បួន គំនិតមេរៀន និង (ឃ)ធ្វើកិច្ចការគម្រោង ដើម្បីបង្កើតគំនិតថ្មី ៣-សរសេរថ្មី និងបច្ចុប្បន្ន ភាព កិច្ចតែងការ បង្រៀន សម្រាប់ បង្រៀនម្តងមួយឬពីរ ម៉ោងសិក្សា ផ្អែកលើ ប្លង់ ឬផែនការបង្រៀន	នីមួយៗ និងការរៀន មួយឆ្នាំសិក្សា ២-ធ្វើប្លង់ឬផែនការ បង្រៀនមួយមេរៀន មានច្រើនម៉ោងសិក្សា (ថ្មីនិងបច្ចុប្បន្នភាព) ដោយអនុវត្តគោលវិធី ប្រព័ន្ធរៀនសម្របតាម សិស្ស / Adaptive Learning System បានចំនួន....ក្នុង ចំណោម......មេរៀន សរុប (១០០ ភាគរយ) ដែលជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ជួយគ្រូបង្រៀន ក្នុងការដឹកនាំសិស្ស រៀនដោយ ៖ (ក)ប្រមូលទិន្នន័យ (ខ)បង្កើតទ្រឹស្តី បញ្ញត្តិ រូបមន្ត ក្បួន គំនិត (គ)ហ្វឹកហាត់បង្កើត សំណួរ លំហាត់ និង ចំណោទ ដើម្បីយល់ ទ្រឹស្តី បញ្ញត្តិ រូបមន្ត ក្បួន គំនិតមេរៀន និង (ឃ)ធ្វើកិច្ចការគម្រោង ដើម្បីបង្កើតគំនិតថ្មី ៣-សរសេរថ្មី និងបច្ចុប្បន្ន ភាព កិច្ចតែងការ បង្រៀន សម្រាប់ បង្រៀនម្តងមួយឬពីរ ម៉ោងសិក្សា ផ្អែកលើ ប្លង់ ឬផែនការបង្រៀន

មួយមេរៀនមានច្រើន ម៉ោងសិក្សា ដោយ បញ្ចូលល្បិចបង្រៀន ទៅតាមស្ថានភាព សិស្ស និងខ្លឹមសារ មេរៀន បានចំនួន.... ក្នុងចំណោម...... កិច្ចតែងការសរុប (៦០ ភាគរយ) ៤-ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ លទ្ធផលតេស្ត ប្រចាំខែ ដល់សិស្សរៀនយឺត ម្នាក់ម្តងៗ បានចំនួន ....ដង ក្នុងចំណោម ......ដង នៃការផ្តល់ ព័ត៌មានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ) ៥-ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ លទ្ធផលតេស្ត ប្រចាំខែ ដល់មាតាបិតាសិស្ស រៀនយឺត បានចំនួន ....ដង ក្នុងចំណោម ......ដង នៃការផ្តល់ ព័ត៌មានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ) ៦-ប្រកួតជ្រើសរើសក្រុម សិស្សឆ្នើម ប្រចាំខែ និងត្រីមាសអំពី៖ (ក)ល្បឿនអំណាន (ខ)ប្រមាណវិធី (គ)សៀវភៅកិច្ចការ	មួយមេរៀនមានច្រើន ម៉ោងសិក្សា ដោយ បញ្ចូលល្បិចបង្រៀន ទៅតាមស្ថានភាព សិស្ស និងខ្លឹមសារ មេរៀន បានចំនួន.... ក្នុងចំណោម...... កិច្ចតែងការសរុប (៦០ ភាគរយ) ៤-ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ លទ្ធផលតេស្ត ប្រចាំខែ ដល់សិស្សរៀនយឺត ម្នាក់ម្តងៗ បានចំនួន ....ដង ក្នុងចំណោម ......ដង នៃការផ្តល់ ព័ត៌មានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ) ៥-ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ លទ្ធផលតេស្ត ប្រចាំខែ ដល់មាតាបិតាសិស្ស រៀនយឺត បានចំនួន ....ដង ក្នុងចំណោម ......ដង នៃការផ្តល់ ព័ត៌មានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ) ៦-ប្រកួតជ្រើសរើសក្រុម សិស្សឆ្នើម ប្រចាំខែ និងត្រីមាសអំពី៖ (ក)ល្បឿនអំណាន (ខ)ប្រមាណវិធី (គ)សៀវភៅកិច្ចការ	មួយមេរៀនមានច្រើន ម៉ោងសិក្សា ដោយ បញ្ចូលល្បិចបង្រៀន ទៅតាមស្ថានភាពសិស្ស និងខ្លឹមសារមេរៀន បានចំនួន.... ក្នុងចំណោម...... កិច្ចតែងការសរុប (៦០ ភាគរយ) ៤-ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ លទ្ធផលតេស្ត ប្រចាំខែ ដល់សិស្សរៀនយឺត ម្នាក់ម្តងៗ បានចំនួន ....ដង ក្នុងចំណោម ......ដង នៃការផ្តល់ ព័ត៌មានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ) ៥-ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ លទ្ធផលតេស្ត ប្រចាំខែ ដល់មាតាបិតាសិស្ស រៀនយឺត បានចំនួន ....ដង ក្នុងចំណោម ......ដង នៃការផ្តល់ ព័ត៌មានសរុបប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ) ៦-ប្រកួតជ្រើសរើសក្រុម សិស្សឆ្នើម ប្រចាំខែ និងត្រីមាសអំពី៖ (ក)ល្បឿនអំណាន (ខ)ប្រមាណវិធី (គ)សៀវភៅកិច្ចការ

មានសណ្តាប់ធ្នាប់ (ឃ) ការងារគម្រោង។ល។ បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការប្រកួតសរុប ប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ) បានជួយសិស្សសម្រេច លទ្ធផលដូចខាងក្រោម ផ្អែក លើលទ្ធផលតេស្តស្តង់ដារ កម្រិតសាលារៀន និង/ឬ កម្រិតរាជធានីខេត្ត ៖ ១-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតA១០ ភាគរយ ២-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតB៥០ ភាគរយ ៣-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតC៤០ ភាគរយ ៤-បានជួយសិស្សមិនឱ្យ ទទួលបាន លទ្ធផល សិក្សាកម្រិតDទេ សម្គាល់៖ កិច្ចការខាង លើនេះជាសកម្មភាព នៃការរៀនមេរៀន ការងាររៀន និងបង្រៀន និងការងារ ការគ្រប់គ្រងតាមសា	មានសណ្តាប់ធ្នាប់ (ឃ) ការងារគម្រោង។ល។ បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការប្រកួតសរុប ប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ) បានជួយសិស្សសម្រេច លទ្ធផលដូចខាងក្រោម ផ្អែក លើលទ្ធផលតេស្តស្តង់ដារ កម្រិតសាលារៀន និង/ឬ កម្រិតរាជធានីខេត្ត ៖ ១-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតA១០ ភាគរយ ២-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតB៥០ ភាគរយ ៣-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតC៤០ ភាគរយ ៤-បានជួយសិស្សមិនឱ្យ ទទួលបាន លទ្ធផល សិក្សាកម្រិតDទេ	មានសណ្តាប់ធ្នាប់ (ឃ) ការងារគម្រោង។ល។ បានចំនួន.......ដង ក្នុងចំណោម......ដង នៃការប្រកួតសរុប ប្រចាំឆ្នាំ (៦០ ភាគរយ) បានជួយសិស្សសម្រេច លទ្ធផលដូចខាងក្រោម ផ្អែក លើលទ្ធផលតេស្តស្តង់ដារ កម្រិតសាលារៀន និង/ឬ កម្រិតរាជធានីខេត្ត ៖ ១-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតA១០ ភាគរយ ២-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតB៥០ ភាគរយ ៣-បានជួយសិស្សទទួល បានលទ្ធផលសិក្សា កម្រិតC៤០ ភាគរយ ៤-បានជួយសិស្សមិនឱ្យ ទទួលបាន លទ្ធផល សិក្សាកម្រិតDទេ

លារៀន ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងវគ្គគុណវុឌ្ឍិ អ្នកដឹកនាំសាលារៀន នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ដែលតម្រូវអ្នកសិក្សាយកថ្នាក់រៀន និងសាលារៀនជាកន្លែងអនុវត្តសកម្មភាពរៀនជាក់ស្តែងជាមួយសិស្ស គ្រូបង្រៀន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីផលិតភ័ស្តុតាងលទ្ធផលសិក្សា។		
៥ ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ:		
បានធ្វើកិច្ចការទាំង៧ខាងក្រោម៖ ១-ចូលរួមប្រជុំតាក់តែងថ្មី ឬបច្ចុប្បន្នភាពតេស្តស្តង់ បានចំនួន....ក្នុងចំណោម......ការធ្វើតេស្តស្តង់ដារសរុប (៦០ ភាគរយ) ២-ចូលរួមប្រជុំធ្វើផែនការកែលម្អសាលារៀន ជាមួយគណៈនាយក និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	បានធ្វើកិច្ចការទាំង៧ខាងក្រោម៖ ១-ចូលរួមប្រជុំតាក់តែងថ្មី ឬបច្ចុប្បន្នភាពតេស្តស្តង់ បានចំនួន....ក្នុងចំណោម......ការធ្វើតេស្តស្តង់ដារសរុប (៨០ ភាគរយ) ២-ចូលរួមប្រជុំធ្វើផែនការកែលម្អសាលារៀន ជាមួយគណៈនាយក និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	បានធ្វើកិច្ចការទាំង៧ខាងក្រោម៖ ១-ចូលរួមប្រជុំតាក់តែងថ្មី ឬបច្ចុប្បន្នភាពតេស្តស្តង់ បានចំនួន....ក្នុងចំណោម......ការធ្វើតេស្តស្តង់ដារសរុប (១០០ ភាគរយ) ២-ចូលរួមប្រជុំធ្វើផែនការកែលម្អសាលារៀន ជាមួយគណៈនាយក និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន

និងធ្វើសកម្មភាពជាមួយ សិស្សដើម្បីពិគ្រោះ យោបល់ជាមួយ ប្រជាជននៅផ្ទះជិតខាង និងបិតផ្សាយក្នុង និង ក្រៅសាលារៀន បាន ចំនួន....ក្នុងចំណោម ......សកម្មភាពសរុប (៦០ ភាគរយ) ៣-ចូលរួមធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ បាន ចំនួន....ក្នុងចំណោម ......សកម្មភាពសរុប (៦០ ភាគរយ) ៤-ចូលរួមប្រជុំពិនិត្យ តាមដានប្រចាំខែដឹកនាំ ដោយនាយកសាលារៀន បានចំនួន....ក្នុងចំណោម ......ការប្រជុំពិនិត្យ តាមដានសរុប (៦០ ភាគរយ) ៥-ចូលរួមវាយតម្លៃលទ្ធផល ប្រចាំឆ្នាំ បានចំនួន.... ក្នុងចំណោម...... សកម្មភាពសរុប (៦០ ភាគរយ) ៦-ចូលរួមតាក់តែងវិញ្ញាសា តេស្តជាមួយគ្រូបង្រៀន ផ្សេងទៀត ដែលដឹកនាំ ដោយប្រធានក្រុម បច្ចេកទេស បានចំនួន	និងធ្វើសកម្មភាពជាមួយ សិស្សដើម្បីពិគ្រោះ យោបល់ជាមួយ ប្រជាជននៅផ្ទះជិតខាង និងបិតផ្សាយក្នុង និង ក្រៅសាលារៀន បាន ចំនួន....ក្នុងចំណោម ......សកម្មភាពសរុប (៨០ ភាគរយ) ៣-ចូលរួមធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ បាន ចំនួន....ក្នុងចំណោម ......សកម្មភាពសរុប (៨០ ភាគរយ) ៤-ចូលរួមប្រជុំពិនិត្យ តាមដានប្រចាំខែដឹកនាំ ដោយនាយកសាលារៀន បានចំនួន....ក្នុងចំណោម ......ការប្រជុំពិនិត្យតាម ដានសរុប (៨០ ភាគរយ) ៥-ចូលរួមវាយតម្លៃលទ្ធផល ប្រចាំឆ្នាំ បានចំនួន.... ក្នុងចំណោម...... សកម្មភាពសរុប (៨០ ភាគរយ) ៦-ចូលរួមតាក់តែងវិញ្ញាសា តេស្តជាមួយគ្រូបង្រៀន ផ្សេងទៀត ដែលដឹកនាំ ដោយប្រធានក្រុម បច្ចេកទេស បានចំនួន	និងធ្វើសកម្មភាពជាមួយ សិស្សដើម្បីពិគ្រោះ យោបល់ជាមួយ ប្រជាជននៅផ្ទះជិតខាង និងបិតផ្សាយក្នុង និង ក្រៅសាលារៀន បាន ចំនួន....ក្នុងចំណោម ......សកម្មភាពសរុប (១០០ ភាគរយ) ៣-ចូលរួមធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង លទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ បាន ចំនួន....ក្នុងចំណោម ......សកម្មភាពសរុប (១០០ ភាគរយ) ៤-ចូលរួមប្រជុំពិនិត្យ តាមដានប្រចាំខែដឹកនាំ ដោយនាយកសាលារៀន បានចំនួន....ក្នុងចំណោម ......ការប្រជុំពិនិត្យតាម ដានសរុប (១០០ ភាគរយ) ៥-ចូលរួមវាយតម្លៃលទ្ធផល ប្រចាំឆ្នាំ បានចំនួន.... ក្នុងចំណោម...... សកម្មភាពសរុប (១០០ ភាគរយ) ៦-ចូលរួមតាក់តែងវិញ្ញាសា តេស្តជាមួយគ្រូបង្រៀន ផ្សេងទៀត ដែលដឹកនាំ ដោយប្រធានក្រុម បច្ចេកទេស បានចំនួន

....ក្នុងចំណោម...... ការប្រជុំតាក់តែង និង ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព វិញ្ញាសាតេស្តដើមឆ្នាំ ប្រចាំខែ ដំណាច់ ឆមាស និងធនាគារ តេស្តប្រចាំមុខវិជ្ជាតាម កម្រិតថ្នាក់សរុប (៦០ ភាគរយ) ៧-ចូលរួមប្រជុំបច្ចេកទេស / ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ប្រចាំខែ ជាមួយគ្រូ បង្រៀនផ្សេងទៀត ដែលដឹកនាំដោយ ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស បានចំនួន....ក្នុង ចំណោម......ការប្រជុំ បច្ចេកទេស/ការសិក្សា ស្រាវជ្រាវ សរុប (៦០ ភាគរយ) សម្គាល់៖ កិច្ចការខាងលើ នេះជាសកម្មភាពនៃ ការរៀនមេរៀនការងារ រៀននិងបង្រៀន និង ការងារការគ្រប់គ្រង តាមសាលារៀន ដល់ អ្នកគ្រប់គ្រងវគ្គគុណ វុឌ្ឍិអ្នកដឹកនាំសាលា រៀននៅសាកលវិទ្យា ល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	....ក្នុងចំណោម...... ការប្រជុំតាក់តែង និង ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព វិញ្ញាសាតេស្តដើមឆ្នាំ ប្រចាំខែ ដំណាច់ ឆមាស និងធនាគារ តេស្តប្រចាំមុខវិជ្ជាតាម កម្រិតថ្នាក់សរុប (៨០ ភាគរយ) ៧-ចូលរួមប្រជុំបច្ចេកទេស / ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ប្រចាំខែ ជាមួយគ្រូ បង្រៀនផ្សេងទៀត ដែលដឹកនាំដោយ ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស បានចំនួន....ក្នុង ចំណោម......ការប្រជុំ បច្ចេកទេស/ការសិក្សា ស្រាវជ្រាវ សរុប (៨០ ភាគរយ)	....ក្នុងចំណោម...... ការប្រជុំតាក់តែង និង ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព វិញ្ញាសាតេស្តដើមឆ្នាំ ប្រចាំខែ ដំណាច់ ឆមាស និងធនាគារ តេស្តប្រចាំមុខវិជ្ជាតាម កម្រិតថ្នាក់សរុប (១០០ ភាគរយ) ៧-ចូលរួមប្រជុំបច្ចេកទេស / ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ប្រចាំខែ ជាមួយគ្រូ បង្រៀនផ្សេងទៀត ដែលដឹកនាំដោយ ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស បានចំនួន....ក្នុង ចំណោម......ការប្រជុំ បច្ចេកទេស/ការសិក្សា ស្រាវជ្រាវ សរុប (១០០ ភាគរយ)

ដែលតម្រូវអ្នកសិក្សា យកថ្នាក់រៀន និង សាលារៀនជាកន្លែង អនុវត្តសកម្មភាពរៀន ជាក់ស្តែងជាមួយសិស្ស គ្រូបង្រៀន និងអ្នក ពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីផលិត ភ័ស្តុតាងលទ្ធផល សិក្សា។		

៦ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (*PLC*)

ការបង្កើត សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC) មានគោលដៅលើកកម្ពស់វប្បធម៌ចែករំលែកបទពិសោធ គរុកោសល្យ នវានុវត្តន៍ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស តាមរយៈការសហការរវាងគ្រូបង្រៀនដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សានៅតាមសាលារៀន (Hairon and Dimmock, 2012)។ សហគមន៍នេះរៀបចំឡើង ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូ។ គ្រូដែលយកចិត្តទុកដាក់ដល់ការកែលម្អការបង្រៀនសិស្ស បង្កើតជាបណ្តាញនិងក្រុមការងារ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធវិជ្ជាជីវៈ ការសហការ ការពិចារណាដើម្បីកែលម្អ និងការរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក (S. Hairon, C. Chua and D. Abbas in Wong, Hairon and Ng, eds, 2019)។

នៅឆ្នាំ២០១១ ប្រទេសសិង្ហបុរីបានចាប់ផ្តើមបង្កើតគំរូ PLC នេះឡើងដោយប្រាប់បញ្ចូលគ្នានូវទស្សនាទានចំនួនបីគឺ ៖

ទីមួយ-គំនិតធំៗចំនួនបី *៖ (១) កែលម្អការសិក្សារបស់សិស្ស (២) បង្កើតវប្បធម៌កិច្ចសហការរវាងគ្រូ និង (៣) ការផ្តោតលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។*

***ទីពីរ-ក្របខ័ណ្ឌ* DuFour** *៖ គំរូនេះរៀបចំឡើងដោយយកតាម*

ក្របខ័ណ្ឌ PLC របស់លោក DuFour (DuFour et al., 2010) ដែលផ្តោតលើបញ្ហាសំខាន់បួនយ៉ាង ៖

(១) តើយើងចង់ឱ្យសិស្សរៀនអ្វី?

(២) តើយើងដឹងថាសិស្សរៀនយ៉ាងដូចម្តេច?

(៣) តើយើងឆ្លើយតបយ៉ាងដូចម្តេច នៅពេលដឹងថាសិស្សមិនបានរៀន?

(៤) តើយើងឆ្លើយតបយ៉ាងដូចម្តេច នៅពេលដឹងថាសិស្សបានដឹងហើយ?

ទីបី-ត្រីកោណជោគជ័យ ៖ គំរូនេះក៏រួមបញ្ចូលទ្រឹស្តី «ត្រីកោណជោគជ័យ» របស់ Fullan ផងដែរ (Fullan, 1993)ដែលរួមបញ្ចូលសមាសភាគបី៖ (១) ការដឹកនាំសាលារៀន (២) ប្រព័ន្ធ និង (៣) គរុកោសល្យស៊ីជម្រៅ។

តាមគំរូនេះ គ្រូរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក នៅក្នុងក្រុមតូចៗ ដែលមានឈ្មោះថា «ក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ» ដែលជ្រើសរើសវិធីសាស្រ្តសហការផ្សេងៗ ដូចជា ៖ (១) ក្លឹបសិក្សា (២) ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ (action research) (៣) ការសិក្សាមេរៀន (lesson study)។ ក្លឹបសិក្សា គឺជាក្រុមគ្រូបង្រៀនដែលបង្កើតឡើងសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលគេជួបប្រទះ ក្នុងការបង្រៀនសិស្ស។ ក្របខ័ណ្ឌសហការ និងរិះរកនេះមានគោលដៅជួយដល់គ្រូ ក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពបង្រៀន អភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាតាមសាលារៀន និងអនុវត្តនវានុវត្តន៍ ដើម្បីឱ្យសិស្សមានសមត្ថភាពសតវត្សរ៍ទី២១ និងសម្រេចបានលទ្ធផលសិក្សាល្អ។

ក៏ប៉ុន្តែ តាមការស្រាវជ្រាវ ការអនុវត្តសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC) នេះអាចជួបនឹងឧបសគ្គដូចតទៅ៖(១) ការបង្កើតការងារ និងបន្ទុកបន្ថែមដល់គ្រូ (២) ដំណើរការ និងប្រសិទ្ធភាពនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC) នៅមិនទាន់ច្បាស់ (៣) ការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធការងារបន្ថែមទៀត លើ

របនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់ (S. Hairon et al., 2019)។ ម៉្យាងវិញទៀត Hairon et al., 2014 បានរកឃើញឧបសគ្គមួយចំនួនថែមទៀត ដូចជា ៖ (១) ដោយសារគ្រូមានការងារច្រើន ការពិភាក្សាដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធ គរុកោសល្យមិនបាន ស៊ីជម្រៅនៅឡើយ (២) គ្រូនៅក្នុង«ក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ» មានសមត្ថភាពខ្សោយ ជាហេតុធ្វើឱ្យគ្រូមិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការចែករំលែកបទពិសោធ (៣) ការសម្របសម្រួល និងការដឹកនាំក្រុមមិនបានល្អ ជាហេតុធ្វើឱ្យការពិភាក្សាគរុកោសល្យមិនបានស៊ីជម្រៅ (៤) ការគាំទ្រពីនាយកនៅមានកម្រិត ដែលធ្វើឱ្យ «ក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ» មិនអាចកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សបានតាមគោលដៅ និង (៥) ការរៀបចំគាំទ្រស្ថាប័នមានកម្រិត ដោយសារ «ក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ» ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាក្រុមការងារតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស។

ដើម្បីជានាបាននូវការជោគជ័យនៃគំនិតផ្តួចផ្តើមបង្កើត «សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ» (PLC) នេះ គេត្រូវអនុវត្តនូវលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ទីមួយ-បង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រ ដោយកំណត់កាលវិភាគច្បាស់លាស់ តែងតាំងអ្នកសម្របសម្រួលដែលមានជំនាញ និងបទពិសោធខ្ពស់ និងជ្រើសរើសរបៀបរៀនមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ដូចជាការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិការសិក្សាមេរៀន ឬ«ទ្រឹស្តីសកម្ម» (Theory of action) ដែលបង្កើតដោយ Cochran-Smith and Lytle, (2009)។

ទីពីរ-នាយកសាលាត្រូវមានការប្តេជ្ញាចិត្តច្បាស់លាស់ ក្នុងការធានាដំណើរការនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC) ដោយកំណត់ពេលច្បាស់លាស់សម្រាប់ការប្រជុំ រៀបចំកន្លែងប្រជុំ និងកំណត់គោលដៅច្បាស់លាស់។

ទីបី-នាយកត្រូវកំណត់ចំនួនសមាជិក សមាសភាព មុខវិជ្ជា ថ្នាក់សិក្សា និងបញ្ហាដែលត្រូវដោះស្រាយ ក៏ដូចជាវិធីសាស្ត្រ (ការបង្រៀនតាមបែបរិះរក ការរៀនតាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា)។

៧. ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន

ដើម្បីធ្វើកំណែទម្រង់គ្រូបង្រៀន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបាន អនុមតិ នៅខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ «ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន» ក្នុងគោលដៅបង្កើន គុណភាព ស្តង់ដារ ប្រសិទ្ធភាព និងសមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកម្ពុជាឱ្យឈានចូលស្តង់ដារ ប្រកួតប្រជែងជាមួយប្រទេសក្នុងតំបន់បាន។ ផែនការសកម្មភាពនេះត្រូវបានរៀបចំដោយផ្អែកលើ «គោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន» ដែលបានអនុមតិនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ក្នុងគោលបំណងទាក់ទាញអ្នកដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ឱ្យចូលរួមក្នុងការបង្រៀន ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនតាមតម្រូវការរបស់សាលារៀន និងរង្វាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនទៀងទាត់ ដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញ ចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ។

គ្រូបង្រៀនកម្ពុជាប្រមាណ៣០ភាគរយ មានគុណវុឌ្ឍិនៅកម្រិតទាបនៅឡើយ (កម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ) លក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ និងរស់នៅរបស់គ្រូនៅមិនទាន់សមស្រប ហើយការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈក៏មិនទាន់បានទៀងទាត់។

ស្ថិតិគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតសញ្ញាបត្រ

ឆ្នាំសិក្សា	បឋមសិក្សា	មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	បរិញ្ញាប្រត	បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	បណ្ឌិត
13-2012	1923	27542	46230	10988	518	1
14-2013	1708	23934	50006	12611	555	4
15-2014	1550	22910	49717	14212	757	5

ចក្ខុវិស័យនៅឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានអាចនឹងឈានដល់កម្រិតស្តង់ដារគុណវុឌ្ឍិ បរិញ្ញាបត្រ + ១ និង បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ + ១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល

និងរិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន និងវិធានការខាងក្រោម ៖

ទីមួយ-ការជ្រើសរើសនិងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ៖ (១) ទាក់ទាញបេក្ខជនឆ្នើមឱ្យក្លាយទៅជាគ្រូបង្រៀន (២) ការបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធពន្លឿន ដោយសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (៣) បង្កើនអត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនិងសង្គម ដើម្បីធានាថាបៀវត្សរ៍គ្រូបង្រៀនមានកម្រិតខ្ពស់ជាង បើប្រៀបធៀបទៅនឹងស្ថាប័នរដ្ឋដទៃទៀត (៤) កែលម្អគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ តាមរយៈការអនុវត្តស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដើម្បីបង្កើនគុណភាពកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងរិក្រឹតការ (៥) បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ១២+៤ នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តបាត់ដំបង (TECs)។

ទីពីរ-ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ៖ (១) លើកតម្លៃគ្រូបង្រៀនជាអ្នកអប់រំ (២) ផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់គ្រូ ដើម្បីបង្កើនគុណវុឌ្ឍិនិងកែលម្អវិធីសាស្រ្តបង្រៀន ៣) ធ្វើកំណែទម្រង់បៀវត្សរ៍គ្រូបង្រៀន និងគោលនយោបាយលើកទឹកចិត្ត (៤) ជ្រើសរើសនាយកសាលាប្រកបដោយការប្រកួតប្រជែង (៥) លើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសនៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ (៦) រៀបចំប្រព័ន្ធរិក្រឹតការនៅតាមសាលារៀន (៧) បង្កើត «រង្វាន់គ្រូបង្រៀនល្អ» (៧) ផ្សារភ្ជាប់ប្រព័ន្ធរិក្រឹតការទៅនឹងការលើកទឹកចិត្តនៅក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

ទីបី-ការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀននិងគន្លងអាជីព ៖ (១) ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន ការពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងយន្តការផ្ទេរទីកន្លែងបំពេញការងារ (២) បង្កើតគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដើម្បីបង្កើនជំនាញវិជ្ជាជីវៈ (៣) អនុមតិស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (៣) និងរៀបចំកម្មវិធីគាំទ្រដល់គ្រូចេញថ្មី។

«ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន» ចែកចេញជាយុទ្ធសាស្រ្តដូចខាងក្រោម ៖

៧.១ ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពចាប់យកវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

កំណែទម្រង់បៀវត្សរ៍និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងលើកកម្ពស់ស្ថានភាពគ្រូបង្រៀន ដើម្បីទាក់ទាញបុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពឱ្យក្លាយទៅជាគ្រូបង្រៀន ៖

ក) ***ការកែលម្អជីវភាពរស់នៅ តម្លៃវិជ្ជាជីវៈ ស្ថានភាព និងឋានៈសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន*** ៖ *ការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនដោយផ្ដោតលើសមត្ថភាព រួមបញ្ចូលទាំងវិធានការ ដើម្បីធ្វើឱ្យជីវភាពរស់នៅ តម្លៃ វិជ្ជាជីវៈ ស្ថានភាព និងឋានៈសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀនមានការប្រសើរឡើង។ កំណែទម្រង់នេះផ្ដោតលើផលប្រយោជន៍ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងសង្គមរបស់គ្រូបង្រៀន តាមរយៈការកែលម្អ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត បៀវត្សរ៍ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនិងសង្គមផ្សេងៗទៀត សម្រាប់គ្រូបង្រៀន ការបើកបៀវត្សរ៍ទៀងទាត់ និងការបើកបៀវត្សរ៍តាមរយៈប្រព័ន្ធធនាគារ។*

ខ) ***ការកែលម្អការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងកំណត់លក្ខខណ្ឌតម្រូវការ ដើម្បីជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន*** ៖ *ការទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពខ្ពស់ឱ្យចាប់អាជីពជាគ្រូបង្រៀនគឺ ត្រូវចាប់ផ្ដើមពីការបង្កើនបៀវត្សរ៍ និងការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពរបស់គ្រូបង្រៀនដោយផ្ដល់ក្ដីសង្ឃឹមខ្ពស់ និងអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឱ្យមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ បង្កើតនវានុវត្តន៍ និងការស្រាវជ្រាវនៅក្នុងវិស័យអប់រំ[1]។*

៧.២ ការកំណត់ស្តង់ដារប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

ដើម្បីលើកកម្ពស់សេចក្ដីថ្លៃថ្នូរ និងកិត្តិយសរបស់គ្រូបង្រៀន ទាមទារឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលមានគុណភាព ប្រកបដោយចំណេះដឹង ជំនាញ

[1] Andreas Schleicher, Building a High-Quality Teaching Profession: Lessons from around the World.

ច្បាស់លាស់ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ។ វិធានការដែលត្រូវអនុវត្ត រួមមាន ៖

ក) កែលម្អប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន៖

១) កម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើគុណវុឌ្ឍិ និងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដើម្បីកែលម្អចំណេះដឹងនិងជំនាញរបស់គ្រូបង្រៀនថ្មី ៖ (1) អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ១២+៤ កែលម្អវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី (2) ទំនើបកម្មហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងធនធានរបស់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូដែលមានស្រាប់ និងអនុវត្តស្តង់ដារបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (3) កែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិត ដោយត្រូវ ៖ ក) បង្កើតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ (១២+៤) សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាននៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ដែលផ្តោតលើផ្នែកចិត្តគរុកោសល្យ បច្ចេកវិទ្យា វិធីសាស្ត្របង្រៀន ភាសាបរទេស គណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្ត្រ ខ) បង្កើតកម្មវិធីសិក្សាបរិញ្ញាបត្រ +១ គ) ការបង្កើតកម្មវិធីសិក្សាបរិញ្ញាបត្រ+២ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ឃ) ពង្រឹងការអនុវត្តកម្មសិក្សា ដោយមានការគាំទ្រដល់សាលារៀនគោលដៅ (4) អនុវត្តស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។

២) ការបង្កើនការអនុវត្ត និងបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈដល់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី។

ខ. ការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពកម្មវិធីជួយគ្រូ

១) គ្រូចេញថ្មីត្រូវធ្វើកម្មសិក្សាគរុកោសល្យរយៈពេលមួយឆ្នាំ រួមមាន ៖ ការធ្វើតេស្ត ការសង្កេតថ្នាក់រៀនអំពីចំណេះដឹង និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

២) ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនិងការគាំទ្រក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំដំបូង ៖ ការផ្តល់ឱកាសសិក្សា ការចូលរួមសិក្ខាសាលា ការគាំទ្រពីគ្រូឧទ្ទេសនិងអធិការអប់រំ ទស្សនកិច្ចសិក្សា និងការពិគ្រោះយោបល់នៅតាមកម្រងសាលារៀន។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានលើកកម្ពស់សកម្មភាពគាំទ្រនៅតាមសាលារៀនដោយ ៖ (1) បង្កើតឯកសារគាំទ្រ (ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន) សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលគរុសិស្សគរុនិស្សិត (2) បង្កើតប្រព័ន្ធគាំទ្រគ្រូបង្រៀននៅសាលារៀន (3) បង្កើតប្រព័ន្ធប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ដោយគ្រូបង្រៀនល្អជួយគាំទ្រដល់គ្រូចេញថ្មី។

៧.៣ ការអភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ

កំណែទម្រង់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគនឹងផ្តោតលើ ៖ (1) ការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ (តាមរយៈការកែលម្អសម្ភារបរិក្ខារ សម្ភារបង្រៀននិងរៀន ICT បន្ទប់ពិសោធន៍ បណ្ណាល័យ និងអន្តេវាសិកដ្ឋានជាដើម (2) ផ្លាស់ប្តូរមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគទៅជាមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ដោយផ្តល់ធនធានបន្ថែមដើម្បីឱ្យគ្រឹះស្ថានបណ្តុះ-បណ្តាលគ្រូ អាចផ្តល់វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី ដែលផ្តោតលើសិស្ស និងឧត្តមានុវត្តន៍នៃកម្មសិក្សា (3) បង្កើនជំនាញ និងបទពិសោធវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន (គ្រូឧទ្ទេសត្រូវមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ បណ្ឌិត ឬមានបទពិសោធបង្រៀនទូលំទូលាយ) (4) ពង្រឹងមុខងារមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ដើម្បីធ្វើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (បណ្តុះបណ្តាលអធិការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីគ្រប់គ្រងអប់រំនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)។

៧.៤ សនិទានកម្មគ្រូបង្រៀនដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការគ្រឹះស្ថានសិក្សា

ដោះស្រាយបញ្ហាលើស និងខ្វះគ្រូ ដោយ ៖ (១) កែលម្អការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឱ្យដល់សាលារៀនស្របនឹងនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិក (២) ជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនចេញពីមូលដ្ឋាន (៣) ការកាត់បន្ថយសាលាបឋមសិក្សាមិនគ្រប់កម្រិត និងការកសាងសាលាមធ្យមសិក្សាថ្មីនៅក្នុងសហគមន៍ជួបការលំបាក (៤) ផ្ដល់ការឧបត្ថម្ភដល់សិស្សក្រីក្រ ដើម្បីបង្កើនការចូលរៀននិងបញ្ចប់ការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សា។ សនិទាកម្មគ្រូបង្រៀនផ្ដោតទៅលើ ៖

ក. ការរៀបចំផែនការគ្រូបង្រៀន (ការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ) ៖ (1) ធ្វើសុខដុមនីយកម្មទិន្នន័យមានស្រាប់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការគ្រូបង្រៀន (EMIS, HRMIS, HEMIS, NFEMIS, FMIS) (2) ធានាទិន្នន័យត្រឹមត្រូវអាចភាពជឿជាក់ (3) ប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានរួមសម្រាប់ការធ្វើផែនការគ្រូបង្រៀន (ការផ្គត់ផ្គង់ តម្រូវការ ព័ត៌មានគ្រូបង្រៀន ការធ្វើចំណោលតម្រូវការគ្រូបង្រៀន)។

ខ. ការពង្រឹងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនផ្អែកលើនិយាមនិងគោល-ការណ៍គ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ៖ (1) កែលម្អគោលការណ៍ណែនាំស្ដីពីនិយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ (2) ប្រើប្រាស់និយាមថ្មី និងសេចក្ដីណែនាំដើម្បីធ្វើឱ្យមានសមាមាត្រសិស្ស-គ្រូនិងការពង្រាយគ្រូបង្រៀនក្នុងខេត្ត ស្រុក និងឃុំ។

គ. ការកែលម្អការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ៖ រៀបចំគ្រូបង្រៀនចេញថ្មីទៅកាន់សាលារៀន នៅតាមតំបន់ខ្វះខាតគ្រូបង្រៀនតាមគោលការណ៍កំណត់។

ឃ.ការកែលម្អយន្តការ និង នីតិវិធីការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងការបំប៉នគ្រូបង្រៀនដើម្បីធានានិរន្តរភាព ៖ កែលម្អការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន និងបំប៉នគ្រូបង្រៀននិងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនល្អជួយដល់គ្រូបង្រៀនផ្សេងទៀត។

ង. ការផ្ទេរការជ្រើសរើសនិងគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន ស្របតាមគោលការណ៍កំណត់ទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ៖ ការផ្តល់សិទ្ធិដល់អាជ្ញាធរអប់រំថ្នាក់ក្រោមជាតិក្នុងការជ្រើសរើសនិងការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន មានសារៈសំខាន់ណាស់។

ច. ការអភិវឌ្ឍគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន និងការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការប្រតិបត្តិរបស់សាលារៀន ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលការសិក្សារបស់សិស្ស ៖ (1) ពង្រឹងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ក្នុងការគាំទ្រសាលារៀនកាន់តែប្រសើរ ដោយលើកកម្ពស់ការចូលរួមពីសមាជិកទាំងអស់ (2) បង្កើនការចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តលើបញ្ហាគ្រូបង្រៀន និងសាលារៀន ដូចជាការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ការដាក់ពិន័យ បំណិនជីវិត ការផ្ទេរ ការពង្រឹងវិន័យ ការវាយតម្លៃកិច្ចប្រជុំ (៣) ការស្រង់មតិរបស់សិស្ស និង (៤) ការវាយតម្លៃអំពីការផ្តល់សេវាកម្មអប់រំ។

៧.៥ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

កំណែទម្រង់ផ្តោតលើការដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធវិក្រឹតការតាមស្ថាប័នតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីត ដើម្បីជានាការលើកទឹកចិត្ត (ដំឡើងឋានៈ ដំឡើងបៀវត្សរ៍ និងអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន)។

ក. ការបណ្តុះវប្បធម៌រៀនពេញមួយជីវិត និងការចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធជាមួយក្រុមបណ្តាញអប់រំ៖ ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ICT ពហុព័ត៌មានពហុភាសា បទពិសោធ បណ្ណាល័យការបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស និងការផលិតសម្ភារបង្រៀន។

ខ. ការអភិវឌ្ឍយន្តការគាំទ្រគ្រូបង្រៀនដល់កន្លែងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

គ. ការរៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីតម្រូវការនិងគុណសម្បត្តិនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។

៧.៦ ការលើកទឹកចិត្ត និងការក្សាគ្រូបង្រៀន

ក. ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារនិងលក្ខខណ្ឌរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀន តាមរយៈការកំណត់បៀវត្សរ៍ ប្រាក់រំលឹក/បំណាច់មុខងារ សុខុមាលភាពសង្គម អត្ថប្រយោជន៍ទូទៅ និងអត្ថប្រយោជន៍ចូលនិវត្តន៍ ជាពិសេសស្ត្រីនិងអ្នកដែលធ្វើការនៅតំបន់ជួបការលំបាក និងដាច់ស្រយាល។

ខ. ទទួលស្គាល់ និងផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូល្អ ៖ (1) ពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនល្អ ផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគុណសម្បត្តិ (សមិទ្ធផលការងារ និងការស្រាវជ្រាវ) (2) បង្កើតពានរង្វាន់គ្រូ (Teacher Cup) ដើម្បីចែករំលែកមេរៀនល្អៗ ៖ ជាប្រព័ន្ធនៃការប្រកួតប្រជែងមេរៀនសម្រាប់បង្រៀនល្អៗសម្រាប់មេរៀនគន្លឹះ ដោយមានការចូលរួមពីគ្រូចូលនិវត្តន៍ (បទពិសោធ និងលេចធ្លោ)។

គ. លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍអាជីព ការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ និងស្វ័យភាពគ្រូបង្រៀនដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ៖ (1) ផ្សារភ្ជាប់ប្រព័ន្ធវិក្រឹតការទៅនឹងក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (2) បង្កើតយន្តការដើម្បីគាំទ្របច្ចេកទេសជាប្រចាំ (ការបង្កើតក្លឹបសិក្សា បណ្តាញសង្គមវិជ្ជាជីវៈ ជាបណ្តាញគាំទ្របច្ចេកទេសពីខាងក្រៅតាមមុខវិជ្ជា (បែងចែកជំនាញ កិច្ចការស្រាវជ្រាវ ដឹកនាំសន្និសីទ ការផ្សព្វផ្សាយដល់សាលារៀន បោះពុម្ពផ្សាយលទ្ធផល ព្រឹត្តិបត្រមេរៀនល្អ បទពិសោធ) (3) បង្កើតក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេសតាមមុខវិជ្ជាក្នុងស្តង់ដារនីមួយៗ និងរៀបចំកិច្ចប្រជុំបច្ចេកទេសរវាងអ្នកជំនាញការតាមមុខវិជ្ជា។

៧.៧ ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពរបស់អ្នកដឹកនាំសាលារៀន

ក. ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព នៃយន្តការដឹកនាំសាលារៀន តាមរយៈ ៖ (1) បង្កើនការយល់ដឹងអំពីតម្រូវការរបស់នាយកសាលា ដើម្បីលើកកម្ពស់យន្តការដឹកនាំសាលារៀន (ស្ទង់មតិ ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានសំខាន់ៗអំពី

នាយកសាលា ដូចជាបុគ្គលិកលក្ខណៈ សាវតា តម្រូវការ) (2) បង្កើតស្តង់ដារនាយកសាលា (3) អភិវឌ្ឍសៀវភៅសិក្សាគោលសម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន (4) បណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា (5) ជ្រើសរើស តែងតាំងនាយកសាលាដោយផ្អែកលើស្តង់ដារនាយកសាលា និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសថ្មី (6) បង្កើតសមាគម/ក្រុមប្រឹក្សានាយកសាលា និងបង្កើតយន្តការគាំទ្រនាយកសាលា។

ខ. កែលម្អលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យតម្រូវការវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់ការជ្រើសរើស បណ្តុះបណ្តាល ការបំពេញការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស និងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសាលា នៃស្ថាប័នអប់រំសាធារណៈ តាមរយៈការជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេស និងមុខងារគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀតដោយផ្អែកលើស្តង់ដារ។

គ. កំណត់និងអនុវត្តវិធានការរដ្ឋបាលសម្រាប់គ្រូបង្រៀន គ្រូឧទ្ទេស និងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ។

៧.៨ ពង្រឹងយន្តការនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀន

កិច្ចការនេះផ្តោតលើការពិនិត្យឡើងវិញនូវវង្វាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ៖

ក. កែលម្អប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងប្រសិទ្ធភាពនៃគ្រូបង្រៀន ដោយបង្កើតទិន្នន័យគោលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន

ខ. បង្កើតនិងប្រើប្រាស់យន្តការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀន ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ៖ ការរៀបចំ និងអនុវត្តលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់វាយតម្លៃគ្រូប្រចាំថ្នាក់ នាយកសាលា គ្រូឧទ្ទេស តាមរយៈ ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីស្តង់ដារគ្រូបង្រៀន ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ពិពណ៌នាមុខងារនិងលក្ខណៈពិសេសមុខងារ និងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

គ. បង្កើនសិទ្ធិរបស់គណកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើការគ្រប់-

គ្រងនិងអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។

៨. ការវាយតម្លៃគ្រូល្អ

សូចនាករគោល	លក្ខណវិនិច្ឆ័យនៃការវាយតម្លៃ
១.ចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន	➢បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬ សញ្ញាបត្រសមមូល ➢បរិញ្ញាបត្រ ឬ សញ្ញាបត្រសមមូល ➢សញ្ញាបត្របណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ➢សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ➢សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ឬ ទាបជាង
ពិន្ទុសរុប ..../២៥	
២.សមត្ថភាពជំនាញ	➢ការយល់ដឹងគោលនយោបាយអប់រំ ➢ការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង សម្របសម្រួល ច្នៃប្រឌិត ➢សមត្ថភាពជំនាញក្នុងការបង្រៀន ➢ចំណេះដឹងមូលដ្ឋានផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា ➢ភាសាបរទេស ➢ប្រវត្តិ និងបទពិសោធបង្រៀនចាប់ពី ៥ឆ្នាំឡើងទៅ ➢ជំនាញវិភាគ និងបកស្រាយព័ត៌មាន ➢ការបង្រៀនថ្នាក់និទស្សន៍ ➢ការលើកទឹកចិត្តសិស្ស
ពិន្ទុសរុប ..../៤៥	

៣. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង	➢វិនិច្ឆ័យបានត្រឹមត្រូវ តម្លាភាព និងយុត្តិធម៌ ➢ដឹកនាំសិស្សជួយការងារសង្គម និងសហគមន៍ ➢រៀបចំសៀវភៅរដ្ឋបាលថ្នាក់រៀន ➢តាមដាន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ➢គ្រប់គ្រងសកម្មភាពរៀន និងបង្រៀន ➢លើកទឹកចិត្ត ផ្តល់ការទទួលខុសត្រូវ កែលម្អ និងផ្តល់ ឱកាសដល់សិស្ស ➢សម្របសម្រួល និងជំរុញសកម្មភាពក្លឹបសិក្សា
ពិន្ទុសរុប ..../៣៥	
៤. ការស្រាវជ្រាវ និងគំនិតច្នៃប្រឌិត	➢ស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើវិធីសាស្រ្ត និងបច្ចេកទេសបង្រៀនថ្មីៗ ➢ចូលរួមប្រជុំបច្ចេកទេស ផលិតសម្ភារឧបទេស ➢មានកិច្ចតែងការបង្រៀន ➢រៀបចំផែនទីគំនិតថ្មីៗក្នុងដំណើរការបង្រៀន ➢រិះរកវិធីសាស្រ្តជួយបង្រៀនបន្ថែមដល់សិស្សរៀនយឺត ➢ដឹកនាំសិស្សធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ➢ទេពកោសល្យ និងគំនិតច្នៃប្រឌិតដែលធ្វើឱ្យថ្នាក់រៀន ➢មានសកម្មភាពរស់រវើក
ពិន្ទុសរុប ..../៣៥	

៥.បំណិនប្រាស្រ័យទាក់ទង	➢មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសិស្ស គ្រូ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ➢មាតាបិតាសិស្ស សហគមន៍ រដ្ឋអំណាច និង អ្នកពាក់ព័ន្ធ
	➢ផ្តល់ព័ត៌មានដល់មាតាបិតា ឬអ្នក អាណាព្យាបាលសិស្សជាប្រចាំ ➢ផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធរៀន និងបង្រៀន ➢ស្វែងយល់ពីសតិអារម្មណ៍របស់សិស្ស
ពិន្ទុសរុប ..../២០	
៦. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស	➢សិស្សមានចំណេះដឹងសមស្របតាម កម្មវិធីសិក្សា ➢អត្រាសិស្សបោះបង់ការសិក្សាទាបជាង ឬ ស្មើថ្នាក់ជាតិ ➢អត្រាសិស្សឡើងថ្នាក់ស្មើ ឬ ខ្ពស់ជាងថ្នាក់ជាតិ ➢ការជួយសិស្សរៀនយឺត ➢សិស្សមានគំនិតច្នៃប្រឌិត ➢សិស្សពូកែថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ឬ ថ្នាក់ជាតិ ➢ការផ្គត់ផ្គង់ និងថែរក្សាសៀវភៅសិក្សាគោល ➢និយ័តភាពសិក្សា
ពិន្ទុសរុប ..../៤០	

<table>
<tr><td>៦.១.ការអភិវឌ្ឍផ្នែកទាំងប្រាំរបស់កុមារមត្តេយ្យសិក្សា</td><td>➢កុមារទទួលការអភិវឌ្ឍផ្នែករូបរាងកាយ និងសុខភាព
➢កុមារទទួលការអភិវឌ្ឍផ្នែកសីលធម៌ និងវប្បធម៌
➢កុមារទទួលការអភិវឌ្ឍផ្នែកការយល់ដឹង និងពិចារណា
➢កុមារទទួលការអភិវឌ្ឍផ្នែកភាសា
➢កុមារទទួលការអភិវឌ្ឍផ្នែកសង្គម និងអារម្មណ៍</td></tr>
<tr><td colspan="2">ពិន្ទុសរុប ..../២៥</td></tr>
<tr><td>៧.ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ</td><td>➢ប្រកាន់ខ្ជាប់មនសិការវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន
➢ពង្រឹងសាមគ្គីភាព និងការទទួលខុសត្រូវ
➢គោរពវិន័យការងារ និងរក្សាការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈ
➢ភក្តីភាពចំពោះអង្គភាព វិជ្ជាជីវៈ និងផ្តល់តម្លៃអ្នកសិក្សា
➢មិនរើសអើង និងមិនប្រើអំពើហិង្សា
➢សីលធម៌រស់នៅល្អ គុណធម៌ និងយុត្តិធម៌
➢ថែរក្សា និងទុកដាក់សម្ភារ បរិក្ខារមានសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អ</td></tr>
<tr><td colspan="2">ពិន្ទុសរុប ..../៣៥</td></tr>
</table>

៩. ករណីជាក់ស្តែងស្តីពីវិធីសាស្ត្របង្រៀន

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦

ជ័យ ថារី

ខ្ញុំបាទ ជ័យ ថារី ជាគ្រូបង្រៀនផ្នែកគីមីវិទ្យា និងជាប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់គីមី នៃមហាវិទ្យាល័យវិទ្យាសាស្ត្រ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ សុំការអនុញ្ញាតធ្វើបទបង្ហាញស្តីពីបទពិសោធនៃការបង្រៀន មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ ដែលទាក់ទងទៅនឹងកត្តាពីរ ដូចខាងក្រោម ៖

I-កត្តាគ្រូបង្រៀនខ្លួនឯង

គ្រូបង្រៀនសតវត្សរ៍ទី២១ ដោយសារបច្ចេកវិទ្យាមានការវិវត្តលឿនយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងតម្រូវការនៃការប្រើប្រាស់ជំនាញថ្មីៗ នៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដូចនេះគ្រូបង្រៀនសតវត្សរ៍ទី២១ ត្រូវ ៖

- អភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹងខ្លួនឯងឱ្យទាន់នឹងការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យារៀន និងដែលត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ក្នុងការរៀន និងបង្រៀន សម្រាប់គីមីវិទ្យា រូបវិទ្យា និងវិជ្ជាជីវៈ មានទ្រឹស្តី ពិសោធ ផ្សារភ្ជាប់នឹងបំណិនជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ ដែលមាននៅជុំវិញយើង ដូចជាការដាំដុះ ចំណីអាហារ ថ្នាំពេទ្យ ថ្នាំពុល ជាដើម។

- មានសមត្ថភាពធ្វើការងារជាក្រុម និងជាសហប្រតិបត្តិការល្អក្នុងការធ្វើការងារ។

- ចេះបត់បែនទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់ខ្លួន ចំពោះសិស្សខ្សោយ និងការប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀន រកឬសគល់ឱ្យឃើញនូវចំណុចដែលសិស្សខ្សោយមិនចេះ និងចាប់ផ្តើមបង្រៀនពីចំណុចនោះមករហូតដល់មានគ្រឹះរឹងមាំ។

- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជំនាញពេញមួយជីវិត ដើម្បីបុព្វហេតុនៃការបង្រៀនកូនសិស្ស និងដើម្បី ប្រទេសជាតិនៃយើង។

- បង្កើនសមត្ថភាពជំនាញទន់ខ្សោយផ្សេងៗទៀត ដើម្បីឆ្លើយតបទៅបរិបទថ្មី។

- ការបង្រៀននៅសតវត្សរ៍ទី២១ គឺដូចការបង្រៀនក្នុងសតវត្សរ៍មុនៗដែរ ប៉ុន្តែនៅសតវត្សរ៍ទី២១ ត្រូវភ្ជាប់នឹងសម្ភារថ្មី និងបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដែលល្អប្រសើរជាងមុន។

II-វិធីសាស្ត្របង្រៀនវិទ្យាសាស្ត្រ

- ការចងចាំ គ្រូត្រូវពន្យល់យ៉ាងលម្អិតជាទីបំផុត ទាំងផ្នែកទ្រឹស្តី ពិសោធ និងបំណិនជីវិត ព្រមទាំងធ្វើសកម្មភាពបង្រៀនសារចុះ សារឡើង រហូតដល់សិស្សមានការចងចាំ។

- ការយល់ដឹងរបស់សិស្ស គឺជាលទ្ធផលដែលគ្រូចង់បាន គ្រូវាស់ការយល់ដឹងរបស់សិស្សតាមការកត់ត្រា តាមការឆ្លើយឆ្លងជាមួយគ្រូ និងការឆ្លើយនូវសំណួរផ្សេងៗដែលគ្រូបានបំផុសសំណួរក្នុងថ្នាក់រៀន ជាពិសេសតាមរយៈសំណួរដែលកូនសិស្សសួរត្រឡប់មកគ្រូវិញ។

- ការអនុវត្តចំណេះដឹង បង្កើនសមត្ថភាពការធ្វើពិសោធ សង្កេត កត់ត្រាតម្លៃ និងបកស្រាយ។

- ការវិភាគ វែកញែក លទ្ធផលរំពឹងទុកអាចមានសមត្ថភាពខ្ពស់ចំពោះលទ្ធផលប្រឡង។

- វាយតម្លៃ សមត្ថភាពសិស្ស តាមការធ្វើបទបង្ហាញ និងលទ្ធផលនៃការប្រឡង។

- បង្កើតគំនិតថ្មីៗ ដែលមានប្រយោជន៍ដល់សង្គម ចេះយកចំណេះដឹងមកអនុវត្តក្នុងជីវភាព រស់នៅ ក្នុងឧស្សាហកម្ម កសិកម្ម ជាដើម។

លី ឡៃហេង

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ លី ឡៃហេង ជាគ្រូកម្រិតឧត្តមឯកទេសគណិតវិទ្យា នៃវិទ្យាល័យ ១០ មករា ១៩៧៩ ខេត្តសៀមរាប។ ខ្ញុំបានរៀនចប់ជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមពីឆ្នាំ១៩៩៦ ដោយសារកង្វះខាតគ្រូបង្រៀននៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ក៏នាយកសាកលវិទ្យាល័យដកខ្ញុំទុកបង្រៀននៅទីនោះ ក្រោយមកដោយបញ្ហាជីវភាព គ្មានកន្លែងស្នាក់នៅ និងមានតែឪពុក ហើយគាត់កាន់តែចាស់ផង ខ្ញុំក៏បានសម្រេចចិត្តសុំផ្ទេរពីភ្នំពេញមកខេត្តកំណើត ហើយក៏បង្រៀននៅវិទ្យាល័យ ១០ មករា ១៩៧៩ ដែលជាអតីតវិទ្យាល័យខ្ញុំបានរៀនពីមុន។ ដោយសារតែការស្រឡាញ់មុខវិជ្ជាគណិតតាំងពីនៅរៀនផង និងចូលចិត្តបង្រៀនឱ្យគេយល់ពីគណិតវិទ្យាផងនោះ ខ្ញុំខិតខំរកវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបង្រៀនសិស្សធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសិស្សឆាប់យល់ និងឆាប់ចេះ មិនយូរមិនឆាប់សិស្សរបស់ខ្ញុំជាច្រើនជំនាន់ និងជាច្រើននាក់បានទទួលនិទ្ទេសA និងបានអាហារូបករណ៍ចេញទៅរៀននៅក្រៅប្រទេស។ ជាក់ស្តែងកូនស្រីរបស់ខ្ញុំឈ្មោះ លី ហេងរីណា ក៏បានទទួលនិទ្ទេសA នៅឆ្នាំនោះដែរ ហើយនាងបានទទួលអាហារូបករណ៍ទៅរៀននៅប្រទេសស្វីស មុនពេលប្រឡងសញ្ញាបត្រនេះ។ លទ្ធផលទាំងនេះបានមកពីការខិតខំប្រឹងប្រែងដោយមិនគិតពីការនឿយហត់។

មុនពេលចាប់ផ្តើមបង្រៀនសិស្ស មិនថានៅសាលារដ្ឋ ឬបង្រៀនក្រៅម៉ោង ខ្ញុំតែងតែប្រាប់សិស្សពីភាពជោគជ័យនៃសិស្សជំនាន់មុនៗ ដល់សិស្សជំនាន់ក្រោយៗថា ៖ ភាពជោគជ័យនេះ បានមកពីកត្តាធំៗពីរជាចំបងគឺ សិស្សខ្លួនឯង និងគ្រូ។

- កត្តារបស់សិស្ស

ខ្ញុំប្រាប់ឱ្យសិស្សត្រូវតែគោរពវិន័យរបស់សាលាឱ្យបាន និងចាំបាច់ត្រូវតែមករៀនឱ្យបានទៀងទាត់ និងទាន់ពេលវេលា ព្រោះការរៀនសូត្រដូចជាការឡើងកាំជណ្តើរដែរ បើមិនបានមករៀនមួយដងស្មើនឹងបាត់

កាំជណ្ដើរមួយកាំ បើឈប់ច្រើនឡើង ដូចគេដកកាំជណ្ដើរជាច្រើនដែរ។ ពេលដែលខ្ញុំចាប់ផ្ដើមពន្យល់មេរៀន សិស្សទាំងអស់ត្រូវតែមានសមាធិ និងប្រមូលអារម្មណ៍ មិនត្រូវគិតពីនេះពីនោះទេ ហើយត្រូវតែប្រកាន់ខ្ជាប់នូវអង្គបួនដែលជាភាសាបាលី សុ ចិ បុ លិ អក្សរសង្ខេបពីពាក្យ សុត=ស្ដាប់ ចិន្ដ=គិត បុច្ឆ=សួរ លិខ=សរសេរ ឬកត់ត្រា។ បើសិស្សណាដែលប្រកាន់បានទើបរៀនសូត្របានជោគជ័យ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះសិស្សត្រូវធ្វើលំហាត់ឱ្យបានច្រើន និងស្រាវជ្រាវ បន្ថែមទៀតតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណែត ដូចជា YouTube ឬGoogle ហើយបើមានលំហាត់ណាមិនចេះត្រូវធាប់សួរមិត្តភក្ដិ ឬលោកគ្រូអ្នកគ្រូពេលចប់ម៉ោង។

-កត្តារបស់គ្រូ

ខ្ញុំត្រូវមានឆន្ទៈ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន មិនខ្ជាចនឿយហត់ ហើយមកបង្រៀនទៀងទាត់ និងទាន់ពេលវេលា។ មុនចាប់ផ្ដើមបង្រៀនមេរៀននីមួយៗ ខ្ញុំត្រូវរកគ្រប់វិធីសាស្ត្រដែលងាយយល់ និងងាយស្ដាប់ងាយចាំមិនងាយភ្លេច ដើម្បីឱ្យសិស្សធាប់ទទួលយកបាន ដោយដំបូងដាក់បញ្ហាឱ្យសិស្ស ដើម្បីឱ្យសិស្សរកវិធីដោះស្រាយពេលដែលសិស្សដោះស្រាយបានត្រឹមត្រូវហើយ ខ្ញុំដាក់ជាលំហាត់គំរូស្រាលៗ តាមរូបមន្តងាយយល់ពីលំហាត់ងាយស្រួលទៅកម្រិតពិបាក។ ខ្ញុំតែងតែណែនាំវិធីសាស្ត្រងាយចាំនិយមន័យ ទ្រឹស្ដីបទ និងរូបមន្តផ្សេងៗ សម្រាប់យកទៅអនុវត្តក្នុងលំហាត់ ដូចជាសរសេររូបមន្តបិទក្នុងបន្ទប់រៀន ផ្ទាល់ ឬបិទកន្លែងណាដែលចេញចូលញឹកញាប់ ហើយមានរូបមន្តខ្លះសរសេរជាកំណាព្យទៀត ឧទាហរណ៍ ទម្រង់ឯកលក្ខណៈភាព ៖ តួមុខតួក្រោយលើកជាការ៉េ កណ្ដាលផលទ្វេគុណាពីរតួ ក្រោយដក ឬបូកយកតាមគួរការ៉េពីរតួដកឬបូក បញ្ច្រាសត្រូវប្រើងសម្ងឹងឫស រកតួគន្លឹះត្រូវលៃលក តួមុខតួក្រោយត្រូវតែរក បើឃើញហើយយកបូកដកគ្នា។ ផលដក ឬបូកនៃតួពីរ ដែលមាននាទីជាទ្វេជា ត្រូវលើកការ៉េបំពេញវា ទើបត្រឹមត្រូវជា

ទម្រង់ពិត។ ម្យ៉ាងទៀតខ្ញុំតែងតែណែនាំឱ្យសិស្សបែងចែកកាលវិភាគរៀននៅផ្ទះ និងប្រាប់Website សម្រាប់ Download សៀវភៅលំហាត់បន្ថែមទៀត។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ខ្ញុំត្រូវតែស្រាវជ្រាវវិធីសាស្ត្រល្អពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង ដោយមិនគិតនឿយហត់ និងរិះរកគន្លឹះល្អៗដើម្បីឱ្យសិស្សរៀនឆាប់ចេះ និងស្រឡាញ់មុខវិជ្ជាគណិត ដែលជាមុខវិជ្ជាសំខាន់សម្រាប់មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រដទៃទៀត។

មានលំហាត់ខ្លះខ្ញុំអាចកាត់ក្រដាស ដើម្បីបង្ហាញពីភាពជាក់ស្តែងឱ្យសិស្សងាយយល់។ ខ្ញុំតែងតែ ណែនាំសិស្សដែលរៀនយឺត ឱ្យបែងចែកក្រុមពិភាក្សាដែលក្នុងក្រុមនីមួយៗមានសិស្សរៀនពូកែជួយណែនាំបន្ថែមពេលទំនេរ។ ពេលប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេសប្រចាំខែម្តងៗ ខ្ញុំតែងតែចែករំលែកបទពិសោធ និងលើកយកបញ្ហាខ្លះមកពិភាក្សាក្នុងក្រុមបច្ចេកទេស ជៀស-វាងការបង្រៀនសិស្សទាំងខុស។ ដោយសារតែកត្តាទាំងពីរធំៗខាងលើនេះហើយ ទើបធ្វើឱ្យសិស្សទទួលបានជោគជ័យ។

បទពិសោធបង្រៀនគណិតវិទ្យាដើម្បីឱ្យអ្នកសិក្សាទទួលបានជោគជ័យ

លោក អ៊ុយ រួចហុង សាស្ត្រាចារ្យគណិតវិទ្យា វិទ្យាល័យកោះកុង

ការបង្រៀនគណិតវិទ្យាដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលបានជោគជ័យ នោះមិនមែនជាវិធីសាស្ត្រល្អឥតខ្ចោះរបស់តែគ្រូនោះទេ គឺតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីអ្នកសិក្សា អាណាព្យាបាលរបស់សិស្ស លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ទើបទទួលបានលទ្ធផលគាប់ប្រសើរ។

ដើម្បីទទួលបានជោគជ័យ អ្នកសិក្សាត្រូវយល់ពីអត្ថប្រយោជន៍គណិតវិទ្យាជាមុនសិន តើគណិតវិទ្យាមានផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ សម្រាប់អ្នកសិក្សា?

គណិតវិទ្យាបានផលប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោម៖

- ធ្វើឱ្យអ្នកសិក្សា និងអ្នកដទៃដឹងថា យើងជាអ្នកចេះគណិតវិទ្យា

- គណិតវិទ្យាជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់សិក្សាមុខវិជ្ជាផ្សេងៗទៀត ដូចជារូបវិទ្យា គីមីវិទ្យា ជីវវិទ្យា...

- គណិតវិទ្យាប្រើប្រាស់ក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃដូចជាការលក់ដូរ ធ្វើតុ ទូ ផ្ទះ...

- គណិតវិទ្យាមុខរបរ ក៏ដើរតួនាទីសំខាន់សម្រាប់ស្វែងរកការងារនៅក្នុងសង្គម និងនៅពេលអនាគត ដោយឱ្យអ្នកសិក្សាចេះធ្វើផែនការសម្រាប់មុខរបរ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន សម្រាប់សហគ្រាស....

- នៅពេលដែលយល់ថាគណិតវិទ្យាមានអត្ថប្រយោជន៍ នោះអ្នកសិក្សាចេះស្វែងរកលំហាត់ និងឯកសារល្អៗដោយខ្លួនឯង សម្រាប់ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ពេលនោះអ្នកសិក្សាមានសមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយលំហាត់ មានសមត្ថភាពដោះស្រាយការលំបាកផ្សេងៗដោយខ្លួនឯង និងអាចដឹកនាំក្លឹបសិក្សាបានដោយជោគជ័យ។

ការធ្វើផែនការ ការកំណត់ពេលវេលា ត្រូវពឹងផ្អែកលើកម្មវិធីសិក្សារបស់ក្រសួងអប់រំ ដោយមានសៀវភៅមេរៀន មេរៀនសង្ខេបរបស់ក្រសួងអប់រំជាគោល រីឯឯកសារក្នុង និងក្រៅប្រទេស ឯកសារ ពីសហគមន៍គណិតវិទ្យាកម្ពុជា ឯកសារទំនាក់ទំនងសង្គមពីWebsite ពីFacebook របស់ក្រសួងអប់រំ និងបរទេស ក៏មានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ សម្រាប់ជួយឱ្យអ្នកសិក្សាគណិតវិទ្យាមានឯកសារសម្បូរបែប និងកាន់តែមានគំនិតទូលំទូលាយថែមទៀត។

ទន្ទឹមនឹងនេះ វិធីសាស្រ្តបង្រៀនក៏ជាមាគ៌ាមួយសម្រាប់ជួយឱ្យអ្នកបង្រៀនៗបានល្អចំគោលដៅនិងដល់គោលដៅធ្វើឱ្យអ្នកសិក្សាងាយយល់ឆាប់ចាប់បាន និងអាចធ្វើបាន ក្នុងនោះ៖

- មានសៀវភៅកិច្ចតែងការ សៀវភៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ សៀវភៅរដ្ឋបាលគ្រូ

- ការសង្ខេបខ្លឹមសារមេរៀនបានល្អចំគោលដៅច្បាស់លាស់ ក៏មានសារៈសំខាន់ណាស់ដែរ សម្រាប់ធ្វើឱ្យសិស្សងាយយល់ងាយធ្វើលំហាត់

និងយល់អត្ថន័យក្នុងមេរៀន ដែលជាឈ្នាន់សម្រាប់ធ្វើលំហាត់ពិបាកៗ

- ការពន្យល់មិនបានច្បាស់លាស់ ការបង្រៀនមិនសមដូចអ្វីដែលយើងចង់បាន ជាការធ្វើឱ្យសិស្សខ្លះយល់ ខ្លះមិនយល់ ច្រើន បង្កឱ្យមានបរិយាកាសថ្នាក់រៀនពិបាកក្នុងការគ្រប់គ្រង អ្នកបង្រៀន គួរប្តូរវិធីសាស្ត្របង្រៀន ដោយធ្វើការពន្យល់ជារួម ជាក្រុម ជាបុគ្គល ការលើកទឹកចិត្ត ការផ្តល់ឱកាស...

- ការប្រើគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល វិធីសាស្ត្រចម្រុះ

- ការប្រើល្បែងប្រាជ្ញាគណិតវិទ្យា ក៏ជាវិធីមួយដែលទើបទទួលបានពីសហគមន៍អ្នកគណិតវិទ្យាកម្ពុជា ការបង្រៀនបែបពហុជ្រើសរើស(ប៉ុន្តែការជ្រើសរើសចម្លើយខុសមិនសំខាន់ប៉ុន្មានឡើយ) ដោយផ្តោតលើការបកស្រាយចម្លើយទើបជារឿងសំខាន់ វិធីនេះធ្វើឱ្យសិស្សក្លាហាន ហ៊ានទទួលយកការពិត ងាយកែលម្អ។

- ទ្រីស្តីប៊្លូម(ចំណេះដឹង ការយល់ ការអនុវត្ត ការវិភាគ ការសំយោគ ការវាយតម្លៃ) ត្រូវបានប្រើជាប្រចាំ សម្រាប់ធ្វើវាយតម្លៃការសិក្សារបស់អ្នកសិក្សា នៅពេលបញ្ចប់មេរៀន ជាសប្តាហ៍ ជាខែ...

- មេរៀនខ្លី ចំគោលដៅ ច្បាស់លាស់ និងការដាក់លំហាត់ឱ្យសិស្សធ្វើបានច្រើនពីងាយទៅលំបាកជាវិធីទាក់ទាញឱ្យសិស្សចង់រៀន រីឯការតាមដានការសិក្សារបស់សិស្ស ការកែកិច្ចការផ្ទះ ក៏ត្រូវព្យាយាមជាប្រចាំផងដែរ។

- ពេលសិស្សចេះ ធ្វើលំហាត់បាន ពេលនោះការផ្តល់លំហាត់របស់គ្រូដល់សិស្សពិតជាមិនគ្រប់គ្រាន់ឡើយ ការណែនាំឱ្យសិស្សចេះស្វែងរកឯកសារ ចេះការរៀបចំបង្កើតក្លឹបសិក្សា ចេះជួយពន្យល់ បង្រៀនគ្នាទៅវិញទៅមក កាន់តែធ្វើឱ្យសិស្សកើនសមត្ថភាព ដែលជាគោលដៅរបស់អ្នកបង្រៀនចង់បាន។

សេក ណាន

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ សេក ណាន ជាគ្រូបង្រៀនអក្សរសាស្ត្រខ្មែរនៅវិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ក្រវ៉ា ស្ថិតនៅក្នុងខេត្តកំពង់ធំ។ ខ្ញុំបាទបានចេញបម្រើការងារក្នុងវិស័យអប់រំនេះអស់រយៈពេល៩ឆ្នាំមកហើយ។ កាលពីឆ្នាំមុនឆ្នាំសិក្សា ២០១៤-២០១៥ ខ្ញុំបាទបានជាប់ចំណាត់ថ្នាក់ជាគ្រូបង្រៀនល្អពានរង្វាន់សម្តេចតេជោ ហ៊ុន សែន ម្តងរួចមកហើយ។ ជារឿងមហាសំណាងម្តងទៀតតែមិនមែនចៃដន្យ ថ្ងៃនេះ ខ្ញុំបាទមានកិត្តិយស និងសេចក្តីរំភើប សប្បាយរីករាយជាពន់ពេក ព្រោះត្រូវបានថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អនុញ្ញាតឱ្យថ្លែងពីចំណាប់អារម្មណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនជាលើកទី២។

ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងភ្ញៀវកិត្តិយសជាទីគោរព ចំពោះខ្ញុំបាទមានទស្សនថា ភាពជោគជ័យរបស់គ្រូបង្រៀន គឺស្តែងឡើងតាមរយៈលទ្ធផលរបស់សិស្សានុសិស្ស។ ឆ្លងកាត់៣ឆ្នាំកន្លងមក គឺក្នុងរយៈពេលនៃការធ្វើកំណែទម្រង់ នៃការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ វិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ក្រវ៉ា មានសិស្សជាប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ យ៉ាងច្រើនគួរជាទីមោទនៈ។ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៣-២០១៤ សិស្សវិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ក្រវ៉ា មានសិស្សប្រឡងជាប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ៩០ ភាគរយ ឆ្នាំសិក្សា២០១៤-២០១៥ ជាប់៩៧ភាគរយ និងឆ្នាំសិក្សា២០១៥-២០១៦ ជាប់៩៩.៤៥ភាគរយ។ ទន្ទឹមនោះដែរ សិស្សនៅវិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ក្រវ៉ា ក៏មានសិស្សជាប់សិស្សពូកែទូទាំងខេត្ត និងទូទាំងប្រទេសផងដែរ សម្រាប់មុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរ ថ្នាក់ទី១២។ ជាពិសេស ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៤-២០១៥ និង ២០១៥-២០១៦ ថ្មីៗនេះ សិស្សវិទ្យាល័យ ហ៊ុន សែន ក្រវ៉ា បានសរសេរវិញ្ញាសាមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរ ដោយបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេទូទាំងប្រទេស។ នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៤-២០១៥ សិស្សស្រីឈ្មោះ យឿង ហាំង ប្រឡងបានពិន្ទុ ១២១/១២៥ ហើយឆ្នាំសិក្សានេះ សិស្សស្រីខ្ញុំបាទឈ្មោះ ធុំ ផល្លី បានពិន្ទុ ១២២/១២៥។

តាមរយៈបទពិសោធរបស់ខ្ញុំកន្លងមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា លទ្ធផលគួរជាទីពេញចិត្តនេះ គឺកើតឡើងដោយសារកត្តា៣សំខាន់ ៖

-កត្តាគ្រូ រួមមាន ៖

➢ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ជាគ្រូបង្រៀន

➢កំណត់គោលដៅនៃការបង្រៀន ដើម្បីជានាគុណភាព

➢ពង្រីក និងពង្រឹងចំណេះដឹងរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ តាមរយៈការស្វ័យសិក្សា និងស្វ័យស្រាវជ្រាវ ដើម្បីមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការផ្ទេរចំណេះដឹងថ្មីៗដល់សិស្ស

➢ចេះបំផុស និងបង្ហាញពីតម្លៃ និងសារៈប្រយោជន៍នៃមុខវិជ្ជានីមួយៗឱ្យសិស្សដឹង ដែលអាចជំរុញឱ្យពួកគេខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ

➢បង្កបរិយាកាសរីករាយក្នុងម៉ោងសិក្សា ដើម្បីឱ្យសិស្សសប្បាយក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រ

➢បង្ហាញពីវិធីសាស្ត្ររៀនសូត្រឱ្យឆាប់ចាំ ឆាប់ចេះដល់សិស្សជារឿយៗ

➢ចេះតាមដាន និងប្រៀបធៀបលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សលើមុខវិជ្ជារបស់ខ្លួនពីមួយឆ្នាំ ទៅមួយឆ្នាំៗ

- កត្តាសិស្សខ្លួនឯង រួមមាន ៖

➢យល់ពីតម្លៃនៃការសិក្សារៀនសូត្រ

➢គោរពវិន័យ និងបទបញ្ជារបស់សាលា

➢ខិតខំរៀនសូត្រ

- កត្តាសង្គមរួមមាន ៖

➢រដ្ឋាភិបាលយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងវិស័យអប់រំ

➢ក្រសួងអប់រំបានធ្វើកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា និងការប្រឡង

ជំពូកទី៦
សាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន ក្នុងយុគសម័យឌីជីថល

១. ការបង្កើតថ្មី និងនវានុវត្តន៍

ដើម្បីបណ្ដុះបណ្ដាលធនធានមនុស្សសម្រាប់សតវត្សរ៍ទី២១ គេត្រូវបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូដែលមានចំណេះដឹង បំណិន និងសមត្ថភាពសតវត្សរ៍ទី២១។ ការចេះបង្កើតថ្មី និងនវានុវត្តន៍ គឺជាបំណិនដែលជួយឱ្យសិស្សអាចប្រកួតប្រជែងបាននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១បាន។ សិស្សត្រូវមានបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ ដូចជាបំណិនត្រិះរិះពិចារណា សហការ បង្កើតថ្មី ប្រាស្រ័យទាក់ទង និងដោះស្រាយបញ្ហាសង្គម សេដ្ឋកិច្ច បច្ចេកវិទ្យា និងនយោបាយ (Brown, 2009; Brown and Wyatt, 2010; Martin, 2009)។

ទ្រឹស្ដី Kaizen របស់ជប៉ុន គឺជាទ្រឹស្ដីកែលម្អជាប្រចាំ ដែលគេទទួលស្គាល់នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងវិស័យឯកជន។ ការបង្កើតថ្មីនិងនវានុវត្តន៍ គឺជាក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទានដែលកំណត់ និងស្វែងយល់ពីបញ្ហា និងតម្រូវការរបស់មនុស្ស ដោយផ្ដោតលើការកែលម្អជីវភាពរបស់មនុស្សលោក។ តាមរយៈការបង្កើតថ្មី និងនវានុវត្តន៍ គេអាចរកគំនិតថ្មីៗ ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមមនុស្ស និងដោះស្រាយបញ្ហា ដែលជាប់ជំពាក់នៅក្នុងសង្គមមនុស្ស។

ក្នុងវិស័យអប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំនូវកម្មវិធីសិក្សា គោលនយោបាយអប់រំ គោលនយោបាយខាង

ផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាដែលរកឃើញក្នុងការធ្វើវាយតម្លៃសិក្សា ដូចជាវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងថ្នាក់អន្តរជាតិ PISA for Development ជាដើម។

ការអនុវត្តនវានុវត្តន៍នៅកម្រិតសាលារៀន គឺជាការចូលរួមក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ដោយលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការកែលម្អការរៀន និងការបង្រៀន ការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងការទាក់ទាញការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត សាលារៀនមិនមែនមានតួនាទីត្រឹមតែបង្រៀនសិស្ស ឱ្យទទួលបានពិន្ទុល្អក្នុងការប្រឡងប៉ុណ្ណោះទេ។ សាលារៀនមានភារកិច្ច ក្នុងការបង្រៀនសិស្សឱ្យមានបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ និងឱ្យក្លាយជាពលរដ្ឋល្អសម្រាប់ប្រទេសជាតិ និងជាពលរដ្ឋសាកលល្អ។ យុវជនសម័យថ្មីត្រូវការបំណិនទាំងនេះ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងលោកដែលកាន់តែមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ តាមរយៈការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងគរុកោសល្យថ្មី ការរៀបចំឯកសារបង្រៀនទំនើប និងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូតាមបែបថ្មី។

២. តួនាទីនិងគុណសម្បត្តិគ្រូក្នុងយុគសម័យឌីជីថល

នៅក្នុងយុគសម័យឌីជីថល ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវត្រៀមខ្លួនឱ្យបានល្អ ដើម្បីអនុវត្តការអប់រំឌីជីថលសម្រាប់សតវត្សរ៍ទី២១។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុមត «គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ» ដែលមានយុទ្ធសាស្ត្រចំនួនប្រាំគឺ ៖

(១) ការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ការតភ្ជាប់បណ្តាញ និងសម្ភារបច្ចេកទេស ៖ (១.១.) ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ ICT និងការរៀបចំតបណ្តាញដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធរួមមួយដើម្បីបង្កើតផលិតភាព ដែលក្នុងនោះ

ត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពនៃអង្គភាពទាំងអស់របស់ក្រសួង និងការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលទិន្នន័យរួមមួយរបស់ក្រសួង (១.២.) ការបំពាក់សាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងសាលាគរុកោសល្យនូវសម្ភារបច្ចេកទេស និងការរៀបចំតបណ្តាញទៅតាមស្តង់ដារ (១.៣.) ការបំពាក់អង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិនូវសម្ភារបច្ចេកទេស និងការរៀបចំតបណ្តាញទៅតាមស្តង់ដារ និង (១.៤.) ការបញ្ចូលកម្រិតបញ្ជូនទិន្នន័យរបស់បណ្តាញ (network bandwidth) រួមគ្នាដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។

(២) អភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រង៖ (២.១.) ជំរុញឱ្យមានការប្រើប្រាស់ការកៀរគរធនធាន និងការរៀបចំផែនការ ផ្អែកតាមភស្តុតាងច្បាស់លាស់ តាមរយៈការបង្កភាពងាយស្រួលដល់ការទទួលបានទិន្នន័យព័ត៌មាន និងការវិភាគទិន្នន័យ ក្នុងគោលដៅរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឌីជីថលនៅតាមអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សា (២.២.) បង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងតាមរយៈការប្រើប្រាស់ដំណើរការប្រតិបត្តិការដោយប្រើប្រព័ន្ធ ICT តាមស្ថាប័នឱ្យមានលក្ខណៈស្តង់ដារ (២.៣.) ធ្វើលទ្ធកម្មកម្មវិធីផ្នែកទន់ដែលចាំបាច់ និងដាក់ចេញនីតិវិធីសម្រាប់ដំណើរការប្រព័ន្ធ ICT សំខាន់ៗរបស់ក្រសួង (២.៤.) សម្របសម្រួល និងធ្វើការត្រួតពិនិត្យលើគ្រប់សកម្មភាព ICT ទាំងអស់ដែលកើតមានក្នុងក្របខ័ណ្ឌឯកសារគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រ (២.៥.) អភិវឌ្ឍ ឬ ធ្វើលទ្ធកម្មកម្មវិធីផ្នែកទន់សម្រាប់គាំទ្រដល់ការងារគ្រប់គ្រង។

(៣)ការផ្តល់មូលនិធិសម្រាប់ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ ៖ (៣.១.) ផ្តល់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុរយៈពេលវែងជាប់ជាប្រចាំ ដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការ ICT ក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួង។

(៤) ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការរៀន និងបង្រៀន ៖ (៤.១.) ធ្វើទំនើបកម្មកម្មវិធីសិក្សាដើម្បីបញ្ចូលចំណេះដឹង ICT និងបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ ដោយផ្តោតលើ

ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស និងគ្រូវិទ្យាល័យឱ្យចេះប្រើប្រាស់ ICT ក្នុងការបង្រៀន (៤.២.) ធ្វើលទ្ធកម្ម និងអភិវឌ្ឍធនធានអប់រំអេឡិចត្រូនិចសម្រាប់ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការបង្រៀន និងរៀន រួមមានមាតិកាអប់រំអេឡិចត្រូនិច (៤.៣.) អភិវឌ្ឍ និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍ និងឧបករណ៍នានាសម្រាប់ជំនួយដល់គ្រូលើវិធីសាស្ត្រគរុកោសល្យ ដោយប្រើប្រាស់ ICT សម្រាប់ការបង្រៀននៅតាមសាលាគរុកោសល្យ និងសាលាមធ្យមសិក្សា ដោយផ្តោតលើការប្រើប្រាស់ ICT ក្នុងការបង្រៀនមុខវិជ្ជា STEM (៤.៤.) លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការធ្វើស្វ័យសិក្សា តាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការសិក្សា (LMS)។

(៥) ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ៖ (៥.១.) បណ្តុះបណ្តាលគ្រូមុខវិជ្ជាឯកទេស ICT សម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងបឋមភូមិ (៥.២.) ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនៅសាលាគរុកោសល្យតាមរយៈការបញ្ជ្រាប ICT ក្នុងការរៀន និងបង្រៀន និងវិធីសាស្ត្រគរុកោល្យ (៥.៣.) អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញក្រសួង ដើម្បីផលិតធនធានអប់រំតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ និងឆ្លើយតបតាមតម្រូវការនៅតាមសាលារៀន (៥.៤.) អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញក្រសួងក្នុងការគ្រប់គ្រងគម្រោងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ និងសេវាបច្ចេកវិទ្យានានា (៥.៥.) បង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញក្រសួងក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការសិក្សា ដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច។

៣. ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិគ្រូ *(TPACK)* ក្នុងយុគសម័យឌីជីថល

នៅក្នុងយុគសម័យឌីជីថល គ្រូត្រូវមានចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យា គរុកោសល្យ និងមុខវិជ្ជា (Technological Pedagogical and Content Knowledge-TPACK; Koehler, & Mishra, 2009)។

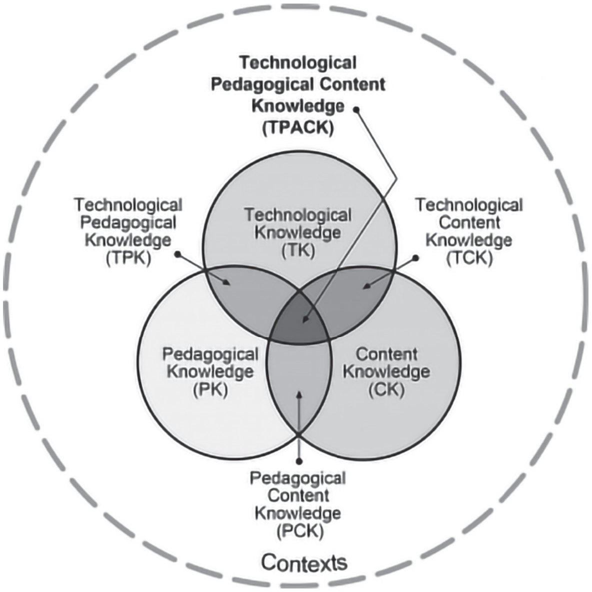
ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិគ្រូក្នុងយុគសម័យឌីជីថល ដែលមានឈ្មោះថា ក្របខ័ណ្ឌ (Technological Pedagogical Content Knowledge: TPACK) — ដែលជាចំណេះដឹង ដែលគ្រូត្រូវមានដើម្បីបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀនខ្លឹមសារមេរៀនតាមក្បួនគរុកោសល្យ ៖ គ្រូត្រូវយល់ដឹងពីការប្រាប់បញ្ចូលគ្នានូវសមាសភាគ ៣ នៃចំណេះដឹង ៖ (១) ចំណេះដឹងពីខ្លឹមសារមេរៀន(CK) (២) ចំណេះដឹងពីគរុកោសល្យ (PK) និង (៣) ចំណេះដឹងពីបច្ចេកវិទ្យា (TK)) ដោយត្រូវបង្រៀនពីខ្លឹមសារមេរៀន ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងបច្ចេកវិទ្យាសមស្រប ទៅតាមបរិបទនៃយុគសម័យឌីជីថល។

ដូចនេះ ក្របខ័ណ្ឌនេះផ្តោតលើសមាសភាគចំនួនបីគឺ ៖

(១) ចំណេះដឹងខ្លឹមសារមេរៀនមុខវិជ្ជា (Content Knowledge: CK) ដែលគ្រូត្រូវបង្រៀន ទៅតាមមុខវិជ្ជា និងកម្រិតភូមិសិក្សានីមួយៗ។

(២) ចំណេះដឹងចិត្តគរុកោសល្យ (Pedagogical Knowledge: PK) ៖ ដែលជាចំណេះដឹងស្តីពីដំណើរការ ការអនុវត្ត និងវិធីសាស្ត្ររៀន និងបង្រៀន — ដូចជា ការរៀនផ្តោតលើបញ្ហា (Problem-Based Learning: PBL) ការរៀនផ្តោតលើការចងចាំនៃខួរក្បាល (Brain-Based Learning) ការរៀនតាមបែបគម្រោង (Project Method) វិធីសាស្ត្រស្វែងរកដោយខ្លួនឯង (Discovery Method) ការសិក្សាដោយខ្លួនឯង (Self-Study Method), ការរៀនតាមបែបរិះរក (Inquiry-Based Learning) ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន វាយតម្លៃ ការរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន និងវិធីរៀនរបស់សិស្ស។ និង

រូបភាពទី៣ ៖ ក្របខ័ណ្ឌបច្ចេកវិទ្យា គរុកោសល្យ និងមុខវិជ្ជា TPACK



ប្រភព៖ Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009).

(៣) ចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យា (Technology Knowledge: TK) ៖ ដែលមានមិនត្រឹមតែអក្ខរកម្មឌីជីថលប៉ុណ្ណោះទេ តែត្រូវផ្តោតលើការយល់ដឹង និងការចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានស៊ីជម្រៅ និងចេះប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្រៀន ការដោះស្រាយបញ្ហា និងការវិភាគទិន្នន័យ — ជាពិសេសចំណេះដឹងពីអក្ខរកម្មកុំព្យូទ័រ អ៊ីនធឺណែត វីដេអូឌីជីថល ក្តារខៀនវៃឆ្លាត និងកម្មវិធីកុំព្យូទ័រ។

គុណវុឌ្ឍិ TPACK នេះផ្តោតលើផងដែរលើអន្តរសកម្មរវាងសមាសភាពទាំងបីនេះនៅក្នុងម៉ូដែល ៖

ទីមួយ-ចំណេះដឹងចិត្តគរុកោសល្យ និងមុខវិជ្ជា (Pedagogical Content Knowledge: PCK) *៖ គឺជាការបន្សាំចំណេះដឹងខាងផ្នែកមុខវិជ្ជា ដើម្បីយកទៅបង្រៀនដោយច្របាច់បញ្ចូលគ្នានូវវិធីសាស្ត្របង្រៀន និង*

ខ្លឹមសារមេរៀន ដើម្បីបង្រៀនឱ្យកាន់តែល្អ។ ក្នុងន័យនេះ គ្រូត្រូវចេះខ្លឹមសារមេរៀន របៀបរៀនរបស់សិស្ស បរិបទ គោលដៅនៃកម្មវិធីសិក្សា យុទ្ធសាស្ត្របង្រៀន និងវង្វាយតម្លៃ។

***ទីពីរ-ចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យា និងមុខវិជ្ជា* (Technological Content Knowledge: TCK)** ៖ *គឺជាការប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងពីការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដើម្បីបង្ហាញខ្លឹមសារតាមបែបថ្មី ដោយគ្រូត្រូវដឹងថា គេអាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ដើម្បីបង្រៀនឱ្យសិស្សយល់ពីបញ្ញត្តិនៅក្នុងខ្លឹមសារនៃមេរៀន។ ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាណាមួយ ក្នុងការបង្រៀនអាចផ្លាស់ប្តូរវិធីរៀនរបស់សិស្ស ក្នុងមុខវិជ្ជានីមួយៗ។ ដូចនេះ គ្រូបង្រៀនត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់នូវបច្ចេកវិទ្យាដែលសមស្របបំផុត ក្នុងការបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗ។*

***ទីបី-ចំណេះដឹងស្តីពីការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀន* (Technological Pedagogical Knowledge: TPK)** ៖ *ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានឹងផ្លាស់ប្តូររបៀបបង្រៀនរបស់គ្រូ។ ដូចនេះ គ្រូត្រូវដឹងថា ការជ្រើសរើសកម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យា ឬបច្ចេកវិទ្យាណាមួយមកប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្រៀននឹងត្រូវផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្រនៃការបង្រៀនសិស្ស ដូចជាការប្រើប្រាស់ ក្តារខៀនវៃឆ្លាតទាមទារនូវអន្តរសកម្មរវាងគ្រូ និងសិស្ស។ វិធីសាស្ត្របង្រៀនកំពុងពេញនិយម ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា គឺវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបចម្រុះ (Blended learning) និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបបញ្ច្រាស (Flipped classroom)។*

លក្ខណសម្បត្តិគ្រូក្នុងយុគសម័យឌីជីថល

ដូចនេះ គ្រូបង្រៀនក្នុងយុគសម័យឌីជីថលត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិដូចខាងក្រោម(Marc, 2010: 20-22; Sukanya Chaemchoy, 2018) ៖

1) *គ្រូជាអ្នកបង្កាត់រៀន និងជាមគ្គុទ្ទេសក៍ ដែលជួយគាំទ្រ និងបង្ហាញ*

ផ្លូវសិស្ស (Teacher as coach and guide)

2) គ្រូកំណត់គោលដៅនៃការរៀន និងសួរសំណួរឱ្យសិស្សចេះគិត ធ្វើអត្ថាធិប្បាយ និងរកចម្លើយ (Teacher as goal setter and questionner) ហើយបង្រៀនតាមបែបការរៀនដោះស្រាយបញ្ហា (Problem-Based Learning) និង ការរៀនតាមបែបត្រិះរិះ (Inquiry-Based Learning)

3) គ្រូរៀបចំដំណើរការរៀន (Teacher as learning designer)៖ ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃការយល់ដឹងរបស់សិស្ស ដើម្បីឱ្យសិស្សកាន់តែយល់ច្បាស់ គ្រូត្រូវរៀបចំសកម្មភាពឱ្យសិស្សរៀន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែង

4) គ្រូជាអ្នករៀបចំបរិបទ (Teacher as context provider)៖ ដើម្បីឱ្យសិស្សមានសមត្ថភាពយល់

5) គ្រូជាអ្នកត្រួតពិនិត្យការរៀនសូត្រ និងធានាគុណភាពនៃការរៀន (Teacher as rigor provider and quality assurer)។

ជំពូកទី៧
សាលាគរុកោសល្យ

១. និន្នាការកំណែទម្រង់គ្រឹះការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូក្នុងសកលលោក

ដើម្បីអាចចូលរួមប្រកួតប្រជែងក្នុងបរិបទសកលភាវូបនីយកម្ម សមាហរណកម្មតំបន់នៅឆ្នាំ២០១៥ និងសម្រេចបានគោលដៅប្រែក្លាយកម្ពុជាក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងជាប្រទេសអភិវឌ្ឍនៅឆ្នាំ២០៥០ ការកសាងធនធានមនុស្សដែលមានវិស័យអប់រំជាអ្នកផលិតមានសារៈសំខាន់ណាស់។ គ្រូបង្រៀន គឺជាកត្តាមិនអាចខ្វះបានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍបុគ្គល គ្រួសារ សហគមន៍និងជាតិ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន តួនាទី ចំណេះដឹង បំណិន សមត្ថភាព និងលក្ខណសម្បត្តិ ដែលជាតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់គ្រូបង្រៀនមានការប្រែប្រួលទៅតាមការអភិវឌ្ឍរបស់សង្គម សេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ នយោបាយ បច្ចេកវិទ្យារបស់ប្រទេស និងសកលលោក។

ការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ (Pre-service teacher education-PTE) គឺជាគន្លឹះយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ (Darling-Hammond, 2017)។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន គេលែងនិយាយពីការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ (Teacher training) ទៀតហើយ ហើយគេនិយាយពីការអប់រំគ្រូ (Teacher education) ម្ដងវិញ ដែលជាការផ្លាស់ប្ដូរក្នុងទ្រឹស្ដីនៃការអប់រំ ដោយមិនត្រឹមតែផ្ដោតលើចំណេះដឹងប៉ុណ្ណោះទេ តែគ្រូត្រូវមានបំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទាផងដែរ។ ពោលគឺ គ្រូបង្រៀនត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិពេញលេញតែម្ដង។

បទពិសោធជាអន្តរជាតិបង្ហាញឱ្យឃើញថា យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន និងកែលម្អការរៀនសូត្ររបស់គ្រូបង្រៀនត្រូវផ្ដោត-លើចំណុចដូចតទៅ ៖

(១) ជ្រើសរើសបេក្ខជនគរុនិស្សិតដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ៖ ឱ្យរៀនក្នុងកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូដែលមានគុណភាពខ្ពស់

(២) ការផ្សារភ្ជាប់ទ្រឹស្ដីទៅនឹងការអនុវត្ត ៖ តាមរយៈការរៀបចំមេរៀនបង្រៀនដែលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងការបញ្ចូលការឆ្លុះបញ្ចាំងគុណ-ភាពខ្ពស់ ក្នុងបរិបទនៃការលើកកម្ពស់ឧត្ដមានុភាព

(៣) ការប្រើប្រាស់ស្តង់ដារបង្រៀនប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ៖ ក្នុងការរៀន និងវាយតម្លៃវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទារបស់គរុនិស្សិត

(៤) ការបង្កើតប្រព័ន្ធវាយតម្លៃគុណផលគ្រូ ៖ ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ ដែលផ្សារភ្ជាប់ការរៀនរបស់គរុនិស្សិតទៅនឹងការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀន (Vieira, F., Flores, M. A., Silva, J. L. C., and Almeida, M., J., 2019)។

ជាការពិតណាស់ ការពង្រឹងគុណភាពនៃការបង្រៀនក្នុងសាលារៀន និងក្នុងថ្នាក់រៀនត្រូវចាប់ផ្ដើមពីការធ្វើកំណែទម្រង់ការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូនៅតាមវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងនៅតាមសាលាគរុកោសល្យ។ គុណភាពនៃកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ គឺជាកត្តាកំណត់ក្នុងការពង្រឹងគុណភាពគ្រូដែលបង្រៀននៅក្នុងសាលារៀន។ អក្សរសិល្ប៍អន្តរជាតិខាងផ្នែកអប់រំគ្រូបង្រៀនបង្ហាញពីនិន្នាការផ្សេងៗ ក្នុងកំណែទម្រង់ខ្លឹមសារ រចនាសម្ព័ន្ធកម្មវិធីសិក្សា និងការរៀបចំអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន ដូចខាងក្រោម ៖

ទីមួយ-ការបង្កើតគុណវុឌ្ឍិក្នុងការអប់រំគ្រូបង្រៀន ៖ ឱ្យដល់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ដូចនៅប្រទេសហ្វាំងឡង់ ព័រទុយហ្គាល់ បារាំងជាដើម ដោយផ្ដោតលើការស្រាវជ្រាវក្នុងកម្មវិធីអប់រំគ្រូ (Flores, Vieira, Silva, and

Almeida, 2016)។

ទីពីរ-ការអប់រំគ្រូបង្រៀន ៖ *ដោយផ្ដោតលើកម្មវិធីអនុវត្តជាក់ស្ដែង រយៈពេលខ្លី និងតម្រង់ទិសទៅរកសាលារៀន ដូចនៅអង់គ្លេស សហរដ្ឋអាមេរិក និងអូស្ត្រាលី តាមរយៈការចូលរួមរបស់គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ និងសាលារៀន ក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដោយផ្ដោតលើចំណុចពីរសំខាន់ៗ ៖ (១) ការផ្សារភ្ជាប់រវាងទ្រឹស្ដី និងការអនុវត្ត និងការបង្រៀន-ការស្រាវជ្រាវ និង (២) ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ និងសាលារៀន (Zeichner, 2014)។ ជាការពិតណាស់ថា ទំនាក់ទំនងរវាងទ្រឹស្ដី និងការអនុវត្ត និងការបង្រៀន និងការស្រាវជ្រាវមិនមែនជារឿងថ្មី។ ក៏ប៉ុន្តែ ការសិក្សាជាច្រើនបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការបណ្ដុះ-បណ្ដាលគ្រូនៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូផ្ដោតខ្លាំងពេកទៅលើទ្រឹស្ដី ហើយមេរៀនដែលបង្រៀននៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូមិនបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការអនុវត្តនៅតាមសាលារៀនឡើយ (Ebby, 2000; Flores, 2001, 2006; Formosinho, 2009)*។

ការអប់រំគ្រូមុនចូលបំពេញការងារ (Pre-service teacher education) គឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ (Darling-Hammond, 2017)។ បទពិសោធជាអន្តរជាតិបង្ហាញឱ្យឃើញថា «យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការអប់រំគ្រូ» ត្រូវផ្ដោតលើចំណុចសំខាន់ៗដូចតទៅ (F. Vieira, M. Flores, J. da Silva and M. Almeida, 2019)៖

(១) *ការជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ឱ្យចូលរៀនក្នុងកម្មវិធីអប់រំ ដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅតាមសាលាគរុកោសល្យ*

(២) *ផ្សារភ្ជាប់ទ្រឹស្ដីជាមួយការអនុវត្តជាក់ស្ដែង តាមរយៈការរៀបចំមេរៀនបណ្ដុះបណ្ដាលច្បាស់លាស់ ដោយបញ្ចូលនូវការអនុវត្តជាក់ស្ដែងដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់ឧត្ដមានុវត្តន៍*

(៣) *ប្រើប្រាស់ស្ដង់ដារបង្រៀនប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ខាងផ្នែករៀន*

និងវាយតម្លៃចំណេះដឹង បំណិន និងសមត្ថភាពត្រិះរិះពិចារណា និង

(៤) បង្កើតយន្តការវាយតម្លៃប្រសិទ្ធផលគ្រូបង្រៀន ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ ដោយផ្សារភ្ជាប់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សទៅនឹងការបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀន។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវក្នុងរយៈពេល៤០ឆ្នាំចុងក្រោយនេះបង្ហាញពីការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការប្រើពាក្យពី ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ (teacher training) មក ការអប់រំគ្រូ (teacher education)។ ការផ្លាស់ប្តូរពាក្យឆ្លុះបញ្ចាំងពីការផ្លាស់ប្តូរខាងផ្នែកទស្សនវិទ្យា និងទស្សនទាននយោបាយនៃតួនាទីរបស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ រួមមានវិភាគទាននៃការអប់រំក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និង សង្គម និងវិភាគទានរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (Livingstong and Flores, 2017)។

និន្នាការអន្តរជាតិ និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀន

ទីមួយ-និន្នាការថ្មីនៃការអប់រំគ្រូ គឺត្រូវកំណត់គុណវុឌ្ឍិអប្បបរមាសម្រាប់គ្រូតាមគ្រប់ភូមិសិក្សា ដោយបង្កើនពីបរិញ្ញាបត្រ (១២+៣) ដល់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ (១២+៥) ជាពិសេសនៅតាមប្រទេសអភិវឌ្ឍ។

ទីពីរ-ការយកចិត្តទុកដាក់លើការពង្រឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស ការបង្កើតស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ការលើកកម្ពស់ការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ និងការរៀបចំនិងផ្តល់ឱកាសសម្រាប់អាជីពគ្រូ។

ទីបី-ទម្រង់នៃការអប់រំគ្រូបង្រៀនកម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មានពីរកម្រិត ៖ (១) ការអប់រំចំនួន ៣ ឆ្នាំ ដើម្បីទទួលសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ (១៨០ ក្រេឌីត) និង (២) ការអប់រំ២ឆ្នាំ ដើម្បីទទួលសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ (១២០ ក្រេឌីត)។

ទីបួន-មុខវិជ្ជាក្នុងការអប់រំគ្រូ គឺជាការសិក្សាផ្តោតលើការបង្រៀន និងមុខវិជ្ជាឯកទេស (academic studies) និងមុខវិជ្ជាស្នូល ដូចជា ៖ គរុ-

កោសល្យ (៤០ ក្រេឌីត) វិធីសាស្ត្រ បង្រៀន និងទ្រឹស្តីនៃការសិក្សាអប់រំ (education studies) (20 ក្រេឌីត) មុខវិជ្ជាឯកទេស (៣០ ក្រេឌីត) និងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា (៣០ ក្រេឌីត)។ កម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្តោតលើការសរសេរគម្រោង និងស្វ័យសិក្សា ដែលទាមទារនូវបំណិនត្រិះរិះពិចារណា និងបំណិនវិភាគ។ គរុនិស្សិតត្រូវចេះធ្វើស្វ័យសិក្សា និងចែករំលែកចំណេះដឹង។ មុខវិជ្ជាផ្សេងទៀតផ្តោតលើការចូលរួមសិក្ខាសាលា ការពិភាក្សាតាមក្រុម និងការសិក្សាតាមបែបសហការ។

ទីប្រាំ-គរុសិស្សទទួលបានសមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងពីវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ ទ្រឹស្តីពីការរៀននិងការបង្រៀន សាលារៀន ការអនុវត្តទ្រឹស្តី និងបំណិនត្រិះរិះពិចារណា បំណិនអនុវត្ត ដូចជាការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀន ចំណេះដឹងទ្រឹស្តី និងការរកឃើញថ្មីៗក្នុងការស្រាវជ្រាវ ការសម្រេចចិត្ត វាយតម្លៃ និងការបកស្រាយ និងវិភាគទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំ និងសាលារៀន ក៏ដូចជាបំណិនទ្រឹស្តីដើម្បីយកទៅអនុវត្តក្នុងការរៀននិងបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងបរិបទថ្មី។

ការអប់រំគ្រូបង្រៀន គឺជាកត្តាយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការពង្រឹងគុណភាពនៃការបង្រៀននៅតាមសាលារៀន និងនៅក្នុងថ្នាក់រៀន (Ben-Perez and Flores, 2018; Flores, 2016)។ ដើម្បីជានាឱ្យមានគ្រូដែលមានគុណភាពនៅតាមសាលារៀន ត្រូវចាប់ផ្តើមពីការរៀបចំកម្មវិធីអប់រំគ្រូ ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ជាមុន។ បទពិសោធអន្តរជាតិបង្ហាញឱ្យឃើញថា «កំណែទម្រង់នៃការអប់រំគ្រូ» ត្រូវផ្តោតលើកត្តាដូចតទៅ ៖ (១) ចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស (២) រចនាសម្ព័ន្ធនៃកម្មវិធី (៣) កម្មវិធីសិក្សា អន្តរាគមន៍របស់រដ្ឋ និង តួនាទីរបស់សាលាគរុកោសល្យ និងសាលារៀន។ គេសង្កេតឃើញនូវនិន្នាការដូចតទៅ (F. Vieira, M. Flores, J. da Silva and M. Almeida, 2019) ៖

(១) ការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូដល់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ (ហ្វាំងឡង់

បារាំង និងម៉ាល់តា) ដោយបញ្ចូលការស្រាវជ្រាវទៅក្នុងការធ្វើកម្មសិក្សា (Flores, Vieira, and Ferreira, 2014; Flores, Vieira, and Almeida, 2016)។

(2) ការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូមានលក្ខណៈជាក់ស្តែង រយៈពេលខ្លី និងតម្រង់ទិសឆ្ពោះទៅសាលារៀន (កម្មវិធីខ្លះនៅអង់គ្លេស សហរដ្ឋអាមេរិក និងអូស្ត្រាលី) ដោយបញ្ចូលការស្រាវជ្រាវទៅក្នុងការធ្វើកម្មសិក្សា។

(៣) ការបើកច្រកការអប់រំគ្រូ (PTE) ដោយរៀបចំកម្មវិធីដែលមានគុណភាពរវាងការចូលរួមរបស់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ និងសាលារៀន ក្នុងការធ្វើវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនដោយដោយផ្តោតលើ ៖ (១) ការផ្សារភ្ជាប់រវាងទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្ត និង (២) ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូជាមួយនឹងសាលារៀន។ បញ្ហាដ៏សំខាន់នៅក្នុងការអប់រំគ្រូបង្រៀន គឺការផ្សារភ្ជាប់រវាងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត (Korthagen 2010)។ ការសិក្សាជាច្រើនបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា កម្មវិធីអប់រំគ្រូនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាផ្តោតតែលើទ្រឹស្តី និងមិនបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃសាលារៀន (Ebby, 2000; Flores, 2001, 2006; Formosinho, 2009)។ ដូច្នេះ ផ្នែកមួយនៃកំណែទម្រង់ត្រូវរៀបចំកម្មវិធីអប់រំ ដែលតម្រូវឱ្យគរុនិស្សិតធ្វើកម្មសិក្សាដើម្បីទទួលយកបទពិសោធពីឆ្នាំដំបូងតែម្តង ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់ និងផ្តល់តម្លៃដល់វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងមហាវិទ្យាល័យគរុកោសល្យនិងសាលារៀន និងកែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ។

(៤) ការផ្សារភ្ជាប់ការអប់រំគ្រូ (PTE) ជាមួយនឹងកម្មវិធីវិក្រឹតការគ្រូទៅតាមដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃអាជីពជាគ្រូបង្រៀន។

(៥) កាត់បន្ថយគម្លាតក្នុងកម្មវិធីអប់រំរវាងមុខវិជ្ជាឯកទេស និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរវាងការស្រាវជ្រាវនិងការបង្រៀន និងរវាងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យនិងសាលារៀន ៖ ការអប់រំគ្រូ គឺជាកម្មវិធីដែលផ្សារភ្ជាប់ការសិក្សាមុខវិជ្ជាឯកទេស (academic knowledge) ជាមួយនឹងវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន

(professional teaching) ក្នុងគោលដៅបង្កើតចំណេះដឹងអប់រំសមស្រប តាមរយៈការសន្ទនា និងការរិះរក (inquiry)។ គរុនិស្សិតត្រូវចេះជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រគរុកោសល្យអនុវត្តជាក់ស្តែងយកមកប្រើប្រាស់ ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងវិធីសាស្ត្រគរុកោសល្យនៃការត្រិះរិះពិចារណា និងការស្រាវជ្រាវ (Grossman, Hammerness, and McDonald, 2009)។

(៦) កម្មវិធីគាំទ្រគ្រូបេញថ្មី (School-based mentoring program) ដើម្បីជួយដល់គរុសិស្សក្នុងការចាប់យកអាជីពបង្រៀន និងបង្កើតទំនាក់-ទំនងរវាងគ្រូចុះកម្មសិក្សា និងសាលារៀន។

(៧) កម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ត (Continued professional development) ដើម្បីជួយដល់គ្រូក្នុងការបំពេញតម្រូវការជាក់ស្តែង នៅក្នុងការបង្រៀន និងជួយគ្រូឱ្យរៀនបន្ត (បីថ្ងៃ ឬ ១២ម៉ោង ក្នុងមួយឆ្នាំ) ដោយកំណត់គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ដែលអាចផ្តល់វគ្គវិក្រឹតការដល់គ្រូបង្រៀន។

២. កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន

ប្រទេសមួយចំនួននៅទ្វីបអឺរ៉ុបបានសម្រេចបង្កើតគុណវុឌ្ឍិគ្រូពីកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ (១២+៤) ទៅបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ដែលចែកជាពីរដំណាក់កាល ៖ (១) កម្រិតបរិញ្ញាបត្រចំនួន ៣ ឆ្នាំ លើមុខវិជ្ជាឯកទេស (គណិតវិទ្យា ឬ រូបវិទ្យា) និង (២) បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់វិជ្ជាជីវៈចំនួន ២ ឆ្នាំ ខាងផ្នែកបង្រៀន (៩០ ឬ ១២០ ក្រេឌីត)។ កម្មវិធីអប់រំគ្រូផ្តោតការយកចិត្តទុក-ដាក់លើកម្មវិក្សា ដោយតម្រូវឱ្យគរុនិស្សិតរៀបចំសារណាកម្មសិក្សាដែលត្រូវការពារជាសាធារណៈ។

កម្មវិធីអប់រំគ្រូត្រូវផ្តោតលើមុខវិជ្ជាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មសិក្សា (Practice-related tasks-P-RT) ដូចតទៅ ៖

(១) ការវិភាគឯកសារអប់រំ ៖ គោលនយោបាយអប់រំ កម្មវិធីសិក្សាជាតិ កម្មវិធីលម្អិតតាមមុខវិជ្ជា សៀវភៅសិក្សាគោល

(២) ការវិភាគបរិបទសាលារៀន ៖ រចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន លិខិតបទដ្ឋាន ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ លទ្ធផលសិក្សាសិស្ស

(៣) ការវិភាគការបង្រៀន ៖ ករណី (Case)/គម្រោងបង្រៀន យុទ្ធសាស្ត្ររៀបចំផែនការ/ឯកសារបង្រៀន យុទ្ធសាស្ត្រ/ឯកសារបង្រៀន និងវាយតម្លៃ

(៤) កម្មសិក្សាបង្រៀន ៖ ការរៀបចំគម្រោង/កិច្ចតែងការបង្រៀន ការរៀបចំឯកសារបង្រៀន ការបង្រៀន វាយតម្លៃ ការរិះរកផ្នែកគរុកោសល្យ។

ការធ្វើកំណែទម្រង់កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនត្រូវកាត់បន្ថយការផ្ដោតលើទ្រឹស្ដី ដោយបង្កើនម៉ោងការរៀនវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន តាមរយៈការធ្វើកម្មសិក្សា ដោយផ្ដោតលើការបង្រៀនតាមបែបរិះរក (Inquiry-based approach to teaching)។

(៥) កម្មវិធីកម្មសិក្សាថ្មី ៖ ការបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនតាមបែបរិះរក កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនតាមបែបរិះរកត្រូវបានរៀបចំឡើង ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់ការផ្លាស់ប្ដូរ និងពង្រីកសក្ដានុពល និងបទពិសោធរបស់គរុនិស្សិត តាមរយៈការរៀបចំគម្រោងគរុកោសល្យ។ គរុនិស្សិតត្រូវរៀបចំ អនុវត្ត និងវាយតម្លៃគម្រោងគរុកោសល្យតូចមួយ ដោយត្រូវវិភាគ និងត្រិះរិះពិចារណា នៅក្នុងសារណារបស់ខ្លួន។ ការសរសេររបាយការណ៍ គឺជាវិធីសាស្ត្រតាមបែបស្វ័យរិះរកដែលលើកកម្ពស់ការត្រិះរិះពិចារណា និងការកសាងទ្រឹស្ដីដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃការអនុវត្ត តាមរយៈការច្របាច់បញ្ចូលគ្នានូវបទពិសោធ ទ្រឹស្ដី និងគតិបណ្ឌិតជាក់ស្ដែង (Lunenberg and Korthagen, 2009)។ ការរិះរកមានគោលដៅគាំទ្រដល់ការបង្រៀន ជាមុខវិជ្ជាដាច់ដោយឡែកមួយ និងគាំទ្រដល់ការបង្រៀនដែលជាការអនុវត្តដ៏សំខាន់នៅក្នុងសាលារៀន ដែលមានលក្ខណៈគ្រូមជ្ឈមណ្ឌលខ្លាំងពេក។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈតាមបែបត្រិះរិះ ដោយឈរលើគោលការណ៍នៃការត្រិះរិះ ការធ្វើស្វ័យតម្រង់ទិស ការសហការ ការច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងគោលដៅពង្រឹងការបង្រៀនតាមបែបពិចារណា និងសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលនៅតាមសាលារៀន

ការរៀបចំគម្រោង (តុលា - ធ្នូ)		*ការអនុវត្តគម្រោង (មករា - មិថុនា)*		*ការធ្វើរបាយការណ៍គម្រោង (ដល់ចុងខែតុលា)*
ការវិភាគបរិបទ ការសិក្សាឯកសារ ការលើកគម្រោង ការអនុមតិគម្រោង		*ការរៀបចំគម្រោង គឺជាថ្នាក់រៀនមួយរបស់គ្រូសហការ (២៥ ម៉ោងសិក្សា) ការរិះរកដោយអនុវត្តតាមរយៈការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យ ការសរសេរ*		*ការរិះរកជាប្រព័ន្ធ ការសរសេររបាយការណ៍ ការបង្ហាញរបាយការណ៍ និងការពិភាក្សានៅពេលការពារជាសាធារណៈ*
សិក្ខាសាលាពហុវិស័យ ដើម្បីគាំទ្រ ដល់ការអនុវត្តសន្និសិទត្រួត-ពិនិត្យនៅតាមសាលារៀន និងសាកលវិទ្យាល័យ				*ការគាំទ្រដោយទីប្រឹក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ*

វាយតម្លៃ ដោយមានការចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា និងសន្និសិទ ការរៀបចំគម្រោង និងការអនុវត្ត (៤០ ភាគរយ)		*ការវាយតម្លៃរបាយការណ៍គម្រោងដោយគណៈកម្មការ (៤០ ភាគរយ)*

គំរូអនុវត្ត (Vieira, Flores, Silva and Almeida, 2019)

តារាង ៖ រចនាសម្ព័ន្ធនៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូកម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅអឺរ៉ុប សម្រាប់គ្រូមធ្យមសិក្សា (១២០ ក្រេឌីត)

មុខវិជ្ជា	មេរៀន	ឆមាស	ក្រេឌីត	ម៉ោង (WH)	ម៉ោង (CH)
វិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ (២៥)	-កម្មវិធីសិក្សានិងវង្វាយតម្លៃ -ចិត្តគរុកោសល្យ -សាលារៀនជាគ្រឹះស្ថានសិក្សា -បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់អប់រំ -ដំណើរការរៀនសូត្រ -តម្រូវការនៃការអប់រំប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន និងការអប់រំពិសេស -មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃគរុកោសល្យ	ឆមាស១ ឆមាស១ ឆមាស២ ឆមាស២ ឆមាស៣ ឆមាស៣ ឆមាស៣	៥ ៥ ៥ ៥ ៥ ៥ ៥	១៤០ ១៤០ ១៤០ ១៤០ ១៤០ ១៤០ ១៤០	៤៥ ៤៥ ៤៥ ៤៥ ៤៥ ៤៥ ៤៥
ការបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា (២០)	ការបង្រៀនមុខវិជ្ជាទី១ ការបង្រៀនមុខវិជ្ជាទី២	ឆមាស១ ឆមាស២	១០ ១០	២៨០ ២៨០	៦០ ៦០
វិធីសាស្ត្របង្រៀន (៣០)	វិធីសាស្ត្របង្រៀន១ វិធីសាស្ត្របង្រៀន២ វិធីសាស្ត្របង្រៀន៣	ឆមាស១ ឆមាស២ ឆមាស៣	១០ ១០ ១០	២៨០ ២៨០ ២៨០	៧៥ ៧៥ ៧៥
កម្មសិក្សា (៤៥)	កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ	ឆមាស៣ និង ៤	៤៥	១២៦០	៥៣០

១ ក្រេឌីត = ២៨ ម៉ោងធ្វើការ (WH); ម៉ោងទាក់ទង (CH) គឺជាការរៀនទ្រឹស្តី ទំនាក់ទំនងរវាងទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្ត សិក្ខាសាលា ទស្សនកិច្ចសិក្សា និងការជួបជាមួយទីប្រឹក្សា

៣. កំណែទម្រង់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនៅកម្ពុជា

ចាប់ពីឆ្នាំ ១៩៨៣ ក្រសួងបានសម្រេចឱ្យសាលាគរុកោលស្ស និងវិក្រឹតការរាជធានី ខេត្តទាំង១៨ និងសាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងមត្តេយ្យសិក្សារយៈពេលវែង ដោយចាប់ផ្តើមពីរូបមន្ត 7+1 រហូតដល់ 12+2សម្រាប់ខេត្តវាលរាប។ ដោយឡែក សម្រាប់ខេត្តភូមិភាគឦសាន កោះកុង និងតំបន់ដាច់ស្រយាលមួយចំនួន ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបឋមសិក្សាត្រូវបានចាប់ផ្តើមពីរូបមន្ត 3+1 និងបច្ចុប្បន្ន 9+2 និង12+2។

នៅឆ្នាំ១៩៨៤ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោល្យភូមិភាគចំនួន៦ ត្រូវបានបង្កើតឡើង សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលគ្រូមធ្យមសិក្សា បឋមភូមិដោយផ្តើមពីរូបមន្ត 7+3 រហូត បច្ចុប្បន្ន 12+2។

ដោយឡែកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម បានចាប់ ផ្តើមពីឆ្នាំសិក្សា1980-1981នៅសាលាគរុវិជ្ជាជាន់ខ្ពស់ «បច្ចុប្បន្នជាសាកលវិទ្យាល័យ ភ្នំពេញ» ដោយចាប់ផ្តើមពីការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី 4ខែ 7ខែ 10+310+4 និងបរិញ្ញា+1 ដែលកំពុងបន្តនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំរហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។

ក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ យើងឃើញថាគុណភាពនៃការអប់រំមានការប្រែប្រួលមួយកម្រិតគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ប៉ុន្តែវានៅមានលក្ខណៈដោយឡែកពុំអាចកំណត់ នូវកម្រិតគុណភាពមួយបានសមស្របនៅឡើយពោលគឺសមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀន ពុំស្មើគ្នា។ ផ្តើមចេញពីនេះដើម្បីឱ្យការងារបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការគ្រូ បង្រៀនមានកម្មវិធី និងទិសដៅច្បាស់-លាស់ដោយធានាបាននូវគុណភាពសមស្រប ទើបក្រសួងបានកសាងស្តង់ដារនេះឡើង ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនយើង មានសមត្ថភាពដល់ស្តង់ដារមួយសមស្របប្រហាក់ប្រហែលនឹងគ្រូបង្រៀនក្នុងតំបន់។

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ មានចំនួន ២៣ ដោយចែកចេញជា ៖

-វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	ចំនួន ០២
-មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ	ចំនួន ០៤
-សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត	ចំនួន ១៦ និង
-សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈឹម	ចំនួន ០១

ចំនួនបុគ្គលិក ៖

-វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	១៤៩ នាក់
-វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបាត់ដំបង	៩៩ នាក់
-មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ	២៣៧ នាក់
-សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត	៥៥៦ នាក់

៣.១ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូកម្រិតឧត្តមសម្រាប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ផ្តោតលើគំរូ (AKS) ដែលមានបីសមាសភាគ៖ (១) ឥរិយាបថ (Attitude) (២) បំណិន (Skills) (៣) ចំណេះដឹង (Knowledge)។

ការបណ្តុះបណ្តាលនេះចែកចេញជាពីរផ្នែក ៖

***ផ្នែកទី១-ការសិក្សាកម្មវិធីសិក្សា* (Curriculum Studies) ៖**

➢មុខវិជ្ជាឯកទេស

➢វិធីសាស្ត្របង្រៀន ដោយផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនចំនួន ៧ គឺ៖ (១) ការអប់រំដើម្បីការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព (២) វិធីសាស្ត្របង្រៀន Bloom's Taxonomy (៣) វិធីសាស្ត្រវិទ្យាសាស្ត្រ (៤) វិធីសាស្ត្ររៀនតាមបែបរិះរក (IBL)(៥) ផែនទីបញ្ញត្តិ (Concept Maps) (៦) តុក្កតាគំនិត (Concepts Cartoons) និង (៧) វិធីសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហា។ ក៏ប៉ុន្តែ វិធីសាស្ត្រ «ការរៀនផ្តោតលើបញ្ហា» (Problem-Based Learning-PBL) និង

«ការបង្រៀនតាមបែបបញ្ញត្តិ» (Concept-Based Teaching) ទាមទារនូវការប្រើប្រាស់ស្ថានភាពជាក់ស្តែងក្នុងជីវិត និងការគិត «គំនិតធំៗ» (Big ideas) ដែលគេតែងប្រើប្រាស់ ក្នុងការបង្រៀនចិត្តគរុកោសល្យ និងវិទ្យាសាស្ត្រសង្គម ដូចជាប្រវត្តិវិទ្យា ភូមិវិទ្យា ការសិក្សាសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍ។

ផ្នែកទី២-ការសិក្សាអប់រំ (Education Studies)៖

- ចិត្តវិទ្យា
- គរុកោសល្យ
- សីលធម៌ និងពលរដ្ឋវិទ្យា (ទស្សនវិជ្ជា)
- បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន (ICT)
- វប្បធម៌ និងអារ្យធម៌ខ្មែរ
- ការស្រាវជ្រាវអប់រំ
- ភាសាបរទេស
- ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន
- សិល្បៈ

គោលដៅនៃការសិក្សាអប់រំ គឺបណ្តុះបណ្តាលគរុនិស្សិតឱ្យក្លាយទៅជាគ្រូបង្រៀន ដោយលើកកម្ពស់នវានុវត្តន៍ និងការបង្កើតថ្មី សមត្ថភាពប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ការអប់រំវិជ្ជមានវិយាបថ និងក្រមវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងតម្លៃជាគ្រូបង្រៀន។ គោលដៅសំខាន់ផ្សេងទៀត គឺ ការបណ្តុះបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ (4Cs)៖ (១) ការបង្កើតថ្មី (Creativity) (២) ការសហការ (Collaboration) (៣) ការត្រិះរិះពិចារណា (Critical thinking) និង (៤) ការទំនាក់ទំនង និងប្រាស្រ័យទាក់ទង (Communication)។ ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ឱ្យដំណើរការវិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យជំនាន់ថ្មីដើម្បីបញ្ជ្រាបវិធីសាស្ត្របង្រៀនបែបថ្មីចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងបានបើកការបណ្តុះ-

បណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់លើជំនាញផ្សេងៗដូចជាវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាបារាំង និងប្រឹក្សាគរុកោសល្យ បន្ថែមលើកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្សេងទៀតដែលមានស្រាប់។

៣.២ សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈឹម

សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈឹម គឺជាសាលាគំរូមួយសម្រាប់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនៅកម្ពុជា ៖

គរុសិស្សដែលរៀនចប់ពីអាចផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ កត្តាសំខាន់ៗ គឺ ៖

***ទី១**-ការប្រឡងជ្រើសរើសសិស្សទទួលសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ សម្រេចបានល្អ ដោយបេក្ខជនចំនួនដាក់ពាក្យ ហើយជ្រើសរើសបានគរុសិស្សចំនួន ២០០នាក់។*

***ទី២**-កម្មវិធីសិក្សារៀបចំតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ*

***ទី៣**-ឯកសារសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលមានលក្ខណៈស្តង់ដារ ជាសៀវភៅដែលគ្រូឧទ្ទេសយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ហើយពេលរៀនចប់គ្រូមត្តេយ្យអាចយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្រៀន។ ដូច្នេះការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតមត្តេយ្យមានស្តង់ដារល្អ។*

***ទី៤**-ការគ្រប់គ្រងល្អ។ ថ្វីត្បិតអគារចាស់ តែដោយមានការគ្រប់គ្រងល្អ សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈឹមមានសោភ័ណភាពស្រស់ស្អាត និងមានអនាម័យល្អ។ បន្ទប់រៀន បន្ទប់គេង និងផ្ទះបាយរៀបចំបានល្អ មានសណ្តាប់ធ្នាប់។*

***ទី៥**-គ្រូឧទ្ទេសមិនត្រឹមតែមានសមត្ថភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលតែគោរពវិន័យបានល្អ។*

***ទី៦**-គរុសិស្សនៅសាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈឹមគោរពវិន័យបានល្អ។*

កំណែទម្រង់នៃគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនៅកម្ពុជា ត្រូវយកតាមគំរូនេះ។

បញ្ហាដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ (សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ) កំពុងជួបប្រទះ ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាថ្មីមានដូចតទៅះ (១) កង្វះឯកសារបង្រៀន (២) ខ្លឹមសារនៃកម្មវិធីសិក្សាថ្មីមិនមាននៅក្នុងសៀវភៅគោលសិក្សា (៣) ចំណេះដឹងស្តីពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី (៤) កង្វះសម្ភារឧបទេសសម្រាប់បង្រៀន។ ក្នុងគោលដៅធានានូវគុណភាពរៀន និងបង្រៀន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើ ប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពនៃគណៈគ្រប់គ្រង ការធ្វើវង្វាយតម្លៃ ការជ្រើសរើសនាយក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលាដោយតម្លាភាព ការធ្វើវង្វាយតម្លៃបុគ្គលិកសិក្សា និងការបញ្ឈប់ធ្វើអាជីវកម្មនៅក្នុងសាលារៀន។ សាលារៀនត្រូវមានបរិស្ថានសិក្សាល្អ មានអនាម័យ និងត្រូវដូរតវិយាបថរបស់គ្រូ និងសិស្សក្នុងការគ្រប់គ្រងសំរាម។

កំណែទម្រង់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យខេត្ត

ពង្រឹងដំណើរការវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យជំនាន់ថ្មី

អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស លើកកម្ពស់ការស្រាវជ្រាវវិធីសាស្ត្របង្រៀន ចិត្តវិទ្យា និងគរុកោសល្យ

អភិវឌ្ឍកម្មវិធី និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល

គោលដៅនៃកំណែទម្រង់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ គឺះ (១) បង្កើតគុណភាពការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ តាមស្តង់ដារសតវត្សរ៍ទី២១ (២)។

៣.៣ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ

ទី១-ការប្រឡងជ្រើសរើសគរុសិស្ស

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគកំពង់ចាម កណ្ដាល ព្រៃវែង និង តាកែវយល់ឃើញថា ៖ ការប្រឡងចូលជ្រើសរើសគរុសិស្សបានល្អ គោរព វិន័យ សកម្ម មានការចូលរួម មានចំណេះដឹងខ្ពស់ មានសមត្ថភាព និង ងាយស្រួលបណ្ដុះបណ្ដាល។

ទី២-កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគកំពង់ចាម កណ្ដាល ព្រៃវែង និង តាកែវយល់ឃើញថា ៖ ត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សាឱ្យដូចកម្មវិធី សិក្សាចំណេះទូទៅ ដោយសារក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពិនិត្យ ឡើងវិញកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ឱ្យផ្ដោតលើបញ្ញត្តិ។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្រសួង ត្រូវរៀបចំបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនផងដែរ។

ជារួម ក្នុងកម្មវិធីសិក្សាមានមុខវិជ្ជារួមច្រើន។ ចំណែកមុខវិជ្ជាឯកទេស មានម៉ោងតិច។ ដូច្នេះ សំណូមពរសុំឱ្យបង្កើនម៉ោងមុខវិជ្ជាឯកទេស ជា ពិសេស ចិត្តវិទ្យា និងគរុកោសល្យឱ្យបានច្រើន។

ទី៣-ឯកសារសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាល

គ្រូឧទ្ទេសផលិតឯកសារមួយចំនួនឱ្យគរុសិស្ស។ មជ្ឈមណ្ឌលគរុ-កោសល្យភូមិភាគទាំងអស់ស្នើសុំឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាលឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យការងារបណ្ដុះបណ្ដាលទទួលបានលទ្ធផលល្អ។

គម្រោងផ្សេងៗផលិតបានឯកសារសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាល ដែល មានលក្ខណៈស្តង់ដារជាច្រើន ដែលគ្រូឧទ្ទេសអាចយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុង ការបណ្ដុះបណ្ដាល។

ទី៤-ការងារគ្រប់គ្រង

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគកំពង់ចាម កណ្ដាល ព្រៃវែង និង តាកែវបានខិតខំប្រឹងប្រែងកែលម្អការគ្រប់គ្រង ដើម្បីឱ្យគេសរសើរ។

ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ៖

ក្នុងការគ្រប់គ្រង មជ្ឈមណ្ឌលអនុវត្តតាមអនុក្រឹត្យលេខ ៩៦ ស្ដីពី ការគ្រប់គ្រង។

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគកំពង់ចាម ទទួលបានអគារសិក្សា ២ ខ្នង (៩២ បន្ទប់) ពីសម្ដេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី និង អន្តេវាសិកដ្ឋាន ២ ខ្នង (២០ បន្ទប់) និងទីចាត់ការ ១ ខ្នង (៣ បន្ទប់) និងបានកែលម្អសួនច្បាររួច។

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគព្រៃវែង *៖ សម្ដេចបានផ្ដល់អគារ សិក្សា ២ ខ្នង។ គ្មានអន្តេវាសិកដ្ឋាន ហើយសិស្សត្រូវជួលផ្ទះ។ អគារស្នាក់ នៅសម្រាប់គ្រូ ១ ខ្នង ២ ជាន់ តែអត់គ្រូស្នាក់នៅ ដោយសារគ្រូឆ្ងាយផ្លាស់ ចេញអស់។*

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគតាកែវ *៖ បរិស្ថានមិនទាន់ស្អាត ដោយសារគ្មានប្រព័ន្ធលូ។*

សម្ភារ និងបរិក្ខារ៖ សំណូមពរ

សូមក្រសួងផ្ដល់ម៉ាសីនថតចម្លង កុំព្យូទ័រយួរដៃសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស និងកុំព្យូទ័រលើតុ LCDs និង Internet សម្រាប់បម្រើឱ្យការស្រាវជ្រាវ។

ទី៥-គ្រូឧទ្ទេស

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខិតខំប្រឹងប្រែងបណ្ដុះបណ្ដាល គ្រូឧទ្ទេស។ គ្រូឧទ្ទេសមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មួយចំនួន ហើយ ភាគច្រើនមានបរិញ្ញាបត្រ។ ក៏ប៉ុន្តែ អ្នកមានបរិញ្ញាបត្រមួយចំនួនតូច

ប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវតាមបច្ចេកទេស។ ភាគច្រើនមិនត្រូវតាមឯកទេស ហើយមានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ខាងផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ពីសាកលវិទ្យាល័យឯកជន។

បញ្ហាប្រឈម ៖

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគព្រៃវែង ៖ *នៅពេលដែលគ្រូឧទ្ទេសបានពេញសិទ្ធិតែងតែសុំផ្លាស់ចេញ ដោយសារឆ្ងាយពីផ្ទះ ជីវភាពមិនគ្រប់គ្រាន់ និងផ្លាស់ចេញតាមសហព័ទ្ធ។ គ្រូចាស់នៅមិនសូវបានយូរ។ នាយកត្រូវតែចុះហត្ថលេខាឯកភាព ដោយសារតែច្បាប់ចែងថា គ្រូអាចផ្លាស់តាមសហព័ទ្ធបាន។*

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគព្រៃវែង ៖ *គ្រូគេហកិច្ចមាន តែគ្មានបរិញ្ញាបត្រ បង្រៀនមិនសីជម្រៅ។*

ជារួម មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខ្វះគ្រូសិល្បៈ និងពោធជាង។ ពេលខ្វះ គ្រូសិល្បៈមិនត្រូវជំនាញ មានគ្រូសិល្បៈសូន្យរូប អត់ចេះរាំច្រើន អត់ចេះភ្លេង។ គ្រូពោធជាង អត់គ្រូឯកទេស សំណូមពរសុំគ្រូឯកទេស។ គ្រូកសិកម្មចេះតិចតួច គ្មានជំនាញច្បាស់លាស់។

គ្រូឧទ្ទេសគ្មានបរិញ្ញាបត្រ ដែលធ្វើឱ្យគុណភាពបង្រៀនមិនបានល្អ។ គ្រូដែលផ្លាស់ចូលច្រើនតែជាគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋាន មិនហ៊ានបង្រៀន នៅធ្វើការក្នុងការិយាល័យ។ ដូច្នេះ គ្រូដែលផ្លាស់ចូលត្រូវមានបរិញ្ញាបត្រ។

គ្រូឧទ្ទេសមានលទ្ធភាពចូលរួមសិក្ខាសាលាបានច្រើន តែត្រូវបានកាត់បន្ថយច្រើន ក្នុងរយៈពេលចុងក្រោយនេះ។

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគតាកែវ ៖ *វគ្គខ្ញីជួបការប្រឈមខ្លាំង ដោយយកគ្រូបឋម មកបង្រៀន ឱ្យទៅជាគ្រូមូលដ្ឋាន ដោយសារគ្មានថវិកាដំណើរការ។*

ខ្វះគ្រូខ្លាំង។ ត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពគរុកោសល្យ និងគុណវុឌ្ឍិជំនាញឯកទេស ដោយសារគ្រូល្អៗតែងសុំផ្លាស់ចេញ រកគ្រូមិនបាន។ គ្រូដែល

ចង់ផ្លាស់ចូល នៅជិតមានតែគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន។

សំណូមពរ *៖ សុំអាហារូបករណ៍ ដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសបានរៀនបន្តយក បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬថ្នាក់បណ្ឌិត ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។*

ទី៦-គុណភាពគរុសិស្សដែលរៀនចប់

គរុសិស្សចេញទៅគោរពវិន័យបានល្អ។ ចាំបាច់ត្រូវមានថវិការសម្រាប់តាមដាន និងត្រួតពិនិត្យគុណភាពបណ្ដុះបណ្ដាល។

ជារួម គ្រូដែលចេញទៅត្រៀមខ្លួនបានល្អ។ គ្រូដែលចេញទៅ តែងតែរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន មានផែនការ និងឯកសារ ក្នុងរយៈពេល ២ ទៅ ៣ ឆ្នាំដំបូង។ តែក្រោយមក នៅពេលដែកគ្រូមានគ្រួសារ គាត់ក៏ធ្វើតាមគ្រូចាស់ ដោយបង្រៀនដោយគ្មានកិច្ចតែងការបង្រៀន។

៣.៤ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត

ទី១-ការប្រឡងជ្រើសរើសគរុសិស្ស

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តយល់ឃើញថា ៖ ការប្រឡងចូលជ្រើសរើសគរុសិស្សបានល្អ មានគុណភាពកម្រិតខ្ពស់ (៣ ឆ្នាំមុនពិបាកបណ្ដុះបណ្ដាល) ទទួលបទបញ្ជា សុភាពរាបសារ ស្គាល់ខុសត្រូវគោរពវិន័យបានល្អ និងងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រង។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្ទឹងត្រែង និងសាលាគរុ-កោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តព្រះវិហារ ៖ ទើបតែផ្លាស់ប្ដូររូបមន្តបណ្ដុះ-បណ្ដាល ពី៩+២ ទៅ ១២+២ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៥។ ដូច្នេះ គរុសិស្សងាយស្រួលក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលច្រើនជាងមុន ដោយគរុសិស្សឆាប់ចាប់បាន។

នៅខេត្តព្រះវិហារ មន្ទីរជ្រើសរើសបេក្ខជនតាមស្រុក ដោយបិទបុស្តិ៍នៅក្រុង ហើយបើកបុស្តិ៍នៅតាមតំបន់ដាច់ស្រយាល។ ដូច្នេះ សិស្សនៅទីក្រុងក៏ទៅដាក់ពាក្យនៅតាមទីជនបទ។ ពីពេលមុន មានបេក្ខជនត្រឹម

៧០ នាក់ ដាក់ពាក្យប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូចំនួន ៦០ នាក់។ តែក្នុងឆ្នាំ២០១៨ នេះ មានបេក្ខជនចំនួន ១ ៣០០ នាក់ដាក់ពាក្យប្រឡងចូលក្របខ័ណ្ឌ ចំនួន ៥៥ នាក់។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តព្រះសីហនុ មានសិស្សតិច ចំនួន ២៥ នាក់ តិចជាចំនួនបុគ្គលិក និងគ្រូឧទ្ទេស។ ដូច្នេះ ធ្វើឱ្យមានការ លំបាក ក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តសៀមរាប ៖ គរុសិស្សខេត្ត សៀមរាបភាគច្រើនចេះភាសាអង់គ្លេស និងកុំព្យូទ័រ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្វាយរៀង ៖ មានគរុសិស្ស ៤៥ នាក់ក្នុងឆ្នាំ ២០១៨។ ក៏ប៉ុន្តែ គ្រូមានគ្រប់និងលើសនៅតាមទីរួមខេត្ត តែខ្វះគ្រូពេញសិទ្ធិនៅតាមស្រុកឆ្ងាយៗ។ ដូច្នេះត្រូវប្រើគ្រូជាប់កិច្ចសន្យា។

ទី២-ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា

កម្មវិធីសិក្សាថ្មីតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីតរៀបចំបានល្អ។ ក៏ប៉ុន្តែ កម្មវិធីសិក្សា នេះមានម៉ោងខ្វះតិច តែមានមេរៀនច្រើន ដូចជាប្រវត្តិវិទ្យា ការអប់រំបរិយា-ប័ន្ន និងគណិតវិទ្យាមានម៉ោងតិចជាមុន។ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវច្នៃប្រឌិត ដោយ ត្រូវបង្រៀនតាមកុំព្យូទ័រ និង LCDs (នៅក្រចេះ)។ គរុសិស្សអាចរៀនទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត។ ក៏ប៉ុន្តែ គ្រូឧទ្ទេស (មួយចំនួនជាគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋាន) នៅ មិនទាន់អាចវាយតម្លៃ តាមប្រព័ន្ធក្រេឌីត នៅឡើយ។ តែនៅពេលខ្វះ កម្មវិធីសិក្សានេះពិបាកនឹងយកទៅអនុវត្តនៅតាមសាលាអនុវត្តន៍ថ្នាក់តំបន់។ ក្រសួងគួរបន្ថែមពេលម៉ោងសម្រាប់ស្វ័យសិក្សា និងធ្វើការស្រាវជ្រាវ។ នាយកដ្ឋានត្រូវពិនិត្យ មើលមុខវិជ្ជា ដែលកាត់បន្ថយពី ៥ ទៅ ៧ ម៉ោង មកនៅត្រឹម ៣ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ គ្រូមួយចំនួនមិនទាន់យល់របៀប ដាក់កិច្ចការនៅផ្ទះ (Assignment)។

នាពេលបច្ចុប្បន្ន គ្រូឧទ្ទេសមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការ

ប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយគរុសិស្ស។

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលធ្លាប់រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីវិធីសាស្ត្រ IBL។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្វាយរៀង៖ គ្រូឧទ្ទេសភាគច្រើនបង្រៀន ពី ២ ទៅ ៣ មុខវិជ្ជា ហើយតែងតែត្អូញត្អែរថា រកឯកសារមិនបាន ជាពិសេសមុខវិជ្ជារូបវិទ្យា គីមីវិទ្យា និង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ។ មានវគ្គបង្រៀនវិធីសាស្ត្របង្រៀន IBL។ គ្រូឧទ្ទេសគោរពពេលវេលាបានល្អ។

សំណូមពរ៖

សូមក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡារៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា។

សូមឱ្យមានស្តង់ដាររួមមួយ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យ ដែលជាកម្មសិក្សាក្នុងឆ្នាំទី២ ដោយសារនាពេលបច្ចុប្បន្ន គ្មានការឯកភាពគ្នាលើបញ្ហានេះ។ គរុសិស្សសុំឱ្យសញ្ញាបត្រ ដែលបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីតមានសមមូល។

ទី៣-ការរៀបចំឯកសារបណ្តុះបណ្តាល

ឯកសារទទួលបានពីនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល (TTD) ហើយឯកសារខ្លះទៀត យកចេញពី Internet។

មុខវិជ្ជាថ្មីខ្លះឯកសារ ដូចជា គណិតវិទ្យា ការលើកកម្ពស់ភាសាជាតិ និងការប្រឹក្សាអាជីព (ត្រូវបង្រៀននៅឆមាសទី២)។ ក្រសួងត្រូវបណ្តុះ-បណ្តាលវិធីសាស្ត្របង្រៀនដល់គ្រូឧទ្ទេស។ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលត្រូវផ្តល់ឯកសារ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្ទឹងត្រែង ៖ មានមេរៀនខ្លះឯកសារពិបាករក ដោយសារជាមេរៀន ដែលបង្រៀននៅកម្រិតឧត្តមសិក្សា ហើយគ្រូឧទ្ទេសភាគច្រើនជាគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋាន ដូចជាមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា

មានមេរៀនវិចទ័រក្នុងលំហរជាដើម។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពង់ចាម ៖ ខ្វះឯកសារមួយចំនួន ជាពិសេស លើមុខវិជ្ជាៈ ខ្មែរ និងគណិតវិទ្យា។

សំណូមពរៈ

សាលាគរុកោសល្យខ្វះខាតឯកសារផ្នែកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ដោយសារមិនទាន់ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៅឡើយ។

ស្នើសុំផ្ដល់ឯកសារថ្មីៗ ទាំងឯកសារបង្រៀនជាភាសាអង់គ្លេស ដើម្បីយកមកដម្កល់ទុកនៅតាមបណ្ណាល័យ ដោយសារនាពេលបច្ចុប្បន្ន សាលាគរុកោសល្យគ្មានឯកសារឱ្យគ្រូ ហើយមានតែសៀវភៅសិក្សាគោលតែប៉ុណ្ណោះ។ នៅតាមសាលាគរុកោសល្យសម្បូណ៌តែឯកសារចាស់ៗប៉ុណ្ណោះ។

ស្នើសុំផ្ញើដាក់ឯកសារផងដែរ។ សុំឯកសាររៀនបរិញ្ញាបត្រ ដើម្បីជួយដល់គ្រូឧទ្ទេសក្នុងការស្រាវជ្រាវផងដែរ។

ទី៤-ការងារគ្រប់គ្រង

ការគ្រប់គ្រង សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងមន្ទីរ ជាពិសេសអនុក្រឹត្យ ៥៦ ដោយផ្ដោតលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ហិរញ្ញវត្ថុ ការសិក្សា និងធនធានមនុស្ស។ នាយក នាយករង ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសរៀបចំគរុសិស្សជាក្រុមយុវជន ដើម្បីធ្វើអនាម័យបរិស្ថាន។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្ទឹងត្រែង ៖ ទទួលបានអគារថ្មីពីសម្ដេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី ដែលទើបនឹងសាងសង់។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តព្រះវិហារ ៖ ទទួលបានអគារ ១ ខ្នង ១៨ បន្ទប់ និងអន្តេវាសិកដ្ឋាន ១ ខ្នង មាន ២០ បន្ទប់។ មជ្ឈមណ្ឌលធនធាន សាងសង់តាមគម្រោង ADB ក្នុងឆ្នាំ ២០០៤ ត្រូវការជួសជុលជាបន្ទាន់ ដោយសារដំបូលលិចទឹក ហើយទឹកអណ្ដូងមិនដំណើរការ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពង់ចាម ៖ បែងចែកគរុសិស្សតាមតារាង និងក្រុមប្រឹក្សាយុវជន ដើម្បីថែរក្សាបរិស្ថានអនាម័យ ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់សារជាតុថ្មី។ សាលាទទួលបានអន្តេវាសិកដ្ឋាន ១ ខ្នង មាន (២០ បន្ទប់)។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តសៀមរាប ៖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងគរុសិស្សបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាយុវជន ដើម្បីធ្វើការងារបរិស្ថាន។ អន្តេវាសិកដ្ឋាននៅសល់បន្ទប់ ដោយសារសិស្សចូលចិត្តនៅខាងក្រៅ ដើម្បីបានទៅធ្វើការនៅតាមសណ្ឋាគារ និងដើម្បីជៀសវាងការសុំច្បាប់ទៅលេងផ្ទះ នៅពេលមានបុណ្យទាន។ សាលាបើកវគ្គបង្រៀនខ្លីៗស្តីពីវិធីសាស្ត្របង្រៀន សម្រាប់គ្រូកិច្ចសន្យា ដើម្បីរកប្រាក់ចំណូល។ ការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រជូនដល់សិក្ខាកាមមានភាពទាក់ទាញ ដោយសារគេអាចយកទៅប្រើរកការងារនៅសាលាឯកជនបាន។ អាណាព្យាបាល និងសហគមន៍ក៏បានចូលជាបដិភាគ ដែលយកទៅប្រើសម្រាប់កែលម្អបរិស្ថានសិក្សា ដូចជាធ្វើរបងជាដើម។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តតាកែវ ៖ សុំនាយករងមួយទៀត។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តសៀមរាប ៖ មានបណ្ណាល័យសមរម្យ តែត្រូវការកុំព្យូទ័របន្ថែម ដើម្បីលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្សឱ្យធ្វើការស្រាវជ្រាវ។

បញ្ហាប្រឈម៖

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តក្រចេះ ៖ ខ្វះអគារសិក្សា ដោយចង់រៀបចំការបង្រៀនតាមបន្ទប់រៀន។ រៀបចំការបង្រៀនតាមបន្ទប់រៀនបានតាមមុខវិជ្ជាសិល្បៈ គណិតវិទ្យា និង វិទ្យាសាស្ត្រ និងអក្សរសាស្ត្រខ្មែរ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពង់ស្ពឺ សុំជួយជួសជុលផ្ទះបាយ និងសាលប្រជុំ ដើម្បីអាចដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកណ្ដាល ៖ បរិស្ថានអនាម័យមិនទាន់ល្អ ដោយសារជាទីប្រជុំជន សាលាមានរបងទាប មានទីធ្លាជាមួយសាលាអនុវត្ត និងមានការលក់ដូរពេលល្ងាចខាងក្រៅ ជាហេតុធ្វើឱ្យមានសំរាមច្រើន។ ម៉្យាងវិញទៀត វាបង្កឱ្យមានបញ្ហាសន្តិសុខ បាត់របស់និងបង្កការលំបាកដល់គរុសិស្ស។ ដោយសារអគារសិក្សាចាស់ បង្គន់មានអនាម័យមិនល្អ។ អន្តេវាសិកដ្ឋានខ្វះគ្រែ និងខ្វះទូដាក់សម្ភារ និងកន្លែងដាំស្ល។ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅមានកម្រិត ដោយសារតែម៉ោងបង្រៀនតិច ត្រឹម ១៤ ម៉ោងសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស ពួកគាត់មិនបានចូលរួមក្នុងការថែរក្សាសណ្ដាប់ធ្នាប់នៅក្នុងសាលា។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តតាកែវ ៖ សុំអគារស្នាក់នៅ ១ បន្ថែម ដោយអគារចាស់មានប្រេះស្រាំ គ្មានសុវត្ថិភាព និងត្រូវរៀបចំបណ្ដាញអគ្គិសនី។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ៖ មានបញ្ហាប្រឈម ដោយសារតែអគារសិក្សាស្ថិតនៅពីរកន្លែង គឺនៅវិទ្យាល័យព្រះសុរាម្រឹត និងមជ្ឈមណ្ឌលធនធានស្ថិតនៅក្នុងមន្ទីរ ដែលមានបន្ទប់ពិសោធន៍ និងបន្ទប់កុំព្យូទ័រ។ មន្ទីរខ្ចីបន្ទប់៣ដាក់ការិយាល័យគណនេយ្យ។ ដូច្នេះ គរុសិស្សមានការលំបាកក្នុងការធ្វេងថ្នល់ទៅរៀន។ សម្ដេចតេជោបានផ្ដល់អគារ ១ ខ្នង ១៨ បន្ទប់។ ផ្ទះបាយមិនសូវល្អ ដោយសារអគារចាស់ទ្រុឌទ្រោម។ គរុសិស្សត្រូវស្នាក់នៅខាងក្រៅទាំងអស់គ្នា ដោយសារតែគ្មានអន្តេវាសិក។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តពោធិសាត់ ៖ សាលាគ្មានភ័ព្វវាសនាដូចសាលាដទៃ ដោយសារសាលាស្ថិតនៅក្នុងបរិវេណវិទ្យាល័យ

រហូតដល់ឆ្នាំ ១៩៩៩ ទើបយកអគារយោធាមកកែច្នៃ ធ្វើជាសាលាគរុ-កោសល្យ។ ក៏ប៉ុន្តែ អគារមានសភាពប្រេះ គ្មានកន្លែងគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើការ។ ខ្វះទីចាត់ការ និងខ្វះសាលប្រជុំ។ ប្រការនេះជាមូលហេតុ ដែលគេមិនដែលធ្វើសិក្ខាសាលានៅខេត្តពោធិសាត់។ ចំណែកឯអន្តេវាសិកដ្ឋានវិញ សិស្សស្រីខ្វះបន្ទប់ អត់ទឹក អត់ភ្លើង ប្រព័ន្ធមិនទាន់ទៅដល់ ហើយត្រូវប្រើទឹកស្រះ។ សំណូមពរ គឺសុំអគារសិក្សា ដែលមានស្តង់ដារ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពង់ធំ ៖ អន្តេវាសិកដ្ឋាននារីមានគ្រែពីរជាន់ តែស្នាក់នៅអត់គ្រប់គ្នា។ ចំណែកឯអន្តេវាសិកដ្ឋានបុរសដែលសាងសង់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៨៩ ជិតដួលរលំ។ ដូច្នេះ សំណូមពរសុំអន្តេវាសិកដ្ឋាន។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពត ៖ បញ្ហាប្រឈមធំ គឺទឹកលិច ដោយសារសំណង់ថ្មីៗលើកដីព័ទ្ធជុំវិញអស់។ ខ្វះអន្តេវាសិកដ្ឋាន។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្វាយរៀង ៖ អន្តេវាសិកដ្ឋានមានតែ ៤ ទៅ ៥ បន្ទប់សម្រាប់នារី ដែលរៀននៅឆ្នាំទី២។ គរុសិស្សឆ្នាំទី១ត្រូវរស់នៅខាងក្រៅ។ អន្តេវាសិកដ្ឋានបុរសផ្តល់ដោយសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីមាន ២០ បន្ទប់មិនទាន់ចូលទៅនៅ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ៖ អន្តេវាសិកដ្ឋានបុរសស្ថិតនៅពីលើសាលាអនុវត្ត ដូច្នេះបង្កើតសំឡេងរំខានដល់សិស្ស ដែលរៀននៅខាងក្រោម។ ដូច្នេះ សិស្សរត់អស់ធ្លាក់ចុះពី ១០០ មកនៅត្រឹម ៥០ នាក់។ របងមានតែ ៣ ជ្រុង ខាងក្រោយជាស្ទឹង ចាក់ដី ហើយអាជ្ញាធរ ខេត្តចង់រើទៅនៅក្រៅក្រុង។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន សម្តេចតេជោផ្តល់អគារ១ខ្នង១២បន្ទប់តែនៅគាំង។សំណូមពរសុំអន្តេវាសិកដ្ឋានបុរស។ ២០ ឆ្នាំហើយអត់មាន ដោយសារគ្មានអ្នកឧបត្ថម្ភ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តព្រៃវែង ៖ គ្មានអន្តេវាសិកដ្ឋាន។ សិស្សត្រូវជួលផ្ទះនៅខាងក្រៅ។ សម្តេចផ្តល់ អគារសិក្សា ២ ខ្នង និងផ្ទះគ្រូ

១ ខ្នង ២ ជាន់ សម្រាប់គ្រូ តែគ្រូអត់ស្នាក់នៅ ដោយសារគ្រូរស់នៅឆ្ងាយ បានផ្លាស់ចេញអស់ហើយ។

សំណូមពរ៖ សម្ភារ និងបរិក្ខារ

ត្រូវការម៉ាសីនថតចម្លង កុំព្យូទ័រយួរដៃសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស និងកុំព្យូទ័រលើតុ LCDs និង Internet សម្រាប់បម្រើឱ្យការស្រាវជ្រាវ បន្ទប់ពិសោធន៍ ឧបករណ៍ពិសោធន៍ និងទូដាក់ឯកសារ។

សុំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំសាលាគរុកោសល្យ។

សូមក្រសួងរៀបចំបន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់ពិសោធ និងបណ្ណាល័យ និងបំពាក់ឧបករណ៍ចាំបាច់ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមសាលាគរុកោសល្យ។

ទី៥-ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តក្រចេះ ៖ គ្រូឧទ្ទេសមាន ២១ នាក់ ចែកជា ២ កម្រិត ៖ (១) ឧត្តម មានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ចំនួន ៥ នាក់ តាមឯកទេស ១ នាក់ និងខុសឯកទេស ៤ នាក់ (គ្រប់គ្រងអប់រំ) និង (២) បឋមភូមិ ដែលរៀនយកបរិញ្ញាបត្រ (៣) គ្រូកីឡា មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង ១ នាក់ទៀតឯកទេសភាសាខ្មែរដែលមិនចង់រៀនបន្ត។ ខ្វះគ្រូសិល្បៈគេហកិច្ច និងគេហកិច្ច ដោយសារតែគ្រូចូលមកធ្វើការតែ ៤ ទៅ ៥ ឆ្នាំ ត្រូវផ្លាស់ចេញ។ គ្រូដែលចូលមកនៅមិនទាន់ចេះវិធីសាស្ត្រគរុកោសល្យ។ តែនៅពេលដែលគាត់មានបទពិសោធបង្រៀន មានសមត្ថភាពច្រើនតែផ្លាស់ចេញ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្ទឹងត្រែង ៖ មានការលំបាកដោយគ្រូឧទ្ទេសភាគច្រើន ជាគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋាន៖ គ្រូឧទ្ទេសមានបរិញ្ញាបត្រមានចំនួន ៧ នាក់។ ដូច្នេះ ការបង្រៀន និងការស្រាវជ្រាវឯកសារនៅ

មានកម្រិត។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល LS ជួលលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន មន្ទីរហាមមិនឱ្យគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋានផ្លាស់ចូលសាលាគរុកោសល្យ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៧។ សាលាខ្វះគ្រូឯកទេស ជាពិសេសអត់គ្រូសិល្បៈ និងគ្រូពេទ្យជាង និងគ្រូ IT កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តព្រះវិហារ ៖ ខ្វះគ្រូឧទ្ទេសលើមុខវិជ្ជាខ្វះ តែលើសលើមុខវិជ្ជាខ្វះ។ គ្រូឧទ្ទេសមានចំនួនសរុប ២៦ នាក់ ៖ ដែលក្នុងនោះមានគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋានចំនួន ៩នាក់។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តព្រះសីហនុ ៖ គ្រូឧទ្ទេសបង្រៀនតិចម៉ោង តែបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ខ្ពស់ជាងបុគ្គលិករដ្ឋបាលរបស់សាលារៀន ដោយសារតែបុគ្គលិកមានកម្រិតវប្បធម៌ទាបជាងគ្រូឧទ្ទេស។ សូមក្រសួងចេញលិខិតណែនាំហាមមិនឱ្យគ្រូឧទ្ទេស ស្នាក់នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សា ដែលនឹងធ្វើឱ្យមានភាពរយ៉េរយ៉ៃ ក្នុងបរិវេណសាលារៀន។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកណ្តាល ៖ ខ្វះបុគ្គលិករដ្ឋបាល ក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងការងារគណនេយ្យ។ សាលាខ្វះគ្រូបង្រៀនភ្លេង របាំ និងគ្រូសិល្បៈ (មានតែសូន្យរូបមិនចំជំនាញ)។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ៖ មានគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២៨ នាក់ តែភាគច្រើនជាគ្រូកម្រិតមូលដ្ឋាន។ គណៈគ្រប់គ្រងបានលើកទឹកចិត្តឱ្យរៀនយកបរិញ្ញាបត្រ តែមិនស្រប់តាមឯកទេស (វិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ)។ ដូច្នេះ គ្រូឧទ្ទេសពិបាកបង្រៀនមុខវិជ្ជាឯកទេស។ ដំណោះស្រាយគឺត្រូវផ្តល់គ្រូឱ្យចំឯកទេស។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តពោធិសាត់ ៖ គ្រូឧទ្ទេសមានតែគ្រូបឋមសិក្សា និងគ្រូមូលដ្ឋាន ដោយសារតែគ្រូល្អតែងតែសុំផ្លាស់ចេញអស់។ គ្រូដែលសុំចូលសុទ្ធសឹងតែជាគ្រូមូលដ្ឋាន គ្រូមុខវិជ្ជាគេហវិជ្ជា និងបណ្ណាល័យពិបាកឱ្យទៅបង្រៀន ដោយសារពួកគាត់ខ្វះបទពិសោធ។ ដូច្នេះ សាលាខ្វះគ្រូគណិតវិទ្យា និងគ្រូភាសាខ្មែរ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពង់ធំ ៖ ចង់បានគ្រូដែលបានទទួលការបំប៉នសមត្ថភាពលើសមាសភាគទាំង ៥ ក៏ប៉ុន្តែ គ្រូមានបទពិសោធផ្លាស់ចេញអស់។ មានគ្រូកម្រិតឧត្តមចំនួន ២ នាក់។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពង់ធំ ៖ សិស្សមានវិន័យល្អ តែពិបាកគ្រូឧទ្ទេស ដែលមកបង្រៀនយឺត ហើយគរុសិស្សត្រូវអង្គុយចាំ។ គ្រូចូលក្រោយ ចេញមុន។ សំណូមពរ សុំឱ្យបំប៉នសមត្ថភាពតាមសមាសភាគទាំង ៥។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពត ៖ មានគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២៩ នាក់។ ពួកគាត់មានគំនិតអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង មានគ្រូ ៩ នាក់រៀនយកបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ហើយម្នាក់ទៀត រៀនយកសញ្ញាបត្រថ្នាក់បណ្ឌិត។ មានការងាយស្រួលដោយសារប្រធានក្រុមការងារ ឯកឧត្តម ប៉ែន ស៊ីម៉ន ជួយ។ គរុសិស្សទទួលអាហារូបករណ៍ចំនួន ៤ ឆ្នាំ។ សូមក្រសួងអនុញ្ញាតឱ្យសាលាគរុកោសល្យបានចូលរួមក្នុងទិវាជាតិអំណាន ដោយសាលាលើកទឹកចិត្តឱ្យគរុសិស្សត្រៀមតែងនិពន្ធកំណាព្យ ដើម្បីប្រឡងប្រណាំង ជាមួយបេក្ខជនផ្សេងទៀត។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តសៀមរាប ៖ គ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៥០ ភាគរយ (២៦ លើ ៥៨) មានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ (តាមឯកទេសចំនួន ៣នាក់ ក្រៅពីនោះរៀននៅសាលាឯកជន) និង ៥០ ភាគរយមានបរិញ្ញាបត្រ។ ២ នាក់នៅតែជាគ្រូបឋមដដែល។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន គ្រូភាគច្រើនខ្វាចរអារនឹងអនុក្រឹត្យ ៥៦ (ពីពេលមុនអត់ខ្វាច)។ តែមានមួយចំនួនតូចធ្វើការខ្ជិលខ្ជា ដោយជាប់រវល់ការងារខាងក្រៅ និងមិនទាន់ផ្លាស់ប្តូរ។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តបន្ទាយមានជ័យ ៖ គ្រូឧទ្ទេសតែងតែសុំផ្លាស់ចេញ ជាពិសេសគ្រូបរិញ្ញាបត្រខាងគណិតវិទ្យា ដើម្បីទៅបង្រៀននៅវិទ្យាល័យរកប្រាក់ចំណូល (បង្រៀន ២ ឆ្នាំ ទិញឡានជិះបាន)។ គ្រូឧទ្ទេសមានចំណេះដឹងខ្ចីមសារមេរៀនចាញ់គរុសិស្ស ហើយមិនចេះ

មេរៀនមួយចំនួនក្នុងកម្មវិធីសិក្សា តែចេះវិធីសាស្ត្របង្រៀន។ ពួកគាត់មិនចង់ទៅរៀនបន្ត ដោយហេតុសារតែជីវភាពនិងមានវ័យចាស់(គ្រូគណិតវិទ្យា ២ នាក់)។

សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តកំពង់ចាម ៖ សុំជួយជួស **សំណូមពរៈ**

សុំអាហារូបករណ៍ ដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសអាចរៀនយកសញ្ញាបត្រខ្ពស់ជាង និងសុំបើកវគ្គវិក្រឹតការខ្លីៗស្តីពីវិធីសាស្ត្របង្រៀន។

សូមក្រសួងរៀបចំជា Checklist សម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលការងាររបស់បុគ្គលិកពី A ដល់ E ដូចគរុសិស្សដែរ។

សូមក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាពិនិត្យលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើនក្របខ័ណ្ឌគ្រូឧទ្ទេសពីគ្រូក្របខ័ណ្ឌ ក ទៅ គ្រូក្របខ័ណ្ឌ ខ នៅពេលដែលពួកគាត់រៀនយកបរិញ្ញាបត្របាន ដើម្បីជួយលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យខិតខំពង្រឹងសមត្ថភាព។

ទី៦-គុណភាពបណ្តុះបណ្តាលគរុសិស្ស

គ្រូដែលបណ្តុះបណ្តាលរួចមានគុណសម្បត្តិល្អ ដែលជាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់វិស័យអប់រំ។ គ្រូ ដែលចេញថ្មីមានវិន័យល្អ ចេះវិធីសាស្ត្របង្រៀនជាពិសេសវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបត្រិះរិះ និងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន។ កន្លងមក ការិយាល័យអប់រំស្រុកបានចុះទៅត្រួតពិនិត្យ តម្រូវឱ្យគ្រូរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀនក្នុងមួយមុខវិជ្ជាត្រូវធ្វើមួយសៀវភៅតែម្តង។ ជារួម គរុសិស្សទទួលបានការសាទរពីសាលាសហការ។

ក៏ប៉ុន្តែ បញ្ហាប្រឈមរួម គឺបន្ទាប់ពីបានធ្វើការបាន ២ ទៅ ៣ ឆ្នាំដំបូងរួចមក គ្រូភាគច្រើនចាប់ផ្តើមធ្វើតាមព្រឹទ្ធាចារ្យមុនៗ ដែលមិនធ្វើកិច្ចតែងការបង្រៀន។ មូលហេតុសំខាន់ គឺនាយកសាលាត្រូវតែប្រាកដប្រជាក្នុងការគ្រប់គ្រង ហើយត្រូវតាមដានត្រួតពិនិត្យគ្រូ ឱ្យគាត់រៀបចំកិច្ចតែង

ការបង្រៀនជាប្រចាំ។

ជារួម សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត ភាគច្រើនគ្មានថវិកា ដើម្បីធ្វើអង្កេត និងពិនិត្យតាមដានលទ្ធផលការងាររបស់គរុសិស្ស។

វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបាត់ដំបង

ក្រោមគម្រោង E-TEC ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានបង្កើតវិទ្យា-ស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបាត់ដំបង ដោយដាក់បញ្ចូលគ្នារវាងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ និងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ ព្រមទាំងអនុវត្តកំណែទម្រង់ដូចខាងក្រោម ៖

• កែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូកម្រិតបឋម និងមូលដ្ឋាន ពី១២+២ ទៅជា ១២+៤

• រៀបចំប្រកាសស្តីពីកម្រិតសញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនសមមូលនឹងបរិញ្ញាបត្រតាមរូបមន្ត១២+៤

• រៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធឱ្យសមស្របតាមតម្រូវការសតវត្សរ៍ទី២១

• ជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេសដោយកំណត់យកគុណវុឌ្ឍិចាប់ពីបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងការប្រឡងលើវិញ្ញាសាភាសាបរទេស ការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ វិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការសម្ភាសផ្ទាល់មាត់

• បណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការគ្រូឧទ្ទេសទាំងវគ្គខ្លី និងបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅក្រៅប្រទេសដើម្បីឱ្យមានគុណវុឌ្ឍិឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលសតវត្សរ៍ទី២១

• ផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងសាលាអនុវត្ត

៣.៥ កំណែទម្រង់សាលាគរុកោសល្យក្នុងបរិបទថ្មី

៣.៥.១ គ្រូប្រកបដោយឧត្តមភាព

ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការអប់រំ ក្នុងបរិបទនៃបដិវត្តន៍ឧស្សាហកម្មជំនាន់ទី៤ បានអនុញ្ញាតឱ្យសិស្សអាចស្វែងរកព័ត៌មានគ្រប់យ៉ាង គ្រប់រូបភាព គ្រប់ពេលវេលា និងគ្រប់ទីកន្លែង។ បដិវត្តន៍នេះបានផ្លាស់ប្តូររបៀបគិត របៀបធ្វើ របៀបរស់នៅ និងរបៀបដោះស្រាយបញ្ហារបស់មនុស្ស។ ក្នុងបរិបទនេះ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវទិសដៅអភិវឌ្ឍកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ និង២០៥០ ទាមទារឱ្យយុវជនកម្ពុជាត្រូវមានគុណសម្បទាសតវត្សរ៍ទី២១ ពោលគឺ វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា។

គ្រូបង្រៀនជាភ្នាក់ងារដឹកនាំសិស្សឱ្យបង្កើតឧត្តមភាពសម្រាប់សង្គម និងក្លាយជាពលរដ្ឋសកលដែលមានគុណសម្បទាសតវត្សរ៍ទី២១។ ក្នុងន័យនេះ គុណភាព និងឧត្តមភាពគ្រូបង្រៀនគឺជាគន្លឹះ។ ដូច្នេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានផ្តោតសំខាន់លើការអភិវឌ្ឍសាលាគរុកោសល្យសរុបចំនួន ២៥ គ្រឹះស្ថានឱ្យក្លាយជាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ដែលធានាបាននូវគុណភាពនិងឧត្តមភាព ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការក្នុងបរិបទថ្មីនេះ។

គោលដៅនៃកំណែទម្រង់នេះ គឺជំរុញការបណ្តុះបណ្តាលគរុសិស្ស-និស្សិត ឱ្យក្លាយជាគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយឧត្តមភាព ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបរិបទនៃតម្រូវការសិក្សាអប់រំនាសតវត្សរ៍ទី២១ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍសាលាគរុកោសល្យឱ្យស្របតាមស្តង់ដាសាលាគរុកោសល្យក្នុង

សមាសភាគនៃគុណសម្បត្តិគ្រូប្រកបដោយឧត្តមភាព

៣.៥.២ យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់សាលាគរុកោសល្យ

នៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានដាក់ចេញនូវផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍសាលាគរុកោសល្យទូទាំងប្រទេសសម្រាប់ទិសដៅរយៈពេល៥ឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣។

ដើម្បីសម្រេចឱ្យបានតាមផែនការសកម្មភាពរយៈពេល៥ឆ្នាំ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍសាលាគរុកោសល្យ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានបង្កើតគណៈកម្មការអភិវឌ្ឍសាលាគរុកោសល្យ ដើម្បីអនុវត្ត និងសម្របសម្រួលការងារតាមផែនការដែលបានគ្រោងទុក ដោយមានការចូលរួមពីស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដូចជា ៖

- *នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ*
- *វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងសាលាគរុកោសល្យគ្រប់កម្រិតទូទាំងប្រទេសសរុបចំនួន២៥គ្រឹះស្ថាន*
- *សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ*
- *នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ*
- *នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា*

➤ និងគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិគ្រប់មុខវិជ្ជាសរុបចំនួន១៤៣ នាក់ ស្រី៤១ នាក់ ដែលជ្រើសរើសចេញពីគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំដែលបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលពីវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំសិង្ហបុរីរយៈពេល២ខែស្ដីពីកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ព្រមទាំងគ្រូឧទ្ទេសគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងបុគ្គលិកអប់រំដែលមានគុណវុឌ្ឍិផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន។

យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់សាលាគរុកោសល្យមានសមាសភាគចំនួន ៩ គឺ ៖

យុទ្ធសាស្ត្រទី១ ៖ ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ និងការគ្រប់គ្រងតាមសាលាគរុកោសល្យ

➤ រៀបចំតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាបច្ចេកទេសប្រចាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង

➤ អនុមតិឯកសារណែនាំស្ដីពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុងរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

➤ រៀបចំសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលាគរុកោសល្យទូទាំងប្រទេសដើម្បីរៀបចំរួមគ្នានូវផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ

➤ បង្កើតបណ្ដាញទំនាក់ទំនង និងចែករំលែកព័ត៌មាន ធនធាន ឯកសាររវាងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ និងលេខាធិការដ្ឋានអភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ

➤ សិក្សា និងវិភាគផែនការដែលមានស្រាប់របស់គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន

➤ ដាក់បញ្ជូលបុគ្គលិកអប់រំចំនួន១២នាក់ដែលបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលរយៈពេល២ខែនៅសិង្ហបុរីស្ដីពីការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ជាគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ក្នុងទិសដៅជួយជ្រោមជ្រែងគណៈគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលាគរុកោសល្យទូទាំងប្រទេសក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលាគរុកោសល្យ

➢ចងក្រងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល របាយការណ៍លម្អិត និងរបាយការណ៍ឆ្លុះបញ្ចាំង (reflection paper) របស់សិក្ខាកាមចំនួន១២នាក់ ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល២ខែនៅសិង្ហបុរីលើប្រធានបទការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន

➢បណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិទទួលបន្ទុកការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀនចំនួន៣លើកស្តីពី

- ការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា
- វិធីសាស្រ្តបង្រៀន
- គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំ
- ក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាក្នុងបរិបទអប់រំបច្ចុប្បន្ន
- គុណសម្បទាសម្រាប់គ្រូបង្រៀនក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១
- ប្រព័ន្ធគាំទ្រការរៀន និងការបង្រៀនសតវត្សរ៍ទី២១
- ការធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សានៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងសាលាអន្តរជាតិនៅទីក្រុងភ្នំពេញ

➢តាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំតាមកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល១ឆ្នាំ ដោយយោងតាមលិខិតលេខ ២៥០ អយក.អគអរ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

យុទ្ធសាស្រ្តទី២ ៖ អភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងកម្មវិធីក្រឹតការនិងឯកសាររៀននិងបង្រៀន

➢កែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានទៅជាប្រព័ន្ធក្រេឌីត

➢អនុមតិក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រអប់រំសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស

➢សិក្សាពី «ការវាយតម្លៃលើកម្មវិធីសិក្សាមុខវិជ្ជាSTEM និងICT» ដែលរៀបចំដោយNIEI សិង្ហបុរី ក្រោមគម្រោង USESDP 1 ដើម្បីរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការកែលម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមសាលាគរុកោសល្យ

➢រៀបចំសៀវភៅជំនួយគ្រូស្តីពី វិធីសាស្ត្របង្រៀនប្រវត្តិវិទ្យាដែលនឹងរួចរាល់នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០២០

➢រៀបចំឃ្លីបវីដេអូខ្លីស្តីពី«វិធីសាស្ត្របង្រៀនក្នុងបរិបទថ្មី» និងបានផ្សព្វផ្សាយក្នុង Youtube Chanel របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ព្រមទាំងបន្តរៀបចំឃ្លីបវីដេអូផ្សេងៗទៀត

➢ចងក្រងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល របាយការណ៍លម្អិត និងរបាយ-ការណ៍ឆ្លុះបញ្ចាំង (reflection paper) របស់សិក្ខាកាម ២៤នាក់ ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល២ខែនៅសិង្ហបុរីលើប្រធានបទ «កម្មវិធីសិក្សា និងការសរសេរសៀវភៅសិក្សាគោល» និង «វិធីសាស្ត្របង្រៀនSTEM»

➢ចងក្រងឯកសារបណ្តុះបណ្តាល របាយការណ៍លម្អិតនៃវគ្គសុក្រឹត-ការគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិទាំង៣លើកដែលប្រព្រឹត្តទៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ អភិវឌ្ឍគុណវុឌ្ឍិគណៈគ្រប់គ្រង គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកសាលាគរុកោសល្យ

➢ជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេសតាមសាលាគរុកោសល្យដោយកំណត់យកគុណវុឌ្ឍិចាប់ពីបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងការប្រឡងលើវិញ្ញាសារភាសាបរទេស ការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការសម្ភាសផ្ទាល់មាត់

➢ប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិគ្រប់មុខវិជ្ជាសរុបចំនួន១៤៣នាក់ ស្រី៤១នាក់ដើម្បីជួយជ្រោមជ្រែងសាលាគរុកោសសល្យលើការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនដែល

អាចនាំឱ្យសិស្សមានគុណសម្បទាសតវត្សរ៍ទី២១ដូចជាវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរកជាដើម

➢ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពចំណេះដឹងផ្នែកវិធីសាស្ត្រ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធដល់គ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិ

➢ការបញ្ជូនគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិ និងគ្រូឧទ្ទេសទៅចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីនៅក្រៅប្រទេស (សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ និងជប៉ុន) ក្រោមកិច្ចសហការរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍

➢ការបញ្ជូនគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិនិងគ្រូឧទ្ទេសសរុបចំនួន ៨១នាក់ដើម្បីទៅសិក្សារយៈពេល២ខែនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំសិង្ហបុរី ស្តីពីការគ្រប់-គ្រងសាលារៀន កម្មវិធីសិក្សានិងការសរសេរសៀវភៅសិក្សាគោល និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ដោយប្រើប្រាស់ថវិការបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

➢ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសស្តីពី«ការណែនាំអនុវត្តកម្មវិធីរៀនថ្នាក់ដំបូង»លើមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា និងភាសាខ្មែរ

➢ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសស្តីពីការប្រើប្រាស់សៀវភៅគោលភាសាបារាំងថ្មី ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍(ICT) ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀននិងវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរកជាដើម

➢ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសសាលាគរុកោសល្យមួយចំនួនដើម្បីក្លាយជាគ្រូប្រឹក្សាថ្នាក់ខេត្តចូលរួមក្នុងកម្មវិធីគ្រូជួយគ្រូ សម្រាប់ចុះជួយសាលាបឋមសិក្សាគោលដៅ ក្រោមការឧបត្ថម្ភដោយអង្គការ UNICEF

➢ការប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីតម្រូវការរបស់គ្រូឧទ្ទេស សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការសម្រាប់រៀបចំឯកសារបំប៉នសមត្ថភាព ឧបត្ថម្ភដោយគម្រោង STEPCam/GPE3

➢ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រអប់រំចំនួន ៦៨នាក់

ស្រី៣៣នាក់ ក្រោមការឧបត្ថម្ភរបស់គម្រោង STEPCam/GPE3

➢ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសចំនួន១៣នាក់ ស្រី៣នាក់ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់រយៈពេល២ឆ្នាំនៅប្រទេសជប៉ុន

➢អនុមតិឯកសារក្របខ័ណ្ឌការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD)។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ កែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងការរស់នៅរបស់គ្រូឧទ្ទេស

➢រៀបចំប្រកាសស្តីពីគោលការណ៍សម្រាប់វាយតម្លៃផ្តល់ឋានៈដល់គ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

➢រៀបចំ និងបន្តជំរុញការរៀបចំបន្ទប់គ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាគរុកោសល្យ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥ ៖ ជ្រើសរើសគរុនិស្សិត-សិស្សប្រកបដោយសក្តានុពល

➢ពង្រឹងយន្តការប្រឡងចូលឱ្យស្របតាមគោលការណ៍ច្បាប់ យុត្តិធម៌ តម្លាភាព និងលទ្ធផលទទួលយកបាន

➢លើកស្ទួយជីវភាព និងស្ថានភាពគ្រូបង្រៀនដើម្បីទាក់ទាញសិស្សពូកែនិងមានឧបនិស្ស័យឱ្យជ្រើសរើសអាជីពគ្រូបង្រៀន។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៦ ៖ កែលម្អលក្ខខណ្ឌរស់នៅនិងសិក្សារបស់គរុនិស្សិត-សិស្ស

➢កសាងអន្តេវាសិកដ្ឋាននៅតាមសាលាគរុកោសល្យដោយទទួលបានការឧបត្ថម្ភពីសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោហ៊ុនសែន ព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ក៏ដូចជាសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតចិន

➢ជំរុញពង្រឹងសេវាគរុនិស្សិត

➢ជំរុញការចូលរួមរបស់គរុនិស្សិតក្នុងកិច្ចការសហគមន៍។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៧ ៖ ថវិកាគាំទ្រ

➢រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានយកចិត្តទុកដាក់លើការអភិវឌ្ឍសាលាគរុកោសល្យតាមរយៈការផ្តល់ថវិកាក្នុងការកសាងជួសជុលហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានាទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេសពិសេសវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល២ខែនៅប្រទេសសិង្ហបុរី ផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យតាមឋានៈគ្រូឧទ្ទេស...

➢រាជរដ្ឋាភិបាលបានផ្តល់កញ្ចប់ថវិកាបន្ថែមសម្រាប់ការបណ្តុះ-បណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីជំរុញ និងជ្រោមជ្រែងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន បណ្ណាល័យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមសាលាគរុកោសល្យ

➢ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡាបានខិតខំប្រឹងប្រែងសហការ និងកៀងគរថវិកាពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីឱ្យសម្រេចបានតាមផែនការដែលបានគ្រោងទុក។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៨ ៖ អភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ

➢គម្រោងSTEPCam/GPE3 បានសិក្សាលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការចំនួន១១ ហើយបាននិងកំពុងកែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្តកំពត

➢គម្រោងE-TEC កំពុងសាងសង់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង

➢មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តព្រៃវែង កំពង់ចាម និងតាកែវ និងសាលាគរុកោសល្យព្រៃវែង កំពង់ចាម តាកែវ ស្វាយរៀង និងព្រះសីហនុទទួលបានអគារសិក្សា ទីចាត់ការ អន្តេវាសិកដ្ឋាន និងសម្ភាររូបវ័ន្តពីសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុនសែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

➢ផ្តល់សៀវភៅជាភាសាខ្មែរ អង់គ្លេស និងបារាំង ចំនួន៥៧៤ចំណង-

ដើង ត្រូវជា ៨៩៧ក្បាល ដល់សាលាគរុកោសល្យនីមួយៗ សរុប ២៥ គ្រឹះស្ថាន ក្នុងខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០១៩

➢ការអនុមតិស្តង់ដារបណ្ណាល័យគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

➢ សហការជាមួយគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិឯកទេសបណ្ណាល័យក្នុងការសិក្សាវាយតម្លៃពីស្ថានភាព និងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់បណ្ណាល័យនៃមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគទាំង៤ (កំពង់ចាម តាកែវ ព្រៃវែង កណ្តាល)

យុទ្ធសាស្រ្តទី៩៖ ការផ្សារភ្ជាប់រវាងសាលាគរុកោសល្យនិងសាលាអនុវត្ត និងសាលាសហការ

➢ពង្រឹងកិច្ចសហការរវាងសាលាគរុកោសល្យ និងសាលាអនុវត្ត

➢ សិក្សាដាក់បញ្ចូលសាលាអនុវត្តខេត្តបាត់ដំបងឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីងាយស្រួលផ្សារភ្ជាប់ការរៀន និងបង្រៀនរវាងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យខេត្តបាត់ដំបង និងសាលាអនុវត្ត។

ជំពូកទី៨
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៖ សាលារៀនជំនាន់ថ្មី គឺជាសាលាគំរូនៃកំណែទម្រង់

សមាសធាតុដ៏សំខាន់មួយនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា គឺការបង្កើតសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងសម្រេចបានតាមគោលដៅនៃការអប់រំ គឺការសម្រេចបានវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា ជាពិសេស គឺការបណ្តុះបណ្តាលពលរដ្ឋកម្ពុជាល្អ និងពលរដ្ឋសាកលល្អ។ ប្រព័ន្ធគរុកោសល្យនៃសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានសមាសភាគសំខាន់ៗ៧គឺ (KAPE, 2020)*៖*

ទី១-អភិបាលកិច្ច ៖ *ការដឹកនាំរបស់នាយកមានគណនេយ្យភាព ដែលនាំឱ្យប្រើប្រាស់ធនធានអប់រំប្រកបដោយសក្តានុពលខ្ពស់។ ការលុបបំបាត់ការបង្រៀនឯកជនក្រៅម៉ោងជំរុញគ្រូឱ្យបង្រៀនពេញមួយថ្ងៃ និងអនុវត្តបានយ៉ាងពេញលេញនូវកម្មវិធីសិក្សា ខិតខំស្រាវជ្រាវវិធីសាស្រ្តបង្រៀនថ្មី និងបង្កើតជាសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។ ប្រការនេះនាំឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សត្រូវបានកែលម្អយ៉ាងខ្លាំង។*

ទី២-វិធីសាស្រ្តបង្រៀនថ្មី ៖ *សាលារៀនជំនាន់ថ្មីប្រើប្រាស់វិធីសាស្រ្តបង្រៀនចម្រុះ ដែលឈរលើមូលដ្ឋាននៃទ្រឹស្តីស្ថាបនានិយម* (Constructivism) *ដែលច្របាច់បញ្ចូលគ្នាទ្រឹស្តីជាច្រើន ដូចជា ៖ ការរៀនតាមបែបរិះរក* (IBL) *ការរៀបតាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា* (PBL) *ការរៀនតាមបែបសហការ* (CL) *ការរៀនជាគម្រោង* (Project Work) *ការត្រិះរិះពិចារណា ការសិក្សា*

បទពិសោធកន្លងទៅ ការឆ្លុះបញ្ចាំង (Reflection) ការរៀនតាមវិធីសាស្ត្រប្ដូម ការរៀនជាបណ្ដាញ ការវិភាគ ការស្រមើស្រមៃ (Immagination), ការរៀនតាមបែបស្វែងរក (Discovery learning) ការសិក្សាតាមបែបបញ្ញត្តិ ការសិក្សាពីបរិបទ និងការពិភាក្សាជាក្រុមៗលៗ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាសម្រេចជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ដើម្បីយកទៅអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាថ្មីតាមបែបបញ្ញត្តិ ដោយសារវិធីសាស្ត្រស្ថាបនានិយមរួមបញ្ចូលនូវលក្ខណៈសំខាន់ៗដូចតទៅ ៖ (១) ការសិក្សាតាមបែបសកម្ម និងស្វ័យសិក្សាតាមគោលដៅដាក់ចេញ self-directed (២) ការស្ថាបនាលើចំណេះដឹង និងបទពិសោធពីមុន (៣) ការសិក្សាតាមគម្រោង ដើម្បីបង្កើតបញ្ញត្តិថ្មី និង (៤) ការផ្លាស់ប្ដូរគំនិតថ្មីតាមរយៈការសហការ និងការពង្រឹងដំណើរការបង្កើតគំនិតថ្មី និងគំនិតធំៗ (KAPE, 2020)។

ទី៣-បច្ចេកវិទ្យា ៖ ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការរៀន និងបង្រៀនបានចូលរួមចំណែកក្នុងការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ និងកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ជាពិសេស ក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន ឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាមុន។

ទី៤-ប្រព័ន្ធប្រឹក្សាគរុកោសល្យនៅសាលារៀន ៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានសហការជាមួយអង្គការខេប ក្នុងការបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការមជ្ឈមណ្ឌលជំនាន់ថ្មីស្តីពីការស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យ ដែលមានតួនាទីបណ្ដុះបណ្ដាលទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ សម្រាប់បម្រើការងារនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការរៀនសូត្រចំនួន ៧០ ភាគរយទទួលបានមកពីបទពិសោធការងារ នៅពេលដែលគ្រូទើបចេញថ្មីទទួលបាននៅពេលជួបបញ្ហាប្រឈម ហើយទទួលបានការប្រឹក្សាយោបល់ពីគ្រូប្រឹក្សាយោបល់។ ចំណេះដឹង ២០ ភាគរយ ទៀតបានមកពីការរៀនសូត្រសហការជាមួយសហការី ឬគ្រូដែលធ្វើការជាមួយគ្នា

ដែលលើកទឹកចិត្ត ហើយ ១០ ភាគរយបានមកពីវគ្គវិក្រឹតការ សិក្ខាសាលាផ្សេងៗ។ ដូចនេះ វិធីសាស្ត្រគាំទ្រ ៧០-២០-១០ ពិតជានាំមកនូវការកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់គ្រូ (KAPE, 2020)។

ទី៥-ការរៀបចំថ្នាក់រៀន និងសម្ភារឧបទេស ៖ *ការរៀបចំថ្នាក់រៀនស្អាត បំពាក់ដោយសម្ភារឧបទេសពិតជាជួយគាំទ្រដល់ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី និងទាក់ទាញសិស្សឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ។*

ទី៦-សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ៖ *ការបង្កើតសហគមន៍វិជ្ជាជីវៈជួយគ្រូកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក និងជួយកែលម្អលទ្ធផលសិក្សា។*

ទី៧-បណ្ណាល័យសតវត្សរ៍ទី២១ ៖ *បណ្ណាល័យស្តង់ដារ មានធនធានសិក្សាសម្បូរបែប និងបំពាក់ដោយឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិច ជួយដល់គ្រូនិងសិស្ស ក្នុងការអនុវត្តវិធីសាសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបស្ថាបនា និងបណ្តុំចំណាង់ចំណូលចិត្តរបស់សិស្ស ក្នុងការអានសៀវភៅ។*

ឯកសារពិគ្រោះ

ភាសាខ្មែរ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (2019). *ផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌល គរុកោសល្យភូមិភាគនិងសាលាគរុកោសល្យ និង វិក្រឹតការ (២០១៩-២០២៣)*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (2019). *របាយការណ៍កិច្ចប្រជុំស្តីពី "ពិធីសម្ពោធដាផ្លូវការកម្មវិធីកំណែទម្រង់សាលាគរុកោសល្យ (ខែមករា ឆ្នាំ២០២០)*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (2019). *ប្រកាសលេខ ១៨៧០ អយក.ប្រក. ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនទៅកម្រិតបរិ-ញ្ញាបត្រអប់រំវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (2019). *ផែនការអភិវឌ្ឍវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេស ២០១៩-២០២៣*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (2019). *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេល៥ឆ្នាំរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ២០១៩-២០២៣*

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (2019). *របាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០*

គន្ថនិទ្ទេស

Anderson, L. M. (1989). Learners and Learning. In M. Reynolds (Ed.), *Knowledge Base for Beginning Teachers* (pp. 85-100). New York: Pergamon.

Ashcraft, M. H. (2006). *Cognition* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Barber, M., and Mourshed, M. (2007). How the world's best-performing school systems come out on top. Retrieved from http://www.mckinsey.com.

Berg, C. A., and Clough, M. (1991). Hunter Lesson Design: The Wrong One for Science Teaching. *Educational Leadership*, 48(4), 73-78.

Bolstad, R. (2004). School-based curriculum development: Redefining the term for New Zealand schools today and tomorrow. Paper presented at the New Zealand Association of Research in Education (NZARE), 24-26 November 2004, Wellington. http://www.nzcer.org.nz/pdfs/13514.pdf.

Bridwell-Mitchell, E. N. (2015). Theorizing Teacher Agency and Reform: How Institutionalized Instructional Practices Change and Persist. Sage Journals.

Brown, T. (2009). *Change by design: How design thinking transforms organizations and inpires innovation.* Boston, Massachusetts: HarperBusiness.

Brown, T., and Wyatt, J. (2010). Design thinking for social innovations. *Stanford Social Education Review,* 8(1), 30-35.

Brunning, R. H., Schraw, G. J., and Ronning, R. R. (1999). *Cognitive Psychology and Instruction* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Merrill.

Bryk, A. S., & Schneider, B. (2003). Trust in schools: A core resource for school reform. Creating caring schools. Educational Leadership, 60(6), 40-45.

Bryk, Bender-Sebring, Allensworth, Luppescu and Easton (2010). Organizing Schools for Improvement: Lessons from Chicago. Chicago, IL: University ofChicago Press.

Calvert, L. (2016). The Power of Teacher Agency. Retrieved from www.learning forward.org.

Castells, M. (2004). The network society: A cross-cultural perspective.

Northampton: Edward Elgar.
Chaemchoy, Sukanya. (2018). School management in the digital era. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
Clampitt, P. G. (2001). Communicating for Managerial Effectiveness. (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.
Cobb, P., and Bowers, J. (1999). Cognitive and Situated Learning: Perspectives in Theory and Practice. *Educational Researcher*, 28(2), 4-15.
Cohen, D. K., & Hill, H. (2001). *Learning policy: When state education reform works.* New Haven, CT: Yale University Press.
Collins, A., Brown, J. S., and Newman, S. E. (1989). Cognitive Apprenticeship: Teaching the Crafts of Reading, Writing, and Mathematics. In L. B. Resnick (Ed.), *Knowing, Learning, and Instruction: Essays in Honor of Robert Galser*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
Cochran-Smith, M., & Lytle, S. L. (2009). *Inquiry as stance: Practitioner research for the next generation.* New York: Teachers College Press.
Craft, A. (2002). *Continuing professional development: A practical guide for teachers and schools.* London: Rouledge.
Craig, R. T. (1999). Communication Theory as a Field. *Communication Theory,* 9(2), 119-61.
Creemers, B., Kyriakides, L., & Antoniou, P. (2013). *Teacher professional development for improving quality of teaching.* Netherlands, Verlag: Springer.
Cuban, L. (2013). Inside the black box of classroom practice. Cambridge, MA: Havard Education Press.
Cucchiara, M. B., Rooney, E., & Robertson-Kraft, C. (2015). "I've never seen peoplework so hard!" Teachers' working conditions in the early stages of school turnaround. *Urban Education*, 50(3), 259-287.
Darling-Hammond, L., & McLaughlin, M. W. (1995). Policies that support professional development in an era of reform. *Phi Delta Kappan*, 76(8), 597-604.
Driscoll, M. P. (2005). *Psychology of Learning for Instruction* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
DuFour, R., Eaker, R., and Many, T. (2010). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work* (2nd ed.). Bloomington, IN: Solution Tree Press.
Eisner, E. (2002). *The educational imagination: On the design and evaluation of school programs.* (3rd ed.). New Jersey: Pearson.

Elmore, R. F. (2000). Building a New Structure for School Leadership. Washington, DC: Albert Shanker Institute.

Etzioni, A. (1969). Modern Organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Fullan, M. (1988). What's worth fighting for in the principalship. Toronto: Ontario Public School Teachers' Federation.

Fullan, M. (1993). *Change forces: Probing the depths of educational reform.* London: Falmer Press.

Fullan, M. (2010a). All systems go. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Fullan, M. (2010b). Motion Leadership: The skinny on becoming change savvy. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Fullan, M. (2010c). The awesome power of the principal. Principal, 89(4), 10-12, 14 March-15 April 2010.

Fullan, L. (2011a). Change Leader: Learning to do what Matters Most. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Fullan, L. (2011b). Moral imperative realized. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Fullan, M. (2013a). Motion leadership in action. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Fullan, M. (2013b). Stratosphere: Integrating technology, pedagogy and change knowledge. Toronto: Pearson.

Fullan, L. (2014). The Principal: Three Keys to Maximizing Impact. Jossey-Bass.

Fullan, M., & Langworthy, M. (2013). Towards a new end: New pedagogies for deep learning. Seattle, WA: Collaborative Impact.

Fullan, M., & Langworthy, M. (2014). A rich seam: How the new pedagogies find deep learning. Report commissioned by the office of Sir Michael Barber, chief education adviser to Pearson. London: Pearson.

Golding, L., and Gray, I. (2006). *Continuing professional development for clinical psychologists: A practical handbook.* Oxford: The British Psychological Society and Blackwell Publishing Ltd.

Graham, S., & Weiner, B. (1996). Theories and Principles of Motivation. In D. Berliner adn R. Calfee (Eds.), *Handbook of Educational Psychology* (pp. 63-84). New York: Macmillan.

Gronn, P. (2002). Distributed Leadership as a Unit of Analysis. *Leaderhip Quarterly,* 13, 423-51.

Gunter, H. M. (2005). Educational leadership and the challenge of diversity. *Educational Management Administration & Leadership.*

Gunter, H. M. (2005) Leading Teachers (London: Continuum).

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development.* Thousand Oaks, CA: Gorwin Press.

Hairon, S., and Dimmock, C. (2012). Singapore schools and professional learning communities: Teacher professional development and school leadership in an Asian hierarchical system. *Educational Review*, 64(4), 405-424.

Hairon, S., Goh, J.W.P., and Diwi, A. (2014). *Challenges to PLC enactment in Singapore hierarchical school system*. Paper presented at the AARE-NZARE 2014 Conference: Speaking Back Through Research, Brisbane, Australia.

Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: Reflections on the Practice of Instructional and Transformational Leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-51.

Hallinger, P. (2005). Instructional Leadership and School Principal: A Passing Fancy That Refused to Fade Away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221-39.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Leadership Behavior of Principals. Elementary School Journal, 86(2), 217-48.

Hang-Chuon, Naron, (2018). Education Management Reform Strategies for Enhancing the Quality Citizenship in Cambodia. A Dissertation Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Education Administration Department of Educational Policy Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University. Academic Year 2017.

Hargreaves, A., Earl, L., Moore, S., & Manning, M. (2001). Learning to change: Teaching beyond subjects and standards. San Francisco: Jossey-Bass.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in Every school. New York, NY: Teachers College Press.

Hattie, J. (2012). Visible learning for teachers. New York, NY: Routledge.

Heller, M. F., & Firestone, W. A. (1995). Who's in Charge Here? Sources of Leadership for Change in Eight Schools. *Elementary School Journal,* 96(1), 65-86.

Hollingworth, L. (2012). Why leadership matters: Empowering teachers to implement formative assessment. *Journal of Educational Administration,* 50(3), 365-379.

Hoy, W., & Miskel, C. (2008). *Educational administration: theory, research, and practice.* 8th edition. New York: McGraw-Hill.

Hoyle, E. (1980) Professionalization and deprofessionalization in education, in E. Hoyle & J. Megarry (Eds) World Yearbook of Education 1980, pp. 42-57. London: Kogan Page.

Kirtman, L. (2013). *Leadership and Teams: The missing piece of the education reform puzzle*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). What is technological pedagogical content knowledge? *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education,* 9(1), 60-70.

Kozulin, A., and Presseisen, B. Z. (1995). Meditated Learning Experience and Psychological Tools: Vygotsky's and Feuerstein's Perspectives in a Study of Student Learning. *Educational Psychologist*, 30, 67-75.

Larson, M. S. (1977). *The Rise of Professionalism*, University of California Press.

Leithwood, K. (1994). Leadership for School Restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30(4), 498-518.

Leithwood, K. (2011). *Characteristics of high performing school districts in Ontario*. Toronto: OISE/University of Toroto.

Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning. Center for Applied Research and Educational Improvement and Ontario Institute for Studies in Education.

Leithwood, K. and Seashore Louis, K. (2012). *Linking Leadership to student learning*. San Franscisco, CA: Jossey-Bass.

Lewis, P. V. (1975). *Organizational Communications: The Essence of Effective Management*. Columbus, OH: Grid.

Lunenberg, M., Dengerink, J., & Korthagen, F. (2014). *The professional teacher educator: Roles, behaviour, and professional development of teacher educators.* Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

Manning, P. K. (1992). *Organizational Communication*. New York: Aldine De Gruyer.

Mansell, W., James, M. & The Assessment Reform Group. (2009). *Assessment in schools. Fit for purpose? A Commentary by the Teaching and Learning Research Programme.* London: Economic and Social Research Council, Teaching and Learning Research Programme.

March, J. G. (2005). Appendix 2: Mundane, Organizations, and Heroic Leaders. In J. G. March, and T. Weil, *On Leadership* (pp. 113-21). Malden, MA: Blackwell.

Marsch, C. (2009). *Key concepts for understanding curriculum* (4th ed.). New York: Routledge.

Marshall, H. (2013). Discipline without stress, punishments or rewards: How teachers and parents promote responsibility and learning (2nd ed.). Los Alamos, CA: Piper Press.

Martin, R. L. (2009). *The design of business: Why design thinking is the next competitive advantage*. Boston, Massachussets: Harvard Business Press.

McClelland, D. C. (1965). Toward a Theory of Motive Acquisition. *American Psychologist,* 20(5), 321-33.

McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation.* Glenview, IL: Scott, Foresman.

Mifsud, D. (2019). Professional Identities in Initial Teacher Education: The Narratives and Questions of Teacher Agency. London: Palgrave Macmillan.

Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A new framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*. 108(6), 1017-1054.

MOE. (2014). Growing our teachers, building our nation. Retrieved July 2020, from http://www.moe.gov.sg/media/press/2014/09/growing-our-teachers-building - our-nation.php

MOE. (2014). The leader growth model. Singapore: Ministry of Education.

Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2010). How the world's most improved School systems keep getting better. Retrieved from http://mckinseyon society.com.

Ogawa, R. T., & Bossert, S. T. (1995). Leadership as an Organizational Property. *Educational Administration Quarterly*, 31, 224-43.

Ozga, J. (1995). Managing teachers as professionals in schools.

Ozga, J. (2000) Policy Research in Educational Settings (Buckingham, UK: Open University Press).

Paine, L., and Zeichner, K. (2012). The Local and the Global in Reforming Teaching and Teacher Education. *Comparative Educational Review.* Vol. 56, N. 4.

Parsons, T. (1960). *Structure and Process in Modern Society*. Glencoe, IL: Free Press.

Posner, G. F. (1998). Models of curriculum planning. In L. E. Beyer & M. W. Apple (Eds.). *The curriculum* (pp. 267-283). Albany NY: SUNY Press.

Porter, L. W., & Roberts, K. H. (1976). Communication in Organization. In M. D. Dunnette (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1533-89). Chicago: Rand McNally.

Print, M. (1993). *Curriculum development and design*. NSW, Australia: Allen & Unwin.

Piaget, (1970). Piaget's Theory. In P. Mussen (Ed.), *Handbook of child psychology* (3rd ed.) (Vol. 1, pp. 703-732). New York, NY: Wiley.

Recht, D. R., and Leslie, L. (1988). Effect of Prior Knowledge on Good and Poor Readers' Memory of Text. *Journal of Educational Psychology,* 80, 16-20.

Robinson, K. & Aronica, L. (2014). *Creative Schools: The Grassroots Revolution That's Transforming Schools*. New York: Penguin Books.

Robinson, V. (2011). Student-Centered Leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Robinson, D. H., and Kiewra, K. A. (1995). Visual Argument: Graphic Outlines Are Superior to Outiles in Improving Learning from Text. *Journal of Educational Psychology*, 87, 455-67.

Rosenshine, B. (1979). Content, Time, and Direct Instruction. In P. Peterson and H. Walberg (Eds.), *Research on Teaching* (3rd ed., pp. 376-91). New York: Macmillan.

Rosenshine, B. (1988). Explicit Teaching. In D. Berliner and B. Rosenshine (Eds.), *Talk to Teachers* (pp. 75-92). New York: Random House.

Rosenshine, B., and Stevens, R. (1986). Teaching Functions. In M. Wittrock (Eds.), *Teaching Research on Teaching* (3rd ed., pp. 376-91). New York: Macmillan.

Sahlberg, P. (2007). Finnish Lessons: What can the world learn from educational change in Findland? New York: Teachers College Press.

Sergiovanni, T. J. (2009). The Principalship: A Reflective Practice Perspective. Boston: Pearson.

Sie Siok Hui (2019). A Teacher's Race Course: Ruminations and Reflection. An Insider's look into Singapore's education system over the years. Singapore: World Scientific Publishing.

Siribanpitak, P. (2009). Reorienting Teacher Education to Address Sustainable Development: Lessons from Chulalongkorn University, Thailand: Management and Provision of Education for a Small Planet. Bangkok: Prikwan Graphic.

Skinner, B. F. (1950). Are Theories of Learning Necessary? *Psychological Review*, 57, 193-216.

Skinner, B. F. (1989). The Origins of Cognitive Thought. *American Psychologist*, 44, 13-18.

Shulman, L. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Research*, 15(2), 4-14.

Skillbeck, M. (1984). *School-based curriculum development*. London: Harper & Row.

Smyth (2001). Implementing educational policy at the school level: Organization dynamics and teacher concerns. *Journal of Educational Research*.

Smyth, J. (2001) Critical Politics of Teachers' Work (New York: Peter Lang).

Stogdill, R. (1948). *Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature*. Research Foundation, Ohio State University, USA. Pages 35-71.

Stogdill, R., & Bass, B. (1981). *Handbook of leadership : a survey of theory and research.* New York: Free Press.

Talbert, J. E., and McLaughlin, M. W. (1994). Teacher Professionalism in Local School Contexts, *American Journal of Education*, Vol. 102, No. 2, pp. 123-

Timperley, H. (2011). *Realizing the Power of Professional Learning*. New York, MA: McGraw-Hill.

Tschannen-Moran, M. (2014). *Trust matters: Leadership for successful schools* (2nd ed.). San Fransciso: Jossey-Bass.

Wells, C. M., & Feun, L. (2013). Education change and professional learning communities: A study of two disctrics. *Journal of Educational Change*, 14, 233-257.

Windschitl, M. (2002). Framing Constructivism in Practice as the Negotiation of Dilemmas: An Analysis of the Conceptual, Pedagogical, Cultural, and Political Challenges Facing Teachers. *Review of Educational Research*, 72, 131-75.

Won, B., Hairon, S., & Ng, P. T. (Eds.). (2019). *School Leaderhip and Educational Change in Singapore*. Springer.

Woolfolk, A. (2007). *Educational Psychology* (10th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Yukl, G. (2002). Leadership in Organization (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ***ហង់ជួន ណារ៉ុន*** *បច្ចុប្បន្នជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងជាអនុប្រធានឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ(SNEC) ក្នុងនីតិកាលទី៥នៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។*

លោកទទួលបានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅឆ្នាំ១៩៨៨ និង បណ្ឌិតនៅឆ្នាំ១៩៩១ ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចអន្តរជាតិពីវិទ្យាស្ថានទំនាក់ទំនងអន្តរ-ជាតិក្រុងម៉ូស្គូ ព្រមទាំងសញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកធានារ៉ាប់រងពីវិទ្យាស្ថាន ធានារ៉ាប់រង(CII) ប្រទេសអង់គ្លេស និងវិទ្យាស្ថានធានារ៉ាប់រងម៉ាឡេស៊ី (MII)។ នៅឆ្នាំ២០១២ លោកបណ្ឌិតទទួលបានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ជាន់ខ្ពស់ផ្នែកនីតិសាស្ត្រអន្តរជាតិពីសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច នៅកម្ពុជា និងពីសាកលវិទ្យាល័យLyon II នៃ សាធារណរដ្ឋបារាំង ព្រមទាំងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រផ្នែកនីតិសមុទ្រពី បណ្ឌិត្យសភា Rhodes ផ្នែកនីតិសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយសមុទ្រ។

លោកបណ្ឌិតធ្លាប់បានបម្រើការងារក្នុងបេសកកម្មការទូត និងក្នុង វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ ជាអ្នកវិភាគនយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ច។ ចាប់តាំងពី ឆ្នាំ១៩៩៩មក លោកបណ្ឌិតបានចូលបម្រើការងារក្នុងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ និងទទួលបន្ទុកការងារសំខាន់ៗរួមមាន អ្នកសម្របសម្រួលការងារ ស្រាវជ្រាវនៃក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច និងជាអនុប្រធានទី១នៃនាយកដ្ឋានថវិកា និងហិរញ្ញវត្ថុ។ បន្ទាប់មក ក្នុងឆ្នាំ២០០១ លោកបណ្ឌិតបានត្រូវតែងតាំងជា អគ្គលេខាធិការរងទទួលបន្ទុកគោលនយោបាយរួមមាន គោលនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សារពើពន្ធ ហិរញ្ញវត្ថុ កិច្ចការអាស៊ាន ឧស្សាហកម្មហិរញ្ញវត្ថុ ការវិភាគសេដ្ឋកិច្ច និងទទួលបន្ទុកក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយមូលនិធិ រូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ(IMF) និងធនាគារពិភពលោក(World Bank)។

ពីឆ្នាំ២០០៤ដល់ឆ្នាំ២០១០ លោកបណ្ឌិតត្រូវបានតែងតាំងជាអគ្គលេខាធិការនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ លោកបណ្ឌិតធ្លាប់ចូលរួមកិច្ចប្រជុំអនុរដ្ឋមន្ត្រីហិរញ្ញវត្ថុ និងទេសាភិបាលធនាគារកណ្តាលអាស៊ានបូកបី ពីឆ្នាំ២០០០ដល់២០១០។ ពីឆ្នាំ២០១០ដល់ឆ្នាំ២០១៣ លោកត្រូវបានតែងតាំងជារដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្នុងតួនាទីនេះលោកធ្លាប់ធ្វើជាតំណាងប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងកិច្ចប្រជុំរដ្ឋមន្ត្រីហិរញ្ញវត្ថុនិងទេសាភិបាលធនាគារកណ្តាល G20 ក្នុងឋានៈដែលប្រទេសកម្ពុជាជាប្រធានអាស៊ាន នៅឆ្នាំ២០១២។ លោកបណ្ឌិតក៏បម្រើការងារជាអ្នកសម្របសម្រួលកិច្ចពិភាក្សាគោលនយោបាយរវាងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុជាមួយធនាអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី(ADB) មូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ(IMF) និងធនាគារពិភពលោក(World Bank)។

ក្នុងតំណែងជាអនុប្រធានប្រចាំការនៃឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ (SNEC) ដែលជាស្ថាប័នខាងផ្នែកគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចនៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា លោកបណ្ឌិតបានសរសេរឯកសារគោលនយោបាយជាច្រើន និងបានអមដំណើរ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចូលរួមក្នុងសន្និសិទអន្តរជាតិ ដូចជាមហាសន្និបាតអង្គការសហប្រជាជាតិ ចលនាមិនចូលបក្សសម្ព័ន្ធ កិច្ចប្រជុំកំពូលអាស៊ាន កិច្ចប្រជុំកំពូលអាស៊ីបូព៌ា និងវេទិកាអន្តរជាតិជាច្រើនទៀត។

លោកបណ្ឌិតបាននិពន្ធសៀវភៅជាច្រើនក្បាល ជាភាសាខ្មែរ អង់គ្លេស និងបារាំង ស្តីអំពីការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា និងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ហើយស្នាដៃចុងក្រោយ ក្រោមចំណងជើងថា «Cambodian Economy: Charting the Course for a Bright Future» ត្រូវបានជ្រើសរើសបោះពុម្ពផ្សាយ ដោយវិទ្យាស្ថានសិក្សាអាស៊ីអាគ្នេយ៍(ISEAS) នៃប្រទេសសិង្ហបុរី។ ស្នាដៃចុងក្រោយរបស់លោក គឺ «ជំនួយស្មារតីសម្រាប់សិស្សថ្នាក់ទី១២ គណិតវិទ្យា »។

ស្នាដៃរបស់អ្នកនិពន្ធ

១- L’Économie du Cambodge : La lutte pour le développement, 2005

២- Essais économiques, 2007

៣- Les finances publiques du Cambodge, 2007

៤- Cambodia: Recent Macroeconomic and Financial Sector Development, 2008

៥- Three Essays on Macroeconomic Management of Cambodia, 2008

៦- Introduction to Insurance, 2008

៧- ម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច - ឆ្នាំ២០០៩

៨- Public Finance in Cambodia, 2009

៩- ហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ - ឆ្នាំ២០០៩

១០- ប្រាសាទព្រះវិហារ - ឆ្នាំ២០០៩

១១- Cambodian Economy: Chartering the Course of a Brighter Future. A Survey of Progress, Problems and Prospects, 2009

១២- L’économie du Cambodge: Nouvelles frontières du développement socio-économique, 2010

១៣- Regards sur le différend maritime khméro-thaïlandais à la lumière de la jurisprudence internationale, 2012

១៤- ទស្សនាទានស្តីពីវិវាទព្រំដែនសមុទ្ររវាងកម្ពុជា និងថៃឡង់ដ៍ ក្នុងបរិបទនៃយុត្តិការអន្តរជាតិ - ឆ្នាំ២០១៣

១៥- សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ៖ មាគ៌ាឆ្ពោះទៅរកអនាគតដ៏ភ្លឺស្វាង ៖ វឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម និងទស្សនវិស័យទៅអនាគត - ឆ្នាំ២០១៥

១៦- កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ៖
មាគ៌ាឆ្ពោះទៅរកសង្គមពុទ្ធិ និងវិបុលភាព - ឆ្នាំ២០១៦
១៧- គោលនយោបាយទំនាក់ទំនងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រទេសនៃប្រទេសកម្ពុជា
នាសម័យទំនើបនៅសម័យសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា(ទសវត្សរ៍
ឆ្នាំ១៩៨០) - ឆ្នាំ២០១៧
១៨- នីតិអន្តរជាតិសេដ្ឋកិច្ច - ឆ្នាំ២០១៧
១៩- *Series of Lectures in Public International Law, 2018*
២០- សិក្សាសង្ខេបស្តីពីទស្សនវិជ្ជា - ឆ្នាំ២០១៨
២១- *Droit International Économique, 2018*
២២- *Education Reform in Cambodia, 2018*
២៣-វិភាគទាននៃការសិក្សាអក្សរសិល្ប៍ខ្មែរក្នុងការលើកកម្ពស់អំណាន
នៅកម្ពុជា - ឆ្នាំ២០១៩
២៤- ប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាក្នុងបរិបទសកលោក - ឆ្នាំ២០១៩
២៥- កំណាព្យអប់រំ - ២០១៩
២៦- អក្សរសិល្ប៍ និងភាសាខ្មែរសម័យមុនអង្គរ និងសម័យអង្គរតាមរយៈ
សិលាចារឹក - ២០២០
២៧- ជំនួយស្មារតីសម្រាប់សិស្សថ្នាក់ទី១២ គណិតវិទ្យា - ២០២០