ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាព ស្តីពី ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ សម្រាប់ គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា

ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩

មាតិកា

មាតិកា i
ពាក្យគន្លឹះ iii
បុព្វកថា v
អារម្ភកថា vii
ផ្នែកទី ១៖ សេចក្តីផ្តើម 1
១. សាវតារ 2
១.១ បរិបទកម្ពុជា 2
១.២ ការឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាបច្ចុប្បន្ន ក្នុងក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ 3
២. ទិដ្ឋភាពគោលនយោបាយ 4
៣. ទិសដៅគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ 5
៤. និយមន័យ និងសនិទានភាពនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ 7
៥. គោលបំណង គោលដៅ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក នៃក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ 8
៥.១ គោលបំណង 8
៥.២ គោលដៅ 8
៥. ៣ លទ្ធផលរំពឹងទុក 8
៥.៤ វិសាលភាព 9
៥.៥ គន្លងអាជីព និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ 10
ផ្នែកទី ២៖ ក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ 13
១. ទិដ្ឋភាពទូទៅ និងក្របខណ្ឌទស្សនាទាន 13
២. ក្របខណ្ឌអនុវត្តន៍ CPD 16
យុទ្ធសាស្ត្រទី ១៖ ទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ[៦] 16
យុទ្ធសាស្ត្រទី ២៖ ស្ថាប័ននីយកម្ម CPD (សេចក្តីណែនាំ & យន្តការ) 16
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣៖ ការអនុវត្ត CPD 22
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤៖ គ្រូបង្រៀន និងគ្រូឯកទេស 27
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៥៖ នាយកសាលា 28
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៦៖ អ្នកហ្វឹកហាត់ និងគ្រូប្រឹក្សា (C/M) 29

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៧៖ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ 30
ផ្នែកទី ៣៖ ផែនការសកម្មភាព CPD (២០១៩-២០២៣) 33
១. សេចក្តីសង្ខេបសកម្មភាពចំបងៗ 33
២. ម៉ាទ្រិចផែនការសកម្មភាព CPD 37
៣. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន 42
ផ្នែកទី ៤៖ ឧបសម្ព័ន្ធ 43
ឧបសម្ព័ន A: បរិបទតំបន់ និងអន្តរជាតិ 43
ឧបសម្ព័ន B: គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងផែនការសកម្មភាព(២០១៥) 45
ឧបសម្ព័ន្ធ C៖ គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ (២០១៧) 48
ឧបសម្ព័ន្ធ D: ស្តង់ដាសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំគ្រូ២០១៦ (TEPS) 52
ឧបសម្ព័ន្ធ E៖ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន(២០១០) 58
ឧបសម្ព័ន្ធ F៖ ស្តង់ដារសមត្ថភាពនាយកសាលា (២០១៧) 65
ឧបសម្ព័ន្ធ G៖ គំរូអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំតាមសាលារៀន 72
១ .គណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈតាមសាលារៀន 72
២. កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងសៀវភៅកត់ត្រាអាជីព 73
៣. ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ 75
ឧបសម្ព័ន្ធ ធ: សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលបានណែនាំ 83

ពាក្យកាត់

C/M	Coaching and Mentoring	ការហ្វឹកហាត់ និងគាំទ្រ
CDPF	Capacity Devilopment Partnership Fund	មូនិធិដៃគូសម្រាប់ការកសាងសមត្ថភាព
CIA	Curriculum, instruction, and assessment	កម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការវាយតម្លៃ
CPD	Continuous Professional Development	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
CPDMU	CPD Management Office	ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
DCD	Department of Curriculum Development	នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា
DGE	Directorate-General (Education)	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ
DGPP	Directorate-General (Policy & Planning)	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ
DGSE	Department of General Secondary Education	នាយកដ្ឋានអប់រំមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ
DOE	District Office of Education	ការិយាល័យអប់រំស្រុកក្រុង
DOF	Department of Finance	នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ
DOPer	Department of Personnel	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក
DP	Development Partner	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
DTMT	District Training & Monitoring Team	ក្រុមបណ្តុះបណ្តាល និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ស្រុក
ECED	Early Childhood Education Department	នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច
EGMA	Early Grade Mathematics Assessment	ការវាយតម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង
EGRA	Early Grade Reading Assessment	ការវាយតម្លៃអំណានថ្នាក់ដំបូង
ELM	Educational Leadership & Management	ការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងការងារអប់រំ
E-TEC	Establishing (Foundations for) Teacher Education College	ការបង្កើត (មូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់) វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ
INSET	In-Service Teacher Training	វិក្រឹត្យការគ្រូបង្រៀន
IO	International Organization	អង្គការអន្តរជាតិ
JTWG	Joint Technical Working Group	ក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះ
MoEF	Ministry of Economy & Finance	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
MoEYS	Ministry of Education, Youth & Sport	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

NGO	Non-Governmental Organization	អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល
NIE	National Institute of Education	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
PED	Primary Education Department	នាយកដ្ឋានអប់រំបឋមសិក្សា
PLC	Professional Learning Community	សមាគមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ
POE	Provincial Office of Education	មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត
PRESET	Pre-Service Teacher Training	ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង
PTTC	Provincial Teacher Training College	សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត
RTTC	Regional Teacher Training College	មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ
SEIP	Secondary Education Improvement Project	គម្រោងពង្រឹងការអប់រំមធ្យមសិក្សា
SS	Self-study	ស្វ័យសិក្សា
SSC	School Support Committee	គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន
STEPCam	Strengthening Teacher Education Programmes (in) Cambodia	កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូ (នៅ) កម្ពុជា
SY	School Year	ឆ្នាំសិក្សា
TCPP	Teacher Career Pathways Policy	គោលនយោបាយស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
TEI	Teacher Education Institution	គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន
TEPS	Teacher Education Provider Standards	ស្តង់ដាសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំគ្រូ
TGL	Technical Group Leader	ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស
TOC	Theory of Change	ទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ
ToR	Terms of Reference	លក្ខខណ្ឌប្រតិបត្តិ
TPAP	Teacher Policy Action Plan	ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន
TTC	Teacher Training College	សាលាគរុកោសល្យ
TTD	Teacher Training Department	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹត្យការ
USESDP	Upper Secondary Education Sector Development Program (1 and 2)	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំទុតិយភូមិ (ជំហានទី ១ និងទី ២)
VSO	Volunteer Service Overseas	អង្គការសេវាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្រៅប្រទេស

បុព្វកថា

ក្រោមក្របខណ្ឌផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានដាក់ចេញផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (ESP) ២០១៩-២០២៣ ជាមួយនឹងមហិច្ឆតាអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សសម្រាប់ដឹកនាំការប្រែក្លាយប្រទេសកម្ពុជា ជាប្រទេសចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ និងជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ត្រឹមឆ្នាំ២០៥០។ កត្តាសំខាន់ៗដែលជួយលើកកម្ពស់ការរៀនសូត្ររបស់សិស្សក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ និងក្នុងយុគសម័យនៃការ អភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្ម៤.០ រួមមានគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ និងការបំពេញតួនាទីរបស់សាលារៀនក្នុងការជួយឱ្យសិស្សអាចរៀនសូត្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ប្រការនេះ ទាមទារឱ្យគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា ត្រូវអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីមានសមត្ថភាពធ្វើឱ្យការរៀនសូត្រក្នុងសាលារៀនអាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុម័តលើគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន កាលពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣។ គោលនយោបាយនេះ ដាក់ចេញនូវគោលបំណងគោលនយោបាយ គោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រទូទៅយ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់អនុវត្ត។ ការអនុម័តផែនការសកម្មភាពអនុវត្តគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន កាលពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ជាវិធានការដាក់លាក់មួយដើម្បីសម្រេចគោលនយោបាយនេះ។ ផែនការសកម្មភាពអនុវត្តគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀននេះ ចង្អុលបង្ហាញកាន់តែជាក់ច្បាស់អំពីកំណែទម្រង់ក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងអំពីការជ្រើសរើសការអប់រំ ការអភិវឌ្ឍ និងការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន រួមនឹងការកសាងប្រព័ន្ធគាំទ្ររឹងមាំតាមសាលារៀន តាមរយៈការពង្រឹងការងារអធិការកិច្ច និងការពង្រឹងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ។ ការសម្រេចបាននូវលទ្ធផលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ជាច្រើន ចេញពីការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ (PRESET) ដូចជា ការពង្រីកកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធ ១២+២ ទៅជា ១២+៤ និងការផ្តល់នូវសម្ភាររូបវន្តល្អៗ ក៏ដូចជាការបង្កើនគុណភាពនៃជាតុចូលដំណើរការ និងជាតុចេញ នៅតាមគ្រប់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនទាំងអស់។ យ៉ាងណាក្តីការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននៅតែជាបញ្ហាចោទ ដែលត្រូវដោះស្រាយ ដោយសារតែការខ្វះការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលមានលក្ខណៈ ស៊ីសង្វាក់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងអាចធានាបាននូវនិរន្តរភាព និងការមិនទាន់បន្សីការធ្វើវិក្រឹតការ (INSET) ឱ្យស្របទៅនឹងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដែលត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ និងអនុម័តដាក់ឱ្យអនុវត្តកាលពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។

ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា (CPD) នេះ មានគោលបំណងជួយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាឱ្យទទួលបានសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ដែលអាចជួយឱ្យពួកគេបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនកាន់តែល្អប្រសើរមួយកម្រិតទៀត។ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គឺជាអ្វីដែលអ្នកជំនាញត្រូវតែធ្វើ ដើម្បីសម្រួចចំណេះសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទារបស់ខ្លួនឱ្យស្របតាមឋានៈ វិជ្ជាជីវៈថ្មី ដែលពួកគេទទួលបានតាមរយៈប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដែលមានការសម្របសម្រួលបានល្អ និងអនុវត្តទូទាំងប្រទេស ស្របតាមទស្សនទានស្តីពី ការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ដូចមានចែងក្នុងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត ដែលទើបទទួលបានអនុម័ត កាលពីពេលថ្មីៗនេះ។

តាងនាមឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា មាតាបិតា អាណាព្យាបាលសិស្សទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមសហការក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់នេះ។ ការកែទម្រង់វិស័យអប់រំ និងការធ្វើឱ្យសកម្មភាពតាមសាលារៀនកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរទាមទារឱ្យមានការប្រឹងប្រែងរួមគ្នាពីគ្រប់អ្នកដែលត្រូវមានភារកិច្ចត្រូវបំពេញ និងម្ចាស់សិទ្ធិទាំងអស់ ហើយខ្ញុំសង្ឃឹមជឿជាក់ថា ក្របខណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនេះនឹងត្រូវអនុវត្តយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ការអប់រំកុមាររបស់យើងក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១។

ថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

អារម្ភកថា

ឯកសារនេះ បានរៀបចំឡើង និងចែកចេញជា ៣ ផ្នែកធំៗគឺ៖ **ផ្នែកទី ១** បង្ហាញពីសារបាន និង បទពិសោធន៍នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ នៅតាមប្រទេសផ្សេងៗ ក្នុងតំបន់ និងក្នុងសកលលោក ផ្សារភ្ជាប់ នឹងបរិបទនៅកម្ពុជា ឯកសារគោលនយោបាយនានា និយមន័យ ព្រមទាំងគោលបំណង គោលដៅ និង លទ្ធផល។ **ផ្នែកទី ២** បង្ហាញពីក្របខណ្ឌទស្សនទាន និងក្របខណ្ឌសម្រាប់អនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយរៀបរាប់ពីយុទ្ធសាស្ត្រ យន្តការអនុវត្ត និងវាយតម្លៃសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។ **ផ្នែកទី ៣** ផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ រៀបរាប់លម្អិតពីយុទ្ធសាស្ត្រចំបងៗ រួមទាំងសកម្មភាពអនុវត្តដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកទី២។ **ផ្នែកទី ៤** ឧបសម្ព័ន្ធ បង្ហាញអំពីឯកសារសង្ខេបគោលនយោបាយ និងស្តង់ដាសម្រាប់ជាជំនួយដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកអនុវត្តន៍ប្រើជាឯកសារយោង ព្រមទាំងបង្ហាញពីប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈតាមមូលដ្ឋាន និងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដែលបានស្នើឡើងពីគ្រប់កម្រិត។

ឯកសារនេះ គាំទ្រដល់ផែនការសកម្មភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ មានរៀបរាប់ពីសារបាន គោលការណ៍ ព័ត៌មាននៃការអនុវត្ត និងឯកសារយោងផ្សេងៗ ជាអភិក្រមនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។ រាល់ឯកសារយោងដូចជា គោលនយោបាយ និងអត្ថបទស្រាវជ្រាវអន្តរជាតិនានា ពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ហើយឯកសារទាំងនេះ គឺជាឯកសារយោងដ៏សំខាន់សម្រាប់អ្នកធ្វើផែនការ និងអ្នកអនុវត្តការងារអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

ផ្នែកទី ១៖ សេចក្ដីផ្ដើម

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សម្រេចបាននូវវឌ្ឍនភាព និងសមិទ្ធផលជាច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅមានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន ដូចជា សាលាមធ្យមសិក្សាមានចំនួនតិច បុគ្គលិកអប់រំមានការផ្លាស់ប្ដូរ ចេញចូលញឹកញាប់ បំពេញការងារមិនជាប់លាប់ ការពង្រាយបុគ្គលិកអប់រំមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព ការពង្រីកសេវាអប់រំដល់ជនបទ ការអនុវត្តម៉ោងសិក្សានិងកម្មវិធីសិក្សា អភិបាលកិច្ចស្ថាប័ន លទ្ធផលសិក្សា របស់សិស្សទាប ការដំឡើងឋានៈ ការតែងតាំងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងអប់រំ ការរៀបចំបៀវត្សរ៍ និងការបើកបៀវត្សរ៍ គុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំមួយចំនួននៅមានកម្រិតទាប។ (MoEYS, 2015: 8)

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលចោទឡើងជុំវិញគុណភាពអប់រំ គោលដៅរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា **គឺបណ្ដុះវប្បធម៌នៃការសិក្សាពេញមួយជីវិត** សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា ជាមួយនឹងការគាំទ្រពីបុគ្គលិកអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ លើសពីនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា ដើម្បីក្លាយជាអ្នកស្រាវជ្រាវជាមួយនឹងការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន តាមរយៈការរៀនការធ្វើ ការសាកល្បងគោលវិធីថ្មីៗ និងការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់លើការសិក្សារបស់សិស្ស។ ការផ្ដោតសំខាន់លើជំនាញសតវត្សរ៍ទី២១ នឹងជាធាតុផ្សំសំខាន់ មួយនៃការកែលម្អគុណភាពអប់រំនៅក្នុងសាលារៀន។

ប្រសិនបើគ្រូចាប់ផ្ដើមអាជីពបង្រៀនរបស់ខ្លួននៅអាយុ២៥ ឆ្នាំ ហើយចូលនិវត្តន៍នៅអាយុ៦០ ឆ្នាំ ដូច្នេះពួកគាត់នឹងធ្វើការអស់រយៈពេល៣៥ ឆ្នាំ ការពង្រឹង និងពង្រីកជំនាញឡើងវិញ (Reskilling and Upskilling) គឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា ដើម្បីតាមទាន់សភាពការណ៍បច្ចុប្បន្ន និងភាពស័ក្ដិសិទ្ធិ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងធានាថាគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលានឹងទទួលបាន ឱកាសនៃ **ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ** (CPD) ដោយប្រើប្រាស់គំរូ និងអភិក្រមនានា អភិក្រមដែលមានតុល្យភាព។ អភិក្រមនេះនឹងជួយឱ្យគ្រូបង្រៀនពង្រីកជំនាញឯកទេសរបស់ខ្លួន (ចំណេះដឹង ជំនាញ ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយា) និងគុណវុឌ្ឍិ ព្រមទាំងឈានទៅកម្រិតបន្តបន្ទាប់ក្នុងគន្លងអាជីពផងដែរ។ លើសពីនេះទៀត ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ក៏មានសារៈសំខាន់ ក្នុងការឆ្លើយតបគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ក៏ដូចជាពង្រឹងការធ្វើសមាហរណកម្មអប់រំក្នុងតំបន់។

អត្ថប្រយោជន៍ផ្ទាល់នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងយល់ដឹងអំពីទ្រឹស្ដីនៃការសិក្សា
- មានឱកាសសម្រាប់ទទួលបានការតម្លើងឋានៈ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ
- មានឱកាសសម្រាប់ផ្លាស់ប្ដូរគន្លងអាជីពរវាងអ្នកឯកទេសអប់រំ គន្លងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគន្លងគ្រូបង្រៀន

- មានឱកាសសម្រាប់ក្លាយជាបុគ្គលឈានមុខ គំរូ និងផ្ដើម ឬជានាយកសាលា
- ការទទួលបានរង្វាន់ស្នាដៃបម្រើការងារ និងឧត្ដមភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន
- មានឱកាសទទួលបានការសិក្សាបន្តទាំងក្នុងស្រុក និងក្រៅប្រទេស
- មានលទ្ធភាពចូលរួមក្នុងកម្មវិធីគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិ
- ទទួលបាននូវសេចក្តីថ្លៃថ្នូរក្នុងអាជីពការងារ និងពីសហគមន៍របស់ខ្លួន

១. សារបាន

១.១ បរិបទកម្ពុជា

ក្នុងអំឡុងទសវត្សរ៍ ៩០ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើវិក្រឹតការ យ៉ាងទូលំទូលាយទូទាំងប្រទេស ជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងប្រព័ន្ធអប់រំសារជាថ្មី ក្រោយសង្គ្រាមស៊ីវិលបានបញ្ចប់។ សកម្មភាពទាំងនេះ មានគោលដៅលើកកម្ពស់ស្តង់ដាបង្រៀន ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការធ្វើវិក្រឹតការភាគច្រើនផ្តោតសំខាន់លើការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ជាជាងបំណិនគរុកោសល្យ។

ជាច្រើនឆ្នាំកន្លងមកនេះ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ធ្វើឡើងដោយពុំមានការសម្របសម្រួលឱ្យបានល្អនោះឡើយ ព្រោះមានកម្មវិធីតូចៗជាច្រើន ការគាំទ្រពីខាងក្រៅផ្សេងៗគ្នា ហើយពុំមានប្រពន្ធ័កត់ត្រាអំពីបទពិសោធវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំបានត្រឹមត្រូវ។

ការធ្វើវិក្រឹតការជាច្រើនតាមរយៈគម្រោង ជាប្រាក់កម្ចី និងឥណទានឥតសំណង។ លទ្ធផលនៃការធ្វើវិក្រឹតការមិនមានភាពប្រកដប្រជាដោយ មិនមានការតាមដានវាយតម្លៃឱ្យបានជិតដល់ទៅលើការអនុវត្តចំណេះដឹង និងបំណិនដែលទទួលបាន។ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមានរយៈពេលខ្លី ធ្វើឡើងតែម្តងចប់ ហើយវាមិនបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគន្លងអាជីព។

កន្លងមក ការធ្វើវិក្រឹតការ គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលតៗគ្នា ពោលគឺការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិបន្តទៅថ្នាក់ខេត្ត ស្រុក និងសាលារៀនជាបន្តបន្ទាប់។

ប្រសិនបើគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ (TEI) ត្រូវបានក្លាយជាកន្លែងផ្តល់សេវាវិក្រឹតការ និងការបណ្តុះបណ្តាលផងនោះ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការកែទម្រង់ទៅលើគុណវុឌ្ឍិគ្រូឧទ្ទេស ការជ្រើសរើសគរុសិស្ស កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត។ ការកែលម្អការងារបណ្តុះបណ្តាលជួយដល់ការងារវិក្រឹតការរួមមាន ការបញ្ចូលគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀននិងរៀន ទ្រឹស្តី ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា។

គន្លងអាជីពគ្រូឧទ្ទេសសាលាគរុកោសល្យ និងប្រាក់លាភការក៏ត្រូវគិតគូរពិចារណាដើម្បីទាក់ទាញ និងរក្សាទុកគ្រូឧទ្ទេសមានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់។

ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល បាននិងកំពុងផ្តល់ថវិកា សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈដល់បុគ្គលិកអប់រំនៅកម្រិតអប់រំកុមារតូច និងបឋមសិក្សា ជាង ៣០ ឆ្នាំមកហើយ។ អង្គភាពរបស់ក្រសួង និងដៃគូរពាក់ព័ន្ធ ដែលរួមសហការគ្នាជាមួយអ្នកជំនួយការបច្ចេកទេស រៀបចំវគ្គបំប៉នខ្លីៗនៅតាមសាលាមួយចំនួនដល់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន។ វគ្គបំប៉នរយៈពេលវែង និងរយៈពេលខ្លីជាច្រើនបានកំពុងដំណើរការដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលចូលរួមកែលម្អគុណភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ ករណីផ្សេងទៀត អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការអន្តរជាតិបានជួយអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ក្រសួង នៅកម្រិតបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា (លើប្រធានបទការបង្រៀនភាសាជនជាតិដើម សាលាកុមារមេត្រី សាលារៀនជំនាន់ថ្មី បំណិនជីវិត ក្រុមប្រឹក្សាកុមារថ្នាក់រៀនវៃឆ្លាត វប្បធម៌អំណាន ភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅតាមសាលារៀន។ល។)

១.២ ការឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាបច្ចុប្បន្ន ក្នុងក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដែលតម្រូវឱ្យតួអង្គពាក់ព័ន្ធនានាយល់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងមានចក្ខុវិស័យរួម ក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដល់គ្រូបង្រៀន អ្នកឯកទេសអប់រំ[2] និងគណៈគ្រប់គ្រងតាមគោលវិធីដូចខាងក្រោម៖

ក) ការយល់ដឹងអំពីចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដល់បុគ្គលិកអប់រំ

ខ) យន្តការច្បាស់លាស់ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដល់ក្រុមគោលដៅ រួមទាំងការគ្រប់គ្រងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ

គ) គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ ទទួលបន្ទុកការងារវិក្រឹតការបន្ថែមលើការងារបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ

ឃ)ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈក្នុងពេលបំពេញការងាររបស់ខ្លួនដោយមានកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងសៀវភៅកត់ត្រាអាជីព

ង) គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ មន្ទីរអប់រំ រាជធានី ខេត្ត ការិយាល័យអប់រំស្រុក ក្រុង និងដៃគូដទៃទៀតត្រូវផ្តោតទៅសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅតាមកម្រងសាលា និងសាលារៀន ។

ច) បញ្ជ្រាបស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងស្តង់ដានាយកសាលារៀន ទៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅគ្រប់កម្រិតភូមិសិក្សា(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ឃ/ង) ។

ឆ) ការបង្កើតសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC) នៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ សាលារៀន និងកម្រងសាលា ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀន គ្រូឯកទេស និងនាយកសាលា ជួយគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងការដឹកនាំ។

ជ) គន្លងអាជីពត្រូវមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ ផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រង ហើយស្របតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ (សូមមើលផ្នែក ១៖ ៥.៥)។ គន្លងអាជីពនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងវដ្តនៃការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រ និងការកត់ត្រាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការដំឡើងឋានៈផ្អែកតាមគុណផលការងារ និងគ្រឿងឥស្សរយស។

២. ទិដ្ឋភាពគោលនយោបាយ

ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាព CPD កសាងឡើងដោយផ្អែកលើគោលនយោបាយផ្សេងៗ ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនក្នុងវិស័យអប់រំ។ ច្បាប់អប់រំឆ្នាំ ២០០៧ គឺជាឯកសារគោងគតិយុទ្ធសម្រាប់អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដល់បុគ្គលិកអប់រំ។ ក្នុងច្បាប់អប់រំនេះ មានមាត្រា ២ ទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគឺ មាត្រា២០ ៖ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអប់រំ និងមាត្រាទី ៣៧៖ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់បុគ្គលិកអប់រំ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍជាតិ ២០១៤-២០១៨ បានរំលេចអំពីការផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់របស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការកែលម្អគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំ តាមរយៈការលើកកម្ពស់បំណិនអំណានថ្នាក់ដំបូង អភិវឌ្ឍកម្មវិធីបំណិនជីវិតមូលដ្ឋាន សិស្សមានសិទ្ធជ្រើសរើសមុខវិជ្ជាសិក្សា កែលម្អកម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោល រៀបចំស្តង់ដាវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស បង្កើនការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោល។

គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មកម្ពុជាឆ្នាំ ២០១៥-២០២៥ ផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍបំណិន និងធនធានមនុស្សតាមរយៈ (១) ពង្រឹងគុណភាពអប់រំនៅកម្រិតបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាដោយផ្តោតទៅលើ STEM (២) លើកកម្ពស់ការអប់រំចំណេះទូទៅយ៉ាងតិច ៩ ឆ្នាំ និង(៣)កែលម្អកម្មវិធីសិក្សាដោយបញ្ចូលបំណិនទន់ និងបំណិនទំនាក់ទំនងសង្គមនៅក្នុងដំណោះស្រាយបញ្ហា។ គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស (២០១៤) ត្រូវបានកសាងឡើងដើម្បីប្រែក្លាយបុគ្គលិកអប់រំឱ្យមានសមត្ថភាព ប្រសិទ្ធភាព ភាពស័ក្តិសិទ្ធ និងភាពទុកចិត្តក្នុងការផ្តល់ និងគាំទ្រសេវាអប់រំ ដែលជាផ្នែកមួយក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល និងស្ថាប័ន។ គោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឱ្យមានវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា និងសមត្ថភាពអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈដោយមានការទទួលស្គាល់ពីសង្គម។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (២០១៤-២០១៨) បានគូសរំលេចអំពីការប្រឈមមួយចំនួននៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំសាធារណៈរួមមាន ការប្រឈមពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមសាលារៀន។ ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនបានដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យថ្មីសម្រាប់អាជីពបង្រៀន កែលម្អគុណភាពអប់រំគ្រប់កម្រិត កំណែទម្រង់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ លើកកម្ពស់ឋានៈគ្រូបង្រៀននៅក្នុងសង្គម ផ្លាស់ប្តូរគរុកោសល្យបង្រៀនបែបបុរាណ បង្កើតការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យអប់រំ និងបង្កើតមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់កំណែទម្រង់ស៊ីជម្រៅក្រោយឆ្នាំ ២០២០។ ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង អយក (២០១៥) មានចក្ខុវិស័យបង្កើតធនធានមនុស្សរឹងមាំប្រកបដោយគុណភាព និងក្រមសីលធម៌

ដើម្បីអភិវឌ្ឍសង្គមផ្អែកលើចំណេះដឹង។ ការពិនិត្យកែលម្អផែនការយុទ្ធសាស្ត្រពាក់កណ្ដាលអាណត្តិ (២០១៦) បានដាក់ចេញជាអនុសាសន៍កំណែទម្រង់ ១៥ ចំណុច ក្នុងនោះមានប្រធានបទដែលទាក់ទងទៅនឹង CPD៖

1) ពង្រឹងមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់អភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ដើម្បីផ្ដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ត
2) លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍអាជីព ដោយបង្កើនរចនាសម្ព័ន្ធអាជីពច្បាស់លាស់ ការតម្លើងឋានៈផ្អែកលើគុណផល និងកំណត់ការឯកភាពលើកម្រិតកាំប្រាក់តាមរយៈគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន
3) បង្កើតប្រព័ន្ធគន្លងអាជីព ពិនិត្យលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់តែងតាំង និងតម្លើងថ្នាក់មន្ត្រីគ្រប់គ្រង អនុវត្តគោលការណ៍ស្ដីពីប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលអប់រំ ហើយកសាងផែនការ និងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកគ្រប់គ្រងអប់រំ។

គោលនយោបាយស្ដីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំ (PCPD) ឆ្នាំ ២០១៧ មានគោលបំណងពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ ដោយផ្ដល់នូវចំណេះដឹង និងជំនាញដែលចាំបាច់ ក្នុងបំពេញការងារ។ ក្របខ័ណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ឆ្នាំ២០១៨ មានក្នុងគោលបំណងពង្រឹងគុណភាពបុគ្គលិកអប់រំ ជាពិសេសគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាអប់រំ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្លាស់ប្ដូរស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៅថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ បានបង្ហាញនូវការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន តាមរយៈការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដែលជាសមាសភាគមួយដ៏សំខាន់ សម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន។

៣. ទិសដៅគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

មូលហេតុដែលត្រូវមានកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺដោយសារតែបុគ្គលិកអប់រំ ត្រូវបន្តធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើ វិជ្ជាសម្បទា និងបំណិនសម្បទា។ បុគ្គលិកអប់រំ ចាំបាច់ត្រូវមានចំណេះដឹងអំពីកម្មវិធីសិក្សា ដែលកំពុងប្រើប្រាស់នាពេលបច្ចុប្បន្ន វិធីបង្រៀន ការវាយតម្លៃ និងត្រូវមានចំណេះដឹងអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងការងារអប់រំ ទើបអាចផ្ដល់នូវសេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព។ គោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គឺបណ្ដុះបណ្ដាលអ្នកអប់រំដែលមានឆន្ទៈ មនសិការ និងការប្ដេជ្ញាចិត្តរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត។

ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ២០១៥ បានបង្ហាញពីទិសដៅ CPD សម្រាប់អ្នកអប់រំនៅកម្ពុជា៖

- **យុទ្ធសាស្ត្ររង ៦.១៖** បណ្ដុះវប្បធម៌រៀនពេញមួយជីវិត ដោយចេះចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ជាមួយបណ្ដាញក្រុមអ្នកអប់រំ។

- **យុទ្ធសាស្ត្ររង ៦.២៖** រៀបចំយន្តការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីគាំទ្រគ្រូបង្រៀននៅកន្លែងធ្វើការ។ យន្តការនេះ គឺពង្រឹងប្រព័ន្ធគាំទ្រគ្រូបង្រៀននៅនឹងកន្លែង និងបង្កើតជាប្រព័ន្ធមួយសម្រាប់ការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនគ្រប់គ្រឹះស្ថានសិក្សា។
- **យុទ្ធសាស្ត្ររង ៦.៣៖** រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីតម្រូវការ និងផលប្រយោជន៍នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ ដើម្បីអនុវត្តគោលការណ៍នេះ គឺត្រូវរៀបចំសេចក្តីណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងផ្សារភ្ជាប់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈទៅនឹងរចនាសម្ព័ន្ធលាភការ/ផលប្រយោជន៍របស់គ្រូបង្រៀន។[៣]

គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ (២០១៧) ត្រូវបានរៀបចំឡើង និងអនុម័ត ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដល់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ (ឧបសម្ព័ន្ធ គ)។ គោលនយោបាយនេះមានចក្ខុវិស័យ "បណ្តុះវប្បធម៌អភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំពេញមួយជីវិត សម្រាប់មន្ត្រីអប់រំទាំងអស់ក្នុងគោលបំណងត្រៀមរៀបចំមន្ត្រីអប់រំឱ្យចេះអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងមានសក្តានុពលពេលលេញ ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចពេញមួយអាជីព។"[1] គោលដៅចម្បងទាំង ៥ នៃគោលនយោបាយនេះ រួមមាន៖

១. ធានាឱ្យមានការអនុវត្តក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ សម្រាប់មន្ត្រីអប់រំ

២. ធានាថាមន្ត្រីអប់រំទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹត្យការទៀងទាត់

៣. លើកទឹកចិត្តឱ្យមន្ត្រីអប់រំបន្តបង្កើន និងពង្រីកគុណវុឌ្ឍិរបស់ខ្លួន

៤. ធានាឱ្យមានការផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ជាមួយនឹងគោលនយោបាយស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

៥. បង្កើតប្រព័ន្ធតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់មន្ត្រីអប់រំ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ផ្តល់ការណែនាំជាក់លាក់ ស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ សម្រាប់វិស័យអប់រំ៖

1) បង្កើនគុណវុឌ្ឍិវិជ្ជាជីវៈ និងបទពិសោធន៍របស់គ្រូឧទ្ទេសនៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ សម្រាប់ធ្វើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងលក្ខខណ្ឌស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន
2) ពង្រឹងតួនាទីភារកិច្ចរបស់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូសម្រាប់ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្តដល់គ្រូបង្រៀន
3) លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍអាជីព តាមរយៈការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធអាជីពឱ្យបានច្បាស់លាស់ ការដំឡើងឋានៈផ្អែកតាមគុណផលការងារ និងការដំឡើងកាំប្រាក់ តាមរយៈគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យអប់រំ ផែនការមេស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំតាមរយៈការអនុវត្តការងារវិក្រឹតការ

[1] MoEYS (2017). *Policy on Continuous Professional Development for Education Staff.* Phnom Penh: Royal Government of Cambodia. pg. 4.

ឬរិក្រឹតការនៅនឹងកន្លែង ដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ហើយត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយមានការសម្របសម្រួលបានល្អ ការផ្តល់ឪកាសសម្រាប់ការងាររិក្រឹតការ ឬរិក្រឹតការនៅនឹងកន្លែងក្នុងថវិកាសាលារៀន។ ក្រុមការងារ TPAP ត្រូវពិនិត្យលើគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដោយធ្វើការពិចារណាពីប្រព័ន្ធដែលមានស្រាប់។ (MoEYS, 2019: 114)

៤. និយមន័យ និងសនិទានភាពនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គឺជាវគ្គបំប៉ប់បច្ចេកទេសនានា ការអប់រំជាផ្លូវការ ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈកម្រិតខ្ពស់ ដើម្បីជួយគ្រូបង្រៀន អ្នកឯកទេស គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង វិជ្ជាសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ បំណិនសម្បទា សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គឺជាដំណើរការតាមដាន និងទុកដាក់ឯកសារអំពី ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍នានា ដែលបុគ្គលម្នាក់ៗបានទទួល ជាផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការ អំឡុងពេលបំពេញការងារ ក្រោយបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង។ វាគឺជាកំណត់ត្រានូវអ្វីដែលបានរៀនសូត្រ ព្រមទាំងបទពិសោធន៍ សម្រាប់យកទៅអនុវត្ត។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈប្រព័ន្ធមួយដែលផ្តល់ការទទួលស្គាល់ និងផ្តល់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ ដែលអ្នកអប់រំម្នាក់ៗទទួលបានទាំងផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការ។ ហើយការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ត្រូវផ្សាភ្ជាប់ជាមួយនឹងគន្លងអាជីព (ការឡើងឋានៈ ការផ្ទេរការងារ ការចាប់យកឯកទេស) បៀវត្សរ៍ លាភការ និងផលប្រយោជន៍អាជីពផ្សេងទៀត។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ មានសារៈសំខាន់ សម្រាប់លើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកអប់រំនៅតែបន្តបង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារ។ នេះគឺជាដំណើរការដែលត្រូវអនុវត្តជាប់ជាប្រចាំពេញមួយអាជីព ពោលគឺ "ការសិក្សាពេញមួយជីវិត"។ **ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យអ្នកអប់រំអាចអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង និងជំនាញដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីជួយឱ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អប្រសើរ**។ ជាទូទៅ បុគ្គលិកអប់រំត្រូវទទួលស្គាល់ និងយល់ដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ សម្រាប់ខ្លួនឯងផ្ទាល់ និងសិស្ស។ ប្រសិនបើគេមិនយល់ពីគុណតម្លៃនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ នោះការបំពេញការងាររបស់ពួកគេក៏មិនទទួលបានជោគជ័យដែរ។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គឺជាកត្តាលីករដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា ជំនឿ ឥរិយាបថ និងការអនុវត្ត។ គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ តាមរយៈការយល់ដឹង ការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃលើវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ។ បុគ្គលម្នាក់ៗ អាចកែប្រែឥរិយាបថ នៅពេលដែលពួកគេមានឱកាសអនុវត្តជាប្រចាំ អំពីអ្វីដែលពួកគេបានរៀន ផ្តល់យោបល់ហើយនឹងសម្រេចចិត្តកែប្រែជាចុងក្រោយ ហើយការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថទាមទារពេលវេលាយូរអង្វែង។

៥. គោលបំណង គោលដៅ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក នៃក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

៥.១ គោលបំណង

ដើម្បីជួយដល់គ្រូបង្រៀន និងគ្រូឯកទេស ព្រមទាំងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងការបង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ សមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពវិជ្ជាជីវៈឱ្យកាន់តែប្រសើរ ។

៥.២ គោលដៅ

១. រៀបចំក្របខណ្ឌស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ការបង្កើតយន្តការ គោលការណ៍ណែនាំ បែបបទនៃការបំប៉ន តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវលើការងារវិក្រឹតការ ព្រមទាំងដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

២. ធានាថា បុគ្គលិកអប់រំអាចទទួលបានការភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

៣. ជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកអប់រំឱ្យធ្វើការសិក្សាបង្កើនគុណវុឌ្ឍិ ដែលជាផ្នែកមួយនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

៤. ធានាឱ្យមានការផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ទៅនឹងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

៥. ពង្រឹងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

៥. ៣ លទ្ធផលរំពឹងទុក

១. មានប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលមានការសម្របសម្រួលបានល្អនៅទូទាំងប្រទេស ដោយផ្តើមចេញពីគម្រោងសហប្រត្តិបត្តិការផ្សេងៗ។

២. បង្កើនលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស តាមរយៈការអនុវត្តការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ជាកត្តាធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ ជំនឿ និងរបៀបបង្រៀនរបស់ពួកគេ។

៣. កែលម្អលទ្ធផលរៀនស្ទូត្ររបស់សិស្ស និងដំណើរការសាលារៀនជាការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្ត ឥរិយាបថ និងជំនឿរបស់នាយកសាលា ដែលបង្ហាញពីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរបស់នាយកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

៣. ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវដំណើរការសាលារៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស តាមរយៈការអនុវត្តវិធីដឹកនាំគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ជាកត្តាធ្វើឱ្យនាយកសាលាមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ ជំនឿ និងរបៀបដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេ។

៤. មានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត។

៥.៤ វិសាលភាព

ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ អនុវត្តចំពោះគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឯកទេស ព្រមទាំងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ **ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពនេះ អនុវត្តតាមគោលវិធីជាជំហានៗ ដំបូងគឺ ត្រូវកំណត់យកគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន ស្រុក ក្រុង កម្រង និងសាលារៀនដែលទទួលបានការបញ្ជាក់ថាមានគុណភាព និងសមត្ថភាពអនុវត្តការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។**

សូចនាករណ៍សាលាគោលដៅតាមគម្រោងរួមមាន៖

- STEPCam – សាលាបឋមសិក្សា ១០០ កន្លែង (EGRA, EGMA...)
- SEIP – អនុវិទ្យាល័យ ១០០ កន្លែង (SBM...)
- USESDP 2 – វិទ្យាល័យធនធាន ៥០ កន្លែង (STEM...)
- E-TEC – វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ២ កន្លែង (PRESET...)

ការបង្កើតភាពជាដៃគូអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរវាងសាលារៀនសាកល្បង កម្រង និងស្រុកក្រុង និងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ ដែលមានលទ្ធភាព។ ដំណាក់កាលសាកល្បងដំបូង អាចត្រូវការពេល ៣-៤ ឆ្នាំ ដើម្បីកំណត់ និងវាយតម្លៃពីភាពស័ក្តិសិទ្ធ និងប្រសិទ្ធភាព មុនពេលពង្រីកដល់សាលារៀនផ្សេងទៀត។ ការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំត្រូវការពេលពី ៥-១០ ឆ្នាំ ទើបអនុវត្តជាប្រព័ន្ធបាន ហើយក្លាយទៅជាស្ថាប័នសម្រាប់ជួយគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងថ្មីៗ ដោយមានបទអន្តរាគមន៍ពីបុគ្គលិកអប់រំចូលនិវត្តន៍ និងគ្រូបង្រៀនដែមានចំណេះដឹងលើមុខឯកទេស គរុកោសល្យ និងចិត្តវិទ្យា។

ការសហការជាមួយ UNESCO និងUNICEF (គម្រោង STEPCam)

បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុវត្តគម្រោងការវាយតម្លៃអំណានថ្នាក់ដំបូង និងការវាយតម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង ដែលមាននៅក្នុងក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ឆ្នាំ២០១៩ ហើយគន្លងអាជីព និងក្រេឌីត សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងគម្រោងរួចហើយ។

ទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ (Theory of Change) នៃគម្រោង កំណត់ថា លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស នឹងកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរ នៅពេលដែលការបង្រៀនកាន់តែមានគុណភាព។ គម្រោង STEPCam ចាត់ទុកសិស្សថាជាស្នូលនៃកម្មវិធី ហើយរាល់អន្តរាគមន៍ទាំងអស់ ត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្ត ដើម្បីផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់សិស្ស។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះ ការបង្កើនគុណភាពការបង្រៀន និងរៀន គឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ដំបូងមួយ ដែលកម្មវិធីត្រូវផ្តោតសំខាន់លើគ្រូបង្រៀន និងការធ្វើវិក្រឹតការបុគ្គលិកអប់រំ និងគណៈគ្រប់គ្រង។

គម្រោងត្រូវឆ្លើយតបទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ក្នុងគោលបំណងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះ ដើម្បីផ្តល់លាភការ ជាគុណតម្លៃ និងជាវត្ថុដល់បុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ។ នេះគឺជាបទអន្តរាគមន៍

កម្រិតប្រព័ន្ធ និងគោលនយោបាយដែលមានគោលបំណងផ្លាស់ប្តូរពីរបៀបដែលគ្រូគិតអំពី CPD និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ។

៥.៥ គន្លងអាជីព និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

រូបភាពទី១ បង្ហាញអំពីទំនាក់ទំនងរវាងគន្លងអាជីព និងការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង ដែលជាកត្តាសំខាន់មួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធអប់រំប្រកបដោយគុណភាព។ គរុសិស្សដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ធ្វើឱ្យសាលារៀនមានប្រសិទ្ធិភាព ក្រោយពេលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង។ គ្រូចេញថ្មីគឺស្ថិតនៅក្នុងឋានៈជាកម្មសិក្សាក្នុងពេលចេញបង្រៀនឆ្នាំដំបូង ដោយមានការគាំទ្រពីគ្រូមានបទពិសោធន៍។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក វាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនដែលទើបចេញថ្មីដើម្បីផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ។ ការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក កសាងកូនសៀវភៅណែនាំសម្រាប់គ្រូថ្មី ដោយមានបញ្ចូលព័ត៌មានតាំងពីចាប់ផ្តើមអាជីពរហូតដល់ពេលគ្រូចូលនិវត្តន៍។

គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗមានជម្រើសយកគន្លងមួយក្នុងចំណោមគន្លងអាជីពបី៖ (១) គន្លងគ្រូបង្រៀន (២) គន្លងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន (៣) គន្លងអ្នកឯកទេសអប់រំ។ ហើយក្នុងគន្លងអាជីពនីមួយៗ មាន ៣ កម្រិត គឺ ឈានមុខ គំរូ និងថ្មើម(គោលនយោបាយស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនបច្ចុប្បន្ន ២០១៨) ។ បុគ្គលិកអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបានបែងចែកជាបីឋានៈគឺ៖ *សាស្ត្រាចារ្យជំនួយ សាស្ត្រាចារ្យរង និងសាស្ត្រាចារ្យ*។ រូបភាពទី១ បង្ហាញថា គ្រូគួរមានបទពិសោធន៍បង្រៀនយ៉ាងហោចណាស់ ៣ឆ្នាំ ទើបមានសិទ្ធិតែងតាំងជាសាស្ត្រាចារ្យនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងមានបទពិសោធន៍ក្នុងថ្នាក់រៀនយ៉ាងតិចណាស់ ៥ឆ្នាំ ទើបមានសិទ្ធិតែងតាំងជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ប្រធានការិយាល័យអប់រំស្រុក ក្រុង និងប្រធានមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត។ នាយកសាលារៀនត្រូវឆ្លងកាត់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងអប់រំ (ELM PRESET) បានដោយជោគជ័យទើបមានសិទ្ធទទួលវិញ្ញាប័នបត្រ។

នៅក្នុងគន្លងអាជីព បានបញ្ជាក់ពីការដំឡើងឋានៈ ការប្តូរគន្លង ការចាប់យកឯកទេស និងការទទួលស្គាល់ឋានៈ ដោយផ្អែកទៅលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចខាងក្រោម៖

១. គុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹង

២. អតីតភាពការងារ

៣. សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (ប្រចាំឆ្នាំ)

៤. ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ (មួយ ឬពីរឆ្នាំម្តង)

សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ មានគុណតម្លៃខ្ពស់ សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅពេលដែលពួកគេយល់ពីបរិមាណ និងគុណភាពនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដែលមានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាន

ទៅក្នុងគោលបំណងអាជីពរបស់ពួកគេ។ ការផ្តោតទៅលើបរិមាណនៃការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ តែមួយមុខ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ ពោលគឺត្រូវផ្តោតទៅលើលទ្ធផលផងដែរ។

"កម្មវិធីដែលទទួលបានជោគជ័យគឺ តម្រូវឱ្យមានការបង្ហាញពីភាពល្អប្រសើរនៃការអនុវត្តការងារលើសពីវគ្គសិក្សាបានចូលរួម ឬក៏សញ្ញាបត្រទទួលបាន ដែលជាមូលដ្ឋាននៃការផ្តល់រង្វាន់ ឬតំឡើងឋានៈ និងក្រេឌីតសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ត"។ (Piper, & Spratt, 2017)

រូបទី ១៖ គន្លងអាជីពផ្អែកតាមគុណសម្បត្តិការងារ

អ្នកដឹកនាំការងារអប់រំ (សាលារៀន)

- នាយកសាលា (ឈានមុខ គំរូ ផ្ទើម)
- នាយករង
- ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស
- ប្រធានក្រុមមុខវិជ្ជា
- នាយកកម្រង/ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស
- មន្ទីរ អ.យ.ក/ការិយាល័យ អ.យ.ក ស្រុកក្រុង

- មានបទពិសោធន៍បង្រៀន ៥ ឆ្នាំ មានសិទ្ធិដាក់ពាក្យធ្វើជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន
- បានឆ្លងកាត់វគ្គគ្រប់គ្រង ដឹកនាំអប់រំ (វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ/ស្វ័យសិក្សា)
- មានវិញ្ញាបនប័ត្រនាយកសាលា
- មានកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ
- មានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំប្រចាំឆ្នាំ
- មានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
- ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ
- ជម្រើសអាជីព

ការទទួលស្គាល់ (ការបំពេញការងារ និងឧត្តមភាព)

- វិញ្ញាបនបត្រ មេដាយ ងារ ប្រាក់ និងរង្វាន់ដទៃទៀត

គ្រូបង្រៀន (ឈានមុខ គំរូ ផ្ទើម)

- កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ
- ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំប្រចាំឆ្នាំ
- ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ
- ជម្រើសគន្លងអាជីព

គ្រូចេញថ្មី

- កម្មសិក្សា ១-២ ឆ្នាំ (ការណែនាំដំបូង)
- មានគ្រូប្រឹក្សាជួយ (Mentor Teacher)
- ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ

ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង

- កម្មវិធី ១-៤ ឆ្នាំ
- ការចុះកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ
- ការវាយតម្លៃគុណផល
- ការពង្រាយផ្អែកតាមតម្រូវការ

អ្នកអប់រំគ្រូ/សាស្ត្រាចារ្យ (គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ)

- សាស្ត្រាចារ្យ/គ្រូឧទ្ទេស (ឈានមុខ គំរូ ផ្ទើម)
- គណៈគ្រប់គ្រង (មានបទពិសោធន៍បង្រៀនយ៉ាងហោចណាស់ ៥ ឆ្នាំ)

- មានបទពិសោធន៍បង្រៀន ៣ ឆ្នាំ មានសិទ្ធិដាក់ពាក្យ
- មានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
- កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ
- មានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំប្រចាំឆ្នាំ
- ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ
- ជម្រើសអាជីព

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំប្រចាំឆ្នាំ

- អង្គភាពគ្រប់គ្រង CPD (CPDMO)
- កម្មវិធីតាមតម្រូវការ (គណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀន)
- ស្វ័យសិក្សា
- អនុវត្តតាមសាលារៀន/កម្រង
- កម្មវិធី CPD នៅគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ/គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (នៅនឹងកន្លែង និងចល័ត)
- ការសហការរវាង NGO-គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ
- អនុវត្តតាមតម្រូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- ការបង្កើនសមត្ថភាពចំណេះដឹង

សាលាគរុ.មធ្យមមធ្យម | សាលាគរុកោសល្យ-វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ | វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន (TEI)

ការជ្រើសរើស

ចាប់ពីសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ
សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

ផ្នែកបង្រៀន និងដឹកនាំគ្រប់គ្រងការងារអប់រំ

ផ្នែកអប់រំគ្រូ

ផ្នែកទី ២៖ ក្របខណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

១. ទិដ្ឋភាពទូទៅ និងក្របខណ្ឌទស្សនាទាន

ក្នុងគោលវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (រូបទី២) បង្ហាញពីតុល្យភាពរវាងការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង និងការអនុវត្ត CPD នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយមានការចូលរួមពីគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការវាយតម្លៃតម្រូវការ CPD ដើម្បីអនុវត្តតាមសាលារៀន មានការជ្រើសរើសសកម្មភាព CPD សមស្រប ការវាយតម្លៃពីការអនុវត្ត ផលប៉ះពាល់ ការចូលរួមជាអ្នកសម្របសម្រួលជាមួយសហសេវិក (ដូចជា ធ្វើជាគ្រូបង្វឹក គ្រូបង្គោល គ្រូគាំទ្រ ។ល។)។

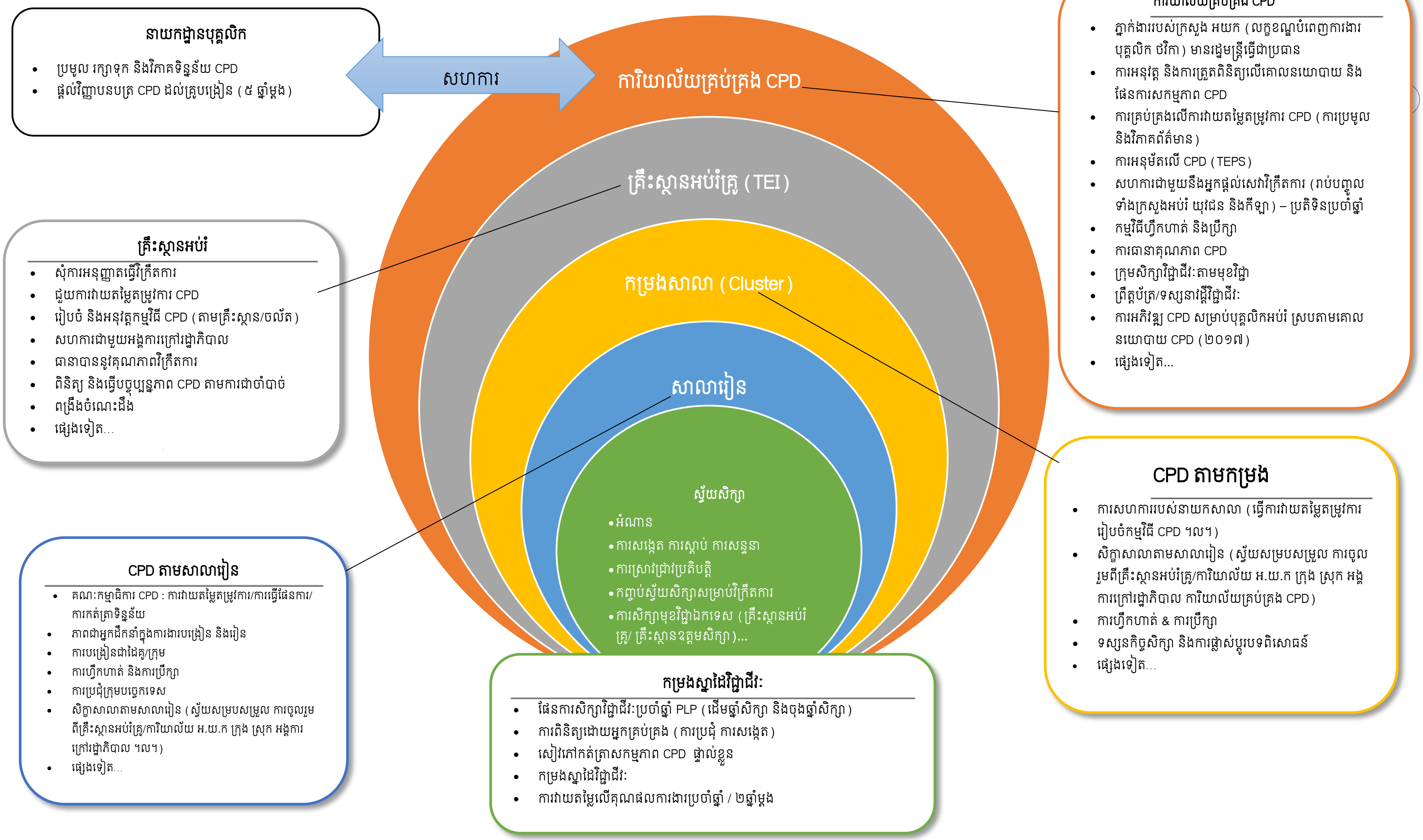
- បង្កើត ឬប្រែក្លាយការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD នៅថ្នាក់ជាតិ **(ការិ.គ្រប់គ្រង CPD /CPDMG)** ដើម្បីគ្រប់គ្រងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព CPD ដោយមានគណៈកម្មការសម្របសម្រួល (មានរដ្ឋមន្ត្រីជាប្រធាន នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ និងតំណាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍) និងលេខាធិការដ្ឋាន (បុគ្គលិក សម្ភារៈរូបវន្ត និងធនធាន) ដើម្បីអនុវត្តយុទ្ធសាស្រ្តផ្សេង ជាមួយនឹងថ្នាក់ជាតិ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក សាលារៀន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD ត្រូវមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ និងមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងសហការធ្វើវិក្រឹតការ ជាមួយគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន និងអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំគ្រូផ្សេងទៀត។
- បង្កើត និងអនុវត្តមូលដ្ឋានទិន្នន័យ CPD (HRMIS អាចមានសមត្ថភាពធ្វើ) ដើម្បីរក្សាទុក និងវិភាគសកម្មភាព CPD របស់គ្រូ និងនាយកសាលារៀនក្នុងអាជីពការងាររបស់ពួកគេ។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ប្រមូលទិន្នន័យ CPD ពីសាលារៀន (ដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក) និងរក្សាទុកទិន្នន័យដើម្បីប្រើប្រាស់។ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ចេញវិញ្ញាប័នបត្រ CPD រយៈពេល ៥ ឆ្នាំម្តង (ឬតាមតម្រូវការតម្លើងកាំប្រាក់/ឋានន្តរស័ក្តិ ដោយមានបញ្ជាក់ចំនួនម៉ោងអនុវត្ត CPD)។
- ដោយអនុវត្តតាមគោលវិធី CPD គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូត្រូវរៀបចំ អនុវត្ត និងធានាឱ្យបានគុណភាពកម្មវិធីវិក្រឹតការ ដោយសហការជាមួយការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD និង NGOs ។
- គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូដែលបានបញ្ជាក់ថាមានសម្ថភាព ត្រូវសហការជាមួយអង្គភាពគ្រប់គ្រង CPD និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល រៀបចំកម្មវិធី និងធ្វើវិក្រឹតការ ដោយធានាបាននូវគុណភាព។
- បង្កើតគណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀន (នាយកសាលា ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងគ្រូបង្រៀន) រៀបចំវាយតម្លៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងសកម្មភាព CPD តាមសាលារៀន ចូលរួមនៅក្នុងការងារវិក្រឹតការតាមកម្រងសាលារៀន ឬតាមស្រុក ខេត្ត និងក្រសួង និងធ្វើការជាដៃគូជាមួយ TEIs/GNOs/DOEs/POE (ឧបសម្ព័ន្ធ G)។
- បុគ្គលិកអប់រំតាមសាលារៀន ត្រូវ**រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ**ប្រចាំឆ្នាំរៀងៗខ្លួន ជាផ្នែកមួយនៃកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាភស្តុតាងសម្រាប់ តម្លើងឋានៈ ឬទទួលបានរង្វាន់ផ្សេងៗ។ គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា គ្រប់គ្រងសកម្មភាព ដែលមាននៅក្នុង**សៀវភៅកត់ត្រាអាជីព** (career

passport) សម្រាប់ឱ្យមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្តប្រមូលទិន្នន័យ។ ការវាយតម្លៃលើការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាទាំងអស់ត្រូវធ្វើឡើង ១ ឬ២ឆ្នាំម្តង ដែលជាផ្នែកមួយនៃកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ។

- ការទទួលបានក្រេឌីត និងសកម្មភាព CPD ដែលបានអនុវត្ត ដោយមានការទទួលស្គាល់ និងឯកភាព ត្រូវចាត់ទុកជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយក្នុងចំណោមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងបួន (មើលផ្នែកទី១ ត្រង់ចំណុច ៥.៥)។
- ការពង្រីកសកម្មភាព CPD នៅតាមសាលារៀន និងកម្រងសាលារៀនគឺជាវិធីមួយចំណាយថវិកាតិច។ គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនអាចរៀបចំសកម្មភាព CPD នៅនឹងកន្លែង ឬចល័ត។

14

រូបទី ២៖ ក្របខណ្ឌទស្សទាន CPD



២. ក្របខណ្ឌអនុវត្តន៍ CPD

ក្របខណ្ឌអនុវត្តន៍នេះ បានផ្តល់ជាទស្សនាទានសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាព CPD ដោយបានដាក់បញ្ចូលនូវយុទ្ធសាស្ត្រជាច្រើន ដូចមាននៅក្នុងផែនការសកម្មភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (២០១៩-២០២៣)។ ផែនការសកម្មភាពនេះ មានក្របខណ្ឌពេលវេលា និងអង្គភាពទទួលបន្ទុក ដែលអាចមានការប្រែប្រួលទៅតាមការរំពឹងទុក និតិវិធី និងធនធានរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដូចជាបុគ្គលិកជាដើម។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១៖ ទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ[៦]

ទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ *(Theory of Change)*[៧] គឺជាចំណុចចាប់ផ្តើមនៃការអនុវត្ត CPD ។ ដើម្បីអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យបានជោគជ័យ ត្រូវមានសិក្ខាសាលាតម្រង់ទិសដឹកនាំដោយអ្នកជំនាញវិជ្ជាជីវៈជួយសម្របសម្រួលក្នុងគោលបំណងធានាឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីមន្ត្រីអប់រំ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធក្នុងក្របខណ្ឌ CPD ឱ្យមានជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធ។ ទ្រឹស្តីនេះ មានគោលដៅឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធយល់ដឹង និងមានចក្ខុវិស័យរួមនៃ CPD សម្រាប់អនុវត្តគោលវិធីថ្មីៗដល់គ្រូបង្រៀន គ្រូឯកទេស និងគណៈគ្រប់គ្រង។ អ្នកពាក់ព័ន្ធមកពីខេត្ត ក្រុង ស្រុក និងសាលារៀនគោលដៅ ត្រូវចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយបុគ្គលិករបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ២៖ ស្ថាប័ននីយកម្ម CPD (សេចក្តីណែនាំ & យន្តការ)

ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃដំណើរការ*ទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ (Theory of Change)* នេះ គេអាចធ្វើការសម្រេចចិត្តកាន់តែលម្អិត អំពីរបៀបអនុវត្តន៍ប្រព័ន្ធ និងកម្មវិធី CPD។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាការពណ៌នាអំពីយុទ្ធសាស្ត្ររង និងនិងសកម្មភាពលម្អិតដូចខាងក្រោម៖

២.១ ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD (CPDMO)

ក) បង្កើតការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD តាមរយៈការរៀបចំលក្ខខណ្ឌប្រតិបត្តិ បង្កើតគណៈកម្មការសម្របសម្រួល (ក្រសួង អ.យ.ក/DP) និងលេខាធិការដ្ឋានពិសេសមួយ (បុគ្គលិក សម្ភាររូបវន្ត ធនធាន)។

ខ) ជ្រើសរើសបុគ្គលិកការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD ដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្តអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ និងកម្មវិធី CPD សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលារៀន។ ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន និងមន្ត្រីការិយាល័យគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ CPD របស់ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក (DoPer CPD data unit) ជាសមាជិកគណៈកម្មការសម្របសម្រួល។[៨]

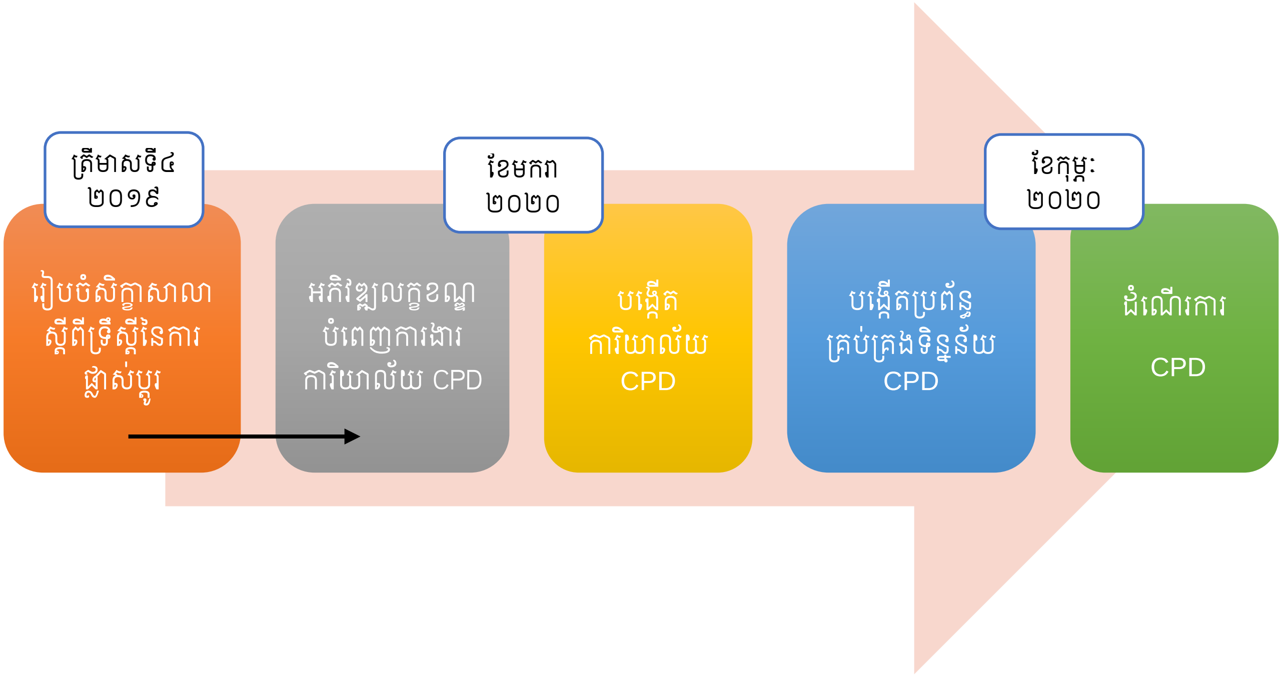
គ) បង្កើតគណៈកម្មការសម្របសម្រួលដោយមានអ្នកតំណាងមកពីនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូអភិវឌ្ឍ ។ គណៈកម្មការនេះ នឹងស្វែងយល់ គាំទ្រ និងអនុវត្តទស្សនាទាន CPD នៅក្នុងវិស័យអប់រំ។

ឃ) ដឹកនាំដោយប្រធានលេខាធិកាដ្ឋានដែលជាមនុស្សមានបំណិនដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងបទពិសោធច្រើនធ្វើការនៅក្នុងសាលាសាធារណៈ ឬគ្រឹះស្ថានអបរំ (អ្នកមានបទពិសោធន៍ខាងដឹកនាំសាលារៀន ឬបង្រៀនត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត)

ង) ជ្រើសរើសសមាជិកលេខាធិការដ្ឋានមកពីនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធដោយផ្អែកលើគុណសម្បត្តិការងារ (គុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹង អតីតភាពការងារ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការវាយតម្លៃគុណផលការងារ)។ អ្នកបច្ចេកទេសត្រូវជ្រើសរើសអ្នកមិនមែនធ្វើការងាររដ្ឋបាល។

ច) ប្រជុំគណៈកម្មការសម្របសម្រួលរៀងរាល់ត្រីមាស ដើម្បីពិនិត្យវឌ្ឍនភាព ដើម្បីផ្តល់អនុសាសន៍ទៅលើផែនការ CPD។ តួនាទីរបស់គណៈកម្មការសម្របសម្រួលគឺ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការធ្វើឱ្យមាននិរន្តរភាពចំពោះទស្សនាទាន CPD ដូច្នេះគណៈកម្មការនេះ ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើភារកិច្ចនេះ។

ឆ) ការបង្កើតលំនាំ



ឆ) គ្រប់គ្រងការអនុវត្ត និងនិរន្តរភាពនៃផែនការ CPD

ជ) គ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលការទទួលស្គាល់ និងកម្មវិធី INSET/CPD សម្រាប់នាយកសាលា និងគ្រូនៅក្នុងសាលាសាធារណៈ ការសាកល្បងដំបូង (រូបទី៣)។

ឈ) មានការឯកភាពលើទំនាក់ទំនងរវាងអន្តរនាយកដ្ឋានរបស់ក្រសួង និងដៃគូរអភិវឌ្ឍន៍។

ញ) មានការឯកភាពលើយន្តការផ្តល់ និងលំហូរថវិកាសម្រាប់កម្មវិធី CPD នៅតាមមូលដ្ឋាន (ឧទាហរណ៍ ការបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីថវិកាកែលម្អសាលារៀន មូលនិធិសម្រាប់ CPD តាមសាលា និងបណ្ណទូទាត់...)។ សាលារៀន និងស្រុកគោលដៅនៅក្នុងគម្រោងដែលមានស្រាប់ ឬក្នុងគម្រោងដែលកំពុងស្នើសុំ មានថវិការួចរាល់ហើយ (ក្របខណ្ឌ CPD ផ្នែក ១៖ ៥.៤)។

ដ) ឯកភាពឱ្យគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូអនុវត្តកម្មវិធីវិក្រឹតការបន្ថែម ដើម្បីបង្កើតចំណេះដឹង (NIE បានបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬ CPD ចំពោះអ្នកមានបំណងចង់ធ្វើនាយកសាលា ឬអធិការ ក៏ដូចជាកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកអប់រំ)។

ឋ) ធ្វើសិក្ខាសាលាតម្រង់ទិសនៅចុងឆ្នាំ២០១៩ និងដើមឆ្នាំ២០២០ សម្រាប់ថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិស្តីពីគោលវិធី CPD រួមមានគោលបំណង យុទ្ធសាស្ត្រ តួនាទី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវ និងធ្វើជារៀងរាល់ឆ្នាំសម្រាប់ដល់ស្រុក និងសាលាដែលពុំទាន់បានធ្វើសិក្ខាសាលាតម្រង់ទិស។

ឌ) បង្កើតប្រតិទិន ឬកាលវិភាគប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់សកម្មភាព CPD ដោយផ្អែកទៅលើផែនការ CPD របស់ក្រសួង គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ និងដៃគូអភិវឌ្ឍ (ជាឯកសាររឹង ឬអនឡាញ)

ឍ) ធ្វើការសហការជាមួយនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកប្រមូលទិន្នន័យ CPD ការតម្លើងឋានៈក្នុងអាជីព និងការផ្តល់រង្វាន់ទទួលស្គាល់។ល។

ណ) ខេត្តគោលដៅ អភិវឌ្ឍ និងថែរក្សាទុកមូលដ្ឋានទិន្នន័យ CPD របស់នាយកសាលា និងគ្រូទាំងអស់ នៅខណៈដែលពួកគេចូលរួមនៅក្នុងប្រព័ន្ធ CPD ដូចជាគោលវិធីតាមដំណាក់ ដោយមានការជួយពីនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក។

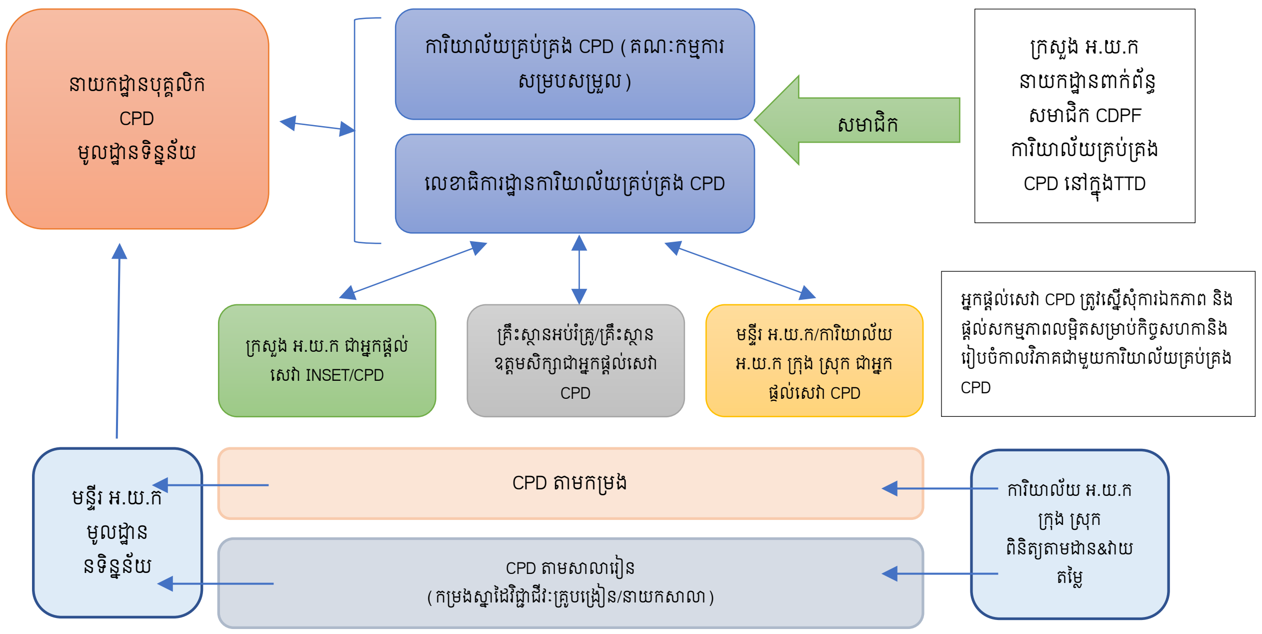
ត) ជួយដល់ក្រុមបច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ (ក្រុមនាយកសាលា មុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា ភាសាខ្មែរ វិទ្យាសាស្ត្រ...) ក្នុងការបង្កើតព្រឹត្តិប័ត្រ/ទស្សនាវដ្តី និងសកម្មភាព CPD សម្រាប់សមាជិករបស់ខ្លួន និងសម្រាប់ការចូលកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ

ថ) ធានាបានគុណភាពនូវការអនុវត្តវគ្គវិក្រឹតការ តាមរយៈការស្ទង់មតិ សង្កេត និងសម្ភាសន៍... ព្រមទាំងធ្វើការវិភាគលទ្ធផលសម្រាប់លើកទិសដៅបន្ត។ ក្នុងដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនេះ ត្រូវចូលរួមពីនាយកដ្ឋាន និងការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុកដែលពាក់ព័ន្ធ

ទ) ធ្វើការពិនិត្យ និងកែលម្អប្រព័ន្ធ CPD ប្រចាំឆ្នាំក្នុងកម្រិត ម៉ាក្រូ

18

រូបទី ៣៖ រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង CPD



២.២ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក

- អភិវឌ្ឍទិន្នន័យ CPD សម្រាប់បញ្ចូលក្នុងទិន្នន័យគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង
- ជួយមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តគោលដៅ អភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានទិនន្ន័យ CPDខេត្ត ដើម្បីបញ្ចូលទៅក្នុង DOPper HRMIS
- ទទួលខុសត្រូវផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រ CPD រយៈពេល ៥ឆ្នាំម្តង ដែលជាកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ (ឧបសម្ព័ន្ធ G)។
- ធ្វើការងារសហការជាមួយនឹងការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD ដើម្បីទទួលស្គាល់គុណភាពអ្នកផ្តល់សេវា INSET ដូជាការប្រមូលទិន្នន័យ, ការតម្លើងឋានៈ, ការផ្តល់រង្វាន់ ។ល។

២.៣ ការពិនិត្យកែលម្អគោលនយោបាយ

- ពិនិត្យគោលនយោបាយនានា និងសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀន និងសំណើកែសម្រួលតាមការចាំបាច់ ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពការបង្កើតប្រព័ន្ធ និងការអនុវត្តកម្មវិធី CPD។
- កែសម្រួលគោលនយោបាយស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១៨ ដើម្បីឱ្យមានភាពពេញលេញ និងមានបញ្ចូលគុណសម្បត្តិការងារ ហើយឆ្លើយតបទៅនឹងការដំឡើង និងការផ្ទេរគន្លងអាជីព ផ្អែកលើ

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចជា គុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹង អតីតភាពការងារ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការវាយតម្លៃគុណផលការងារ។

- ធានាធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឯកសារ ឬកម្មវិធីនានា តាមរយៈបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់កម្មវិធីវិក្រឹតការបច្ចុប្បន្ន (ឧទាហរណ៍ USESDP 1&2, SEIP, STEPCam, NGOs, ។ល។)។[៩]
- ធ្វើសំណើកែលម្អគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងស្នើសុំការអនុម័ត ដើម្បីបញ្ចូលអត្ថប្រយោជន៍ចាប់តាំងពីចាប់ផ្តើមអាជីពគ្រូបង្រៀនរហូតដល់ពេលចូលនិវត្តន៍ ពោលគឺគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនមួយដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដែលពូតផ្គុំគោលនយោបាយនានា លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំផ្សេងៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា។
- ការរៀបចំកិច្ចសន្យាជាផ្លូវការជាមួយនឹងគ្រូបង្រៀន/នាយកសាលា ដើម្បីកំណត់ចំនួនថ្ងៃធ្វើការ និងចំនួនថ្ងៃចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់ឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ។ កិច្ចសន្យានេះ នឹងជួយពង្រឹងកាតព្វកិច្ច CPD របស់គ្រូបង្រៀន នាយកសាលារៀន និងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ក្រសួង ដែលតម្រូវឱ្យមានពី ៣៥ ទៅ ៤០ ម៉ោងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ជាមូលដ្ឋានឆ្លើយតបគោលនយោបាយ CPD ១០០ ម៉ោងក្នុងមួយឆ្នាំ។
- បោះពុម្ព និងចែកផ្សាយសៀវភៅណែនាំស្តីអំពីព័ត៌មានទាក់ទងអាជីពតាំងពីពេលចាប់ផ្តើមអាជីព រហូតដល់ចូលនិវត្តន៍ សម្រាប់គ្រូចេញថ្មី ។

២.៤ ប្រព័ន្ធ "ក្រេឌីត" កូនកាត់ academic and non-academic

- *ក្រេឌីត* សំដៅលើបរិមាណនៃការសិក្សារៀនសូត្រ ដែលចាំបាច់ ដើម្បីបញ្ចប់មុខវិជ្ជាអ្វីមួយ។ មួយក្រេឌីតនៃការសិក្សាគឺមានរយៈពេល ៤៥ ម៉ោង។ ចំនួនម៉ោងនេះគឺកំពុងអនុវត្តនៅកម្រិតឧត្តមសិក្សា រាប់បញ្ចូលទាំងកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតសញ្ញាបត្រ កម្មវិធីពង្រីកគុណវុឌ្ឍិអប់រំ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬវគ្គសិក្សាក្រោយធម្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ។
- ការផ្តល់"ក្រេឌីត"CPD ត្រូវមានបញ្ជាក់ចំនួនម៉ោងឱ្យស្របតាមគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ (ឆ្នាំ ២០១៧) ដែលចែងថាគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាត្រូវធ្វើការភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈចំនួន ១០០ ម៉ោងក្នុង ១ ឆ្នាំសិក្សា ។
- **ប្រព័ន្ធ "ក្រេឌីត" កូនកាត់នេះ** គឺមានបញ្ចូល academic credits និងnon-academic hours។ ការឡើងឋានៈផ្អែកតាមគុណសម្បត្តិការងារ តម្រូវឱ្យមានគុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹង(គិតជាក្រេឌីត) និងភស្តុតាងបង្ហាញពីការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព CPD (ចំនួនម៉ោង)។ ដូច្នេះគុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹង និងវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ CPD មិនចាំបាច់ទាមទារឱ្យមានកម្រិតស្មើគ្នាទេ[១០]។ ប្រសិនបើកម្មវិធី CPD បាន

ទទួលស្គាល់ពីការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD នោះចំនួនម៉ោងសិក្សាមានសុពលភាពរាប់បញ្ចូលក្នុងសកម្មភាព CPD ។ គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវចុះហត្ថលេខាលើសៀវភៅកត់ត្រាអាជីព (career passport) របស់បុគ្គលិកអប់រំ។

តារាងទី ១៖ ប្រព័ន្ធក្រេឌីត academic និងnon-academic

គោលបំណង	សញ្ញាបត្រ	វិញ្ញាបនបត្រ CPD	ការងារប្រចាំថ្ងៃ
ប្រព័ន្ធក្រេឌីត	"ក្រេឌីត"សម្រាប់វគ្គសិក្សា	"ចំនួនម៉ោង" CPD	មិនពាក់ព័ន្ធ
បែបបទអនុវត្ត	ឧត្តមសិក្សា/គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ	តាមសាលារៀន/តាមកម្រង/គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ/ក្រសួង អ.យ.ក	ក្រសួង អ.យ.ក
ប្រភេទ CPD	*academic*	*non-academic*	មិនផ្តល់ក្រេឌីត

- សិក្ខាសាលាមួយចំនួនដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អាចមិនផ្តល់ជាក្រេឌីត (non-credit) ព្រោះថា ការចូលរួមសិក្ខាសាលាទាំងនេះជាការបំពេញភារកិច្ចរបស់មន្រ្តី ក្នុងម៉ោងធ្វើការ (ឧទាហរណ៍ ការប្រជុំការងារគ្រប់គ្រង ការប្រជុំបុគ្គលិក ការផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ ។ល។)។
- អ្នកផ្តល់សេវា CPD/INSET រាប់បញ្ចូលទាំងគម្រោង អាចជាអ្នកអនុវត្តឧបករណ៍តាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់ខ្លួន (ផ្អែកតាមវត្តមាន ឬគុណផល) ដើម្បីផ្តល់ការទទួលស្គាល់ដល់ "ចំនួនម៉ោង" CPD ដែលត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ CPD។ ព័ត៌មានទាំងអស់នេះ ត្រូវកត់ត្រាចូលក្នុងសៀវភៅកត់ត្រាអាជីព ដើម្បីរក្សាទុកព័ត៌មានអំពីសកម្មភាព និងចំនួនម៉ោង CPD នៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរបស់ មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានីខេត្ត /នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក។ ចំនួនម៉ោង CPD ត្រូវបានផ្តល់ជាក្រេតឌីត សម្រាប់កម្មវិធី INSET ដូចជាកម្មវិធី STEPCam SEIP USESDP។

២.៥ ការផ្តល់ការទទួលស្គាល់

- បង្កើតនូវកម្មវិធីទទួលស្គាល់ប្រកបដោយសមធម៌ និងតម្លាភាពសម្រាប់សេវាបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំល្អក្នុងវិស័យអប់រំ (វិញ្ញាបនបត្រ មេដាយ ពានរង្វាន់សម្រាប់គ្រូបង្រៀន ផ្តល់រង្វាន់ជាសាច់ប្រាក់ ។ល។)។
- គ្រប់គ្រងកម្មវិធីការផ្តល់រង្វាន់គ្រូបង្រៀន ដោយគណៈកម្មការផ្តល់រង្វាន់គ្រូបង្រៀន ដែលដឹកនាំផ្ទាល់ដោយនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក។

២.៦ សៀវភៅ CPD

- អភិវឌ្ឍសៀវភៅ CPD ដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD សម្រាប់ឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង CPD, អ្នកផ្តល់សេវា CPD, និងអ្នកអនុវត្តសកម្មភាព CPD ប្រើប្រាស់ ដើម្បីណែនាំការអនុវត្ត និងការធានាគុណភាព។
- កែលម្អសៀវភៅ CPDក្នុងករណីចាំបាច់។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣៖ ការអនុវត្ត CPD

៣.១ បែបបទអនុវត្ត CPD

- គោលវិធី CPD មានតុល្យភាព ត្រូវមានការឯកភាពគ្នាជាគោលការណ៍នៅតាមសាលារៀន និងតាមកម្រង ព្រោះវាជាសមាសភាគស្នូលនៃប្រព័ន្ធ CPD (គាំទ្រដោយ PLC/ការបង្វឹក/ការប្រឹក្សា)[១១] ដែលមាន*បែបបទផ្សេងៗទៀតជួយគាំទ្រ។*
- អ្នកផ្តល់សេវា PRESET (TTC, TEC, NIE, HEI)និងអ្នកផ្តល់សេវា INSET នៃកម្មវិធី CPDត្រូវមានការឯកភាពគ្នាជាគោលការណ៍លើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលទាក់ទងទៅនឹងTEPS និងអ្នកជំនាញមុខវិជ្ជា។ កែលម្អគោលនយោបាយស្តីពីគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន ដើម្បីបញ្ចូលការអនុវត្ត INSET។ CPDMO ជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងទទួលស្គាល់គុណភាព។

តារាងទី ២៖ បែបបទអនុវត្ត និងអ្នកផ្តល់សេវា CPD

អ្នកផ្តល់សេវា & **បែបបទអនុវត្ត**	តាមសាលារៀន	តាមកម្រង	ស្រុក និងខេត្ត[១២]	វិញ្ញាបនបត្រ	បង្កើនកម្រិតសញ្ញាបត្រ	សញ្ញាបត្រ
ស្វ័យសិក្សា[១៣]	✓			✓		
សហគមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ[១៤]	✓	✓				
ការិយាល័យ អ.យ.ក/មន្ទីរ អ.យ.ក (ផ្នែកបច្ចេកទេស និងអធិការកិច្ច)	✓	✓	✓			
សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹត្យការខេត្ត[១៥]	✓	✓	✓	✓		

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹត្យការ, នាយកដ្ឋានអប់រំគ្រូបង្រៀន, នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា, នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ	✓	✓	✓	✓		
E-TEC	✓	✓	✓	✓	✓ →	?
អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល/អង្គការអន្តរជាតិ (បច្ចេកទេស)[១៦]	✓	✓	✓			
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ)					✓	✓
ការសិក្សាក្រៅប្រទេស				√	✓	✓

៣.ការងារព្រឹត្តិការ (INSET) របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

- នាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសក្រោមចំណុះក្រសួង អ.យ.ក សហការជាមួយនឹងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ ដែលមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធី INSET ដល់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា (ឧទាហរណ៍ នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា និង/ឬ ឯកសារបង្រៀនថ្មីៗ នៅតាមសាលាគរុកោសល្យ ដែលមានការទទួលស្គាល់ពី TEPS)។
- ពិនិត្យឡើងវិញលើគុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធន៍ការងារ និងការវាយតម្លៃគុណផលការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិ។
- ការធ្វើ INSET គួរមានលក្ខណៈយុទ្ធសាស្ត្រ និងមានមន្ត្រីមានសមត្ថភាព។ គ្រូឧទ្ទេសបង្គោលនឹងចូលរួមវគ្គបំប៉នស្តីពីទ្រឹស្តីការអប់រំមនុស្សពេញវ័យ និងប្រតិបត្តិទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តសិក្ខាលា ដោយមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការរៀបចំសិក្ខាសាលា ចំណេះដឹង និងបំណិនសម្របសម្រួល។
- ការងារ INSET របស់ក្រសួងគួរតែគោរពទៅតាមការគ្រប់គ្រង និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD ដូចជាមការធ្វើកាលវិភាគអនុវត្ត INSET ដោយរៀបរាប់ពីសកម្មភាពលម្អិត CPD ប្រចាំឆ្នាំ ។
- នាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនដែលក្រសួងបានបញ្ជូនទៅសិក្សានៅក្រៅប្រទេសត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសកម្មភាព *CPD*។

៣.៣ ការច្របាច់បញ្ចូល INSETរបស់អង្គការអន្តរជាតិ/អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និង CPD

- ក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះ (JTWG)ត្រូវឯកភាពលើគោលវិធីធ្វើការងាររបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល/អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដោយសហការជាមួយនឹងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូដែលមានការឯកភាព ដើម្បីធ្វើឱ្យស៊ីសង្វាក់គ្នា និងមានកិច្ចសហការក្នុងការអនុវត្ត CPD ខណៈពេលដែលមានការផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញទៅដល់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ។
- ការប្រេបាច់បញ្ចូលគ្នានេះ នឹងធ្វើឡើងជាដំណាក់ៗ តាមរយៈការពិភាក្សារវាងក្រសួង អ.យ.ក ជាមួយនឹងក្រុមការងារវិស័យអប់រំ ព្រមទាំងអង្គការសង្គមស៊ីវិល លើកលែងតែករណីមួយចំនួន ដែលមានការសម្រេចរួមគ្នា។

៣.៤ ស្តង់ដាសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំគ្រូ (TEPS)

- ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD ពិនិត្យកែសម្រួលស្តង់ដាសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំគ្រូ (TEPS) ក្នុងគោលបំណងទទួលស្គាល់ការងារវិក្រឹតការ។
- រាល់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូដែលមានស្រាប់ និងដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ អាចដាក់ពាក្យសុំការទទួលស្គាល់ជាអ្នកផ្តល់សេវា INSET ទៅកាន់ការិយាល័លគ្រប់គ្រង CPD ដោយបង្ហាញភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីក្រុមសាស្ត្រាចារ្យដែលមានគុណវុឌ្ឍិ សំណើកម្មវិធី/កម្មវិធីសិក្សា យុទ្ធសាស្ត្រវាយតម្លៃ សម្ភាររូបវន្ត ធនធានថវិកា និងសេវាភស្តុភារ ស្របតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវ CPD។
- បច្ចុប្បន្ននេះ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងផ្តល់សេវា INSET ដល់វិស័យអប់រំ។ កំឡុងឆ្នាំ ២០១៩-២០២៤ នឹងមានការពិនិត្យ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីនានារបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ក្រោមគម្រោង USESDP 1 និង USESDP 2 (ក្រសួង អ.យ.ក-ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី) សហការជាមួយនឹងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៃប្រទេសសិង្ហបុរី។
- គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ ត្រូវបង្ហាញភស្តុតាងអំពីការតាមដាន ឬការផ្តល់ការគាំទ្រដល់អ្នកចូលរួម បន្ទាប់ពីទទួល INSET រួច ដោយត្រូវមានការវាយតម្លៃលើលទ្ធផល ដើម្បីផ្តល់ការធានាគុណភាព។ នឹងមានការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រដល់អ្នកចូលរួម ក្នុងករណីសមស្រប។

តារាងទី ៣៖ គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ (TEI) បណ្តុះបណ្តាលគ្រូ៖

សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម	សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត	មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យភ្នំពេញ & បាត់ដំបង	វិទ្យាស្ថានអប់រំ

មត្តេយ្យសិក្សា	ថ្នាក់ទី ១-៦	ថ្នាក់ទី ៧-៩	ថ្នាក់ទី ១-៩	• ថ្នាក់ទី ១០-១២ • អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងអប់រំ • អធិការ

25

៣.៥ គោលវិធីអនុវត្ត CPD

- កម្រង និងសាលារៀនគោលដៅ ត្រូវបង្ហាញពីសមត្ថភាពរឹងមាំ ដើម្បីបង្កើនឱកាសជោគជ័យ (ដូចជាករណីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី)។
- គោលវិធី CPD នឹងត្រូវពង្រីកបន្ថែមជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយកំណត់តំបន់ដែលមានសក្តានុពលសម្រាប់ពង្រីកតាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងស្រុកក្រុងដែលមានសក្តានុពលនិងកិច្ចប្រជុំតម្រង់ទិស។

៣.៦ គណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀន និងកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ (ឧបសម្ព័ន្ធ G)

- សហការជាមួយនាយកកម្រង និងការិយាល័យ អ.យ.ក ស្រុកក្រុង សាលារៀនត្រូវបង្កើតគណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀន ដើម្បីកំណត់ពីតម្រូវការ គ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលសកម្មភាព CPD តាមមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ នាយកសាលាធ្វើជាប្រធានគណៈកម្មការនេះ ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ជាអ្នកសម្របសម្រួលសកម្មភាព CPD ចំពោះគ្រូបង្រៀន និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនជាសមាជិក។
- បុគ្គលិកសាលារៀនត្រូវធ្វើ**ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ** (PLP) នៅដើមឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ ដើម្បីតម្រង់ទិស និងចងក្រងជាឯកសារសកម្មភាព CPD ។ ការធ្វើផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈនេះ ត្រូវពិភាក្សាជាមួយនាយកសាលានៅដើមឆ្នាំសិក្សា និងចុងឆ្នាំសិក្សាតាមរយៈការសង្កេត (ឧបសម្ព័ន្ធG)។ នាយកសាលា ប្រធានកម្រង ឬបុគ្គលិករបស់ការិយាល័យ អ.យ.ក ស្រុកក្រុង ត្រូវសម្រេចឱ្យបានតាមផែនការ។ បុគ្គលិកអប់រំត្រូវកត់ត្រា និងចុះហត្ថលេខាលើសកម្មភាព CPD ទាំងអស់ដែលត្រូវបានអនុវត្តតាមប្រតិទិនឆ្នាំសិក្សា។ ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និង**សៀវភៅកត់ត្រាអាជីព** (CPD Logbook) នឹងក្លាយជាផ្នែកមួយនៃ**កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ**ហើយក៏ជាភស្តុតាងសម្រាប់តម្លើងឋានៈនិងការទទួលស្គាល់វិជ្ជាជីវៈផ្អែកតាមគុណសម្បត្តិការងារ។
- មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានីខេត្ត និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ត្រូវបន្តកត់ត្រារាល់សកម្មភាព CPD របស់មន្ត្រីអប់រំតាមរយៈការប្រមូលទិន្នន័យជារៀងរាល់ឆ្នាំពីសាលារៀន។ មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានីខេត្ត ត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធទិន្នន័យ CPD សម្រាប់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ប្រើប្រាស់ វិភាគ និងរៀបចំផែនការនៅថ្នាក់ជាតិ។ ចំនួនម៉ោង CPD ត្រូវបូកសរុបសម្រាប់រយៈពេល ៥ ឆ្នាំម្តងសម្រាប់ការចេញវិញ្ញាបនបត្រ CPD។ គេអាច

រៀបចំប្រព័ន្ធទិន្នន័យនេះ ដោយបែងចែកទៅតាមប្រភេទ CPD (i.e., SS, SB, CB, TEI, DOE/POE, MoEYS, ។ល។)។[១៧]

រូបភាពទី ៥៖ ប្រព័ន្ធទិន្នន័យ CPD (ឧទាហរណ៍)

ឈ្មោះ	គូឡោន/ផ្នែកព័ត៌មានស្រាប់												គុណវុឌ្ឍិសិក្សា	ម៉ោង CPD (២០១៩-២០២៣)
ចម លី													១២+២	១២៥
ឡាយ សម្បត្តិ													បរិញ្ញាបត្រ	២៥០
ជឿន ពៅ													បរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកអប់រំ	៣១០
វង់ យ៉ារិន													១២+៤	២៧៥

៣.៧ ការវាយតម្លៃតម្រូវការ CPD

- ធ្វើការវាយតម្លៃឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើតម្រូវការ CPD របស់គ្រូបង្រៀនតាមថ្នាក់ និងគ្រូឯកទេស ព្រមទាំងនាយកសាលា ដោយប្រើប្រាស់គណៈកម្មាធិការ CPD នៅតាមសាលារៀន សហការជាមួយនឹងការិយាល័យ អ.យ.ក ស្រុកក្រុង និងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូមានសមត្ថកិច្ច។
- គណៈកម្មាធិការ CPD តាមសាលារៀន ត្រូវរៀបចំផែនការសម្រាប់សាលារៀន ខណៈពេលដែល CPDMO ត្រូវធ្វើការងារជាមួយនឹងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូដែលមានសមត្ថកិច្ច និងអ្នកផ្តល់សេវា INSET ដើម្បីរៀបចំផែនការអនុវត្តកម្មវិធី INSET ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ផែនការនេះ នឹងចង្អុលបង្ហាញពីកម្មវិធី និងកាលវិភាគ INSET/CPD ដើម្បីកាត់បន្ថយការងារត្រួតគ្នា និងការងារច្រំដែល។
- *ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា* (ឧបសម្ព័ន្ធ E/F) ត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី CPD គ្រប់កម្រិតទាំងអស់។

៣.៨ ការរៀបចំ និងការអនុវត្ត *CPD* របស់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ

- ផ្អែកតាមការវាយតម្លៃតម្រូវការរបស់ថ្នាក់ជាតិ គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូត្រូវធ្វើការរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធី CPD ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ (កម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន ការវាយតម្លៃ /យុទ្ធសាស្ត្រ CIA

និងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង ជាដើម) ដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការអនុវត្តសកម្មភាព INSET នៅតាមសាលារៀន និងតាមកម្រង ស្របតាមស្តង់ដាសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំគ្រូ។

- ផ្តល់សេវា INSET នៅនឹងកន្លែង ឬចល័តដល់ក្រុមគោលដៅនានា (បុគ្គល សាលារៀន កម្រង ។ល។) មានការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃពីការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD។

៣.៩ ការតាមដាន និងវាយតម្លៃ

- ជានាឱ្យមានការចុះតាមដានបន្ត/ការតាមដានការហ្វឹកហាត់នៅនឹងកន្លែងពីគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ, ការិយាល័យ អ.យ.ក ស្រុកក្រុង, មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានីខេត្ត, គ្រូបង្វឹក/គ្រូប្រឹក្សានៅថ្នាក់ភូមិភាគ ឬថ្នាក់រាជធានីខេត្ត និងនាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ។
- ស្វែងរកភស្តុតាងនៃផលប៉ះពាល់CPD លើដំណើរការសាលារៀន ការបង្រៀន និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។
- នៅក្នុងផ្នែក២:៣.៦ មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានីខេត្ត និងការិយាល័យ CPD ប្រមូលទិន្នន័យអំពី CPD របស់បុគ្គលិក សម្រាប់ចងក្រងទុកជាឯកសារ វិភាគ និងរៀបចំផែនការ។ មន្ត្រីអប់រំ និងគណៈគ្រប់គ្រងត្រូវមានទិន្នន័យ CPD សម្រាប់ស្នើសុំក្នុងគោលបំណងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ (ការតម្លើងឋានៈក្នុងអាជីព ការផ្តល់ការទទួលស្គាល់ បៀវត្សរ៍ លាភការនានា ។ល។)
- ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៃគោលវិធី CPD សម្រាប់ការសម្រេចចិត្តដែលផ្អែកលើភស្តុតាងក្រោយឆ្នាំ ២០២៣។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤៖ គ្រូបង្រៀន និងគ្រូឯកទេស

៤.១ គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

- គោលនយោបាយស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនមានបីគន្លងអាជីព គន្លងនីមួយៗមាន៣កម្រិតដែលមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យតម្លើងឋានៈ (គុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹង អតីតភាពការងារ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព CPD និងការវាយតម្លៃគុណផលការងារ)។
- សម្រាប់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មីត្រូវធ្វើកម្មសិក្សាមួយឆ្នាំដំបូងដោយមានការណែនាំពីគ្រូប្រឹក្សា និងការអធិការកិច្ចពីនាយកសាលា និងផ្តល់សៀវភៅណែនាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀនថ្មី ដូចមានក្នុងផ្នែកទី ២៖២.៣

៤.២ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន

- រៀបចំកម្មវិធី CPD ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដោយប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃតម្រូវការទូទាំងប្រទេស ដើម្បីធ្វើវិក្រឹតការស្តីពី CIA ដល់គ្រូបង្រៀន និងគ្រូឯកទេស ដូចមានក្នុងផ្នែកទី ២: ៣.៨។
- អភិវឌ្ឍគោលវិធីវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនតាមសាលារៀន កម្រងសាលា ដោយប្រើប្រាស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈដោយមានការគាំទ្រពីគ្រូប្រឹក្សា ឬអ្នកហ្វឹកហាត់ដែលមានបទពិសោធន៍នៅតាមភូមិភាគ ឬខេត្ត និងបុគ្គលិកថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

- គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ ត្រូវអនុវត្តកម្មវិធី CPD/INSET នៅនឹងកន្លែង និងចល័ត ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃតម្រូវការ។
- ការិយាល័យ CPD ធ្វើការវិភាគការវាយតម្លៃការងារវិក្រឹតការសម្រាប់ធានាគុណភាពរបស់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ និងអ្នកផ្តល់សេវាវិក្រឹតការ។

៤.៣ កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

- ការិយាល័យ CPD និងPOE/DOEs គាំទ្រការបង្កើតគណៈកម្មការCPD និងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន នៅក្នុងសាលាដែលអនុវត្តCPD ដើម្បីគាំទ្រសកម្មភាពCPDរបស់គ្រូបង្រៀន និងគ្រូឯកទេស
- គ្រូបង្រៀន និងគ្រូឯកទេសធ្វើផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរៀងរាល់ដើមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលជាកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈនៃលទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងការឆ្លុះបញ្ចាំងហើយថែរក្សាទុកនៅក្នុងសៀវភៅកត់ត្រាអាជីព(ឧបសម្ព័ន្ធG)
- នាយកសាលា និងDOE ត្រូវតម្រង់ទិសឱ្យបានច្បាស់លាស់នៅដំណាក់ចាប់ផ្តើមអនុវត្តគោលវិធី CPD មុនការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនប្រចាំឆ្នាំ

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៥៖ នាយកសាលា

៥.១ គន្លងអាជីពសម្រាប់នាយកសាលា

- ការតែងតាំងជានាយកសាលារៀនត្រូវតែមានបទពិសោធន៍បង្រៀន ៥ឆ្នាំ
- អ្នកដែលមានវិញ្ញាបនបត្រស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងអប់រំ (វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ) ទើបទទួលបានតែងតាំងជានាយកសាលារៀន
- នៅក្នុងគោលនយោបាយគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនបានចែកនាយកសាលាជា ៣ឋានៈដោយមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់តម្លើងឋានៈផ្អែកលើ គុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹង អតីតភាពការងារ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការវាយតម្លៃគុណផលការងារ។ នាយកថ្មីត្រូវធ្វើកម្មសិក្សារយៈពេលមួយឆ្នាំមុនតែងតាំងពេញសិទ្ធ ដោយមានការគាំទ្រពីមន្ទីរ អយក ខេត្ត និងការិ.អយក ស្រុក និងគ្រូប្រឹក្សា។

៥.២ CPD សម្រាប់នាយកសាលា

- រៀបចំការវាយតម្លៃតម្រូវការថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ធ្វើវិក្រឹតការនាយកសាលា
- រៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធី CPD ដើម្បីជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងអប់រំដល់នាយកសាលារៀន ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃតម្រូវថ្នាក់ជាតិ និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ កម្មវិធីនេះ តម្រូវឱ្យមានការពិនិត្យកែលម្អក្នុងចន្លោះពី៣ ទៅ៥ឆ្នាំ។
- កម្មវិធីនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមរយៈគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (NIE) មន្ទីរ អយក ខេត្ត ការិ.អយក ស្រុក ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំតាមកម្រងសាលារៀន ដូចមាននៅក្នុងផ្នែក ២ ត្រង់ចំណុច ៦.៣។ NIE អាចជាគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនដែលផ្តោតលើ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងអប់រំ តាមតួនាទីបច្ចុប្បន្នជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលារៀន។

៥.៣ CPD តាមកម្រងសាលារៀន និងកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលា

- អភិវឌ្ឍគោលវិធីតាមកម្រងសាលារៀនសម្រាប់វិក្រឹតការនាយកសាលារៀន ដោយប្រើ សហគមន៍សិក្សា ដែលគាំទ្រដោយ គ្រូប្រឹក្សា ឬគ្រូបង្វឹកថ្នាក់ខេត្ត ភូមិភាគដែលមានបទពិសោធន៍[18]។ គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ (NIE) នឹងគាំទ្រតាមរយៈផ្តល់សេវាវិក្រឹតការនៅនឹងកន្លែង និងចល័ត។
- នាយកសាលារៀនត្រូវធ្វើផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅដើមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលជាផ្នែកមួយនៃកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈនៃលទ្ធផល CPD ប្រចាំឆ្នាំ និងការឆ្លុះបញ្ចាំង រួចកត់ត្រាទុកក្នុងសៀវភៅកំណត់ត្រាអាជីពដូចមាននៅក្នុងផ្នែក ២ ត្រង់ចំណុច ៦.៣។
- ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាត្រូវធ្វើឡើងជារាងរាល់ឆ្នាំ ឬពីរឆ្នាំម្តងដោយប្រធានកម្រង ការិ.អយកស្រុក មន្ទីរ អយកខេត្ត និងអធិការ។

៥.៤ កម្មវិធីត្រៀមសម្រាប់នាយកសាលា

- ពង្រឹងកម្មវិធីត្រៀមនៅ NIE (PRESET) សម្រាប់អ្នកដែលមានបំណងចង់ធ្វើនាយកសាលា និងកាន់មុខតំណែងភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលជាផ្នែកមួយនៅក្នុងគន្លងអាជីព។[19]

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៦៖ អ្នកហ្វឹកហាត់ និងគ្រូប្រឹក្សា (C/M)

៦.១ ការហ្វឹកហាត់ និងការប្រឹក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

- មានការឯកភាពគ្នាលើការហ្វឹកហាត់ និងការប្រឹក្សានៅក្នុងសាលារៀន និងកម្រងសាលារៀន មានការជួយគាំទ្រពីជំនួយការបច្ចេកទេសតាមសាលារៀន។
- អភិវឌ្ឍសៀវភៅណែនាំសម្រាប់ការហ្វឹកហាត់ និងប្រឹក្សាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។[20]

៦.២ បង្កើតក្រុម (cohort) អ្នកហ្វឹកហាត់/គ្រូប្រឹក្សា

- កំណត់ និងរៀបចំ (ទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត) អ្នកហ្វឹកហាត់ និងគ្រូប្រឹកក្សាដើម្បីធ្វើការដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងស្រុកក្រុង/កម្រងគោលដៅ។ ដំបូង ត្រូវបង្កើតសមាគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅតាមសាលារៀនសម្រាប់កម្មវិធីហ្វឹកហាត់ និងប្រឹក្សាផ្ទៃក្នុង (កម្មវិធីហឹកហាត់ និងប្រឹក្សាតាមសាលារៀនសម្រាប់គ្រូថ្មី និងសហសេវិក)។[21]
- ការអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រហឹកហាត់ និងប្រឹក្សាសាកល្បងនៅក្នុងស្រុក កម្រងសាលា និងសាលាមួយចំនួន។ ជាដំបូង ក្រុមអ្នកហ្វឹកហាត់/គ្រូប្រឹក្សា នៅថ្នាក់តំបន់ ឬថ្នាក់ខេត្តត្រូវអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធហ្វឹកហាត់/ប្រឹក្សា តាមកម្រង និងតាមសាលារៀន ដោយធ្វើឱ្យត្រូវតាមបរិបទសាលារៀន។
- កាត់បន្ថយម៉ោងបង្រៀន និងម៉ោងអនុវត្ត CPD របស់គ្រូប្រឹក្សា និងគ្រូបង្វិកប្រចាំសាលា ដើម្បីជួយគ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលារបស់ពួកគេ។
- សិក្ខាសាលាស្តីពីការហ្វឹកហាត់/ការប្រឹក្សា ដើម្បីពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនៈភាពនៃកម្មវិធី CPD នៅតាមកម្រង និងសាលារៀនតាមការចាំបាច់ យ៉ាងហោចណាស់មួយឆ្នាំម្តង។
- ពង្រីកសកម្មភាពហ្វឹកហាត់/ប្រឹក្សា ឱ្យស្របតាមគោលដៅនៃការពង្រីកកម្រង និងសាលារៀនគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៧៖ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

៧.១ ការវាយតម្លៃ និងការវិភាគប្រចាំឆ្នាំ

- អភិវឌ្ឍនិតិវិធី និងឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃ ដោយមានការឯកភាពពីការិយល័យគ្រប់គ្រង CPD និងដាក់បញ្ចូលក្នុងសៀវភៅណែនាំ CPD។
- បញ្ចូលស្វ័យវាយតម្លៃ និងការវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅក្នុង CPD គ្រប់កម្រិតតាមរយៈកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ។
- ការិយល័យគ្រប់គ្រង CPD វិភាគទិន្នន័យ CPD ជាប្រចាំ ដើម្បីផ្តល់អនុសាសន៍ដល់អ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់រៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធី CPD ។
- ពិនិត្យការងារដែលបានធ្វើធៀបទៅនឹងសូចនាករ ដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗដូចមាននៅក្នុងផែនការសកម្មភាព។
- រៀបចំរបាយការណ៍សង្ខេបសម្រាប់សន្និបាទអប់រំប្រចាំឆ្នាំនៅដើមឆ្នាំ ២០២១។

៧.២ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ

- ពិនិត្យការងារដែលបានធ្វើធៀបទៅនឹងសូចនាករ ដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗដូចមាននៅក្នុងផែនការសកម្មភាព។
- ប្រើប្រាស់វិធីបែបគុណវិស័យ និងបរិមាណវិស័យ ដើម្បីយកឱ្យឃើញចំណុចខ្លាំង និងចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ រួមទាំងមេរៀនពិសោធន៍ ឧបសគ្គចំពោះការអនុវត្ត និងឧត្តមមានុវត្ត។

៧.៣ ការវាយតម្លៃបញ្ចប់អាណត្តិ

- ពិនិត្យការងារដែលបានធ្វើធៀបទៅនឹងសូចនាករ ដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗដូចមាននៅក្នុងផែនការសកម្មភាព។
- ប្រើប្រាស់វិធីបែបគុណវិស័យ និងបរិមាណវិស័យ ដើម្បីយកឱ្យឃើញចំណុចខ្លាំង និងចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ រួមទាំងមេរៀនពិសោធន៍ ឧបសគ្គចំពោះការអនុវត្ត និងឧត្តមមានុវត្ត។

៧.៤ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងការបោះពុម្ព

- នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ ធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងបោះពុម្ពលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត CPD ឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣។

៧.៥ ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០២៤-២០២៨

- ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD ត្រូវរៀបចំផែនការគោលសម្រាប់ឆ្នាំ *២០២៤-២០២៨* ដោយផ្អែកលទ្ធផលវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងបញ្ចប់អាណត្តិ។

ប្រភេទនៃការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	ហ្វេកង់	អង្គភាពទទួលបន្ទុក
របាយការណ៍សង្ខេប មិនផ្លូវការណ៍	មិនទៀងទាត់	អង្គភាពទទួលបន្ទុក CPD គ្រប់កម្រិត
សិក្ខាសាលាពិនិត្យឡើងវិញរបស់គ្រូបង្វឹក និងគ្រូប្រឹក្សា	ត្រីមាស	លេខាធិដ្ឋាន CPD POE/DOEs
របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពសំខាន់ៗ	ឆមាស	ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD (គណៈកម្មការសម្របសម្រួល និងលេខាធិការដ្ឋាន)
ការវិភាគទិន្នន័យ CPD	ឆមាស	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក
របាយការណ៍សម្មភាព CPD (រួមបញ្ចូលផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន)	ប្រចាំឆ្នាំ	គណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀន
របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃការធានាគុណភាពអប់រំ អ្នកផ្តល់សេវា CPD	ប្រចាំឆ្នាំ	អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំ (TEI, HEI, NGO, etc.

ការពិនិត្យឡើងវិញរបស់អ្នកផ្តល់សេវា CPD	ប្រចាំឆ្នាំ	ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD (គណៈកម្មការសម្របសម្រួល និងលេខាធិការដ្ឋាន)
សន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំ	ប្រចាំឆ្នាំ	ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD (គណៈកម្មការសម្របសម្រួល និងលេខាធិការដ្ឋាន)
ការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្តាល អាណត្តិផែនការសកម្មភាព CPD	២០២១	ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD (គណៈកម្មការសម្របសម្រួល និងលេខាធិការដ្ឋាន)
ការពិនិត្យឡើងវិញបញ្ចប់អាណត្តិ ផែនការសកម្មភាព CPD	២០២៣-២០២៤	ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD (គណៈកម្មការសម្របសម្រួល និងលេខាធិការដ្ឋាន)

ផ្នែកទី ៣៖ ផែនការសកម្មភាព CPD (២០១៩-២០២៣)

១. សេចក្តីសង្ខេបសកម្មភាពចំបងៗ

ភាពជោគជ័យនៃផែនការសកម្មភាព CPD គឺអាស្រ័យលើការអនុវត្ត និងការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃសកម្មភាពអាទិភាពដូចខាងក្រោម។ សកម្មភាពនីមួយៗត្រូវបានលម្អិតនៅក្នុងឯកសារគាំទ្រផែនការសកម្មភាព CPD ២០១៩-២០២៣ (ក្របខណ្ឌអនុវត្ត)។ គ្រប់សកម្មភាពត្រូវបានអភិវឌ្ឍដោយផ្អែកលើការសិក្សា និងលក្ខខណ្ឌមានស្រាប់ដូចជា ឧត្តមានុវត្តពីបណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់ និងចំណុចអាទិភាព ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣។

33

ផ្នែកសំខាន់ៗ	សកម្មភាពរយៈពេលខ្លី(២០១៥-២០១៧)	សកម្មភាពរយៈពេលមធ្យម(២០១៨-២០២០)
១. ទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ	• សិក្ខាសាលាស្តីពីទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរជូនដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ • ពិនិត្យ និងកែលម្អប្រព័ន្ធ CPD	• ពិនិត្យ និងកែលម្អប្រព័ន្ធ CPD • គម្រោងស្រាវជ្រាវលើការអនុវត្ត CPD (សូមមើលផ្នែកទី ៧ ខាងក្រោម)
២.យន្តការគ្រប់គ្រង	• បង្កើតគារ. CPD ថ្នាក់កណ្តាល ដើម្បីគ្រប់គ្រងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព CPD • បង្កើតយន្តការផ្តល់ថវិការសម្រាប់ CPD (ការផ្តល់ថវិកា CPD ថវិការកែលម្អសាលារៀន ប័ណ្ណទូទាត់) • បោះពុម្ពសៀវភៅណែនាំអនុវត្ត CPD (និតិវិធីអនុវត្ត CPD គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់គ្រប់គ្រង។ល។ • ពិនិត្យកែលម្អគោលនយោបាយ និងគោលការណ៍ណែនាំទាក់ទងនឹងគ្រូបង្រៀន • បង្កើតប្រព័ន្ធក្រេឌីតកូនកាត់សម្រាប់ការទទួលបាន ក្រេឌីត CPD ដើម្បីសម្រេចឱ្យបានក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (នា.បុគ្គលិក)	• ពិនិត្យតាមដានប្រចាំឆ្នាំ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធ CPD • ធានាគុណភាពទៅលើការអនុវត្តCPD តាមគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន • អភិវឌ្ឍក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (ក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈគណិតវិទ្យា នាយកសាលា គ្រូបឋមសិក្សា ។ល។)

	• ពង្រឹងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ផ្តល់រង្វាន់ឱ្យស្រប ទៅតាមគន្លងអាជីព CPD	
៣.ការអនុវត្ត CPD	• អនុវត្តគោលវិធី CPD ដែលមានតុល្យភាព ក្នុងនោះមាន វិក្រឹតការតាមសាលារៀន និង កម្រងសាលា • កំណត់ខេត្ត ស្រុក និងសាលាគោលដៅ សម្រាប់អនុវត្តគោលវិធី CPD តាមដំណាក់ • ផ្តល់ការទទួលស្គាល់ដល់គ្រឹះស្ថានដែល មានសមត្ថភាព ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធី CPD ដល់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា (នៅ នឹងកន្លែង ឬចល័ត) • បញ្ចូលកម្មវិធី CPD របស់ IO/NGO ទៅក្នុង គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូដៃគូ • បង្កើតគណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀន • ធ្វើការវាយតម្លៃតម្រូវការ CPD ដើម្បីបញ្ជាក់ ប្រាប់ដល់អ្នកអនុវត្តកម្មវិធី និងផ្តល់ថវិកា • អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់គ្រូ និងនាយកសាលា (ផែនការ សិក្សាវិជ្ជជីវៈ សៀវភៅកំណត់ត្រាអាជីព) • ធានាការអនុវត្ត CPD ដោយក្រសួង និង គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូតាមរយៈ ការបង្វឹក ពិនិត្យ តាមដានវាយតម្លៃ និងការធានាគុណភាព • ប្រមូលទិន្នន័យ CPD ប្រចាំឆ្នាំជាមួយគ ណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀន	• កំណត់ និងបញ្ចូលខេត្ត ស្រុក និងសាលា រៀនបន្ថែមជារៀងរាល់ឆ្នាំ • ធានាគុណភាពការអនុវត្ត CPD របស់ គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូជារៀងរាល់ឆ្នាំ • ធ្វើការវាយតម្លៃតម្រូវការ CPD ដើម្បីបញ្ជាក់ ប្រាប់ដល់អ្នកអនុវត្តកម្មវិធី និងផ្តល់ថវិកា • ពិនិត្យ និងកែលម្អបញ្ញត្តិកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ តាមការចង់បាន • ធានាការពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំប្រចាំឆ្នាំ និងប្រមូលទិន្នន័យ CPD សម្រាប់ធ្វើការ វិភាគ • ធានាការអនុវត្ត និងការផ្សារភ្ជាប់រវាង CPD និងគន្លងអាជីព
៤. CPD សម្រាប់គ្រូ បង្រៀន	• តម្រង់ទិសគ្រូបង្រៀនអំពី គន្លងអាជីព គោលវិធី CPD និងកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ • ធ្វើការវាយតម្លៃតម្រូវការ CPD របស់គ្រូ បង្រៀននៅសាលារៀនគោលដៅ • គណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀនធ្វើ ផែនការ និងគាំទ្រសកម្មភាព CPD	• ពិនិត្យកែលម្អ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធ CPD • បញ្ចូលគ្រូបង្រៀនដែលទើបបានអនុវត្តកម្ម វិធី CPD ក្នុងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងតម្រង់ ទិស CPD

	• គ្រូធ្វើផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ និងចូលរួមក្នុងសកម្មភាព CPD (កំណត់ត្រាអាជីព)	
៥. CPD សម្រាប់នាយកសាលារៀន	• តម្រង់ទិសនាយកសាលាអំពីគន្លងអាជីព គោលវិធី CPD និងកម្រងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ • ធ្វើការវាយតម្លៃតម្រូវការ CPD របស់នាយកសាលានៅសាលារៀនគោលដៅ • គណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀនធ្វើផែនការ និងគាំទ្រសកម្មភាព CPD • នាយកសាលាធ្វើផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ និងចូលរួមក្នុងសកម្មភាព CPD (កំណត់ត្រាអាជីព) • ជំរុញឱ្យនាយកសាលាចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូងស្តីពីការគ្រប់គ្រងដឹកនាំអប់រំ	• ពិនិត្យកែលម្អ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធ CPD • បញ្ចូលនាយកសាលាដែលទើបបានអនុវត្តកម្មវិធី CPD ក្នុងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងតម្រង់ទិស CPD
៦.ការហ្វឹកហាត់ និងប្រឹក្សា	• បង្កើតក្រុមអ្នកបង្វឹក និងអ្នកប្រឹក្សាដែលមានសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីអភិវឌ្ឍ អ្នកបង្វឹក និងអ្នកប្រឹក្សានៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងនៅតាមសាលារៀន • អភិវឌ្ឍសៀវភៅណែនាំសម្រាប់ការហ្វឹកហាត់ និងប្រឹក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព • រៀបចំសិក្សាសាលាហ្វឹកហាត់ និងប្រឹក្សាអាជីពដើម្បីកែលម្អគោលវិធី CPD រៀងរាល់ត្រីមាស	• ពិនិត្យកែលម្អ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធ CPD • បញ្ចូលនាយកសាលាដែលទើបបានអនុវត្តកម្មវិធី CPD ក្នុងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងតម្រង់ទិស CPD • ពង្រីកគំរូហ្វឹកហាត់ និងប្រឹក្សាដល់កម្រងសាលា និងសាលាគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ តាមតម្រូវការចាំបាច់ • អនុវត្តបញ្ញត្តិការហ្វឹកហាត់ និងប្រឹក្សាតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដំបូង និងវិក្រឹតការ
៧.ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	• អភិវឌ្ឍនិតិវិធី និងឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃ ដោយមានការឯកភាពពីការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD និងដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងសៀវភៅណែនាំ CPD	• វិភាគទិន្នន័យ CPD ដើម្បីបញ្ជាប់ប្រាប់អ្នករៀបចំកម្មវិធី និងអនុវត្ត CPD • ពិនិត្យការងារដែលបានធ្វើធៀបទៅនឹងសូចនាករ ដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ

	• ដាក់បញ្ចូលស្វ័យវាយតម្លៃ និងការវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៃការអនុវត្ត CPD គ្រប់កម្រិតតាមរយៈកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ • ការិយល័យគ្រប់គ្រង CPD វិភាគទិន្នន័យ CPD ជាប្រចាំ ដើម្បីផ្តល់អនុសាសន៍ដល់អ្នកផ្តល់សេវា សម្រាប់រៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធី CPD ។ • ពិនិត្យការងារដែលបានធ្វើធៀបទៅនឹងសូចនាករ ដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗដូចមាននៅក្នុងផែនការសកម្មភាព។	• រកឱ្យឃើញចំណុចខ្លាំង និងចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ រួមទាំងមេរៀនពិសោធន៍ ឧបសគ្គចំពោះការអនុវត្ត និងឧត្តមមានុវត្ត (ប្រើប្រាស់វិធីបែបគុណវិស័យ និងបរិមាណវិស័យ)។ • លទ្ធផលនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវបន្តស្តីពីការអនុវត្តគោលវិធីCPD នឹងត្រូវបោះពុម្ពឆ្នាំ ២០២៤។

២. ម៉ាទ្រិចផែនការសកម្មភាព CPD

យុទ្ធសាស្ត្រ	អង្គភាពទទួលបន្ទុក	2019				2020				2021				2022				2023				2024				សូចនាករ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
រៀបចំក្របខណ្ឌ CPD និងផែនការសកម្មភាព (2019-2023)	TTD/DP																									បញ្ចប់នូវខែ កក្កដា 2019
a) កំណត់ខេត្ត ស្រុក និងសាលាគោលដៅ	DGE/DP																									មានបញ្ជីឈ្មោះឯកភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំ
b) វគ្គតម្រង់ទិស CPD សម្រាប់សាលាគោលដៅ	DGE/DP																									ចំនួនវគ្គ
យុទ្ធសាស្ត្រ ១៖ ទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ																										
a) សិក្ខាសាលាស្តីពីទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ	DGE																									ចំនួនវគ្គ
b) អភិវឌ្ឍឯកសារទ្រឹស្តីនៃការផ្លាសប្តូរ ដើម្បីគាំទ្រផែនការសកម្មភាព	DGE																									ចឯកសារណែនាំ
យុទ្ធសាស្ត្រ ២៖ ស្ថាប័នីយកម្ម CPD (គោលការណ៍ណែនាំ និងយន្តការ)																										
2.1 បង្កើត CPDMO ដោយមានគណៈកម្មការសម្របសម្រួល និងលេខាធិការ	DGE/DGAF																									មានការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD
a) ឯកភាពទៅលើគ្រឹះស្ថានដែលផ្តល់ CPD	CPDMO																									TEI អនុវត្តវិក្រឹតការ
b) បង្កើតប្រតិទិន CPD ប្រចាំឆ្នាំ	CPDMO																									ប្រតិទិនប្រចាំឆ្នាំ
c) គ្រប់គ្រងតាមដាន វាយតម្លៃ និងវិភាគសកម្មភាព CPD ប្រចាំឆ្នាំ	CPDMO																									លទ្ធផលតាមដាន និងវាយតម្លៃ
d) ជំរុញឱ្យមានក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មវិធី CPD ថ្មីៗ	CPDMO																									មានសហគមន៍សិក្សា និងរបាយការណ៍សង្ខេប
2.2 ទិន្នន័យ CPD របស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	DGE/DGAF/DOPer																									ដំណើរការទិន្នន័យ CPD

យុទ្ធសាស្ត្រ	អង្គភាពទទួលបន្ទុក	2019				2020				2021				2022				2023				2024				សូចនាករ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
a) អភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានទិន្នន័យ CPD ដោយសហការជាមួយ POEs	DOPer/POE																									ដំណើរការប្រព័ន្ធទិន្នន័យ
2.3 ពិនិត្យកែលម្អគោលនយោបាយទាក់ទងនឹងគ្រូបង្រៀនជាមួយនឹងគោលវិធី CPD	DGPP/DGE																									ការពិនិត្យកែលម្អបានបញ្ចប់
2.4 បញ្ចូលប្រព័ន្ធក្រេឌីតកូនកាត់ Academic និង non-academic ក្នុងCPD	CPDMO																									ប្រព័ន្ធក្រេឌីតកូនកាត់មានដំណើរការ
2.5 អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ផ្តល់រង្វាន់	DOPer/TTD																									ផ្តល់រង្វាន់មានដំណើរការ
2.6 អភិវឌ្ឍ និងបោះពុម្ពគោលការណ៍ណែនាំ CPD	CPDMO																									គោលការណ៍បានប្រើប្រាស់
យុទ្ធសាស្ត្រ ៣៖ ប្រព័ន្ធអនុវត្ត CPD																										
3.1 ការឯកភាពលើបែបបទ CPD [22]	DGE																									បែបបទ CPD បានឯកភាព
3.2 ការរិក្រឹតការជាមួយគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ	CPDMO/TEI																									ការរិក្រឹតការនៅគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ
3.3 ការរិក្រឹតការរបស់ IO/NGO និងការបញ្ចូល CPD	JTWG/NGO																									ការរិក្រឹតការរបស់ TEI-NGO
3.4 កែលម្អស្តង់ដាសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំគ្រូសម្រាប់អនុវត្តការងាររិក្រឹតការ	DGPP/DGE																									ស្តង់ដាសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំគ្រូបានកែលម្អ

យុទ្ធសាស្ត្រ	អង្គភាពទទួលបន្ទុក	2019				2020				2021				2022				2023				2024				សូចនាករ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
3.5 គោលវិធីតាមដំណាក់នៃការអនុវត្តនៅតាមសាលាគោលដៅ	CPDMO/POE																									បញ្ជីឈ្មោះសាលាគោលដៅបានអនុវត្ត
3.6 ការតម្រង់ទិសគណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀន និងកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ	CPDMO/POE																									ការតម្រង់ទិសប្រចាំឆ្នាំ
3.7 ការវាយតម្លៃតម្រូវការ CPD (N/A)	CPDMO/Schools																									លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃតម្រូវការ CPD
3.8 TEC រៀបចំ និងអនុវត្ត CPD [23]	TEI																									TEI មានដំណើរការ CPD
3.9 ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ CPD (យុទ្ធសាស្ត្រទី ៧)	CPDMO/POE																									លទ្ធផលនៃការតាមដាន និងវាយតម្លៃ
យុទ្ធសាស្ត្រ ៤៖ ការអនុវត្ត CPD សម្រាប់គ្រូបង្រៀន																										
4.1 បង្កើតគន្លងអាជីពឱ្យបានច្បាស់លាស់សម្រាប់គ្រូបង្រៀន	DOPer																									គន្លងអាជីពត្រូវបានកែលម្អ
4.2 រៀបចំកម្មវិធី CPD ឱ្យបានល្អិតល្អន់ ដើម្បីធ្វើវគ្គវិក្រឹតការស្តីពី កម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការវាយតម្លៃ	TEI/Schools																									មានកម្មវិធី CPD សម្រាប់អនុវត្តនៅTEI
4.3 អភិវឌ្ឍវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនតាមកម្រងសាលា និងសាលារៀនដើម្បីធ្វើវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន ដោយប្រើ PLCs	CPDMO/POE																									ការអនុវត្ត CPD នៅ SB/CB

យុទ្ធសាស្ត្រ	អង្គភាពទទួលបន្ទុក	2019				2020				2021				2022				2023				2024				សូចនាករ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
4.4 បង្កើតកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងនោះមានផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងសៀវភៅកត់ត្រាអាជីព	CPDMO/POE																									មានកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ
យុទ្ធសាស្ត្រ ៤៖ ការអនុវត្ត CPD សម្រាប់នាយកសាលារៀន																										
5.1 បង្កើតកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ឱ្យបានច្បាស់លាស់សម្រាប់នាយកសាលា	DOPer																									កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈបានកែលម្អ
5.2 រៀបចំកម្មវិធី CPD ឱ្យបានល្អិតល្អន់ ដើម្បីធ្វើវគ្គវិក្រឹតការស្តីពី ការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងការងារអប់រំ	TEI																									មានកម្មវិធី CPD សម្រាប់អនុវត្តនៅTEI
5.3 អភិវឌ្ឍវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនតាមកម្រងសាលា និងសាលារៀនដើម្បីធ្វើវិក្រឹតការនាយកសាលារៀន	TEI/Clusters																									ការអនុវត្ត CPD នៅ CB
5.4 បង្កើតកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងនោះមានផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងសៀវភៅកត់ត្រាអាជីព	CPDMO/POE																									កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈបានប្រើប្រាស់
5.5 រៀបចំកម្មវិធីត្រៀមស្តីពី ការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងការងារអប់រំ សម្រាប់អ្នកមានបំណងចង់ធ្វើនាយកសាលា[25]	TEI/USESDP																									ចំនួនអ្នកបានបញ្ចប់វគ្គ ELM ប្រចាំឆ្នាំ
យុទ្ធសាស្ត្រ ៦៖ ការបង្វឹក និងការប្រឹក្សា																										

យុទ្ធសាស្ត្រ	អង្គភាពទទួលបន្ទុក	2019				2020				2021				2022				2023				2024				សូចនាករ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
6.1 អភិវឌ្ឍសៀវភៅណែនាំសម្រាប់ការបង្វឹក និងការប្រឹក្សា	CPDMO/TTD																									មានសៀវភៅណែនាំ
6.2 ជ្រើសរើស និងបំប៉នគ្រូបង្វឹក និងគ្រូប្រឹក្សា[26]	DGE/TTD																									មានក្រុមគ្រូបង្វឹក និងគ្រូប្រឹក្សា
a) អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តការហ្វឹតហាត់ និងប្រឹក្សាក្នុងសាលាគោលដៅ	DGE/TTD																									ចំនួន SB/CB បានដំណើរការ
b) សិក្ខាសាលាស្ដីពីការបង្វឹក និងប្រឹក្សាដើម្បីតាមដាន CPD	DGE/TTD																									ចំនួនសិក្ខាសាលាបានបើក
c) ពង្រីកហ្វឹតហាត់ និងប្រឹក្សាដល់សាលាផ្សេងទៀតជារៀងរាល់ឆ្នាំតាមតម្រូវការ	CPDMO/DGE																									ចំនួនសាលាបានពង្រីក
យុទ្ធសាស្ត្រ ៧៖ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃប្រព័ន្ធ CPD (M&E)																										
7.1 ការការវាយតម្លៃ និងការវិភាគប្រចាំឆ្នាំ	CPDMO																									របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ
7.2 វាយតម្លៃពាក់កណ្ដាលអាណត្តិ	CPDMO																									របាយការណ៍ពាក់កណ្ដាលអាណត្តិ
7.3 ការវាយតម្លៃបញ្ចប់អាណត្តិ	CPDMO																									របាយការណ៍បញ្ចប់អាណត្តិ
7.4 ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងការបោះពុម្ព	DOPol																									ការបោះពុម្ពការស្រាវជ្រាវ
7.5 រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០២៤-២០២៨	CPDMO																									ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របានអនុម័ត

៣. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ (CPD) គឺជាធាតុដ៏សំខាន់នៃការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងប្រព័ន្ធអប់រំសាធារណៈ។ ការសិក្សាអន្តរជាតិជាច្រើនបានរកឃើញពីភាពបរាជ័យនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ ច្រើនជាងការទទួលស្គាល់ពីភាពជោគជ័យរបស់វា។ មានកត្តាជាច្រើនដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ។ ក្នុងចំណោមកត្តាទាំងនោះ មានកត្តាពីរសំខាន់ដែលគួរតែផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ និងយល់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីយន្តការនៃការបង្កើតកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ។ កត្តាទាំងពីរនោះគឺៈ

- កត្តាលើកទឹកចិត្តអ្នកអប់រំ ឱ្យចូលរួមក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
- កត្តាដំណើរការនៃការផ្លាស់ប្តូរចិត្តគំនិតរបស់អ្នកអប់រំ

យើងត្រូវចងចាំជានិច្ចនូវ**គោលការណ៍អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព** ដើម្បីធានាឱ្យសម្រេចបាននូវលទ្ធផលរំពឹងទុកខ្ពស់ ជាពិសេស CPD ដូចជាៈ

- មានគោលបំណងជាក់លាក់ និងមានតម្លៃបន្ថែមទៅលើវឌ្ឍនភាពវិជ្ជាជីវៈ និងគន្លងអាជីព
- លើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកអប់រំចូលរួមក្នុងសកម្មភាព CPD ពីព្រោះពួកគេចង់ក្លាយជាអ្នកអប់រំដែលល្អ
- មានលក្ខណៈជាក់លាក់ អាចអនុវត្តបាន និងទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងការប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃក្នុងសាលារៀន និងថ្នាក់រៀន
- នាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងការអនុវត្តថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនតាមអាកប្បកិរិយា និងជំនឿរបស់ពួកគេ និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស
- ពង្រឹងបំណិនដឹកនាំ និងការបំពេញការងារក្នុងអង្គភាព ជាហេតុធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកាន់តែប្រសើរឡើង
- មានការគាំទ្រដោយមានទទ្បីករណ៍រឹងមាំ អ្នកជំនាញ រួមទាំងការសហការ និងការជំនះរាល់កិច្ចការលំបាក
- មាននិរន្តរភាពក្នុងការដឹកនាំកែលម្អការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៃដំណើរការសាលារៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ការបង្វឹក និងប្រឹក្សា ជាធាតុមួយដ៏សំខាន់របស់ CPD សម្រាប់ផ្ទាំបន្តបន្ទាប់ ដែលនាំឱ្យការប្រតិបត្តិសាលារៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សមានភាពប្រសើរឡើង។ ការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងសាលារៀនគឺមិនមែនចំបាច់តែមនុស្សម្នាក់ដែលមានតួនាទី ឬឋានៈខ្ពស់នោះទេ គឺថា ពួកគេម្នាក់ៗសុទ្ធតែមានមហិច្ឆតាសម្រាប់វិស័យអប់រំ និងអាចជួយអ្នករួមអាជីពឱ្យក្លាយជាអ្នកអប់រំល្អ តាមរយៈការបង្វឹក និងប្រឹក្សាដល់គ្នាទៅវិញទៅមក និងសិស្សរបស់ពួកគេ។ **នាយកសាលាត្រូវធ្វើអាទិភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។**

ផ្នែកទី ៤៖ ឧបសម្ព័ន្ធ

ឯកសារយោងសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងអ្នកអនុវត្ត CPD

ឧបសម្ព័ន A: បរិបទតំបន់ និងអន្តរជាតិ

ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ និងកម្មវិធី CPD នៅកម្ពុជាផ្អែកលើឧទាហរណ៍ជាច្រើននៃកម្មវិធី CPD អន្តរជាតិ។ រាជបណ្ឌិតសភាគ្រូបង្រៀននៃរដ្ឋឃ្វីនឡែនប្រទេសអូស្ត្រាលី បានបង្កើតគោលនយោបាយ និងក្របខ័ណ្ឌ CPD ក្នុងគោលបំណងទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំគ្រូបង្រៀន ហើយបានគូសបញ្ជាក់ការរំពឹងទុកគ្រូបង្រៀនប្រើគោលវិធីសរុប និងបញ្ច្រាប។ នៅក្រុង អាល់ប៊ីតា នៃប្រទេសកាណាដា គោលនយោបាយ CPD ផ្តោតលើការអនុវត្តនៅតាមសាលារៀន ដូចជា ការបង្វឹក ការរៀនជាដៃគូ ឬបង្កើតជាខ្លឹបសិក្សា។ ជាទូទៅ គ្រូបង្រៀនបានធ្វើកិច្ចសន្យាដោយកំណត់យកការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈចំនួន ៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃមិនបង្រៀនក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា ហើយកតព្វកិច្ចកចូលរួមមានចំនួន៣៥-៤០ម៉ោង។ នៅក្នុងសហគមន៍អឺរ៉ុប ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈត្រូវរៀបចំឡើងជាបីដំណាក់៖ ១) ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង ២) គ្រូថ្មីកម្មសិក្សា (៣-៥ឆ្នាំ) និង ៣)ការធ្វើវិក្រឹតការ។ គំរូបីដំណាក់នេះគឺជាការគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀនរយៈពេលវែង។

កន្លងមក ការធ្វើវិក្រឹតការក្នុងប្រទេសហ្វាងឡង់ គឺផ្អែកលើការបំប៉នប្រចាំថ្ងៃនៅតាមសាលា និងវគ្គខ្លីៗ។ ការបំប៉នបែបនេះ នៅតែបន្តអនុវត្តហូតបច្ចុប្បន្ន ប៉ុន្តែមានទំនោរធ្វើឡើងរួមគ្នានៅគ្រប់សាលាទូទាំងប្រទេស។ គ្រូបង្រៀនអាចរៀបចំគម្រោងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនតាមសាលារៀនដោយយោងតាមផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ក្នុងប្រទេសជប៉ុន ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនគឺ ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងអាជីពគ្រូបង្រៀនចាប់តាំងពីការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងរហូតដល់ចូលនិវត្តន៍។ សហគមន៍សិក្សា (សហគមន៍នៃការអនុវត្ត) គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងគោលវិធីការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន(Lesson Study) នៅតាមសាលារៀន និងរៀបចំឡើងដោយគ្រូបង្រៀន។ ផ្អែកលើសរសេរស្តម្ភសិក្សារបស់ UNESCO ប្រព័ន្ធអប់រំប្រទេសភូមា បានផ្តោតយ៉ាងខ្លាំងទៅលើសរសេរស្តម្ភមួយក្នុងចំណោមសរសរស្តម្ភ៤របស់ UNESCO គឺ "ការរៀនដើម្បីចេះដឹង" ដែលជាគំរូមួយដែលអ្នកសិក្សាចាំតែទទួលយក និងពឹងអាស្រ័យតែលើគ្រូបង្រៀន។ ការវាយតម្លៃផ្តោតទៅលើតែចំណេះដឹង។ ឱកាសសិក្សារបស់សិស្សមានតិចតួចណាស់ក្នុងការរៀនតាមបែបសហការ ការគិតឱ្យបានល្អិតល្អន់ ឬការដោះស្រាយបញ្ហា។

នៅក្នុងប្រទេសសឹង្ហបូរី វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (NIE)ប្រទេសសឹង្ហបូរីជាអ្នកធ្វើផែនការ និងគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ សឹង្ហបូរីបានផ្តល់ឱកាស CPD ផ្សេងៗគ្នា សម្រាប់គ្រូបង្រៀនគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ និងគ្រប់ប្រធានបទ ចាប់ពីកម្រិតមត្តេយ្យ រហូតដល់ឧត្តមសិក្សា។ CPD ក្នុងប្រទេសនេះរួមមាន៖ ១) ការសិក្សាផ្តោតលើខ្លឹមសារមុខវិជ្ជាជាក់លាក់ណាមួយផ្សារភ្ជាប់នឹងការអនុវត្តក្នុងថ្នាក់រៀន ២) វគ្គបំព្រួញ (Intensive Course) ៣) ការសិក្សាបែបសកម្ម ៤) ការរៀនបែបសហការជាមួយសហសេវិកទាំងក្នុង និងក្រៅសាលារៀន ៥) វគ្គបំប៉នតាមតម្រូវការ និងចំណង់ចំណូលរបស់គ្រូស្របតាមគោលនយោបាយថ្នាក់សាលា និងជាតិ។ កម្មវិធីភាពជាអ្នក

ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគឺជាអាទិភាព នៅខណៈដែលគំរូបង្កើនសមត្ថភាពគ្រូ (Teacher-Growth Model) គឺបានដាក់បញ្ចូលក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវតាមស្ថាប័ន។

ក្នុងប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង CPD រៀបចំឡើងក្នុងបីរូបភាពគឺ វិក្រឹតការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ វិក្រឹតការការលើកកម្ពស់ចំណេះដឹងទូទៅ និងវិក្រឹតការពិសេស។ វគ្គវិក្រឹតការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគឺ សម្រាប់ទទួលបាននូវចំណេះដឹង និងការតម្លើងឋានៈ ចំណែកឯវគ្គវិក្រឹតការទូទៅគឺសម្រាប់អភិវឌ្ឍវិជ្ជជីវៈជម្រើសសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល និងវគ្គវិក្រឹតការពិសេសសម្រាប់បុគ្គលិកចូលមកបម្រើការងារវិញ (ឧទាហរណ៍ ក្រោយឈប់លំហែមាតុភាព ឬក្រោយការឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺរយៈពេលវែ ។ល។) និងឯកទេសផ្សេងៗដូចជា បណ្ណារក្ស គិលានុបដ្ឋាយិកាសាលា និងគ្រូផ្តល់ប្រឹក្សាជាដើម។ អ្នកអនុវត្ត CPD រួមមានមន្ទីរ អយក ខេត្ត សាកលវិទ្យាល័យ និងគ្រឹះស្ថានអប់រំតាមអនឡាញ។ បច្ចុប្បន្ននេះ កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំនៅប្រទេសថៃ បានទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់ CPD សម្រាប់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីថែរក្សាទុក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពចំណេះដឹង និងបំណិនរបស់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីបង្រៀនសិស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ កំណែទម្រង់នេះ ក៏ទទួលស្គាល់ផងដែរនូវសារៈសំខាន់ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលា ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ។

ក្នុងចក្រភពអង់គ្លេស លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាបម្រើការងារ គឺទាមទារឱ្យគ្រូបង្រៀននៅធ្វើការជាប់លាប់ និងស្ថិតក្រោមការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសចំនួន ១២៦៥ ម៉ោងក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា រួមទាំង ៥ ថ្ងៃក្នុងពេលវិសមកាល។ រយៈពេល ៥ ថ្ងៃនេះ គឺសម្រាប់ធ្វើការណែនាំដល់គ្រូបង្រៀន ដោយមានបញ្ចូលសកម្មភាពដែលមិនបង្រៀនផ្សេងៗ។ ទោះបីបំពេញបានលក្ខខណ្ឌតម្រូវតាមម៉ោង CPD ប្រចាំឆ្នាំក៏ដោយ គ្រូបង្រៀនត្រូវតែចូលរួមវគ្គវិក្រឹតការផ្សេងៗទៀតតាមការចាំបាច់ទាំងក្នុងនឹងក្រៅសាលា គឺមានន័យថា ពុំមានកំណត់ពីចំនួនម៉ោងអប្បរិមាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនទេ។

ឧបសម្ព័ន B: គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងផែនការសកម្មភាព(២០១៥)

សកម្មភាពសំខាន់ៗនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងផែនការសកម្មភាព TPAP (2015) ត្រូវបានបង្ហាញដូចខាងក្រោមនេះដោយមានឯកសារយោងសម្រាប់ ក្របខណ្ឌនិង ផែនការសកម្មភាព CPD (២០១៩-២០២៣):

ផ្នែកសំខាន់ៗ		សកម្មភាពសម្រាប់រយៈពេលខ្លី(២០១៥-២០១៧)	សកម្មភាពសម្រាប់រយៈពេលមធ្យម(២០១៨-២០២០)
I	**ការជ្រើសរើស និង ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន**	• ទទួលយកបេក្ខជនដែលបាននិទ្ទេសA, B និងCពីការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិឱ្យចូលសិក្សាក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនជាស្ម័យប្រវត្តិ • បង្កើតច្រកចូលច្រើនដើម្បីធ្វើជាគ្រូបង្រៀនដោយបើកទូលាយការបណ្តុះបណ្តាលបេក្ខជនបរិញ្ញាបត្រនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈនិងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឯកជនឱ្យទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណគ្រូបង្រៀន • រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យរយៈពេលខ្លីសម្រាប់អ្នកមានបរិញ្ញាបត្រឱ្យក្លាយជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានដោយសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា • ដំឡើងប្រាក់ខែ និងបន្ថែមផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យគ្រូបង្រៀនរហូតដល់កម្រិតខ្ពស់ជាងមុខតំណែងនៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗដែលមានគុណវុឌ្ឍិប្រហាក់ប្រហែលគ្នា • អនុវត្តស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន • ពង្រឹងនិងពង្រីកគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន	• អនុវត្តសាកល្បងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្ត១២+៤ នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគភ្នំពេញនិងបាត់ដំបង • អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្តបរិញ្ញាបត្របូក១នៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន • ប្រែក្លាយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនឱ្យទៅជាវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

II	**ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន**	• បង្កើនគុណវុឌ្ឍិអ្នកអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនឱ្យមានកម្រិតយ៉ាងទាបបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ • បង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនឱ្យទទួលបានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលពន្លឿន • រៀបចំប្រព័ន្ធវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀននៅនឹងកន្លែង • បង្កើតការប្រឡងប្រណាំងពានរង្វាន់គ្រូបង្រៀនទូទាំងប្រទេសដើម្បីផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនឆ្នើម	• ប្រើប្រាស់ការធ្វើវិក្រឹតការបែបប្រព័ន្ធក្រេឌីតសម្រាប់លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន • បង្កើតការប្រឡងប្រណាំងគ្រូបង្រៀនថ្នាក់ជាតិដើម្បីផ្តល់ពានរង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនឆ្នើមនិងដើម្បីចែករំលែកបទពិសោធន៍ល្អៗ
III	**ការគ្រប់គ្រង និង ការបង្កើតគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន**	• ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនការពង្រាយគ្រូបង្រៀន និងការផ្ទេរគ្រូបង្រៀនពីតំបន់មួយទៅតំបន់មួយ • បង្កើតគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដើម្បីការអភិវឌ្ឍ និងវឌ្ឍនភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន	• បង្កើតកញ្ចប់ឯកសារជំនួយសម្រាប់គ្រូបង្រៀនថ្មីដែលធ្វើកម្មសិក្សាទាំងអស់ (ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនឯកសារណែនាំស្តីពីស្វ័យភាពគ្រូបង្រៀន គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាក់ទងផ្សេងទៀត)
IV	**បរិស្ថានសាលារៀន**	• បំពាក់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រឹះស្ថានសិក្សាៈបន្ទប់រៀនបង្គន់អនាម័យផ្ទះគ្រូបង្រៀន សាលសាស្ត្រាចារ្យបណ្ណាល័យ ។ល។	• សង់ និងពង្រីកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាលនិងជនបទដើម្បីលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន
V	**សៀវភៅសិក្សា**	• ផ្តល់សៀវភៅសិក្សានិងផលិតសៀវភៅគ្រូលើមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបំប៉នបន្ថែម(ភាសាខ្មែរ ប្រវត្តិវិទ្យា គណិតវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រ)	• ផ្តល់ឯកសារបង្រៀននិងរៀនបន្ថែមសម្រាប់ជួយគាំទ្រគ្រូបង្រៀន
VI	**កម្មវិធីសិក្សា**	• ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងទំនើបកម្មនៃកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនគ្រប់កម្រិត	• បង្កើនគុណភាពការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនស្របតាមស្តង់ដារប្រទេសអាស៊ានដែលខ្ពស់ជាងគេ

VII	**អធិការកិច្ច**	• អនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននិងបង្កើតស្តង់ដារនាយកសាលា • រៀបចំសៀវភៅណែនាំការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលារៀន • ពង្រឹងការអនុវត្តតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់នាយកសាលាគ្រូបង្រៀន និងអ្នកអប់រំឱ្យបំពេញភារកិច្ចដោយការទទួលខុសត្រូវ • ធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារគ្រប់គ្រង និងសិទ្ធិធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ៗទៅថ្នាក់គ្រឹះស្ថានសិក្សាតាមគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	• ធ្វើពិពិធកម្មរាល់ធាតុចូលទាំងអស់រួមទាំងការជំរុញការប្រើប្រាស់មតិត្រឡប់របស់សហគមន៍អំពីគ្រូបង្រៀននិងគ្រឹះស្ថានសិក្សា • បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការអនុវត្តយន្តការតាមដាននិងទំនុកបម្រុងគ្រូបង្រៀននៅនឹងកន្លែងដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ឧបសម្ព័ន្ធ C៖ គោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ (២០១៧)

ល.រ.	យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាព
១	**ការរៀបចំបង្កើតឧបករណ៍ច្បាប់ និងយន្តការសម្រាប់អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ**	▪ ធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញព្រមទាំងកែលម្អនិងរៀបចំឧបករណ៍នីតិប្បញ្ញត្តិសម្រាប់អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ ▪ រៀបចំយន្តការអនុវត្ត និងយន្តការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដោយផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលវិក្រឹតការធម្មតានិងការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង ▪ រៀបចំគណៈកម្មាធិការនិងអនុគណៈកម្មាធិការបច្ចេកទេសដើម្បីគាំទ្រតាមដាននិងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោល នយោបាយ ▪ រៀបចំផែនការសកម្មភាពជាក់លាក់ជាមួយកម្មវិធីលម្អិត, កាលវិភាគនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នក ពាក់ព័ន្ធ ▪ ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយនៅយន្តការគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព។ ▪ ចងក្រងឯកសារវិក្រឹតការទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការផ្សព្វផ្សាយនៅលើប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិក អប់រំទាំងអស់ធ្វើកាសិក្សាដោយខ្លួនឯងនិងរៀបចំផែនការសិក្សាដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់
២	**ធ្វើការតាមដានប្រព័ន្ធការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ**	▪ ធ្វើការវាយតម្លៃនិងចាត់ចែងគ្រប់សកម្មភាពទាក់ទងនឹងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំឱ្យបានត្រឹមត្រូវដើម្បីទទួលបានការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការឬប្រគល់វិញ្ញាបនប័ត្រសមមូល (សញ្ញាប័ត្រវិទ្យាល័យបរិញ្ញាបត្រនិងអនុបណ្ឌិត) ▪ ធ្វើការកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់សម្រាប់សេវាធ្វើវិក្រឹតការ ▪ ធ្វើការរៀបចំសេវាធ្វើវិក្រឹតការជាផ្លូវការជារៀងរាល់ ៥ ឆ្នាំម្តង

		▪ ធ្វើការរៀបចំប្រព័ន្ធរកប្រាក់កម្ចីសម្រាប់គ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃកម្មវិធីសេវាធ្វើវិក្រឹតការ ▪ ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ធនធាន) ឱ្យបានទៀងទាត់ ▪ ធ្វើការរៀបចំប្រព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើតទិដ្ឋភាពគុណសម្បត្តិទាំងអស់ សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ ទាំងអស់(ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងតាមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឆាប់រហ័សសម្រាប់អ្នកដែលមានសញ្ញាបត្រដាក់លាក់)
៣	**ធ្វើការតាមដានតម្រូវការសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់**	▪ ធ្វើការរៀបចំផែនការស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅអង្គភាពអប់រំ ▪ ការស្រាវជ្រាវអំពីតម្រូវការការការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ▪ ធ្វើការកំណត់គោលដៅ និងមាតិកាសម្រាប់គ្រប់ប្រភេទនៃកម្មវិធីធ្វើវិក្រឹតការ ▪ រៀបចំផែនការសំរាប់ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកតាមជំនាញឯកទេសដើម្បីឆ្លើយតបទៅ នឹងតម្រូវការរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា ▪ សិក្សាលម្អិត និងរៀបចំការប្រកាស និងអនុវត្តប្រព័ន្ធជំនួយការបង្រៀននិង បង្រៀនរួមគ្នាសម្រាប់សាលាមធ្យមសិក្សានិងសាលាមធ្យមបច្ចេកទេស ▪ ធ្វើការផ្តល់អាទិភាពដល់ក្រុមគោលដៅ (គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងនិងគ្រូបង្រៀននៅតាមវិទ្យាស្ថានអប់រំ គ្រូបង្រៀន) ▪ ដើម្បីទទួលបានកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងបង្កើនគុណវុឌ្ឍិរបស់ពួកគេទៅតាមកម្រិតអប្បបរមា។
៤	**គ្រប់គ្រងនិងអនុវត្តកម្មវិធីធ្វើវិក្រឹតការ សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ**	▪ ធ្វើឱ្យមានសុពលភាពតាមមាតិកានៃឯកសារធ្វើវិក្រឹតការផ្តោតលើវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងកម្មវិធីតាមដានគ្រូបង្រៀននិងគ្រូហ្វឹកហាត់ ▪ រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅនឹងកន្លែងសម្រាប់បែបបទធ្វើវិក្រឹតការទាំងអស់

		▪ ធ្វើការគាំទ្រគ្រូបង្រៀនថ្មីឱ្យចូលរួមជាទៀងទាត់នៅក្នុងយន្តការសម្រាប់ការបង្ហាត់បង្រៀននិងការប្រឹក្សាយោបល់នៅនឹងកន្លែង ▪ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀន, គ្រូហ្វឹកហាត់ស្នូល និងអ្នកណែនាំ និងគ្រូហ្វឹកហាត់តាមសាលា រៀននិងអ្នកណែនាំ ▪ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលា ដោយផ្ដោតលើការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការបង្រៀននិងការរៀនការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនិងធនធានមនុស្ស) ▪ រៀបចំរៀបចំពង្រឹងនិងអនុវត្តយន្តការទ្រទ្រង់ថ្មីសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីឆ្លើយតប នឹងតម្រូវការរបស់ពួកគេ និងការបង្កើនចំណេះដឹង និងវិជ្ជាជីវៈជំនាញ ▪ រៀបចំព្រឹត្តិការណ៍ចែករំលែកអំពីការអនុវត្ត និងការច្នៃប្រឌិតល្អ ៗ ដោយបុគ្គលិកអប់រំ ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ▪ បង្កើនសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីស្នូលនៃអង្គភាពធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ្រោងទុកតាមរយៈការបង្វិលបន្តសមធម៌យេនឌ័រក្នុងការអប់រំបច្ចេកទេស។ ល។) ▪ អភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនតាមរយៈជម្រើសជ្រើសរើសប្រព័ន្ធក្រេឌីតនៅតាមកន្លែងសិក្សាការសិក្សាពីចម្ងាយវគ្គខ្លីៗវគ្គខ្លីវគ្គសិក្សាអាហារូបករណ៍ការបណ្ដុះបណ្ដាលដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ និងកម្មវិធីសិក្សាឆាប់រហ័ស។ ▪ បង្កើនគុណវុឌ្ឍិនៃបុគ្គលិកអប់រំ និងសមាជិកគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងអប់រំនៅថ្នាក់កណ្ដាលដើម្បីយ៉ាងហោចណាស់សញ្ញាបត្របញ្ចប់ការសិក្សា (អនុបណ្ឌិត) ▪ ប្រើប្រព័ន្ធស្វែងរកប្រាក់កម្ចីសម្រាប់ធ្វើវិក្រឹតការដើម្បីជំរុញបុគ្គលិកអប់រំឱ្យអនុវត្តតាមគន្លងអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀន

		▪ ធ្វើការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់គ្រូហ្វឹកហាត់ អ្នកអប់រំ និងអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីបំពេញតាមស្តង់ដារសមត្ថភាពជាតិ និងតម្រូវការក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិថ្នាក់ជាតិ
៥	**លើកទឹកចិត្ត និងរក្សាគ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ**	▪ ធ្វើការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀបដែលបានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំតាមការធ្វើវិក្រឹតការទាំងផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការនៅកម្ពុជា ▪ ការគាំទ្រ និងអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកអប់រំសម្រេចចិត្តអំពីការសិក្សាខ្លួនឯង និងការកែលម្អខ្លួនឯងសម្រាប់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដល់កម្រិតយ៉ាងតិច១០០ម៉ោងក្នុងមួយឆ្នាំ ▪ ទទួលស្គាល់ និងការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំឱ្យបានសមស្រប សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងបទពិសោធន៍វិជ្ជាជីវៈស្របតាមគោលនយោបាយគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (២០១៨)
៦	**អនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ**	▪ បង្កើតប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃសម្រាប់ដំណើរការអនុវត្តអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំទាំង អស់ពីថ្នាក់ជាតិទៅដល់សាលារៀន ▪ សិក្សាពីផលប៉ះពាល់នៃកម្មវិធីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ ▪ បង្កើតនិងអនុវត្តប្រព័ន្ធរាយការណ៍សម្រាប់ធ្វើវិក្រឹតការ

ឧបសម្ព័ន្ធ D: ស្តង់ដាសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំគ្រូ២០១៦ (TEPS)

	ស្តង់ដា	ការពិពណ៌នា
១	**ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថាន**	• គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ដែលអាចផ្តល់កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន ត្រូវទទួលវិញ្ញាបនបត្រទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំពីគណៈកម្មាធិការទទួល ស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា (គ.ទ.ក) និងទទួលបាន ការអនុញ្ញាតពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ • វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ត្រូវទទួលវិញ្ញាបនបត្រទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំពីគណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា(គ.ទ.ក) និងទទួលបានការអនុញ្ញាត ពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មុននឹងអាចផ្តល់ឱ្យកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនផ្សេងៗទៀត បន្ថែមលើកម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ តាមរូបមន្តបរិញ្ញាបូក+១ ដូចបច្ចុប្បន្ន។ • សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសលមត្តេយ្យមជ្ឈិម សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការរាជធានី ខេត្ត និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យរាជធានី ខេត្ត និងត្រូវអភិវឌ្ឍឱ្យទៅជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ដែល មានឈ្មោះថា “វិទ្យាស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន ”ដោយត្រូវបំពេញតាមក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា និងស្តង់ដារជាតិសម្រាប់ការទទួលស្គាល់ គុណភាពអប់រំលើគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ • គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ដែលបានទទួលវិញ្ញាបនបត្រទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំពីគណៈកម្មាធិការ ទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា និងវិទ្យាស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន មានសិទ្ធិបើកកម្មវិធីអប់រំគ្រូ បង្រៀនមួយ ឬច្រើននៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនដែលមានក្នុងស្តង់ដារទី២។
២	**កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន**	**កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនរួមមាន**: • កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនសម្រាមបត្តេយ្យសិក្សាចាប់ពីអាយុ(៣ ទៅដល់ ៥ ឆ្នាំ) • កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនសម្រាប់បឋមសិក្សាចាប់ពី(ថ្នាក់ទី ១ រហូតដល់ថ្នាក់ទី ៦) • កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនសម្រាប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិចាប់ពី(ចាប់ពីថ្នាក់ទី ៧ ដល់ថ្នាកទី ៩) • កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនសម្រាប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិចាប់ពី(ចាប់ពីថ្នាក់ទី ១០ ដល់ថ្នាក់ទី ១២)
៣	**គោលការណ៍កម្មវិធីសិក្សា**	**ដើម្បីធានាឱ្យការអប់រំគ្រូបង្រៀនមានគុណភាព កម្មវិធិសិក្សាទាំងអស់ត្រូវតែះ**

		• ជាកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រអប់រំ ដែលមានជំនាញឯកទេសបង្រៀនតាមភូមិសិក្សា និងមុនវិជ្ជាឯកទេស និងជំនាញអប់រំផ្សេងៗ (ខ្លឹមសារ គរុកោសល្យ ការអប់រំ ចិត្តវិទ្យាជាដើម) • អនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេច០៤/០៤ស្តីពីប្រព័ន្ធក្រេឌីត និងការផ្ទេរក្រេឌីត ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៤ នៃគណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា • មានភាពស៊ីគ្នា និងប្រទាក់ក្រឡាគ្នាជាលំដាប់ ដើម្បីជានាទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធ ភាពពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ និងរវាងទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្ត។ • បញ្ចូលមុខវិទ្យាភាសាអង់គ្លេស និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា • បញ្ចូលកម្មសិក្សាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដែលមានតម្លៃមិនតិចជាង៥ ក្រេឌីត • បញ្ចូលកិច្ចការស្រាវជ្រាវសរសេរសារណាដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា

៤	**ធនធាននៃកម្មវិធី**	• សាស្ត្រាចារ្យដែលមានគុណវុឌ្ឍិស្មើកម្រិតអប់រំដែលត្រូវបង្រៀន (បរិញ្ញាបត្រ/បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់/បណ្ឌិត) និងមានបទពិសោធន៍បង្រៀនយ៉ាងតិច ៥ឆ្នាំ មានចំនួនមិនលើសពី៥០ភាគរយ នៃសាស្ត្រាចារ្យដែលបង្រៀននៅក្នុងកម្មវិធី
		• សាស្ត្រាចារ្យដែលមានគុណវុឌ្ឍិលើកម្រិតអប់រំដែលមានបង្រៀន(បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់/នៃសាស្ត្រាចារ្យក្នុងកម្មវិធី)
		• គ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិស្មើកម្រិតកម្មវិធីដែលមានបង្រៀនប៉ុន្តែមានបទពិសោធន៍តិចជាង៥ឆ្នាំ អាចធ្វើជាគ្រូជំនួយក្នុងវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន
		• សាស្ត្រចារ្យត្រូវមានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាអង់គ្លេស បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និង សារគមនាគមន៍ និងទាក់ទងនឹងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយអប់រំដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការនៃការងារបង្រៀន
		• កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនដែលបង្ហាញអំពីភាពគ្រប់គ្រាន់នៃធនធានបរិក្ខារ សម្រាប់ផ្តល់សេវា អប់រំគ្រូបង្រៀនដូចជាៈ
		  o ថ្នាក់រៀន សាល បន្ទប់បុគ្គលិក)ការរៀបចំ សម្ភារឧបទេស ម៉ាស៊ីនថតចម្លង]
		  o ផលធៀបគ្រូសិស្សស្របតាមស្តង់ដារកំណត់របស់[គ.ទ.ក]

		o បណ្ណាល័យរូបវន្ត និងទូរនិមិត្ត(E-library)បន្ទប់ពិសោធន៍ ឧបករណ៍ និងសម្ភារ ពិសោធន៍សម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន ការរៀន និងស្រាវជ្រាវ o ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ដើម្បីបម្រើទាំងគោលបំណងរដ្ឋបាល និងសម្រាប់បុគ្គលិក និងគរុនិស្សិតប្រើប្រាស់សម្រាប់ ការបង្រៀន ការរៀន និងការស្រាវជ្រាវឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព o សម្ភាររូបវន្តទឹកស្អាត និងអនាម័យសមរម្យ សម្រាប់មហាវិទ្យាល័យ និងគរុសិស្ស
៥	**ការជ្រើសរើសគរុនិស្សិត**	o មានគោលការណ៍ អំពីលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសគរុនិស្សិតឱ្យចូលរៀន o ទទួលបេក្ខជនដែលប្រឡងជាប់សញ្ញាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និង/ឬមានគុណវុឌ្ឍិសម មូលសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនសម្រាប់មត្តេយ្យសិក្សាបឋមសិក្សានិង/ឬអនុវិទ្យាល័យ o កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនទទួលនិស្សិតដែលបានបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រ ត្រូវមានលទ្ធផលសិក្សា GPA ចាប់ពី២.៥ និងត្រូវរៀនបន្ថែមយ៉ាងតិច ៣០ ក្រេឌីត សម្រាប់កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន សម្រាប់អនុវិទ្យាល័យ o គ្រប់ការប្រឡងចូលរៀនក្នុងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ត្រូវធ្វើឡើងដោយប្រឡងសរសេរ o ការទទួលស្គាល់ការសិក្សាពីមុន ឬការរៀបចំការផ្ទេរក្រេឌីត ត្រូវបានកំណត់ដោយកម្មវិធី អប់រំគ្រូបង្រៀន ដោយអនុលោមតាមក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា និងសេចក្តីសម្រេច ០៤/០៤ ស្តីអំពីប្រព័ន្ធក្រេឌីត និងការផ្ទេរក្រេឌីតចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ វិច្ឆិកាឆ្នាំ២០០៤ o កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនដែលមានបំណងទទួលសិស្សឱ្យចូលរៀនដែលមាននិទ្ទេសទាប ជាងCឬGPAទាបជាង ២.៥ ត្រូវពិគ្រោះយោបល់សុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាមុនសិន និងត្រូវរៀបចំយន្តការទំនុកបម្រុងគរុនិស្សតិឱ្យបានជិតដល់ក្នុង អំឡុងពេលសិក្សាដើម្បីធានាថាគរុនិស្សតិនឹងទទួលបានកញ្ចប់សមត្ថភាព ដូចការរំពឹង ទុកក្នុងស្តង់ដារ ៧។
៦	សាលាអនុវត្តន៍ និង សាលាសហការ	**កម្មសិក្សាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនជាផ្នែកមួយសម្រាប់ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់គរុនិស្សតិ ដោយរក្សាតុល្យការនៃ ទ្រឹស្តីដែលបានរៀន និងបទពិសោធន៍ក្នុងថ្នាក់រៀនជាមួយសិស្ស។**

		o កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនត្រូវមាន *“សៀវភៅណែនាំស្តីពីកម្មវិធីសិក្សាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន”* ដែលមានសេចក្តីណែនាំលម្អិតអំពីលក្ខខណ្ឌវិធាន និងនីតិវិធីសម្រាប់គរុនិស្សិត ចុះធ្វើកម្មសិក្សានៅតាម សាលាអនុវត្តន៍ និងសាលាសហការ o ត្រូវធានាបង្កើតទំនាក់ទំនងផ្លូវការជាមួយសាលារៀនសហការដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តន៍របស់គរុនិស្សិត ដូចគ្នានឹងកម្មវិធីអប់រំដែលគរុនិស្សិត រៀននៅ ក្នុងស្តង់ដារទី២ o ត្រូវធានាថាគរុនិស្សិតទទួលឱកាសគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនងបង្រៀននិងធ្វើសកម្មភាពសិក្សាផ្សេងៗទៀតជាមួយសិស្សក្នុងគ្រប់ភូមិសិក្សា o ត្រូវធានាថាគរុនិស្សិតត្រូវដឹកនាំ និងគាំទ្រដោយសាស្ត្រាចារ្យដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ និងមានបទពិសោធន៍ក្នុងការបង្រៀន o ត្រូវធានាគរុនិស្សិតត្រូវបានណែនាំ វាយតម្លៃ និងវិនិច្ឆ័យសមត្ថភាពពីសមត្ថភាពបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ
៧	សមត្ថភាពគរុនិស្សិត	**កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនត្រូវបង្ហាញថា គរុនិស្សិតក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សាពីកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀននឹងបំពេញ បាននូវកញ្ចប់សមត្ថភាព (២០១៦) ដូចមានចែងក្នុងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀនកម្ពុជា និងស្តង់ដារសមត្ថភាពគ្រូ បង្រៀនរបស់អាស៊ានក្នុងសតវត្សទី២១។** **គរុនិស្សតិដែលបញ្ចប់ការសិក្សានឹង៖** o អាចពន្យល់ និងប្រើប្រាស់ក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាជាតិ កម្មវិធីសិក្សាលម្អិតតាមមុខវិជ្ជា លទ្ធផលរំពឹងទុកនៃការសិក្សារបស់សិស្ស សៀវភៅសិក្សាគោល និងឯកសារជំនួយនៃការសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន សម្រាប់ការណែនាំ និងវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស o អាចពន្យល់ពីការអនុវត្តការបង្រៀនទៅតាមតម្រូវការពិសេស និងចំណាប់ចំណូលចិត្តរបស់សិស្ស o អាចប្រើប្រាស់គម្រោងលំនាំបង្រៀន ការរៀបចំថ្នាក់រៀន និងកិច្ចតែងការបង្រៀន ដើម្បីបង្រៀន សិស្សឱ្យមានការចាប់អារម្មណ៍ និងមានភាពសប្បាយរីករាយក្នុងការសិក្សា o អាចជួយសិស្សឱ្យផលិត និងប្រើប្រាស់ស្នាដៃសម្រាប់ដាក់តាំង និងប្រើប្រាស់ក្នុងសកម្មភាព រៀននិងបង្រៀន

		o ប្រមូល វិភាគ បកស្រាយ និងប្រើប្រាស់ ទិន្នន័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលនៃការរៀននិងបង្រៀន o អាចបង្កើត និងរក្សាទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានជាមួយសិស្ស អាណាព្យាបាល និងសហគមន៍ដើម្បី កៀរគរធនធានបម្រើឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែមានភាពល្អ ប្រសើរ o អាចបង្ហាញសមត្ថភាពក្នុងការគិតប្រកបដោយការច្នៃប្រឌិត ការឆ្លុះបញ្ចាំងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ការត្រិះរិះ និងការដោះស្រាយបញ្ហា o ទទួលស្គាល់ និងឱ្យតម្លៃចំពោះគណនេយ្យភាពនៃភារកិច្ចជាគ្រូបង្រៀន និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជា ជីវៈគ្រូបង្រៀន ដើម្បីគាំពារតម្លៃវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន o អាចសរសេររបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការបង្រៀន និងការរៀនរបស់សិស្សក្នុងថ្នាក់ រៀន សម្រាប់រាយការណ៍ទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ។
៨	**ការធានាគុណភាពផ្ទៃក្នុង**	កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនត្រូវ៖ • រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការកំណត់ និងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន និងបង្កើតយន្តការត្រួតពិនិត្យគុណភាពផ្ទៃក្នុង • ឆ្លើយតបទៅលើការធានាគុណភាពដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ • ប្រមូលទិន្នន័យពីកម្មវិធី ការវាយតម្លៃមុខវិជ្ជា ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់គរុនិស្សិត ការស្ទង់មតិគរុនិស្សិត ការស្ទង់មតិនិយោជក និងមតិត្រឡប់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធទុក ធ្វើជាភស្តុតាង សម្រាប់វាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំ • រៀបចំរបាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃអំពីគុណភាពការកែប្រែ ដូចជាបន្ថែម ឬបន្ថយមុខវិជ្ជា និងបញ្ហាប្រឈមនានាសម្រាប់ដាក់ ជូនស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ពិនិត្យជារៀងរាល់ឆ្នាំ។
ការផ្ដល់អាជ្ញាប័ណ្ណ និងការទទួលស្គាល់		• គ្រឹះស្ថានសិក្សាដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ឱ្យបង្រៀនកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន ត្រូវដាក់ឯកសារលម្អិតអំពីកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន ដែលគ្រឹះស្ថានចង់បង្រៀនជូន ទៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច

	• ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ពិនិត្យមើលឯកសារដែលខ្លួនបានទទួលយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ និងធ្វើសេចក្តីសម្រេចលើសំណើររបស់គ្រឹះស្ថាន ថាតើត្រូវផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណឱ្យគ្រឹះស្ថានបង្រៀន ឬមិនឱ្យបង្រៀនកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន ដោយអនុលោមតាមប្រកាស ឬអនុក្រឹត។ • កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀននឹងត្រូវវាយតម្លៃទទួលស្គាល់គុណភាពដោយស្ថាប័នសមត្ថកិច្ច ដោយការប្រើប្រាស់*ស្តង់ដារសម្រាប់វាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន*។

ស្តង់ដា		ការពិពណ៌នា
១. ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ		
ចំណេះដឹងអំពីសិស្ស	១.១ **ស្គាល់សិស្ស** (តម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិ សិក្សា និង ឥរិយាបថ)	• ពណ៌នាបានពីតម្រូវការសិក្សារបស់សិស្ស • ពណ៌នាបានពីសមត្ថភាពសិក្សារបស់សិស្ស • ពណ៌នាបានពីប្រវត្តិសិក្សារបស់សិស្ស • ពណ៌នាបានពីឥរិយាបថសិក្សារបស់សិស្ស
	១.២ ដឹងច្បាស់ពី**ស្ថានភាពគ្រួសារ និងកត្តាផ្សេងៗ** (ឧ. យេនឌ័រ សាវតាសង្គម សេដ្ឋកិច្ច ពិការភាព និងក្រុម ជនជាតិភាគតិច) ដែលមានឥទ្ធិពល ដល់ការសិក្សា របស់សិស្ស និងដឹងពីរបៀបដោះស្រាយកត្តាទាំង នោះ។	• ពណ៌នាបានពីយេនឌ័រ ដែលមានឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស • ពណ៌នាបានពីកត្តាសង្គម សេដ្ឋកិច្ចដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស • ពណ៌នាបានពីក្រុមជនជាតិ និង ពិការភាពដែលជះឥទ្ធិពលដល់សិស្ស • ពណ៌នាបានពីរបៀបដោះស្រាយកត្តាទាំងអស់
ចំណេះដឹងអំពីខ្លឹមសារមេរៀន	១.៣ យល់ដឹងពី**គោលនយោបាយអប់រំថ្នាក់ជាតិ** គោលដៅអប់រំជាតិ និងគោលបំណងអប់រំ ចំណេះទូទៅ	• ពណ៌នាបានពីគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ និងគោល បំណងអប់រំចំណេះទូទៅ • ពណ៌នាបានពីវិធីដែលធ្វើឱ្យបានសម្រេចគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំជាតិ និងគោលបំណងនៃការអប់រំចំណេះទូទៅ។

	១.៤ យល់ដឹងពីទ្រឹស្តីនៃ**ការសរសេរកិច្ចតែងការបង្រៀន**	• ពណ៌នាបានដឹងវត្ថុបំណង និងធាតុរបស់វាបានត្រូវត្រូវ • ពណ៌នាបានពីចំណុចសំខាន់ៗនៃគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល • ពណ៌នាបានពីយុទ្ធវិធីវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សបានសមស្រប • ពណ៌នាបានពី សម្ភារបង្រៀន និងរៀនបានសមស្រប សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្រៀនមេរៀន។
	១.៥ **យល់ដឹងពីខ្លឹមសារកម្មវិធីសិក្សា** ហើយមានសមត្ថភាពពន្យល់ និងបង្រៀនខ្លឹមសារមុខវិជ្ជាដែលមានក្នុងកម្មវិធីសិក្សាបានល្អ	• គូសបញ្ជាក់ពីខ្លឹមសារសំខាន់ៗនៃកម្មវិធីសិក្សាដែលត្រូវបង្រៀនបានច្បាស់លាស់ • បង្រៀនដើម្បីបង្ហាញពីការយល់ខ្លឹមសារច្បាស់លាស់។
	១.៦ យល់ដឹងពី**របៀបបញ្ជ្រាបខ្លឹមសារ ពីមុខវិជ្ជាទៅមុខវិជ្ជាផ្សេងៗទៀត**ក្នុងន័យឱ្យសិស្សទទួលបានបំណិនជាច្រើន និងមានចិត្តកាន់តែចង់រៀន	• ពណ៌នាបានពីវិធីបញ្ជ្រាបខ្លឹមសារពីមុនវិជ្ជាមួយទៅមុនវិជ្ជាផ្សេងៗទៀត ដែលអាចជួយឱ្យសិស្ស រៀនកាន់តែប្រសើរឡើងនិងចូលចិត្តរៀន។
ចំណេះដឹងពីរបៀបរៀនរបស់សិស្ស	១.៧ យល់ដឹងពី**បរិស្ថានសិក្សា**ក្នុងថ្នាក់រៀន និងសហគមន៍	• ពណ៌នាបានពីវិធីដែលធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវបរិស្ថានសិក្សាក្នុងថ្នាក់រៀនដើម្បីជួយឱ្យសិស្សរៀនកាន់តែពូកែ • ពណ៌នាបានពីវិធីដែលឱ្យសហគមន៍សាលារៀន ចូលរួមជួយសិស្សឱ្យរៀនកាន់តែពូកែ
	១.៨ យល់ដឹងពី**របៀបរៀនរបស់សិស្ស**	• ពណ៌នាបានពីទ្រឹស្តីមួយ ឬច្រើននៃរបៀបរៀនរបស់សិស្ស • ប្រាប់បានពីរបៀបរៀនផ្សេងៗគ្នារបស់សិស្ស
	១.៩ **យល់ដឹងពីភាពខុសគ្នា**នៃសម្បទាន ល្បឿន និង របៀបសិក្សារបស់សិស្ស	• ពន្យល់ពីភាពខុសគ្នានៃសម្បទានសិក្សារបស់សិស្ស • ពន្យល់ពីភាពខុសគ្នានៃល្បឿនសិក្សារបស់សិស្ស • ពន្យល់ពីភាពខុសគ្នានៃរបៀបសិក្សារបស់សិស្ស

២. ការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ		
ផលសិក្ វាយតម្លៃ និងការពិ ការធ្វើផែ	២.១ រៀបចំ**កិច្ចតែងការបង្រៀន** កម្មវិធីបង្រៀន និងការវាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សាបានត្រឹមត្រូវ ហើយមាន**ប្រសិទ្ធភាព**	• កិច្ចតែងការបង្រៀនមានសេចក្តីពណ៌នាបញ្ជាក់ពីវត្ថុបំណងមេរៀន ច្បាស់លាស់ • កិច្ចតែងការបង្រៀនមានសេចក្តីពណ៌នាបញ្ជាក់ពី របៀបវាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សា បានច្បាស់លាស់ • កិច្ចតែងការបង្រៀនមានសេចក្តីពណ៌នាបញ្ជាក់ពីសកម្មភាពគ្រូ សិស្ស និងខ្លឹមសារ មេរៀនដើម្បីគាំទ្រវត្ថុ បំណងមេរៀនបានច្បាស់លាស់ នឹង ត្រូវត្រូវតាមគោលការណ៍។
	២.២ រៀបចំ**សម្ភារបង្រៀន និងរៀន**ដើម្បីធ្វើការសិក្សា សម្រេចបានល្អ	• រៀបចំសម្ភាររៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផល សិក្សាល្អរបស់សិស្ស • រៀបចំសម្ភារបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផល សិក្សាល្អ របស់សិស្ស
	២.៣ ប្រើប្រាស់**វិធីសមស្របសម្បូរបែប សម្រាប់វាយ តម្លៃលទ្ធផលរបស់សិស្ស**	• កសាងសំណួរតេស្ត ដោយមានទម្រង់រយៈពេលសមស្របសម្រាប់សិស្ស ឆ្លើយ • ជ្រើសរើសអាយតឹមតេស្ត (Item Test) ពីសៀវភៅផ្សេងៗដែលមានទម្រង់សំណួរនិងរយៈពេលសមស្របសម្រាប់សិស្សឆ្លើយ។ • បង្ហាញពប្រាប់ពីអត្រាកំណែតេស្ត និងការកែចម្លើយរបស់សិស្សបានត្រឹម ត្រូវ • កំណត់បានយ៉ាងច្បាស់ពី លទ្ធផលតេស្ត ដើម្បីបង្ហាញពីប្រសិទ្ធភាព នៃការសិក្សា របស់សិស្ស។
	២.៤ តាមដានការចូលរួម និងថែរក្សា**កំណត់នៃវឌ្ឍនភាពរបស់សិស្ស**	• តាមដានការចូលរួមរបស់សិស្ស តាមរយៈការសង្កេត និងធ្វើកំណត់ត្រា • ថែរក្សាកំណត់ស្តីពីការចូលរួមរបស់សិស្សក្នុងសកម្មភាពសិក្សា

	២.៥ ផ្តល់**ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅសិស្ស មាតាបិតា ឬ អាណាព្យាបាលសិស្ស** អំពីការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង បំណិន និងឥរិយាបថរបស់សិស្ស	• ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅសិស្ស តាមរយៈការនិយាយដោយផ្ទាល់និងដាក់មូលវិចារណ៍សមស្របជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅលើសន្លឹកកិច្ចការរបស់សិស្សជាពិសេស លើសៀវភៅទំនាក់ទំនង • ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅមាតាបិតាឬអាណាព្យាបាលសិស្សបើចាំបាច់
	២.៦ ផ្តល់**បរិស្ថានសិក្សាដែលមានសុវត្ថិភាព** និងធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ខិតខំរៀនអស់ពីលទ្ធភាព	• បង្ហាញឱ្យឃើញពីការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនមានប្រសិទ្ធភាព • ជួយសិស្សឱ្យមានអន្តរកម្មវិជ្ជាមានជាមួយសិស្សដទៃទៀត • ផ្តល់បរិស្ថានសិក្សាដែលធ្វើឱ្យសិស្សពង្រីកការសិក្សាបានច្រើន។
ការគ្រប់គ្រ	២.៧ **ជួយសិស្សឱ្យបង្កើនការទទួលខុសត្រូវ**ចំពោះការសិក្សារបស់ខ្លួន	• បង្ហាញពីវិធីដែលអាចជួយសិស្សឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការសិក្សារបស់ខ្លួនកាន់តែខ្លាំង • បង្ហាញកិច្ចការសិស្សជាឧទាហរណ៍ ដែលចង្អុលបង្ហាញការរៀនដោយខ្លួនឯង (កិច្ចការសិស្ស គម្រោងតូចៗ របាយការណ៍ក្រុម។ល។)។
	២.៨ ចូលរួម**អភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន** ដើម្បីទ្រទ្រង់ការសិក្សា និងសុខុមាលភាពរបស់សិស្ស ព្រមទាំងសហការី/មិត្តរួម អាជិព	• ព័ត៌មានបានពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនដែលគាត់បានចូលរួម • លើជាសំណូមពរពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។
វិធីបង្រៀ	២.៩ **ប្រើវិធីបង្រៀនផ្សេងៗ** ដើម្បីជួយសម្រួលការសិក្សា របស់សិស្ស និងសម្រេចឱ្យបាន តាមស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សា របស់ក្រសួង	• បង្ហាញពីវិធីបង្រៀនផ្សេងៗដូចជាអនុមានរួម អនុមានញែក ការងារក្រុមពន្យល់បង្ហាញ ពីដំណោះស្រាយបញ្ហា។ល។ • ពណ៌នាបានពីវិធីបង្រៀនដែលមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះមេរៀននីមួយៗ ដែលបានប្រើពិសេសអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលបានត្រឹមត្រូវ • ពន្យល់បានពីមូលហេតុដែលប្រើវិធីបង្រៀនទាំងនេះ។

	២.១០ ផ្តល់មធ្យោបាយឱ្យស្របទៅ**តាមរបៀបសិក្សា និង តម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់សិស្ស** តាមរយៈការអនុវត្តវិធីបង្រៀនសមស្រប និងសម្បូរបែប	• បង្ហាញពីវិធីបង្រៀនផ្សេងៗដែលផ្តល់ជាមធ្យោបាយឱ្យត្រូវតាមរបៀបសិក្សារបស់សិស្សផ្សេងៗគ្នា(ឧ. ពូកែខាង ភាសា គំនិត ចក្ខុ ចលនាពាង កាយ មន្រ្តីទាក់ទងរវាងបុគ្គលនិងបុគ្គល។ល។ • ពន្យល់បានពីវិធីបង្រៀនដែលផ្តល់ជាមធ្យោបាយឱ្យត្រូវទៅតាមរបៀបសិក្សាខុសៗគ្នារបស់សិស្ស។
	២.១១ រៀបចំនិងផ្តល់ឱ្យសិស្ស នូវឱកាសពី**ដំណោះស្រាយបញ្ហា ដើម្បីចូលរួម គិតឱ្យបានល្អិតល្អន់ និងដោយច្នៃប្រឌិត**	• ជួយសិស្សឱ្យប្រើការគិតល្អិតល្អន់ ដើម្បីវិភាគចំណោទបញ្ហា • ពណ៌នាបានពីរបៀប ដែលគាត់ប្រើការគិតដោយច្នៃប្រឌិត ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា។
	២.១២ ប្រើប្រាស់**បច្ចេកវិទ្យាវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍** បើមានលទ្ធភាពដើម្បីធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព	• ពណ៌នាបានពីរបៀបប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ដើម្បីជួយឱ្យសិស្ស មានចិត្តចង់រៀន • ពណ៌នាបានពីរបៀបដែលគាត់ប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង និងបំណិនបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ដើម្បីឱ្យសិស្សរៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។
៣. ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ		
សិក្សាស្វ័យ	៣.១ វាយតម្លៃការបង្រៀន ការអភិវឌ្ឍខ្លួន និងការប្រើប្រាស់ផែនការសម្រាប់**អភិវឌ្ឍន៍ស្វ័យសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ**បានទៀងទាត់	• កំណត់បានពីចំណុចខ្លាំង ចំណុចដែលត្រូវកែលំអ និងតម្រូវការក្នុងមុន វិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន • រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព • ស្វែងយល់ពីការប្រើប្រាស់សៀវភៅកំណត់ត្រាប្រចាំថ្ងៃ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងការងាររបស់ខ្លួន។

	៣.២ អភិវឌ្ឍ**ចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន សារគមនាគមន៍ និងបំណិន** សម្រាប់អនុវត្តការបង្រៀននិងរៀន	• បង្ហាញបំណិនដែលទាក់ទងនឹងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដោយបង្ហាញវិញ្ញាបនបត្រជាកស្តុតាង • ពណ៌នាបានពីរបៀបប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន សារគមនាគមន៍ សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនិងរៀនដោយខ្លួនឯង • មានឆន្ទៈស្វ័យសិក្សាស្រាវជ្រាវបំពេញបន្ថែមទាំងចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន ទាំងបច្ចេកទេសបង្រៀនថ្មីៗ តាមរយៈការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍។
	៣.៣ ធ្វើឱ្យ**ប្រសើរឡើងនូវបំណិនទំនាក់ទំនង** ជាមួយ សិស្ស មាតាបិតា មិត្តរួមអាជីព និងសហគមន៍	• បង្ហាញពីបំណិនទំនាក់ទំនងជាមួយនិងសិស្ស • បង្ហាញពីបំណិនទំនាក់ទំនងជាមួយនិងសហការី • បង្ហាញពីបំណិនទំនាក់ទំនងជាមួយមាតាបិតា និងសហគមន៍។
ការបង្រៀ លម្អ	៣.៤ **អានអត្ថបទវិជ្ជាជីវៈ**គ្រូបង្រៀន និងស្រាវជ្រាវដើម្បី ពង្រីកចំណេះដឹងឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងន័យធ្វើឱ្យការបង្រៀន កាន់តែប្រសើរឡើង	• ពណ៌នាបានពីអត្ថបទដែលគាត់បានអាន និងស្រាវជ្រាវហើយយកបទពិសោធន៍ក្នុងអត្ថបទនោះមក ជួយកែលម្អការបង្រៀន • ធ្វើថ្នាក់និទស្សន៍ដើម្បីបង្ហាញពិសោធដែលទទួលបានពីការអាន និងស្រាវជ្រាវឯកសារផ្សេងៗដល់មិត្តរួមអាជីព ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាព។
ការចូលរួ	៣.៥ ធ្វើអន្តរកម្មជាមួយគ្រូដទៃទៀត ក្នុង**សកម្មភាពសិក្សាវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ**	• ធ្វើបញ្ជីចូលរួមសិក្ខាសាលា ឬវគ្គបំប៉នផ្សេងៗ • ពន្យល់បានពីសិក្ខាសាលា ឬវគ្គបំប៉នដែលបានចូលរួម ហើយបានផ្តល់បទពិសោធន៍ល្អៗ ដល់ការបង្រៀន និងរៀន។
៤. ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ		

	៤.១ **បង្ហាញពីការយកចិត្តទុកដាក់ និងថែរក្សាសិស្ស**ហើយ ជានិច្ចកាលធ្វើ ដើម្បីប្រយោជន៍ សិស្ស និងសង្គម	• និយាយទៅកាន់សិស្ស សហការីនិងអ្នកឯទៀតនៅក្នុងសហគមន៍ដោយ ការគោរពនិងលើកទឹកចិត្ត • បង្ហាញពីការគោរពសិទ្ធិកុមារមិនត្រូវនិយាយមើលងាយ ឬដាក់ពិន័យ សិស្សតាម របៀបអំពីហិង្សា • ធ្វើការជាមួយសហការី និងសមាជិកសហគមន៍ឯទៀតដើម្បីប្រយជន៍សិស្ស
	៤.២ បង្ហាញពី**ការប្តេជ្ញាចិត្ត** និងចូលរួមចំណែកក្នុងវិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀនប្រកបដោយ**ស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់**	• នៅថ្នាក់រៀន និងចូលរួមព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗបានទៀងទាត់ និងទាន់ពេលវេលា • បង្ហាញពីអាកប្បកិរិយារាក់ទាក់ និងសប្បុរសធម៌ • បង្ហាញពីការគោរពសិស្ស សហការី និងអ្នកឯទៀតក្នុងសហគមន៍ • បង្ហាញពីអារម្មណ៍ជក់ចិត្ត និងគំនិតផ្តួចផ្តើមលើគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ • បង្ហាញពីចំណេះដឹងលើក្រមសិលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ។
	៤.៣ បង្ហាញ**អាកប្បកិរិយាវិជ្ជមានជាគំរូប្រកបដោយសីលធម៌** និងមានទំនាក់ទំនងដោយសុខដុមជាមួយសិស្សនិងសហគមន៍	• ស្លៀកពាក់សមរម្យ • បង្ហាញពីអារម្មណ៍វិជ្ជមានចំពោះសិស្ស និងអ្នកឯទៀត • បង្ហាញពីសមត្ថភាព ដើម្បីរក្សាទំនាក់ទំនងប្រកបដោយសុខដុម • ផ្តល់តម្លៃសីលធម៌នៅមាតាបិតាសិស្សនិងអ្នកឯទៀត។
	៤.៤ ប្រើប្រាស់**ភាពយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព** ក្នុងការប្រព្រឹត្តជាមួយសិស្សសហការី និងសមាជិកផ្សេងៗរបស់សហគមន៍	• បង្ហាញពីការស្មោះត្រង់ក្នុងមុខវិជ្ជាជីវៈដោយសំដែងនូវសុភាវធម៌ និងភាពមិនលម្អៀង • ផ្តល់ឱកាសដល់សិស្សគ្រប់រូបមានលទ្ធភាពទទួលបាននូវពេលវេលា និងធនធានស្មើៗគ្នា ដោយមិនគិតពីភេទ ជនជាតិភាគតិចឬអ្នកក្រីក្រ និងពិការភាព • វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាប្រកបដោយយុត្តិធម៌។

ឧបសម្ព័ន្ធ F៖ ស្តង់ដារសមត្ថភាពនាយកសាលា (២០១៧)

ស្តង់ដា	ការពិពណ៌នា
ស្តង់ដារទី ១៖ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធន៍ការងារ	
នាយកសាលាត្រូវតែមាន៖ • កម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រ និងឬសញ្ញាប័ត្រដែលមានតម្លៃស្មើរ ឬប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ (នាយកធ្វើមប្រចាំឆ្នាំ) • វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីវិជ្ជាជីវៈក្នុងការធ្វើជានាយកសាលា • ចំណេះដឹងមូលដ្ឋានអំពីព័ត៌មានវិទ្យា និងសារគមនាគមន៍ (ICT) ព្រមទាំងចំណេះដឹងផ្នែកវប្បធម៌ទូលំទូលាយ • ចំណេះដឹងភាសាបរទេសដើម្បីប្រើប្រាស់ក្នុងការទំនាក់ទំនង • មានបទពិសោធន៍ការងារយ៉ាងតិច ៥ ឆ្នាំក្នុងថ្នាក់រៀន ឬការបង្រៀនថ្នាក់ជំនាញ	
ស្តង់ដារទី ២៖ សមត្ថភាព និងគុណវុឌ្ឍិរបស់នាយកសាលា	
២.១ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	• ការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវមនសិការវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន • ការពង្រឹងសាមគ្គីភាព • សីលធម៌ការងារ • ការរក្សាការសម្ងាត់វិជ្ជាជីវៈ ភាពស្មោះត្រង់ដល់វិទ្យាស្ថាន ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ផ្តល់តម្លៃដល់បញ្ញវន្ត ការមិនរើសអើង អហិង្សា សីលធម៌រស់នៅល្អ ប្រកបដោយគុណធម៌ និងយុត្តិធម៌ • ប្រូបាប៊ីលីតេ និងការពិគ្រោះយោបល់លើភស្តុតាង

ស្តង់ដា	ការពិពណ៌នា
២.២ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ	• ចំណង់ចំណូលចិត្តក្នុងការស្រាវជ្រាវ ស្វែងយល់ពីគំហើញថ្មីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលារៀន • ផ្តល់ឱកាស កិត្តិយស និងគុណតម្លៃដល់អ្នករួមការងារ • មានជំនាញក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការចូលរួម • ស្វ័យវង្វាយតម្លៃជារៀងរាល់ថ្ងៃដើម្បីកែលម្អក្រោយពីបញ្ចប់ការងារ (១០-១៥ នាទី) • ជំនាញជាក់លាក់ក្នុងការកំណត់សកម្មភាពអាទិភាពដែលត្រូវធ្វើ • គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំល្អ និងការអនុវត្តសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ • ធ្វើការសម្រេចចិត្តត្រឹមត្រូវដោយផ្អែកលើការកំណត់នៃតម្រូវការមូលដ្ឋាន និងគោលនយោបាយជាតិ លើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងកម្រិតខុសគ្នា។
២.៣ ការប្តេជ្ញាចិត្ត	• មានឆន្ទៈក្នុងការកសាងទំនុកចិត្តនៅក្នុងអង្គភាព ហ៊ាននិយាយ ហ៊ានធ្វើ ហ៊ានទទួលខុសត្រូវ • មានចំណេះដឹង ការស្រឡាញ់ និងការការពារដល់បរិស្ថាន • មានភាពអត់ធ្មត់ និងមានភាពបត់បែនក្នុងស្ថានភាពលំបាក
ស្តង់ដារទី ៣៖ ជំនាញត្រិះរិះពិចារណា ការច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍	
៣.១ ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ និង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	• យល់ដឹង និងផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ គោលការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់ក្រសួង • យល់អំពីគោលបំណងរបស់ក្រសួង និងការអភិវឌ្ឍចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន (៥ ឆ្នាំ ៣ ឆ្នាំ ១ ឆ្នាំ) • លើកកម្ពស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនដើម្បីកំណត់ទិសដៅដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព
៣.២ ការអនុវត្តនៃចក្ខុវិស័យ និងផែនការសកម្មភាព	• ការរៀបចំការងារ ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះសមត្ថភាពបច្ចេកទេស និងការរៀបចំ • គ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធាននៅក្នុងអង្គភាព (ថវិកា មនុស្ស ឧបករណ៍ និងព័ត៌មាន)
៣.៣ ការត្រួតពិនិត្យការងារ និងវាយតម្លៃ	• ស្វ័យវង្វាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងអំពីការបញ្ចប់ការងារ និងការកែលម្អឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង

ស្តង់ដា	ការពិពណ៌នា
	• ត្រូវមានការបំផុសគំនិត ឆន្ទៈ មនសិការ និងការលើកទឹកចិត្តដល់និយោជិកឱ្យស្រឡាញ់ការងារ និងអង្គភាព ឬស្ថាប័នរបស់ពួកគេ • ការអនុវត្តចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលនយោបាយ គោលការណ៍ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ • ការងារសហការ ប្រកបដោយភាពស្វាហាប់ស្រុះគ្នា និងមានភាពឆ្លើយតប • ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន វិភាគទិន្នន័យ និងព័ត៌មាន ពីប្រភពផ្សេងៗគ្នាសម្រាប់ប្រសិទ្ធភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង • ដោះស្រាយបានទាន់ពេលវេលានូវរាល់សំណូមពរ និងបញ្ហាទាំងអស់ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពនៃការងារ • ការផ្តល់ទិន្នន័យ និងព័ត៌មានទៅអ្នកដឹកនាំតាមឋានានុក្រម និងចាំបាច់
ស្តង់ដាទី ៤៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន	
៤.១ ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល	• បង្កើតវប្បធម៌នៃទំនាក់ទំនងល្អរវាងគ្រូបង្រៀន និងអ្នកដឹកនាំ • ផ្តល់ធនធានឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព និងត្រឹមត្រូវ • ដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការរៀបចំផែនការ និងថវិកា ដោយឆ្លើយតបយ៉ាងគត់មត់លើចំណាយ និងការចាយវាយលើអាទិភាព • រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុដែលមានតម្លាភាព គណនេយ្យភាពសុវត្ថិភាព និងអាចទុកចិត្តបាន • រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកក្នុងលក្ខណៈប្រសិទ្ធភាព • រៀបចំ និងការបង្កើតគណៈកម្មាធិការ និងក្រុមប្រឹក្សា • រៀបចំឯកសារ និងឯកសារគណនេយ្យស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំ • គណៈប្រតិភូមានប្រសិទ្ធិភាពដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ • បង្កើនការគ្រប់គ្រង ការដឹកនាំ និងសមិទ្ធិផលក្នុងគណនេយ្យភាព • រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សាលារៀន • បង្ហាញពីសមត្ថភាពក្នុងការគិតប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ការឆ្លុះបញ្ចាំង គំនិត្រិះរិះពិចារណា និងការដោះស្រាយបញ្ហា • រៀបចំការប្រជុំខ្លីមួយក្នុងរយៈពេលខ្លីជាមួយនឹងការពិភាក្សាច្បាស់លាស់ និងសម្រេចបានលទ្ធផលនៅចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចប្រជុំ

ស្តង់ដា	ការពិពណ៌នា
	• ប្រើបច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់គ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការតភ្ជាប់បណ្តាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព • ចែករំលែកចំណេះដឹងថ្មីៗដល់សហការីអំពីបទពិសោធន៍ល្អៗ នៃសាលារៀនផ្សេងៗ • ការដឹកនាំរបស់និស្សិតជួយដល់ការងារសង្គម និងសហគមន៍ រួមទាំងបរិស្ថាន អនាម័យ ចរាចរណ៍ គ្រឿងញៀន កសិកម្ម ថ្ងៃបុណ្យអន្តរជាតិ ការបរិច្ចាគឈាម វប្បធម៌ សិល្បៈ ព័ត៌មាន ទេសចរណ៍ រាប់បញ្ចូលទាំងការងារសង្គមរបស់យុវជន ដូចជាក្រុមកាយរឹទ្ធិ
៤.២ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក	• ការយល់ដឹងអំពីការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកនៅឯសាលារៀន ដោយសិក្សាស្ថានភាព និងសារបានរបស់គ្រូ (ប្រវត្តិ ទីកន្លែងរស់នៅ ឈ្មោះ ចំណង់ចំណូលចិត្ត និងកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលនិវត្តន៍) • លើកទឹកចិត្តដល់មនុស្សដែលមានការងារល្អ ដោយតែងតាំងពួកគេ និងផ្តល់លិខិតសរសើរ • ការណែនាំដល់គ្រូបង្រៀនអំពីការថែទាំសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ ការរស់នៅ និងអាកប្បកិរិយាការងារ • ការវាយតម្លៃការងាររបស់គ្រូប្រកបដោយតម្លាភាព • សម្រួលដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំនៅតាមសាលារៀន ដើម្បីទទួលបានការសិក្សាបន្ថែម (ជំរុញការស្រាវជ្រាវដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹង និងគរុកោសល្យ) • លើកទឹកចិត្តយេនឌ័រឱ្យមានការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពទាំងអស់ • ការលើកកម្ពស់គុណតម្លៃវិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀន និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ
៤.៣ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ	• តាមដាន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន • ប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យដើម្បីរៀបចំផែនការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
ស្តង់ដាទី ៥៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការរៀន	
៥.១ ការគ្រប់គ្រងការរៀន និងការបង្រៀន	• ធានានូវសម្ភារៈសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន និងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូបង្រៀន សិស្ស ជាមួយនឹងសម្ភារៈ និងធនធានដើម្បីកសាងស្មារតីនៃការច្នៃប្រឌិត និងការថែទាំ • ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យប្រើជំនាញគរុកោសល្យច្បាស់លាស់ដើម្បីសម្រួលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស

ស្តង់ដា	ការពិពណ៌នា
	• រៀបចំផែនការអធិការកិច្ចដើម្បីជួយដល់គ្រូបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនេះឱ្យបានទៀងទាត់ • លើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន បង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនេះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ • សង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងផ្តល់មតិត្រឡប់បែបលើកទឹកចិត្ត • លើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបង្រៀនសិស្សទាំងអស់ដោយគ្មានការរើសអើង • លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនឱ្យបញ្ចប់គ្រប់កម្មវិធីសិក្សារបស់សាលា និងបំពេញតម្រូវការរបស់សិស្ស • លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនដើម្បីលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យមានស្វ័យសិក្សាជាប្រចាំ • បង្កើតបរិយាកាសរៀនសូត្រយ៉ាងអំណោយផលជាមួយភាពរីករាយ ស្និទ្ធស្នាល និងទំនុកចិត្ត
nop៥.២ ការស្រាវជ្រាវ	• រៀបចំក្រុមបច្ចេកទេស និងកិច្ចប្រជុំបច្ចេកទេសទៀងទាត់ • ការចូលរួម និងលើកទឹកចិត្តវគ្គសិក្សាស្រាវជ្រាវ • ស្រាវជ្រាវ និងកំណត់វិធីសាស្ត្របង្រៀនដ៏ល្អបំផុតដើម្បីជួយសម្រួលដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន
៥.៣ ការកែលម្អសមត្ថភាព	• រៀបចំកិច្ចប្រជុំជាមួយបុគ្គលិក និងសហគមន៍ក្នុងការត្រួតពិនិត្យតាមដាន កែលម្អ និងអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា • ផ្សព្វផ្សាយជាផ្លូវការនូវរបាយការណ៍វង្វាយតម្លៃទៅដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ • ធានានូវឯកភាព សន្តិភាព និងការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក
៥.៤ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	• អភិវឌ្ឍ និងប្រើប្រាស់ធនធានអប់រំតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ • លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនដែលបំពេញកាតព្វកិច្ចបានល្អ • ផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូបង្រៀនដើម្បីទៅទស្សនាសាលារៀនល្អៗ • ជួយសម្រួល និងលើកកម្ពស់សកម្មភាពផ្សេងៗ ដូចជាចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍គ្នាទៅវិញទៅមក (បង្កើតព្រឹត្តិការណ៍ដែលអ្នកមានបទពិសោធន៍អាចចូលរួមចែករំលែកដល់អ្នកមិនសូវមានបទពិសោធន៍)

ស្តង់ដា	ការពិពណ៌នា
៥.៥ អធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង	• ត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាពដើម្បីពង្រឹងលទ្ធផលសិក្សា • វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា និងសរសេររបាយការណ៍ស្តីពីវឌ្ឍនភាពនៃការបង្រៀន និងការរៀន • វាយតម្លៃចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវវិធីសាស្ត្របង្រៀន • បង្កើតបរិយាកាសសិក្សាអំណោយផល ដែលមានអនាម័យ សណ្តាប់ធ្នាប់ និងគ្មានគ្រោះថ្នាក់ • វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រកបដោយតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌ • ប្រើលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃដើម្បីកែលម្អដំណើរការនៃការបង្រៀន និងការរៀន
ស្តង់ដារទី ៦៖ ការតភ្ជាប់សាលារៀន និងសហគមន៍	
៦.១ អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន	• កសាងទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធ និងយូរអង្វែងជាមួយសហគមន៍ អាជ្ញាធរ មាតាបិតា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន • ដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលការកៀរគរធនធានពីប្រភពផ្សេងៗគ្នាដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀន • ពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំដោយបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់នូវការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ តម្លាភាព និងការធ្វើផែនការដោយមិនប្រកាន់បក្សពួក • កសាងទំនុកចិត្តដោយខិតខំប្រឹងប្រែងបង្កើនសមិទ្ធផល សមិទ្ធផលសិក្សាល្អ ឆន្ទៈរួម ឆន្ទៈចក្ខុវិស័យបេសកកម្មរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ ការតាំងចិត្ត ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់
៦.២ មាតាបិតា	• កសាងទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតាដើម្បីឱ្យកុមារចូលសាលា និងដើម្បីលទ្ធផលសិក្សារបស់ពួកគេ • ការពន្យល់អំពីគុណតម្លៃនៃការអប់រំទៅដល់មាតាបិតា • ផ្សព្វផ្សាយនូវសមិទ្ធផលទាំងអស់របស់សាលារៀនដែលសហគមន៍បានចូលរួម

ស្តង់ដា	ការពិពណ៌នា
៦.៣ អ្នកពាក់ព័ន្ធ	• កសាងបណ្តាញជាមួយអ្នកឯកទេស និងអ្នកជំនាញក្នុងគ្រប់វិស័យដើម្បីចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ដែលរួមមានវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សុខាភិបាល កសិកម្ម ឧស្សាហកម្ម សិប្បកម្ម សុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ វប្បធម៌ ទេសចរណ៍ ព័ត៌មានសាសនា ... • ជួយសម្រួលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធតាមរយៈការផ្តល់ការគាំទ្រ កិត្តិយស និងឱកាសដើម្បីចូលរួមសកម្មភាពនានា • ស្តាប់ និងទទួលយកការរិះគន់បែបស្ថាបនាពីសហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ G៖ គំរូអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំតាមសាលារៀន

គំរូអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដែលមានលក្ខណៈវិមជ្ឈការ តាមមូលដ្ឋាន និងតាមសាលារៀន បានដកស្រង់ចេញពីឧត្តមមានុវត្តន៍ដូចខាងក្រោម។ បុគ្គលិកអប់រំរៀនសូត្របានល្អបំផុតនៅពេលៈ

- មានការចូលរួមកំណត់តម្រូវការ CPD ដោយខ្លួនឯង
- អនុវត្ត CPD អាស្រ័យលើមូលដ្ឋាន ហើយមានការទទួលខុសត្រូវដោយផ្ទាល់ពីបុគ្គលិកអប់រំ
- អនុវត្ត CPD ក្នុងបរិបទការងារ ជាជាងនៅកន្លែងខាងក្រៅ
- ដឹងពីលក្ខណៈពិសេសរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗដែលមានតម្រូវការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗគ្នា ដើម្បីរៀបចំកម្មវិធីតម្រូវទៅតាមលក្ខណៈពិសេសរបស់បុគ្គលនោះ ដែលផ្ទុយពីគោលវិធីប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា(ONE-SIZE-FITS-ALL)
- សហការជាមួយមិត្តរួមការងារពីសាលារៀន និងកម្រងសាលាផ្សេងទៀត ដើម្បីរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក។

សាលារៀនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យមានភាពច្នៃប្រឌិតក្នុងការរៀបចំ CPD និងធ្វើការចែករំលែកនវានុវត្តន៍របស់ពួកគេដល់បុគ្គលិកអប់រំដទៃទៀតឱ្យបានទូលំទូលាយ។

១ .គណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈតាមសាលារៀន

សាលារៀននីមួយៗត្រូវបង្កើតគណៈកម្មការ CPD ដែលដឹកនាំដោយនាយកសាលា ដោយផ្អែកលើតួនាទីភារកិច្ចជាអ្នកដឹកនាំការងារបង្រៀន និងរៀន ហើយប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសជាអ្នកសម្របសម្រួល CPD។ គ្រូបង្រៀនតាមថ្នាក់ និងគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាឯកទេស ជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការ ក៏ដូចជាគ្រូមុខវិជ្ជាឯកទេសដែរ និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ក៏អាចជាសមាជិកគណៈកម្មការ CPD ដែរបើចាំបាច់។ ផែនការ CPD នៅកម្រិតសាលារៀនគួរតែត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការកែលម្អសាលារៀន ឬអភិវឌ្ឍន៍ប្រចាំឆ្នាំ។

គណៈកម្មការ CPD មានភារកិច្ច៖ (i) វាយតម្លៃតម្រូវការរបស់គ្រូ និងនាយកសាលា និង (ii) រៀបចំផែនការ CPD ប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានទាំងសកម្មភាពសមស្រប អ្នកសម្របសម្រួល ទីកន្លែង និងក្របខណ្ឌពេល (iii) គ្រប់គ្រងមូលនិធិ CPD (iv) ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តសកម្មភាព (v) រក្សាកំណត់ត្រាត្រឹមត្រូវអំពីសកម្មភាពរបស់ CPD បុគ្គលិកសាលា និង (vi) ទំនាក់ទំនងជាមួយការិយាល័យ អយក ក្រុង ស្រុក ខេត្ត និងក្រសួង តាមចាំបាច់ (ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃលទ្ធផលរំពឹងទុក ការរក្សាកំណត់ត្រា។ ល។)

សាលារៀនគួរមានភាពប្រុងប្រយ័ត្នកុំឱ្យមានភាពស្មុគស្មាញដល់ប្រព័ន្ធ CPD ដោយបង្កើតឱ្យមាន "ការងារពិបាកដោយសារគោលនយោបាយការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD Fatigue)" សម្រាប់គ្រូបង្រៀន។ ការអនុវត្ត CPD ត្រូវមានលក្ខណៈងាយស្រួលដើម្បីដោះស្រាយនូវតម្រូវការ CPD របស់បុគ្គលិកតាមសាលារៀន។ ជាអនុ

សាសន៍ គួរជ្រើសថ្ងៃមិនបង្រៀនពី (៣-៥?) ថ្ងៃមិនបង្រៀនសម្រាប់ធ្វើសកម្មភាព CPD តាមសាលារៀន។ សកម្មភាព CPD នេះនឹងបំពេញបន្ថែមទៅលើម៉ោង CPD ដោយមិនរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងម៉ោង CPD ប្រចាំឆ្នាំ (ឧទាហរណ៍ការរៀនតាមម៉ូឌុល និងវគ្គសិក្សាខ្លីៗផ្តល់ដោយ TEIS ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ ការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិ)។ សកម្មភាពផ្សេងៗទៀតដូចជា ការសង្កេតថ្នាក់រៀន ការបង្រៀនជាដៃគូ ការបង្វឹក ការប្រឹក្សា កិច្ចប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេស និងផលិតកម្មសម្ភារ គួរធ្វើក្នុងពេលថ្ងៃបំពេញការងារ។ មគ្គុទ្ទេសក៍នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់សាកលវិទ្យាល័យ NAMIBIA (ឆ្នាំ ២០១៤) មានគំរូធ្វើផែនការ និងវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនសម្រាប់ជាឯកសារយោង។

គណៈកម្មការ CPD តាមសាលារៀនគួរបង្កើតបណ្តាញការងារនៅក្នុងកម្រងសាលារៀនបឋមសិក្សា ឬបណ្តាញការងារនៅសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន គឺជាការចំណាយធនធានតិច ក្នុងការចែករំលែកគំនិត និងការសហការធ្វើសកម្មភាព CPD។

២. កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងសៀវភៅកត់ត្រាអាជីព

កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ គឺជាការរក្សាទុក ឬការប្រមូលភស្តុតាងនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ការបង្រៀន ឬការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងសាលារៀនរបស់បុគ្គលិកអប់រំ។ កម្រងស្នាដៃនេះ ត្រូវបានធ្វើឱ្យមានលក្ខណៈស្តង់ដារ ឧទាហរណ៍ ចងក្រងជាសៀវភៅ ឬរក្សាក្នុងក្រូណូសម្រាប់ទុកជារួម ឬជាបុគ្គលម្នាក់ៗ។ ក្នុងកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ រួមមាន ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ សៀវភៅកត់ត្រាអាជីព វិញ្ញាបនបត្រ ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ លិខិតសរសើរ រង្វាន់មេរៀនល្អ កិច្ចតែងការបង្រៀនល្អៗ និងរូបថតទាក់ទងការងារជាដើម) សំខាន់បំផុតគឺអ្វីដែលបង្ហាញពីបទពិសោធន៍ និងការសិក្សារៀនសូត្ររបស់បុគ្គលិកអប់រំ។

បុគ្គលិកអប់រំត្រូវរក្សាទុកផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (Professional Learning plan) (រូបភាពទី៥) រៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយបង្ហាញចំណេះដឹង ឬជំនាញជាក់លាក់ដែលពួកគេចង់ទទួលបានដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ នៅដើមឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ នាយកសាលា និងសហការី ត្រូវជួបគ្នាពិភាក្សាអំពីគោលបំណង CPD ហើយចុងឆ្នាំត្រូវធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងពីវឌ្ឍនភាពធៀបនឹងគោលបំណងដែលបានកំណត់នៅដើមឆ្នាំ ។ សៀវភៅកត់ត្រាអាជីពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (រូបភាពទី ៦) គឺជាឯកសារដែលត្រូវបានប្រើដើម្បីកត់ត្រា និងបញ្ជាក់ពីការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព CPD[28] ។ ផែនការនេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ CPD របស់គ្រូបង្រៀនក្នុងអំឡុងពេលបំពេញការងារ។

---

[2] សៀវភៅកត់ត្រាអាជីពការងារត្រូវបានដាក់ចេញសម្រាប់ការពិចារណានៅក្នុងឆ្នាំ ២០១១ មានឈ្មោះថា *កំណត់ត្រាវិក្រឹត្យការសម្រាប់នាយកសាលា* (*Training Record Book for School Director*) ប៉ុន្តែគំនិតនេះមិនដែលត្រូវបានឃើញអនុវត្តនោះឡើយ ចាប់ពីពេលនោះមក។

រូបភាពទី ៥៖ ឧទាហរណ៍គំរូផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ

ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ	ឆ្នាំ…………
ឈ្មោះ	
សាលារៀន	
តួនាទីបច្ចុប្បន្ន	
អ្នកត្រួតពិនិត្យ	
គោលដៅ	
ធនធានត្រូវការ	
យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចគោលដៅ (ឧ. សកម្មភាព CPD)	ការវាស់វែងភាពជោគជ័យ (ឧ. ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ)
លទ្ធផលចុងឆ្នាំ (តើអ្នកបាន សម្រេចអ្វីខ្លះ ? តើវាសម្រេច បានតាមរបៀប ណា ?)	
តើខ្ញុំនឹងរៀនពីអ្វី ទៀត ?	

រូបភាពទី ៦៖ គំរូសៀវភៅកត់ត្រាអាជីព (ង. គ្រូថ្នាក់ទី ១, ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩ -២០២០)

សកម្មភាព CPD	ប្រភេ[29]	ម៉ោង CPD	កាលបរិច្ឆេទ	អ្នកគ្រប់គ្រង
ការបង្រៀនជាក្រុមជាមួយគ្រូថ្នាក់ទី ២ អំពី EGRA (ការរៀបចំមេរៀន, ការណែនាំ, កិច្ចពិភាក្សាក្រោយចប់សកម្មភាព) – ដោយមានការសង្កេតពីនាយកសាលា	SB	៣	០៧/១១/២០១៩	XXXX
សិក្ខាសាលាស្តីពី EGMA នៅ PTTC – ការផលិតសម្ភារៈបង្រៀន	TEI	១៥	១៥-១៦/០១/ ២០២០	XXXX
អានអត្ថបទស្រាវជ្រាវអំពីអក្ខរកម្មថ្នាក់ទី ១ នៅកម្ពុជា -ពន្យល់ដោយសង្ខេបនៅក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេស	SS	២	០២/០២/ ២០២០	XXXX
សិក្ខាសាលាស្តីពីសៀវភៅសិក្សាគោលថ្មី និងសៀវភៅណែនាំគ្រូមុខវិទ្យាសាស្ត្រ ថ្នាក់ទី ១	MoEYS	២២	២៤-២៦/០៤/ ២០២០	XXXX

៣. ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ

ការវាយតម្លៃគុណផលការងារជាផ្នែកមួយត្រូវបានចាត់ចូលនៅក្នុងគន្លងអាជីព (ផ្នែកទី ១: ៥.៥)។ ការវាយតម្លៃគុណផលការងារ នឹងត្រូវបានធ្វើឡើងជាទៀងទាត់ដោយអ្នកគ្រប់គ្រង។ ដំណើរការវាយតម្លៃមានសារៈសំខាន់ ពីព្រោះវាផ្តោតលើការពង្រឹកការប្រត្តិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ ចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាពេញមួយអាជីព។ គ្រូនីមួយៗនឹងត្រូវបានសង្កេតដោយនាយកសាលាពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ និងដោយគ្រូបង្រៀនដូចគ្នា ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ (យ៉ាងហោចណាស់ ៤ ដងក្នុងមួយឆ្នាំ)។ DOE សង្កេតពីការអនុវត្ត CPD របស់នាយកសាលាម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ និងនាយកសាលាសង្កេត CPD នាយកសាលាដូចគ្នា (Peer-Director) ម្តងក្នុងមួយឆ្នាំបើអាចធ្វើទៅបាន (អប្បបរមាពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ)។ ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងប្រើភស្តុតាងដែលប្រមូលបានតាមវិធីផ្សេងៗគ្នា (ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការសង្កេត សកម្មភាពCPD ការទំនាក់ទំនង និងកិច្ចការវិជ្ជាជីវៈ) ដើម្បីកំណត់វាយម្លៃគុណផលការងាររបស់មន្ត្រីអប់រំ។ ការវាយតម្លៃគុណផលការងាររួមមានស្វ័យវាយតម្លៃដូចខាងក្រោម។

ស្វ័យវាយតម្លៃ (ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំង)

ខាងក្រោមនេះគឺជាឧទាហរណ៍ដែលនាយកសាលាធ្វើស្វ័យវាយម្លៃចំណេះដឹង និងបំណិនខ្លួនឯង។

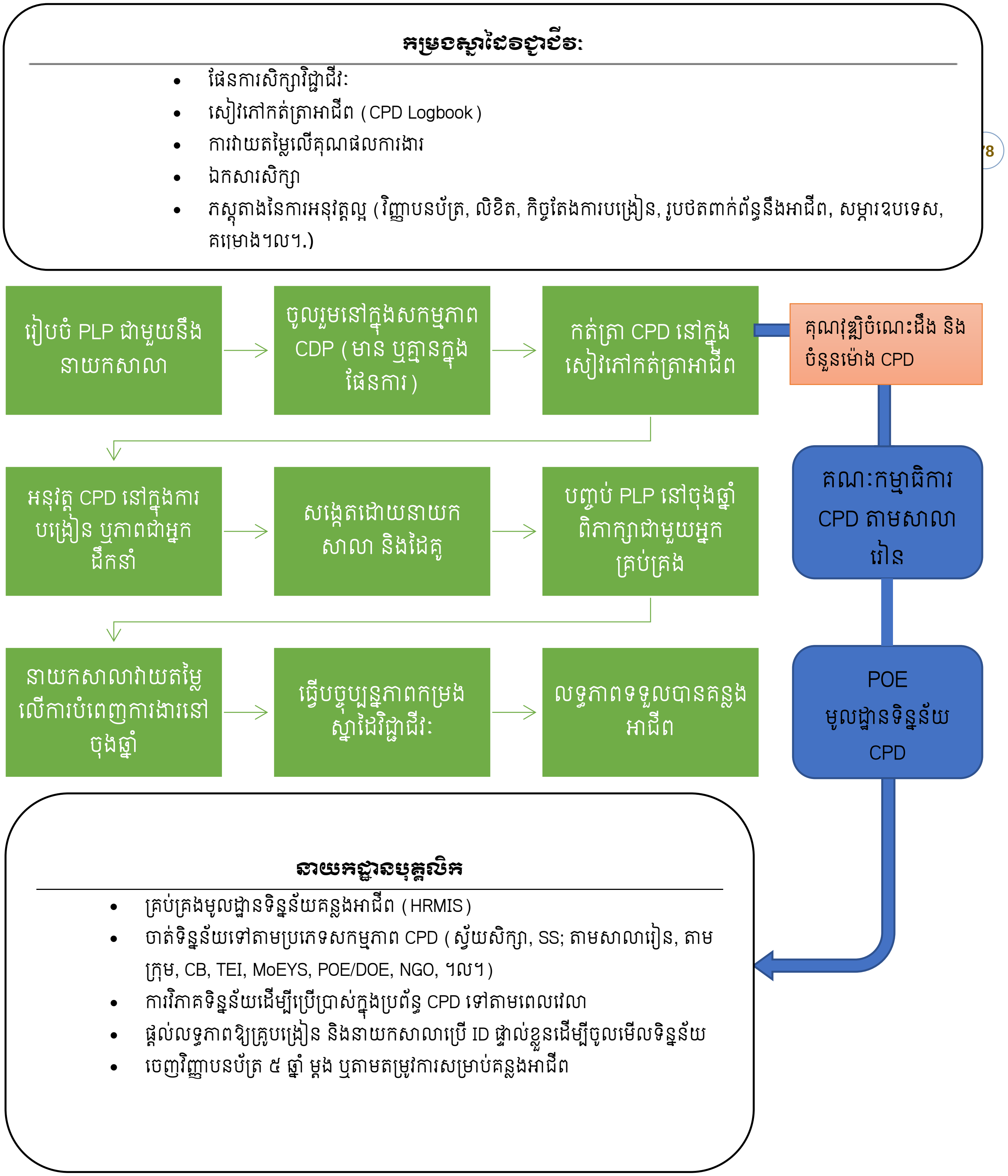
ការបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ	ខ្ញុំបានប្រើប្រាស់តិចនិកនេះ	ខ្ញុំមិនចេះតិចនិកនេះ	ខ្ញុំចង់ចេះ
ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ		✓	
គោលការណ៍សិក្សាមនុស្សពេញវ័យ		✓	✓
កសាងបន្ថែមលើអ្វីដែលសិស្សបានដឹង	✓		
ការពិភាក្សាលើករណីសិក្សា	✓		
ការសង្កេតថ្នាក់រៀន និងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់	✓		
ការហ្វឹកហាត់		✓	✓
ការត្រួតពិនិត្យកិច្ចការសិស្ស			✓
ជួយគ្រូសរសេរកិច្ចតែងការបង្រៀន			✓
រកឱ្យឃើញការអនុវត្តការបង្រៀនដែលប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងកំឡុងពេលសង្កេតថ្នាក់រៀន	✓		✓
រៀនអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀនតាមយៈស្វ័យសិក្សា និងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ			✓
ការបង្រៀនបែបសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល		✓	✓
ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន		✓	
ការភ្ជាប់ការសិក្សាទៅនឹងការរស់នៅរបស់សិស្ស	✓		
ការប្រឹក្សា		✓	✓
ការសង្កេតគ្នាទៅវិញទៅមក		✓	
សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC)		✓	✓
ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈតាមសាលារៀនសម្រាប់គ្រូបង្រៀន			✓
ការផ្តល់សកម្មភាពដែលធ្វើឱ្យគ្រូប្រឹងអស់ពីលទ្ធភាព			✓
ក្រុមសិក្សា		✓	
ពិភាក្សាជាមួយគ្រូបង្រៀនអំពីការងារអ្វីដែលត្រូវធ្វើឱ្យបានល្អ	✓		

ប្រើប្រាស់សំណួរ និងការប្រលយពាក្យដើម្បីជំរុញការសិក្សា	✓		✓

ការវាយតម្លៃគុណផលការងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រង

វគ្គវិក្រឹតការការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (SBM INSET) បានណែនាំដល់នាយកសាលា និងបុគ្គលិកការិយល័យអប់រំក្រុង ស្រុក ស្តីពីគោលបំណង និងការអនុវត្តវាយតម្លៃគុណផលការងារវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា ។ ការវាយតម្លៃការងារនឹងមានលក្ខណៈស្តង់ដារ (គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា) ដែលបង្ហាញពីកម្រិតនៃសមត្ថភាពរបស់អ្នកអប់រំសម្រាប់ស្តង់ដារនីមួយៗ (ឧបសម្ព័ន្ធ ឃ/ង) ។ អ្នកគ្រប់គ្រងនឹងវាយតម្លៃ ១ ឬ២ ឆ្នាំម្តងផ្អែកលើភស្តុតាង (ការសម្ភាសន៍ ការសង្កេត និងការពិនិត្យឯកសារជាដើម) តាមប្រតិទិនការងារអាស្រ័យលើទំហំសាលារៀន និងការគាំទ្រពីអ្នកដឹកនាំ (នាយករងអាចជួយការងារនេះបាន)។

រូបភាពទី ៧៖ ដំណើរការ CPD សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា



នាយកសាលាប្រើប្រាស់គំរូខាងក្រោមនេះ សម្រាប់វាយតម្លៃចំណេះដឹង និងបំណិនរបស់គ្រូបង្រៀនដែលទាក់ទងទៅនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (ឧបសម្ព័ន្ធ ឃ) ។ ដូចគ្នានដែរ ចំពោះការវាយតម្លៃនាយកសាលាទាក់ទងទៅនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈរបស់នាយកសាលា។ ពិន្ទុដែលទទួលបាន អាចគណនាទៅជាភាគរយ ឬធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ទៅតាមការចាំបាច់។

79

ស្តង់ដារ	សូចនាករសមិទ្ធផល	មតិយោបល់ (ប្រសិនបើការពន្យល់អំពីការដាក់ពិន្ទុតាមចាំបាច់)	អត្រាសមិទ្ធផល[31]
១. ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ			**២១/៣៦**
ចំណេះដឹងអំពីសិស្ស	១.១ **ស្គាល់សិស្ស** (តម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិ សិក្សា និងឥរិយាបថ)		៣
	១.២ ដឹងច្បាស់ពី**ស្ថានភាពគ្រួសារ និងកត្តាផ្សេងៗ** (ឧ. យេនឌ័រ សាវតាសង្គម សេដ្ឋកិច្ច ពិការភាព និងក្រុម ជនជាតិភាគតិច) ដែលមានឥទ្ធិពល ដល់ការសិក្សា របស់សិស្ស និងដឹងពីរបៀបដោះស្រាយកត្តាទាំងនោះ។		២
ចំណេះដឹងអំពីខ្លឹមសារមេរៀន	១.៣ យល់ដឹងពី**គោលនយោបាយអប់រំថ្នាក់ជាតិ** គោលដៅអប់រំជាតិ និងគោលបំណងអប់រំ ចំណេះទូទៅ		០
	១.៤ យល់ដឹងពីទ្រឹស្តីនៃ**ការសរសេរកិច្ចតែងការបង្រៀន**		៣
	១.៥ **យល់ដឹងពីខ្លឹមសារកម្មវិធីសិក្សា** ហើយមានសមត្ថភាពពន្យល់និងបង្រៀនខ្លឹមសារមុខវិជ្ជាដែលមានក្នុងកម្មវិធីសិក្សាបានល្អ		៣

	១.៦ យល់ដឹងពី**របៀបបញ្ជ្រាបខ្លឹមសារ ពីមុខវិជ្ជាទៅមុខវិជ្ជាផ្សេងៗ**ទៀតក្នុងន័យឱ្យសិស្សទទួលបានបំណិនជាច្រើន និងមានចិត្តកាន់តែចង់រៀន		២
ចំណេះដឹងអំពីរបៀបរៀន	១.៧ យល់ដឹងពី**បរិស្ថានសិក្សា**ក្នុងថ្នាក់រៀន និងសហគមន៍		២
	១.៨ យល់ដឹងពី**របៀបរៀនរបស់សិស្ស**		៣
	១.៩ **ស្គាល់សិស្ស** (តម្រូវការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិ សិក្សា និងឥរិយាបថ(		៣
២. ការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ			២៨/៤៨
ការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា	២.១ រៀបចំ**កិច្ចតែងការបង្រៀន** កម្មវិធីបង្រៀននិងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សាបានត្រឹមត្រូវ ហើយ**មានប្រសិទ្ធភាព**		៣
	២.២ រៀបចំ**សម្ភារបង្រៀន និងរៀន**ដើម្បីធ្វើការសិក្សា សម្រេចបានល្អ		២
	២.៣ ប្រើប្រាស់**វិធីសមស្របសម្បូរបែប សម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស**		២
	២.៤ តាមដានការចូលរួម និងថែរក្សា**កំណត់នៃវឌ្ឍនភាពរបស់សិស្ស**		២
	២.៥ ផ្តល់**ព័ត៌មានត្រឡប់ទៅសិស្ស មាតាបិតា ឬ អាណាព្យាបាលសិស្ស** អំពីការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង បំណិន និងឥរិយាបថរបស់សិស្ស		៤
បរិស្ថានសិក្សា	២.៦ ផ្តល់**បរិស្ថានសិក្សាដែលមានសុវត្ថិភាព**និងធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ខិតខំរៀនអស់ពីលទ្ធភាព		៣
	២.៧ **ជួយសិស្សឱ្យបង្កើនការទទួលខុសត្រូវ**ចំពោះការសិក្សារបស់ខ្លួន		៣

	២.៨ ចូលរួម**អភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន** ដើម្បីទ្រទ្រង់ការសិក្សា និងសុខុមាលភាពរបស់សិស្ស ព្រមទាំងសហសេវិក/មិត្តរួម អាជិព		៤
យុទ្ធសាស្ត្របង្រៀន	២.៩ **ប្រើវិធីបង្រៀនផ្សេងៗ** ដើម្បីជួយសម្រួលការសិក្សា របស់ សិស្ស និងសម្រេចឱ្យបាន តាមស្តង់ដារកម្មវិធីសិក្សា របស់ក្រសួង		២
	២.១០ ផ្តល់មធ្យោបាយឱ្យស្រប**ទៅតាមរបៀបសិក្សា និង តម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់សិស្ស** តាមរយៈការអនុវត្តវិធីបង្រៀនសមស្របនិងសម្បូរបែប		២
	២.១១ រៀបចំនិងផ្តល់ឱ្យសិស្ស នូវឱកាសពី**ដំណោះស្រាយបញ្ហាដើម្បីចូលរួម គិតឱ្យបានល្អិតល្អន់ និងដោយច្នៃប្រឌិត**		១
	២.១២ ប្រើប្រាស់**បច្ចេកវិទ្យាវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍** បើមានលទ្ធភាពដើម្បីធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព		០
៣. ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (CPD)			១០/២០
ស្វ័យសិក្សា	៣.១ វាយតម្លៃការបង្រៀន ការអភិវឌ្ឍខ្លួន និងការប្រើប្រាស់ផែនការសម្រាប់**អភិវឌ្ឍន៍ស្វ័យសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ**បានទៀងទាត់		៤
	៣.២ អភិវឌ្ឍ**ចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន សារគមនាគមន៍ និងបំណិន** សម្រាប់អនុវត្តការបង្រៀននិងរៀន		០
	៣.៣ ធ្វើឱ្យ**ប្រសើរឡើងនូវបំណិនទំនាក់ទំនង** ជាមួយ សិស្ស មាតាបិតា មិត្តរួមអាជីព និងសហគមន៍		៤
	៣.៤ **អានអត្ថបទវិជ្ជាជីវៈ**គ្រូបង្រៀន និងស្រាវជ្រាវដើម្បី ពង្រីកចំណេះដឹងឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងន័យធ្វើឱ្យការបង្រៀន កាន់តែប្រសើរឡើង		០

ការចូលរួមកែលម្អការបង្រៀន	៣.៥ ធ្វើអន្តរកម្មជាមួយគ្រូដទៃទៀត ក្នុង**សកម្មភាពសិក្សាវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ**		២
៤. ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ			១២/១៦
	៤.១ **បង្ហាញពីការយកចិត្តទុកដាក់ និងថែរក្សាសិស្ស**ហើយ ជានិច្ចកាលធ្វើ ដើម្បីប្រយោជន៍ សិស្ស និងសង្គម		៣
	៤.២ បង្ហាញពី**ការប្តេជ្ញាចិត្ត** និងចូលរួមចំណែកក្នុងវិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀនប្រកបដោយ**ស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់**		៣
	៤.៣ បង្ហាញ**អាកប្បកិរិយាវិជ្ជមានជាគំរូប្រកបដោយសីលធម៌** និងមានទំនាក់ទំនងដោយសុខដុមជាមួយសិស្សនិងសហគមន៍		៣
	៤.៤ ប្រើប្រាស់**ភាពយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព** ក្នុងការប្រព្រឹត្តជាមួយសិស្ស សហការី និងសមាជិកផ្សេងៗរបស់សហគមន៍		៣
សរុប			/១២០

ឧបសម្ព័ន្ធ ឆ: សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលបានណែនាំ

សទ្ធានុក្រមខាងក្រោម រួមបញ្ចូលសកម្មភាពជាច្រើន ត្រូវបានប្រើដោយអ្នកអប់រំនៅជុំវិញពិភពលោក ដែលអាចត្រូវបានធ្វើឡើងនៅតាមទីតាំងផ្សេងៗគ្នា (ស្វ័យសិក្សា, សមាគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅតាមកម្រង និងតាមសាលារៀន, សិក្ខាសាលា, នៅគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន, ជាដើម)។ កន្លងមក ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្តោតតែទៅលើការងារវិក្រឹតការ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងផ្សេងៗ ។ សព្វថ្ងៃនេះ ការអនុវត្ត CPD ផ្តោតសំខាន់ទៅលើសកម្មភាពតាមសាលារៀនដូចជាការហ្វឹកហាត់/ប្រឹក្សា ការរៀនសូត្រជាដៃគូ និងការអភិវឌ្ឍក្រុម។

ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ៖ គ្រូបង្រៀនតែងតែប្រើថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួនជាកន្លែងស្រាវជ្រាវ។ ឧទាហរណ៍ គ្រូបង្រៀនអាចបង្រៀនបញ្ញាតិតាមវិធីផ្សេងគ្នាដើម្បីកំណត់ថាតើវិធីណាមួយមានប្រសិទ្ធភាពជាងគេបំផុតចំពោះការសិក្សារបស់សិស្ស។ ដូចគ្នានេះដែរ គ្រូបង្រៀនអាចធ្វើពិសោធដើម្បីរកឱ្យឃើញគោលវិធីដែលមានប្រសិទ្ធភាពបំផុតក្នុងការសម្របសម្រួលការសិក្សាបែបសហការចំពោះសិស្ស។
នាយកសាលាអាចប្រើការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាក់ទងនឹងតួនាទីដឹកនាំនៅក្នុងសាលារៀន។ ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រឆ្លុះបញ្ចាំងដែលតម្រូវឱ្យប្រមូលទិន្នន័យបែបគុណវិស័យនិង បរិមាណវិស័យដែលអាចនាំឱ្យមានការអនុវត្តកាន់តែប្រសើរឡើង។

ការសិក្សាសៀវភៅ៖ ការសិក្សាសៀវភៅមានប្រសិទ្ធភាព នៅពេលដែលអ្នកចូលរួមម្នាក់ៗមានជំនាញ និងចំណាប់អារម្មណ៍ដូចគ្នា។ សារៈសំខាន់នៃការយល់ឃើញខុសគ្នា បានលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេបញ្ចេញមតិយោបល់ និងពិភាក្សាគ្នាបានស៊ីជម្រៅ។ ក្រុមគួរជ្រើសរើសសៀវភៅដែលមានប្រធានបទចាប់អារម្មណ៍ពីសមាជិកទាំងអស់ ប៉ុន្តែត្រូវធានាថាទទួលបាននូវចំណេះដឹងថ្មីៗ តាមរយៈការអាន និងការពិភាក្សា។

ទស្សនកិច្ចសិក្សាថ្នាក់រៀន/សាលារៀន៖ គ្រូបង្រៀនចុះអង្កេតថ្នាក់រៀនរបស់សហការី ដើម្បីស្វែងយល់ និងកែលម្អការបង្រៀនប្រកបរបស់ខ្លួនដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងពង្រីកចំណេះដឹងគរុកោសល្យ។ សម្រាប់ការធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាថ្នាក់រៀន នាយកសាលាគួរតែជួយសម្របសម្រួលលើកាលវិភាគ និងការរៀបចំថ្នាក់រៀន។ នាយកសាលាអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ច្រើនពីការធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុងតំបន់ ឬក្រៅប្រទេស ដូចជាបានពិនិត្យមើលនូវសម្ភាររូបវន្ត ស្វែងយល់ពីវិធីផ្សេងៗនៃការរៀបចំធនធាន និងពិភាក្សាពីយុទ្ធសាស្ត្រភាពជាអ្នកដឹកនាំជាមួយនាយកសាលាជាម្ចាស់ផ្ទះ។

ការហ្វឹកហាត់៖ បន្ទាប់ពីការសង្កេត គ្រូបង្រៀន និងអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀននឹងទទួលបាននូវមតិយោបល់អំពីការអនុវត្តរបស់ពួកគេ ពីគ្រូបង្វឹក (សហការី ឬអ្នកសង្កេតផ្សេងទៀត TEI, DOE, POE, MoEYS, NGO ជាដើម) ។ ការសង្កេត និងការវាយតម្លៃ លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកអប់រំឱ្យធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង ពីជីវិតអាជីពកាងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ និង

អាចធ្វើឱ្យមានជម្រើសច្រើន។ ការសរសេរបែបឆ្លុះបញ្ចាំង និងការពិភាក្សា ធ្វើឱ្យបុគ្គលិកអប់រំចេះបង្កើតគំនិតច្រើន សម្រាប់បញ្ចូលក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបង្រៀន និងភាពជាអ្នកថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន។

ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សារួមគ្នា៖ ផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូបង្រៀន ស្វែងយល់យ៉ាងស៊ីជម្រៅទៅលើមុខវិជ្ជាឯកទេសរបស់ពួកគេ។ តាមរយៈការធ្វើការរួមគ្នា គ្រូបង្រៀនអាចរៀបចំថ្មី ដូចជា ផែនការ សម្ភារបង្រៀន វិធីសាស្ត្របង្រៀន ធនធានសម្ភារៈ និងឧបករណ៍វាយតម្លៃ។

សមាគមន៍សហគមន៍និង/ឬសេវាកម្ម៖ ផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូបង្រៀន និងអ្នកគ្រប់គ្រងសាលា អភិវឌ្ឍជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងទទួលចំណេះដឹងសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងតួនាទី និងបរិបទសហគមន៍របស់ពួកគេ។

ផែនទីកម្មវិធីសិក្សា៖ ផែនទីកម្មវិធីសិក្សា គឺជាឧបករណ៍សម្រាប់រៀបចំការបង្រៀន។ ផែនទីនេះគូសបញ្ជាក់ពីលំដាប់លំដោយខ្លឹមសារមេរៀន និងផែនកំណត់ច្បាស់លាស់សម្រាប់បង្រៀនសិស្ស ដូចបានបញ្ជាក់នៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាថ្នាក់ជាតិ។ ដោយសារផែនទីបានគូសបញ្ជាក់នូវអ្វីដែលត្រូវបង្រៀនជាក់ស្តែងពេលវេលា និងទិន្នន័យនៃការវាយតម្លៃ គ្រូអាចប្រើប្រាស់វាសម្រាប់ធ្វើការកែលម្អការបង្រៀនបាន។

ការវិភាគទិន្នន័យ៖ បុគ្គលិកអប់រំប្រើទិន្នន័យ ដើម្បីប្រាប់ពីការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ រួចធ្វើការសម្រេចចិត្ត គួរត្រូវបង្រៀនសិស្សអំពីអ្វី ដោយរបៀបណា និងរកឱ្យឃើញ តើសិស្សរៀននូវអ្វីដែលបានបង្រៀនឬទេ។ ទិន្នន័យមួយចំនួនជួយកំណត់កម្រិតដែលសិស្សម្នាក់ៗ ឬក្រុមសិស្ស សម្រេចបានតាមស្តង់ដារជាក់លាក់ណាមួយ ឬតាមរយៈ ការធ្វើតេស្តនិងកិច្ចការរបស់គ្រូបង្រៀន ការធ្វើតេស្តក្រុមសិស្សកម្រងស្នាដៃសិស្ស ការសង្កេត ការស្ទង់មតិ និងប្រភពផ្សេងទៀត។

ការត្រួតពិនិត្យកិច្ចការសិស្ស៖ កិច្ចការសិស្សផ្តល់នូវប្រភពព័ត៌មានសំខាន់ៗដល់គ្រូបង្រៀន ដូចជា របៀបដែលសិស្សកំពុងរៀន ការអភិវឌ្ឍ ការទទួលបានចំណេះដឹងថ្មីៗ និងការអនុវត្តជំនាញថ្មី។ កិច្ចការសិស្សរួមមាន៖ ការសរសេរអត្ថបទ គម្រោង សេចក្តីរាយការណ៍ផ្ទាល់មាត់ និងរូបភាព។ ការគិតវិភាគអំពីកិច្ចការសិស្សអាចជួយគ្រូបង្រៀនឱ្យយល់ដឹងកាន់តែច្រើនអំពីការបង្រៀន និងរៀនរបស់សិស្ស។

ការរៀបចំទទួលគរុសិស្ស-និសិស្ស (Hosting a Student Teacher)៖ ការរៀបចំទទួលគរុសិស្ស-និស្សិត គឺជាទម្រង់មួយនៃការផ្តល់ប្រឹក្សា លើកលែងតែគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍មានកាតព្វកិច្ចជួយសាលារៀនរៀបចំការអភិវឌ្ឍស្តង់ដារទងនឹងការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ។ គ្រូដែលជាម្ចាស់ផ្ទះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះសិស្សរបស់ខ្លួន ហើយត្រូវត្រួតពិនិត្យយ៉ាងហ្មត់ចត់ នូវអ្វីដែលគរុសិស្ស-និស្សិតបានធ្វើ ដូចជា កិច្ចតែងការបង្រៀន ការបង្រៀនសិស្ស និងការវាយតម្លៃសិស្ស។

ផែនការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សារួម៖ គ្រូបង្រៀនជាអ្នករៀបចំកម្មវិធីសិក្សា ដូច្នេះពួកគេយល់នូវខ្លឹមសារមេរៀនមុខវិជ្ជាផ្សេងៗ ដើម្បីរៀបចំមេរៀនឱ្យទំនាក់ទំនងគ្នាប្រកបដោយអត្ថន័យ និងធ្វើឱ្យសិស្សរៀនបានទូលំទូលាយ ឧទាហរណ៍ ការរៀនអំពីប្រវត្តិសាស្ត្រ គណិត

វិទ្យា តាមរយៈការស្រាវជ្រាវពីអ៊ីនធឺណិត ការរៀនអំពីរូបវិទ្យា និងប្រវត្តិសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធនឹងការសាងសង់ប្រាសាទអង្គរវត្ត)។

ការស្រាវជ្រាវតាមអ៊ីនធឺណិត៖ អ៊ីនធឺណិតផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានជាច្រើនលើប្រធានបទរាប់មិនអស់ដែលបានមកពីមនុស្សនៅទូទាំងពិភពលោក។ នៅលើប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត អ្នកប្រើម្នាក់មានលទ្ធភាពទទួលបាននូវសេវាកម្មជាច្រើនដូចជាប្រភពព័ត៌មាន សារអេឡិចត្រូនិច ការផ្ញើឯកសារ សមាជិកក្រុមដែលសមាជិកមានចំណូលចិត្តដូចគ្នា ការសហការគ្នាផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងការបង្ហាញជាពហុសារព័ត៌មាន។ អ្នកប្រើត្រូវដឹងអំពីបញ្ហាគុណភាពដែលតែងតែអាចមានលើគេហទំព័រសាធារណៈ។

កាលិបត្រ៖ កាលិបត្រគឺជាបច្ចេកទេសសម្រាប់កត់ត្រាការសង្កេត និងការឆ្លុះបញ្ចាំង។ ការកត់ត្រាគួរទាក់ទងនឹងការបង្រៀន ការរីកចម្រើនសិស្ស ការអនុវត្តនូវគំនិតថ្មីៗ ឬប្រធានបទណាមួយដែលគ្រូបង្រៀនចង់ធ្វើការកត់ត្រា។ ទិនានុប្បវត្តិនេះអាចផ្តល់នូវកំណត់ត្រាសម្បូរបែប និងការកត់ត្រាបែបគុណវិស័យនៃព្រឹត្តិការណ៍ ឬសកម្មភាពនានា។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន៖ ការសិក្សាមេរៀនគឺជាដំណើរការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដែលគ្រូជនជាតិជប៉ុនចូលរួមក្នុងការពិនិត្យជាប្រព័ន្ធ និងកែលម្អការបង្រៀនរបស់ពួកគេ។ ក្នុងដំណើរការនេះ គ្រូបង្រៀនធ្វើការសហការគ្នាដើម្បីរៀបចំផែនការ បង្រៀន សង្កេត និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់លើមេរៀនមួយចំនួន។ ដើម្បីរៀបចំ និងដឹកនាំទៅការងារនេះ គ្រូបង្រៀនត្រូវកំណត់គោលបំណង និងសំណួរស្រាវជ្រាវដែលពាក់ព័ន្ធដែលពួកគេចង់ដោះស្រាយ។ សំណួរស្រាវជ្រាវសំខាន់ណាស់ ក្នុងការដឹកនាំអនុវត្តលើគ្រប់មេរៀនទាំងអស់។ បន្ទាប់មកគ្រូបង្រៀនរៀបចំផែនការបង្រៀនលម្អិត និងជ្រើសរើសគ្រូម្នាក់ឱ្យឡើងបង្រៀន និងសមាជិកក្រុម ត្រូវសង្កេតមើលការមេរៀន។ បន្ទាប់មកក្រុមនេះ ត្រូវប្រជុំពិភាក្សាអំពីការសង្កេត និងធ្វើការកែសម្រួលមេរៀនឡើងវិញ។ ក្រោយកែលម្អរួច គ្រូត្រូវយកមេរៀនដដែលមកបង្រៀនសិស្សជាលើកទីពីរខណៈដែលសមាជិកក្រុមសង្កេតការបង្រៀនម្តងទៀត។ បន្ទាប់មកក្រុមនេះបានប្រជុំគ្នាម្តងទៀត ដើម្បីពិភាក្សា និងកែលម្អមេរៀនឡើងវិញ។ ចុងបញ្ចប់ គ្រូបង្រៀនត្រូវធ្វើរបាយការណ៍អំពីអ្វីដែលពួកគេបានរៀនពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀននេះ ទាក់ទងនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវរបស់ពួកគេ។

កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ៖ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំត្រូវបានបង្កើតឡើងជាទូទៅដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលមានបំណងចង់ក្លាយជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ឬមន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ស្រុក។ វគ្គនេះផ្តល់ឱកាសឱ្យអ្នកសិក្សារៀនអំពី ទិដ្ឋភាពផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងតួនាទី និងមានលទ្ធភាពជាបេក្ខភាពសម្រាប់តំណែងជាអ្នកដឹកនាំ។

ការប្រឹក្សា៖ ការសិក្សាអំពីគ្រូចេញថ្មីបង្ហាញថា ការបង្រៀនរយៈពេល៣ ឆ្នាំដំបូងមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនយល់ដឹងការងារវិជ្ជាជីវៈ និងសម្រេចចិត្តថាត្រូវនៅបន្តឬចាកចេញពីអាជីពការងារ។ គ្រូបង្រៀនថ្មីគឺត្រូវការគាំទ្រជាចាំបាច់ ដើម្បីបង្កើនជំនាញបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន។ គ្រូប្រឹក្សា (គ្រូមានអតីតភាពការងារយូរដែលត្រូវបានចាត់

តាំង) អាចផ្តល់ដំបូន្មាន យោបល់ និងព័ត៌មានត្រឡប់ពីភាពខុសគ្នារវាងគ្រូថ្មីដែលជោគជ័យ ឬបរាជ័យ។

បណ្តាញ៖ គំនិតផ្តួចផ្តើមអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈមានប្រសិទ្ធភាព គួរបណ្តាញទំនាក់ទំនង និងយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗ។ បណ្តាញបច្ចេកវិទ្យា (Telegram, WhatsApp, Line, Skype ជាដើម) អាចជួយឱ្យអ្នកអប់រំធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយក្រុមអ្នកអប់រំជាច្រើន និងក្រៅពីបុគ្គលិកសាលារៀន។ ពួកគេអាចពិភាក្សាអំពីបញ្ហាដូចជាការវាយតម្លៃ ការប្រើបច្ចេកក្នុងកម្មវិធីសិក្សា ការអប់រំបរិស្ថាន និងការអប់រំសកលការបង្រៀនភាសាទីពីរ ដោះស្រាយភាពមិនចុះសម្រុង ការដឹកនាំសាលារៀន និងការស្រាវជ្រាវតាមសាលារៀន។ ប្រព័ន្ធបើកទូលាយអាចឱ្យគ្រូបង្រៀនចូលបណ្ណាល័យតាមអនឡាញ មើលទិន្នន័យ បញ្ជីនៅក្នុងប្រព័ន្ធកំព្យូទ័រ (list servers) និងប្រព័ន្ធសារគមនាគមន៍ផ្សេងទៀត។

កម្មវិធី CPD នៅលើអនឡាញ៖ ស្ថាប័ននិងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាមួយចំនួនបានបង្កើតវគ្គសិក្សា ការបង្រៀនបុគ្គល ឬក្រុមតូច និងកម្មវិធីរៀនដោយខ្លួនឯងតាមអនឡាញសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ កម្មវិធីភាគច្រើនត្រូវបង់ថ្លៃចូលរៀន។

វគ្គសិក្សាក្រោយមធ្យមសិក្សា៖ គ្រូដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងការបន្តការអភិវឌ្ឍផ្នែកសិក្សារបស់ពួកគេអាចចុះឈ្មោះសម្រាប់វគ្គសិក្សាក្រេឌីតដែលផ្តល់ដោយស្ថាប័នក្រោយមធ្យមសិក្សា។ កម្មវិធីមួយចំនួនត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយប្រើយុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយដល់ទីកន្លែង ឬតាមអ៊ីនធឺណិត។

សៀវភៅ និងកាលិកបត្រវិជ្ជាជីវៈ៖ សាកលវិទ្យាល័យ និងអង្គការមួយចំនួននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានបណ្ណាល័យដែលមានឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំ។ ឯកសារទាំងនោះមាននៅក្នុងអនឡាញ (ឧទាហរណ៍ បណ្ណាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ, បណ្ណាល័យហ៊ុន សែន និងមហាវិទ្យាល័យអប់រំ)។

សាលារៀនអនុវត្ត/សហការ៖ គឺជាសាលារៀនដែលសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ (TEI)។ មហាវិទ្យាល័យ TEI/សាកលវិទ្យាល័យ ធ្វើការដោយផ្ទាល់ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាតាមសាលារៀន រៀនលើបញ្ហាទាក់ទងនឹងការអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃរបស់គ្រូបង្រៀន សាលារៀន និងប្រព័ន្ធសាលារៀន។ គ្រូឧទ្ទេស ជួយរកឱ្យឃើញទំនោរ និងបញ្ហាប្រឈមរបស់សាលារៀន ។ គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវធ្វើផែនការជាមួយសាកលវិទ្យាល័យ ហើយធ្វើសកម្មភាពរួមគ្នាដូចខាងក្រោម៖ ការឱ្យឃើញបញ្ហា ធ្វើផែនការបញ្ហាការអនុវត្តCPD ការគាំទ្រដល់សាលាដែលជាសមាជិកគណៈកម្មការ និងការវាយតម្លៃគម្រោង។

សមាគមន៍វិជ្ជាជីវៈ៖ សមាគមវិជ្ជាជីវៈគឺជាក្រុមគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា (ឧទា៖ គ្រូបង្រៀនគណិតវិទ្យា គ្រូវិទ្យាសាស្ត្រនៅបឋមសិក្សា និងគ្រូតន្ត្រី។ ល។) និងនាយកសាលាត្រូវបានបង្កើតឡើង។ ពួកគេផ្តល់នូវទ្រឹស្តី ការហ្វឹកហ្វឺន និង/ឬវគ្គអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈលើប្រធានបទជាក់លាក់ និងពាក់ព័ន្ធសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា។

កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ៖ កម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈគឺប្រមូលសមិទ្ធិផលការងារ, សម្ភារៈច្នៃប្រឌិត និងការឆ្លុះបញ្ចាំងដែលទុកដាក់ជាឯកសារការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ

របស់គ្រូបង្រៀន។ គ្រូបង្រៀន និងអ្នករដ្ឋបាលសាលា បានប្រើនិតិវិធីកម្រងស្នាដៃ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំង និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។

ក្រុមការងារកែលម្អសាលារៀន៖ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រផ្តល់អំណាចដល់សមាជិកសហគមន៍សាលារៀន អ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកទ្រទ្រង់ ឪពុកម្តាយ អ្នកទទួលខុសត្រូវ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដោយអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេកសាងអនាគតរបស់ពួកគេ តាមបំណងប្រាថ្នានៅកម្រិតវិជ្ជាជីវៈ និងបុគ្គល។ តម្លៃនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអាស្រ័យលើអ្នករដ្ឋបាល សាលារៀន និងបុគ្គលិកមានឆន្ទៈផ្លាស់ប្តូរ និងចំណាយពេលវេលាដែលត្រូវការដើម្បីនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរបែបវិជ្ជមាន។

សិក្ខាសាលាអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈតាមសាលារៀន៖ អ្នកផ្តល់ CPD បើកសិក្ខាសាលាអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាច្រើនផ្សេងៗគ្នា ដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការបុគ្គលិកសាលារៀន។ សិក្ខាសាលាទាំងនេះ អាចរៀបចំជាវគ្គពេញមួយថ្ងៃ ឬពាក់កណ្តាលថ្ងៃ ឬជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈតាមសាលារៀន។

ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំង៖ ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងគឺជាបំណិនសំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។ ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងចែកជាបួនជំហានគឺ (១) ការកំណត់បញ្ហា៖ គ្រូបង្រៀនរកឃើញបញ្ហា ឬចោទជាសំណួរអំពីការអនុវត្តរបស់ពួកគេដែលពួកគេត្រូវដោះស្រាយ។ (២) ការប្រមូលព័ត៌មាន៖ គ្រូបង្រៀនប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីបង្ហាញពីផ្នែកអនុវត្ត។ (៣) ការឆ្លុះបញ្ចាំង និងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត៖ គ្រូបង្រៀនព្យាយាមស្វែងរកហេតុផលក្នុងទិន្នន័យតាមរយៈការឆ្លុះបញ្ចាំង និងការវិភាគ។ និង (៤) ការអនុវត្ត និងការផ្លាស់ប្តូរ៖ គ្រូបង្រៀនរៀបចំផែនការដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តរបស់ពួកគេ។ ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងអាចដាក់បញ្ចូលជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្សេងទៀតដូចជា ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ កាលិបត្រ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។

ក្រុមសិក្សា៖ គោលវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនេះ មានផលប្រយោជន៍ជាច្រើនទាំងគ្រូបង្រៀន និងអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ដោយប្រមូលសហសេវិកមកធ្វើការជាក្រុមដើម្បីកំណត់ និងធ្វើការងារដែលគេធ្លាប់បានធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ សមាជិកសម្រាប់ក្រុមសិក្សាមួយនីមួយមានគ្នាចំនួន ៦នាក់យ៉ាងច្រើនបំផុត ដូច្នេះសមាជិកម្នាក់ៗទទួលខុសត្រូវស្មើៗគ្នាចំពោះភាពជោគជ័យរបស់ក្រុម។

វិទ្យាស្ថាន Summer ៖ ផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូបង្រៀនចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ដើម្បីសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា ឬគរុកោសល្យឱ្យបានស៊ីជម្រៅ។ វិទ្យាស្ថាន Summer ភាគច្រើន បានបើកវគ្គមានរយៈពេលបីថ្ងៃ ឬច្រើនថ្ងៃ ហើយវិទ្យាស្ថាន Summer ខ្លះទៀតបានផ្តល់ជាក្រេឌីតដែមានលក្ខណៈជាសាកលវិទ្យាល័យ។

សិក្ខាសាលា វេទិកា និងវិបស្សនា ៖ វេទិកាគឺជាវគ្គបច្ចេកទេសស៊ីជម្រៅដែលផ្តោតលើប្រធានបទ ឬបញ្ហាមួយ។ វេទិកា និងអង្គវិបស្សនា (retreats) ផ្តល់ឱកាសសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងសហសេវិកសិក្សាពីយុទ្ធសាស្ត្រ និងល្បិចបង្រៀនថ្មីៗឱ្យបានស៊ីជម្រៅ។

សន្និបាត ឬសន្និសីទគ្រូបង្រៀន៖ សន្និសីទថ្នាក់មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ជាតិផ្តល់នូវវេទិកាដែលគំនិតជាច្រើនត្រូវបានពិភាក្សាដេញដោល វិភាគ និងជូនកាលធ្វើសុពលភាព។ សន្និសីទអាចជំរុញ លើក

ទឹកចិត្ត និងមានអារម្មណ៍ថាទទួលបាននូវអ្វីដែលថ្មី។ បុគ្គលិកសាលាមួយចំនួនចូលរួមក្នុងសន្និសិទនិង សិក្ខាសាលាជាក្រុម ដើម្បីពិភាក្សាអំពីអ្វីដែលពួកគេ បានរៀន និងរបៀបធ្វើឱ្យការសិក្សារបស់សិស្ស និង ការអនុវត្តក្នុងថ្នាក់រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង។

ការបង្រៀនជាក្រុម៖ គ្រូពីរនាក់ ឬច្រើននាក់រៀបចំមេរៀន និងបង្រៀនរួម សម្រាប់ក្រុមថ្នាក់ដែលបាន បង្កើត(ឧទាហរណ៍គ្រូគណិតវិទ្យា ថ្នាក់ទី ៨ និងទី ៩ ផ្គួបសិស្សរបស់គេទាំងពីរថ្នាក់ជាមួយគ្នាសម្រាប់ការ សិក្សាផ្នែកលើគម្រោងដូចជា វាស់វែងសម្ភាររូបវន្ត សាលារៀន អនុគមន៍ធរណីមាត្រ និងត្រីកោណមាត្រ និងការសាងសង់គំរូស្ពាបត្យកម្មសម្រាប់ការបង្ហាញ។ គ្រូប្រវត្តិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រថ្នាក់ទី ១០ សហការ ជាមួយគម្រោង "អ្នកវិទ្យាសាស្ត្រល្បីៗ ឬនវានុវត្តន៍" ជាមួយសិស្សរបស់ពួកគេ)។

ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស៖ តួនាទីមួយរបស់ប្រធាន ក្រុមបច្ចេកទេសគឺជួយគ្រូបង្រៀនដើម្បីកំណត់ គម្រោងដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការងាររបស់ពួកគេ ហើយធ្វើតាមជំហានៗដើម្បីអនុវត្តគម្រោង៖ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការស្រាវជ្រាវ ការរៀបចំសិក្ខាសាលា និងការបង្កើតបណ្តាញទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូ និងគ្រូ។ ដោយឱ្យចូលរួមក្នុងដំណើរការជាក្រុម ដូចជា ការកសាងមតិឯកភាពគ្នា ការកសាងចក្ខុវិស័យ និងការ ដោះស្រាយភាពមិនចុះសម្រុង។ ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសគឺជាគំរូសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងពង្រឹងជំនាញរបស់ពួកគេ។

សន្និសីទវីដេអូ៖ ការធ្វើសន្និសីទវីដេអូ អនុញ្ញាតឱ្យគ្រូបង្រៀនពិគ្រោះយោបល់ជាមួយមិត្តភក្តិនៅពេល ដែលពួកគេនៅឆ្ងាយពីគ្នា។ ការធ្វើសន្និសីទវីដេអូអាចត្រូវបានប្រើដើម្បីសម្របសម្រួលក្រុមសិក្សា វិភាគកិច្ចការសិស្ស ចូលរួមសិក្ខាសាលា និងមើលបទបង្ហាញ។

ការមើលវីដេអូអប់រំ៖ វីដេអូអប់រំសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈអាចរកមើលបាននៅក្នុង YouTube ជាភាសាខ្មែរ និងភាសាផ្សេងៗ (ឧ. ការរៀនតាមបែបសហប្រតិបត្តិការ/ KAPE; ចំណេះដឹងមុខវិជ្ជា/Khan Academy ជាដើម)។ វីដេអូអាចត្រូវបានប្រើសម្រាប់ស្វ័យសិក្សា ឬត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។

សំណេរ៖ ស្នើសុំបោះពុម្ពអត្ថបទទៅការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD ក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និង/ឬកាលិបត្រសិក្សា (ឧទា៖ កាលិបត្រស្រាវជ្រាវអប់រំនៅកម្ពុជា)។

89