

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ  
ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



ការអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (អវប)  
និងប្រព័ន្ធ HRMIS

របាយការណ៍វាយតម្លៃចុងអាណត្តិ  
ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២





រៀបរៀងឡើងដោយនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប  
នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា រួមជាមួយនឹងអង្គការយូណេស្កូ គម្រោង STEPCam  
ក្រោមជំនួយបច្ចេកទេសពី Simone Doctors និង Bophan Khan

គម្រោងពង្រឹងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam ឈ្មោះពេញជាភាសាអង់គ្លេស Strengthening  
Teacher Education Programmes in Cambodia ជាកម្មវិធីដ៏ធំមួយដែលគាំទ្រការលើកកម្ពស់សមត្ថភាព  
គ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា ក្រោមការគាំទ្រពី ភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ និងជាកិច្ចសហការរវាងក្រសួងអប់រំ  
យុវជន និងកីឡា និងអង្គការយូណេស្កូ ឆ្ពោះទៅរកគោលដៅទី ៤ នៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព អប់រំ ២០៣០។

# មាតិកា

បញ្ជីពាក្យកាត់ និងអក្សរកាត់ .....	i
សេចក្តីផ្តើម .....	1
សេចក្តីសង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ .....	8
លទ្ធផលរកឃើញពីការវាយតម្លៃចុងក្រោយ .....	11
១.គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធ .....	12
២.អន្តរាគមន៍ .....	14
៣.លទ្ធផលរំពឹងទុក .....	27
៤.ផលជះ .....	35
៥.ផលជះចុងក្រោយ .....	38
វឌ្ឍនភាពនៃការបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យ .....	44
មេរៀន .....	48
អនុសាសន៍សម្រាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អវិប .....	53
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន .....	54
ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ៖ ទិន្នន័យពីរបាយការណ៍ HRMIS/STEPCam .....	55
ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ៖ ទម្រង់គំរូសម្រាប់ការវិភាគទិន្នន័យបែបគុណភាព ៖ ការអង្កេតចុងគ្រាលើការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អវិប និងប្រព័ន្ធ HRMIS .....	60
ឧបសម្ព័ន្ធ ៣ ៖ ការអង្កេត អវិប គ្រូបង្រៀន .....	62
ឧបសម្ព័ន្ធ ៤ ៖ ការប្រមូលទិន្នន័យនៅចុងអាណត្តិ .....	69
ឧបសម្ព័ន្ធ ៥ ៖ សកម្មភាពរៀនសូត្រដឹកនាំដោយគ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមក្នុងការសាកល្បង ៖ ការអនុវត្តការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈក្នុងពេល និងក្រោយពេលសាកល្បងប្រព័ន្ធ អវិប .....	70

# បញ្ជីពាក្យកាត់ និងអក្សរកាត់

CPD	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (អវប)
CPDMO	ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
DoPers	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក
DOE	ការិយាល័យ អយក ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
DOF	នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ
DP	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
EGR	អំណានថ្នាក់ដំបូង
EGM	គណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង
ESP	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
HRMIS	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
ICT	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍
INSET	វិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន
iOS	iPhone OS (ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ)
M&E	ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
MEF	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
MoEYS	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
PISA	កម្មវិធីវាយតម្លៃសិស្សអន្តរជាតិ
POE	មន្ទីរ អយក រាជធានី ខេត្ត
PLC	សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ
PLP	ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ
PTEC	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ
QA	ការធានាគុណភាព
SBM	ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន
SOF	មូលនិធិដំណើរការសាលារៀន
STEPCam	កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា
TA	ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស/ជំនួយបច្ចេកទេស
TCP	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
ToC	ទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ
TPAP	ផែនការសកម្មភាព និងគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន
TQU	ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន
TTD	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ
UNESCO	អង្គការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌នៃសហប្រជាជាតិ

# សេចក្តីផ្តើម

ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍនវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (អវប) សម្រាប់អ្នកអប់រំនៅកម្ពុជា ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងសាកល្បងដោយ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (អរយក) ជាពិសេសនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ និងនាយកដ្ឋាន បុគ្គលិក ដោយទទួលបានជំនួយពីអង្គការ UNESCO តាមរយៈ GPE3 STEPCam (កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូ បង្រៀននៅកម្ពុជា)។ ក្របខ័ណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាព អវប (២០១៩) និងសៀវភៅណែនាំស្តីពី អវប (២០២១) បានកំណត់ពីប្រព័ន្ធ អវប ដែលមានភាពជាក់ស្តែង ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្អែកតាមសាលារៀន សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និង នាយកសាលា ដែលអ្នកអប់រំម្នាក់ៗនឹងទទួលបាន អវប ផ្អែកទៅតាមតម្រូវការ និងចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេ។ ប្រព័ន្ធ អវប មានគោលបំណងជួយឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងលើការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន ៖ ដូច្នេះ ការសិក្សា វិជ្ជាជីវៈធ្វើឡើងក្នុងសាលារៀន ឬសាលាកម្រង ជាជាងក្នុងសិក្ខាសាលា ឬវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀននៅតាមមណ្ឌល ដោយបន្សុំគ្នានឹងការអនុវត្តល្អបំផុតជាអន្តរជាតិ និងកសាងយ៉ាងច្រើនពីការស្រាវជ្រាវ។ ការណ៍នេះអាចឱ្យមាន កំណត់ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៅកន្លែងធ្វើការ និងអាចឱ្យអ្នកសិក្សាឆ្លុះបញ្ចាំងទំនាក់ទំនងរវាង ទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត និងអនុវត្តការសិក្សានោះក្នុងការបង្រៀនសិស្សក្នុងថ្នាក់ ក្នុងនាមជា “អ្នកអនុវត្តដែលចេះធ្វើការ ឆ្លុះបញ្ចាំង” និង “អ្នករៀនសូត្រពេញមួយជីវិត”។

ប្រព័ន្ធ អវប ត្រូវបានអនុវត្តសាកល្បងក្នុងសាលាបឋមសិក្សាចំនួន ១០០ នៅកម្ពុជា ចាប់ពីខែ តុលា ឆ្នាំ ២០២១ រហូតដល់ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២។ សាលារៀនចំនួន ៥ បានអនុវត្ត “ការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច” ដែលគ្រូបង្រៀនប្រឡូកក្នុងវគ្គពេញលេញ (ប្រហែល ២ ឆមាស) នៃ អវប ដោយផ្អែកទៅតាមតម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ របស់ពួកគេ។ សាលារៀនទាំងនេះត្រូវបានជ្រើសរើសពីការវាយតម្លៃតម្រូវការ អវប តាមអនឡាញ ដែលបន្ទាប់ពី ត្រូវបានជ្រើសរើស គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗទទួលបានជំនួយក្នុងការបង្កើតផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងការប្រើប្រាស់កម្មវិធី ក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងយ៉ាងពិសេស (app) សម្រាប់ការអនុវត្តសកម្មភាព អវប ដែលពាក់ព័ន្ធ។ ក្រោយការបញ្ចប់សកម្មភាព អវប ដោយជោគជ័យ គ្រូបង្រៀនទទួលបានក្រេឌីត អវប ដែលត្រូវបានកត់ត្រាក្នុងម៉ូឌុល អវប នៃប្រព័ន្ធ HRMIS ដែលគ្រូបង្រៀនអាចឆែកមើលទិន្នន័យតាមកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត។ គ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលារៀនចំនួន ៩៥ ទៀត “ដែលមានការសាកល្បង” បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ដែលត្រូវបានកែសម្រួល ដូចជា ការប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ទិន្នន័យកម្រងស្នាដៃ របស់ពួកគេ ស្នើសុំព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពទៅតាមភាពចាំបាច់ និងចូលមើលក្រេឌីត អវប របស់ពួកគេ ដែលត្រូវបាន កត់ត្រាក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS បន្ទាប់ពីពួកគេបានចូលរួមក្នុងអន្តរាគមន៍អំណានថ្នាក់ដំបូង និងគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង។

ការវាយតម្លៃដំណាក់កាលទី ១ នៃការសាកល្បង (ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០២១-ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២២) ជាការវាយ តម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិក្នុងខែ មីនា ឆ្នាំ ២០២២ ហើយលទ្ធផលត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍ដែលមាន ចំណងជើងថា “ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិលើការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS” ដែលត្រូវបាន បោះពុម្ពផ្សាយ និងចែកចាយក្នុងសន្និបាតអប់រំឆ្នាំ ២០២២ ទៅតាមសំណើរបស់ អរយក។ ក្រៅពីនេះ ក៏មានការផ្តល់ លិខិតកំណែគ្រប់ជ្រុងជ្រោយជាងមុននៃរបាយការណ៍នេះ ដោយបញ្ចូលមេរៀនពីការសាកល្បងដំណាក់កាលទី ១ និង

អនុសាសន៍សម្រាប់ដំណាក់កាលទី ២ ផងដែរ។ ដំណាក់កាលទី ២ ចាប់ផ្តើមពីខែ មីនា រហូតដល់ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២។ ក្នុងអំឡុងពេលនេះ គ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀនចំនួន ៥ ដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច បាន ចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អវប បន្ថែមទៀត ដែលបង្កើតឡើងដោយគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងត្រូវបានជ្រើសរើសដោយអ្នកចូលរួមផ្ទាល់ ដោយផ្អែកទៅតាមតម្រូវការ និងចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេ ដើម្បី ឱ្យពួកគេអាចទទួលបានក្រេឌីត អវប ២ ទៀត បន្ថែមលើ ១ ក្រេឌីតដែលពួកគេទទួលបានក្នុងដំណាក់កាលទី ១។ ក្នុងដំណាក់កាលទី ២ គ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងចំនួន ៩៥ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល លំប៉នស្តីពីប្រព័ន្ធ អវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS និងបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកំណត់ត្រាផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS។ របាយ ការណ៍នេះវាយតម្លៃដំណាក់កាលទី ២ នៃការសាកល្បង និងរបាយការណ៍ស្តីពីភាពជោគជ័យជាមួយនៃការសាកល្បង នេះ ដោយបានចងក្រងមេរៀន និងអនុសាសន៍សម្រាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អវប។ ទោះបីជារបាយការណ៍នេះលើក ឡើងពីការសាកល្បងប្រព័ន្ធ HRMIS និងកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត (ដោយសារតែវាពាក់ព័ន្ធនឹង និងគាំទ្រដល់ប្រព័ន្ធ អវប) ក៏ដោយ ប៉ុន្តែក្រុមអនុវត្តប្រព័ន្ធ HRMIS នឹងរៀបចំរបាយការណ៍ដាច់ដោយឡែកមួយស្តីពីការសាកល្បង ប្រព័ន្ធ HRMIS នៅត្រីមាសទី ៤ នៃឆ្នាំ ២០២២។

របាយការណ៍វាយតម្លៃចុងក្រោយលើការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អវប យកលំនាំតាមទម្រង់នៃរបាយការណ៍ពាក់ក ណ្តាលអាណត្តិ ដើម្បីសម្រួលដល់ការប្រៀបធៀបឯកសារទាំងពីរនេះ។ របាយការណ៍វាយតម្លៃចុងក្រោយនេះផ្អែក លើទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ ដែលជាមូលដ្ឋាននៃការរៀបចំ និងការបញ្ចូលប្រព័ន្ធ អវប ទៅក្នុងស្ថាប័នសម្រាប់អ្នកអប់រំ។ សំណួរវាយតម្លៃដែលជាមូលដ្ឋាននៃការវាយតម្លៃនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ ដោយសំណួរដំបូងផ្តោតលើ គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធ មុននឹងផ្តោតលើអន្តរាគមន៍ដែលបានធ្វើឡើង និងលទ្ធផលរំពឹងទុកចេញពីអន្តរាគមន៍ ទាំងនេះ។ បន្ទាប់មក សំណួរវាយតម្លៃលើកឡើងថា តើការផ្លាស់ប្តូរទាំងនេះនឹងប្រែក្លាយទៅជាផលជះដោយរបៀប ណា។ យូរទៅ ផលជះទាំងនោះនឹងត្រូវបានតម្រឹមតម្រង់ដើម្បីរួមចំណែកដល់គោលដៅ (ផលជះចុងក្រោយ)។ ក្នុង ការបង្ហាញលទ្ធផលរកឃើញពីការវាយតម្លៃ របាយការណ៍នេះមានលំដាប់លំដោយដូចតទៅ ៖ ១.គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធ ២.អន្តរាគមន៍ ៣.លទ្ធផលរំពឹងទុក ៤.ផលជះ ៥.ផលជះចុងក្រោយ (គោលដៅ)។ បន្ទាប់មក របាយ ការណ៍នេះលើកឡើងពីវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យ មុននឹងពិចារណាពីមេរៀន និងលើក អនុសាសន៍សម្រាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អវប។ តារាង (តារាង ១) នៃផលជះរំពឹងទុក (សូមមើលផ្នែកស្តីពី “វឌ្ឍនភាព ឆ្ពោះទៅរកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យ” នៅទំព័រ ៣៤) សង្ខេបពីការផ្លាស់ប្តូរដែលបានរំពឹងទុកក្នុងរយៈពេលខ្លី រ យៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង ចេញពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អវប ហើយគេរំពឹងថា ការផ្លាស់ប្តូរមួយចំនួននឹងគ្របដ ណ្តប់លើសពីវិសាលភាពនៃការសាកល្បងបច្ចុប្បន្ន។ តារាងនេះបង្ហាញពីលទ្ធផលពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងត្រូវបាន ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពចាប់តាំងពីការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ដើម្បីរំលេចលទ្ធផលចុងគ្រា។ ក្នុងការវាយតម្លៃចុងគ្រា លទ្ធផលទាំងនេះបង្ហាញថា មានការបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរំពឹងទុករយៈពេលមធ្យមស្ទើរតែទាំង អស់ (លើកលែងតែលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ១) ក៏ដូចជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរយៈពេលវែងយ៉ាងច្រើន។

## វិធីសាស្ត្រ និងប្រភពទិន្នន័យ

ការវាយតម្លៃចុងក្រោយ មានគោលបំណងធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងជៀបនឹងការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ឱ្យបានល្អបំផុត ដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបលទ្ធផលនៅចន្លោះពេលទាំងពីរនេះ។

ខាងក្រោមជាប្រភពទិន្នន័យដែលជាមូលដ្ឋាននៃរបាយការណ៍នេះ ៖

- ការស្ទង់មតិតាមអនឡាញដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការសាកល្បង អរិយ ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំចំនួន ១២០ នាក់ក្នុងសាលារៀនចំនួន ៥ ដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច
- បទសម្ភាសន៍ជាក្រុម ជាមួយគ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀនទាំង ៥ នោះ
- បទសម្ភាសន៍ជាមួយនាយកសាលាក្នុងសាលារៀនទាំង ៥ នោះ
- បទសម្ភាសន៍ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកបច្ចេកទេសមកពីមន្ទីរ អរយក ខេត្តសៀមរាប និង ការិយាល័យ អរយក ស្រុកពួក
- បទសម្ភាសន៍ជាមួយថ្នាក់ដឹក និងបុគ្គលិកសំខាន់ៗរបស់ អរយក និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។

ដូចការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិដែរ ទិន្នន័យពីការស្ទង់មតិគ្រូបង្រៀនត្រូវបានសម្រាំងដោយផ្អែកទៅ តាមសង្គតិភាព។ ក្នុងករណីដែលចម្លើយ “ទេ” ឬ “មិនដឹង” បញ្ជាក់ថា អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិគួររំលងទៅសំណួរ បន្ទាប់ ប៉ុន្តែពួកគេបានឆ្លើយសំណួរអន្តរាគមន៍ណាមួយ ចម្លើយអន្តរាគមន៍ទាំងនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាគ្មានសង្គតិ ភាព និងត្រូវបានផាត់ចេញខ្លះៗ។ ករណីលើកលែងសម្រាប់ករណីនេះ គឺផ្នែកទី ៤ ( សំណួរដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវិធី HRMIS ) ព្រោះមានការបញ្ជាក់ថា អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិមួយចំនួន ដូចជា អ្នកដែលប្រើ iPhone និងមិនបានដោនឡូ តកម្មវិធីនេះ ( ដោយសារកម្មវិធីនេះមានតែសម្រាប់ទូរស័ព្ទដែលដំណើរការដោយប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ Android ) នៅ តែអាចប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS នៅលើកុំព្យូទ័រ ឬទូរស័ព្ទចល័តរបស់គ្រូបង្រៀនដូចគ្នា។

ក្នុងវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងការវាយតម្លៃចុងអាណត្តិ ចម្លើយ “យល់ស្របទាំងស្រុង” និងចម្លើយ “យល់ស្របខ្លះៗ” ត្រូវបានបូកបញ្ចូលគ្នាដើម្បីទទួលបានចម្លើយ “យល់ស្រប” សរុប ដើម្បីសម្រួលដល់ការវិភាគ និងធ្វើបទបង្ហាញ។ ដូចគ្នានេះដែរ ចម្លើយ “មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ” និង “មិនយល់ស្របខ្លះៗ” ត្រូវបានបូក បញ្ចូលគ្នាដើម្បីទទួលបានចម្លើយ “មិនយល់ស្រប” សរុប។ ការណ៍នេះអាចឱ្យគេប្រៀបធៀបចម្លើយនៅពាក់កណ្តាល អាណត្តិ និងចុងគ្រោះ ចម្លើយទាំងនេះត្រូវបានបង្ហាញ និងលើកមកពិភាក្សាក្នុងរបាយការណ៍នេះ និងត្រូវបានប្រើ ប្រាស់សម្រាប់ចងក្រងជាតារាងក្នុងផ្នែកស្តីពី “វឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យ” ( ទំ. ៣៤ )។

ទិន្នន័យបែបគុណវិស័យពីការចតសំឡេងបទសម្ភាសន៍ជាមួយគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំ ក្នុងសាលារៀនចំនួន ៥ ដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច ការិយាល័យ អរយក ស្រុកពួក និងមន្ទីរ អរយក ខេត្តសៀមរាប ត្រូវបានធ្វើប្រតិចារិកជាភាសាខ្មែរ រួចទើបបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស។ បន្ទាប់មក ផ្នែកនៃ



ប្រតិបត្តិការទាំងនេះត្រូវបានកំណត់ក្នុងតាមរយៈការវិភាគដោយប្រើទម្រង់គំរូ ដើម្បីបង្កើតជាទម្រង់គំរូដែលច្របាច់ បញ្ចូលគ្នានូវមូលបទដែលត្រូវបានជ្រើសរើសជាមុន និងមូលបទថ្មីៗ ( សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ២ )<sup>1</sup>។

ទិន្នន័យបែបបរិមាណវិស័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពដែលត្រូវបានកំណត់ក្នុងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និង វាយតម្លៃសម្រាប់ការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរវិប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ត្រូវបានប្រមូលពីប្រព័ន្ធ HRMIS និងរបាយការណ៍ STEPCam។

របាយការណ៍នេះច្របាច់បញ្ចូលគ្នានូវការបង្ហាញលទ្ធផលរកឃើញពីសំណុំទិន្នន័យផ្សេងៗ ដើម្បីឆ្លើយ សំណួរស្រាវជ្រាវ ដោយប្រើរាល់ព័ត៌មានដែលមាន និងអាចឱ្យមានការផ្ទៀងផ្ទាត់។ របាយការណ៍នេះយកលំនាំតាម ទម្រង់ក្នុងរបាយការណ៍ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ដើម្បីអាចប្រៀបធៀបគ្នាបាន ហើយផ្អែកនីមួយៗផ្អែកលើប្រភព ទិន្នន័យចម្រុះ។

### ចរិតលក្ខណៈរបស់អ្នកចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិគ្រូបង្រៀន

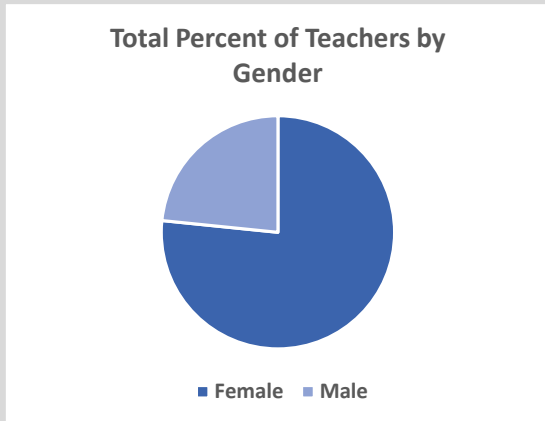
ក្នុងការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ការអង្កេតគ្រូបង្រៀនបានឱ្យអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិប្រាប់ពីអាយុរបស់ពួក គេ ដើម្បីបែងចែកចម្លើយទៅតាមក្រុមអាយុ។ ការណ៍នេះបានផ្តល់ទិន្នន័យគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ស្តីពីបម្រែបម្រួល ក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធី HRMIS តាមទូរស័ព្ទចល័ត ក្នុងចំណោមក្រុមអាយុផ្សេងៗ ដែលជាលទ្ធផលរកឃើញដូច គ្នាក្នុងការវាយតម្លៃចុងគ្រា ( សូមមើលផ្នែក ៣.១ ខាងក្រោម )។ ក្នុងការវាយតម្លៃចុងគ្រា គ្រូបង្រៀនត្រូវបានសុំ ឱ្យបញ្ជាក់ពីភេទ និងអាយុ និងថាតើពួកគាត់ជាគ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ឬជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌ។ ដូច្នោះ វាបានផ្តល់ទិដ្ឋភាព ប្រជាសាស្ត្ររបស់អ្នកតបសម្ភាសន៍កាន់តែច្បាស់ និងអាចឱ្យមានការបែងចែកចម្លើយជាប្រភេទបន្ថែមទៀត។

គ្រូបង្រៀនជាស្ត្រីមានចំនួនភាគច្រើន ( ៧៧% ) នៃចំនួនគ្រូបង្រៀនសរុប ហើយចំនួនគ្រូបង្រៀនប្រហាក់ ប្រហែលគ្នានេះ ( ៧៨% ) ជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌ និងសល់ពីនេះជាគ្រូជាប់កិច្ចសន្យា។

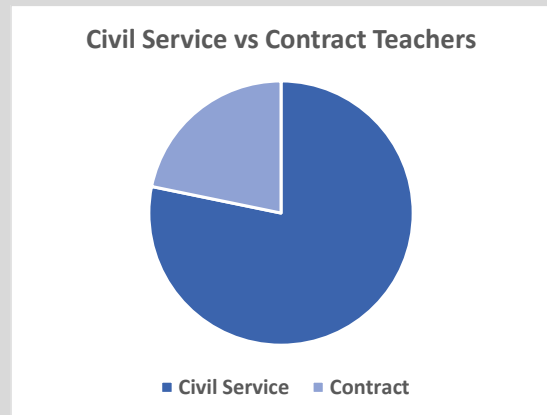
<sup>1</sup> ការវិភាគដោយប្រើទម្រង់គំរូ ជាមធ្យោបាយនៃការវិភាគជាប្រព័ន្ធលើទិន្នន័យបែបគុណភាព ដូចជា ប្រតិបត្តិការទស្សន៍ តាមរយៈការបង្កើត “ទម្រង់គំរូ” សម្រាប់ការកំណត់ក្នុង ដែលសង្ខេបមូលបទដែលអ្នកស្រាវជ្រាវយល់ថាមានសារៈសំខាន់ក្នុងសំណុំទិន្នន័យមួយ ដោយរៀបចំទិន្នន័យទាំង នោះតាមរបៀបដែលប្រកបដោយអត្ថន័យ និងមានប្រយោជន៍។ ទម្រង់គំរូសម្រាប់ការកំណត់ក្នុង មានឋានានុក្រមច្បាស់លាស់ ដោយមូលបទទូលំ ទូលាយគ្របដណ្តប់លើមូលបទដែលមានខ្លឹមសារតូចចង្អៀត និងជាក់លាក់ជាង។ ការវិភាគដោយប្រើទម្រង់គំរូចាប់ផ្តើមពីកំណត់ក្នុងមួយចំនួន ទុកជាមុន ដោយកំណត់មូលបទដែលគេរំពឹងថាពាក់ព័ន្ធបំផុតនឹងការវិភាគនោះ ( ដែលអាចត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ឬផាត់ចេញ ប្រសិនបើគ្មានការបញ្ជាក់ថា ក្នុងទាំងនោះមានប្រយោជន៍ ឬសមស្របសម្រាប់ទិន្នន័យជាក់ស្តែងដែលបានពិនិត្យ )។ បន្ទាប់ពីការកំណត់មូលបទទុកជាមុន អ្នកវិភាគនឹងសម្គាល់ ផ្នែកនៃទិន្នន័យដែលហាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវ។ ក្នុងករណីដែលផ្នែកនៃទិន្នន័យទាំងនោះត្រូវបានផ្តល់មូលបទដែលបានកំណត់ទុកជាមុន មូលបទទាំងនោះនឹងត្រូវបានកំណត់តាមរបៀបខាងលើ។ ពុំនោះទេ នឹងមានការកំណត់មូលបទថ្មី និងមូលបទរង ដើម្បីបញ្ចូលសម្ភារដែលពាក់ព័ន្ធ និងរៀបចំបញ្ចូលទៅក្នុងទម្រង់គំរូដំបូងមួយ។ ទម្រង់គំរូដំបូងនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់សំណុំទិន្នន័យទាំងមូល និងត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរក្រោមការ ពិចារណាយ៉ាងល្អិតល្អន់លើប្រតិបត្តិការនីមួយៗ។ ក្រោយការបង្កើតកំណែចុងក្រោយ ហើយប្រតិបត្តិការទាំងអស់ត្រូវបានកំណត់ក្នុងទៅតាមកំណែនោះ ទម្រង់គំរូនោះនឹងក្លាយជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការបកស្រាយ ឬការបំភ្លឺសំណុំទិន្នន័យនោះ និងការចងក្រងលទ្ធផលរកឃើញ ( សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមមើល “What is template Analysis?” University of Huddersfield: [research.hud.ac.uk/research-subjects/human-health/template-analysis/what-is-template-analysis/](http://research.hud.ac.uk/research-subjects/human-health/template-analysis/what-is-template-analysis/) ) ។



រូបទី ១ ៖ ភាគរយគ្រូបង្រៀនសរុប បែងចែកតាមភេទ

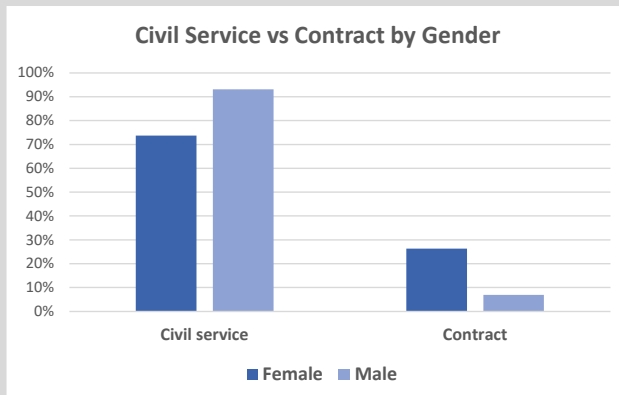


រូបទី ២ ៖ គ្រូក្របខ័ណ្ឌ និងគ្រូជាប់កិច្ចសន្យា



ទោះជាយ៉ាងណា គ្មានភាពត្រួតគ្នាដែលមានសមាមាត្ររវាងក្រុមទាំងពីរនេះឡើយ។ ៩៣% នៃគ្រូបង្រៀនជាបុរស (ធៀបនឹង ៧៤% នៃគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រី) ជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌ។

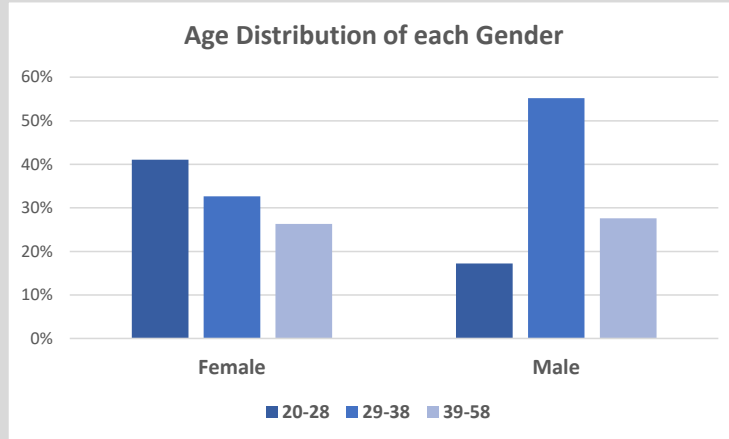
រូបទី ៣ ៖ គ្រូក្របខ័ណ្ឌ ធៀបនឹងគ្រូជាប់កិច្ចសន្យា បែងចែកតាមភេទ



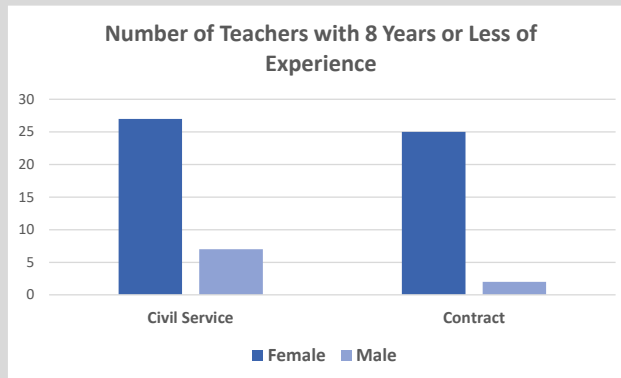
នៅពេលពិចារណាពីរបាយអាយុ គ្រូបង្រៀនជាស្ត្រីហាក់មានអាយុក្មេងជាងគ្រូបង្រៀនជាបុរស ដោយគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រីភាគច្រើន (៤១%) ស្ថិតក្នុងក្រុមអាយុ ២០-២៨ ឆ្នាំ។ មានគ្រូបង្រៀនជាបុរសតែជាងពាក់កណ្តាលប៉ុណ្ណោះ ដែលស្ថិតក្នុងក្រុមអាយុចាស់ជាងបន្តិច (២៩-៣៨ ឆ្នាំ)។

នៅពេលពិចារណាពីបទពិសោធន៍ គ្រូបង្រៀនជាបុរសដែលមិនសូវមានបទពិសោធន៍ ច្រើនតែជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌ។ រូបទី ៥ ខាងក្រោមបង្ហាញពីចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍បង្រៀនមិនលើស ៨ ឆ្នាំ។ ប្រមាណពាក់កណ្តាលនៃគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រីដែលមិនសូវមានបទពិសោធន៍បង្រៀន (មិនលើស ៨ ឆ្នាំ) ជាគ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ខណៈដែលគ្រូបង្រៀនជាបុរសទាំងអស់ (លើកលែងតែ ២ នាក់) ដែលមិនសូវមានបទពិសោធន៍បង្រៀនដូចគ្នា ជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌតាំងស៊ឹម។

រូបទី ៤ ៖ របាយអាយុបែងចែកតាមភេទ



រូបទី ៥ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍បង្រៀនមិនលើស ៨ ឆ្នាំ



ជារួម គ្រូជាប់កិច្ចសន្យាលើកឡើងថា ពួកគាត់មានបទពិសោធន៍បង្រៀន ១-៨ ឆ្នាំ។ ក្នុងនោះ គ្រូជាប់កិច្ចសន្យាកាត់ច្រើនលើកឡើងថា ពួកគាត់មានបទពិសោធន៍បង្រៀន ៧ ឆ្នាំ។

រូបទី ៦ ៖ គ្រូជាប់កិច្ចសន្យាលើកឡើងពីបទពិសោធន៍បង្រៀន (ឆ្នាំ)



ជារួម ទោះបីជាមានគ្រូបង្រៀនជាបុរសតិចជាងគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រីក្តី ប៉ុន្តែចំនួនគ្រូបង្រៀនជាបុរសដែលជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌគឺច្រើនជាងចំនួនគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រីដែលជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌ សូម្បីតែក្នុងករណីដែលគ្រូបង្រៀនជាបុរសទាំងនោះមានបទពិសោធន៍បង្រៀនតិចជាងគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រីក៏ដោយ។ គ្រូបង្រៀនជាបុរសក៏ហាក់មានអាយុច្រើនជាង

គ្រូបង្រៀនជាស្រ្តីផងដែរ។ ការចុះតាមសាលារៀនចំនួន ៥ ដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច បង្ហាញថា នាយកសាលា និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ក៏ច្រើនតែជាបុរសដែរ។

ក្រៅពីសំណួរថាតើអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិជាគ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ឬជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌ គ្រូបង្រៀនទាំងពីរភេទសុទ្ធតែ លើកឡើងពីឥរិយាបថ ការយល់ឃើញ និងអារម្មណ៍មានទំនុកចិត្ត និងទឹកចិត្តជាងមុនដូចគ្នា បន្ទាប់ពីពួកគេបាន ចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិប។



## សេចក្តីសង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ

ការវាយតម្លៃចុងក្រោយលើការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ក្នុងខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២ បានផ្តល់លទ្ធផលវិជ្ជមានយ៉ាងគាប់ចិត្ត៖

- ជារួម គ្រូបង្រៀនបង្ហាញឥរិយាបថវិជ្ជមានជាងមុន ចំពោះ អរិប ៖ ក្នុងការវាយតម្លៃចុងគ្រា គ្រូបង្រៀន ចំនួន ៩០% ក្នុងសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច យល់ស្របថា គ្រូបង្រៀន ត្រូវការឱកាសចូលរួមជាប្រចាំក្នុង អរិប ដែលសមស្រប និងផ្អែកតាមតម្រូវការ ហើយគ្រូបង្រៀនចំនួន ៩៧% ជឿថា គ្រូបង្រៀនគួរតែជាអ្នករៀនសូត្រ ពេញមួយជីវិត។
- គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនក្នុងសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច បន្តទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាព អរិប ៖ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៨៨%-៩៥% លើកឡើងថា ពួកគាត់ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាពនានាដែលជាផ្នែកដ៏សំខាន់នៃប្រព័ន្ធ អរិប ដូចជា សកម្មភាព អរិប និងការវាយតម្លៃតម្រូវការ ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងការវាយតម្លៃ។

- គ្រូបង្រៀនមានអារម្មណ៍វិជ្ជមានចំពោះសកម្មភាពអរិប ដែលបានផ្តល់ជូនក្នុងកម្មវិធីនេះ។ ក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាពអរិប មាន ៩៣% យល់ថា ការវាយតម្លៃតម្រូវការអរិប របស់ពួកគាត់ ជួយដល់ពួកគាត់ក្នុងការបំពេញតម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៩៦% យល់ថា ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគាត់ បន្ស៊ីគ្នានឹងតម្រូវការ អរិប និងការងារជាក់ស្តែង របស់ពួកគាត់ក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀន។

- គ្រូបង្រៀនចាត់ទុកថា អរិប ដែលពួកគាត់បានចូលរួម មានប្រយោជន៍ និងពាក់ព័ន្ធនឹងពួកគាត់ផ្ទាល់។ គ្រូបង្រៀនជាង ៨០% និយាយថា អរិប ត្រូវបានកែសម្រួលយ៉ាងសមស្របដើម្បីជួយឱ្យពួកគាត់បំពេញតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន។ គ្រូបង្រៀនជាង ៩០% លើកឡើងថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិប គឺជាបទពិសោធន៍ដ៏វិជ្ជមានមួយ។

- សម្ភារផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធី និងការបណ្តុះបណ្តាលមានប្រសិទ្ធភាព និងផ្តល់ព័ត៌មានក្បោយដល់អ្នកអប់រំ។ ៧០% នៃអ្នកតបសម្ភាសន៍ដែលចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិ លើកឡើងថាបានឃើញសម្ភារផ្សព្វផ្សាយ ដូចជា វីដេអូ និងបង្ហាញបញ្ចប់នៅទីកន្លែងខុសៗគ្នាជាច្រើន និង ៨៦% យល់ថាសម្ភារទាំងនោះជំរុញការចូលរួម និងផ្តល់ព័ត៌មានក្បោយដល់អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិស្ទើរតែទាំងអស់ លើកឡើងថាបានទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អរិប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ដោយអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិជាង ៩០% និយាយថា ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានប្រយោជន៍។

- កម្មវិធី HRMIS ក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត ត្រូវបានដោនឡោត និងប្រើប្រាស់ដោយជោគជ័យ ដោយគ្រូបង្រៀនភាគច្រើនក្នុងសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច។ គ្រូបង្រៀនជាង ៨០% លើកឡើងថាបានដោនឡោតកម្មវិធី HRMIS ក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត ប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះសម្រាប់ធ្វើកិច្ចការនានា ដូចជា រកមើលទិន្នន័យ HRMIS ផ្ទាល់ខ្លួន មើលក្រេឌីត អរិប និង/ឬចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព អរិប។

- ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាននៃឥរិយាបថរបស់គ្រូបង្រៀនកើនឡើងជាលំដាប់ ចាប់តាំងពីពាក់កណ្តាលអាណត្តិ។ គ្រូបង្រៀនជាង ៩០% ដែលឆ្លើយសំណួរក្នុងការអង្កេតនេះ លើកឡើងថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិប បានបង្កើនចំណេះដឹងជំនាញ ក៏ដូចជាទឹកចិត្ត និងភាពមានវិជ្ជាជីវៈរបស់គាត់បន្តិចម្តងៗ និងបានបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងទំនុកចិត្តរបស់ពួកគាត់ក្នុងថ្នាក់រៀន។ គ្រូបង្រៀនជួយគ្នាទៅវិញទៅមក រៀនតាមបែបសហការគ្នា និងចែករំលែកចំណេះដឹង និងជំនាញថ្មីៗជាមួយគ្រូដូចគ្នា។

- ការវាយការណ៍ពីគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាបង្ហាញថា ការសាកល្បង អរិប កំពុងរួមចំណែកដល់ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាននៃការបង្រៀន និងរៀន។ អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិជឿជាក់ថា ការអនុវត្តការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈក្នុងគោលវិធីបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន នឹងបង្កើនការចូលរួមរបស់សិស្ស និងបង្កើនការរៀនសូត្ររបស់ពួកគេ។ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៨៥% យល់ស្របថា ចាប់តាំងពីបានចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិប សិស្សរបស់ពួកគាត់ហាក់យកចិត្តទុកដាក់ជាងមុន និងរៀនកាន់តែពូកែ ហើយត្រូវបាន

៨០% យល់ថា សិស្សរបស់ពួកគាត់នឹងទទួលបាន ពិន្ទុខ្ពស់ជាងមុនក្នុងការវាយតម្លៃ។ លទ្ធផលរក ឃើញទាំងនេះត្រូវបានបញ្ជាក់ដោយការសង្កេត ឃើញ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការចុះតាមសាលារៀន។

- ទិន្នន័យពីការស្ទង់មតិចុងក្រោយ គូសបញ្ជាក់ពីសារៈ សំខាន់នៃការណែនាំដែលគ្រូជាប់កិច្ចសន្យាទទួលបាន អត្ថប្រយោជន៍ពី អវប និងការបញ្ចូលគ្រូជាប់កិច្ច សន្យាដែលមានបទពិសោធន៍ទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌ។ គ្រូជាប់កិច្ចសន្យាចំនួន ២៧ នាក់ត្រូវបានបញ្ចូល ក្នុងការស្ទង់មតិចុងក្រោយ ដែលក្នុងនោះ គ្រូចំនួន ២៣ នាក់មានបទពិសោធន៍បង្រៀនចាប់ពី ៣ ឆ្នាំ ឡើងទៅ ហើយគ្រូខ្លះមានបទពិសោធន៍បង្រៀន ៧-៨ ឆ្នាំ។ ការអង្កេតនេះក៏បង្ហាញពីតម្លាតយេនឌ័រ រវាងគ្រូក្របខ័ណ្ឌ និងគ្រូជាប់កិច្ចសន្យាផងដែរ។ ក្នុងនោះ គ្រូបង្រៀនជាបុរសដែលមិនសូវមានបទ ពិសោធន៍ច្រើនតែជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌ បើធៀបនឹងគ្រូ បង្រៀនជាស្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍ប្រហាក់ ប្រហែលគ្នា។

- អវប អាចកាត់បន្ថយចំណាយប្រតិបត្តិការ តាមរយៈការអនុវត្តសកម្មភាព អវប នៅកម្រិតសាលា កម្រង វានៅតែត្រូវចំណាយច្រើន និងអាចទាមទារ ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរមុនការអនុវត្ត។ អ្វីដែលសំខាន់ គឺការទូទាត់ចំណាយដល់អ្នកចូលរួម និងគ្រូ ឧទ្ទេសដែលធ្វើដំណើរឆ្ងាយ អាចត្រូវមានការកែ សម្រួល ដើម្បីឱ្យប្រព័ន្ធនេះចំណាយកាន់តែតិច និងមាននិរន្តរភាព។





លទ្ធផលរកឃើញពីការវាយតម្លៃចុងអាណត្តិ



# ១. គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធ

ផ្នែកនេះនៃរបាយការណ៍វាយតម្លៃចុងគ្រា លើកឡើងពីសំណួរវាយតម្លៃដូចខាងក្រោម ៖

- ១.១ តើភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដូចជា បុគ្គលិក អរយក ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ បុគ្គលិកមន្ទីរ អរយក បុគ្គលិកការិយាល័យ អរយក ថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន គ្រូបង្រៀន មាតាបិតាសិស្ស និងសិស្សានុសិស្ស) បានដឹងកម្រិតណាពីភាពចាំបាច់នៃការកែលម្អស្តង់ដារបង្រៀន ?
- ១.២ តើភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ បានដឹងកម្រិតណាពីភាពចាំបាច់នៃការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ ពាក់ព័ន្ធនឹង អរិយ អ្នកអប់រំ ?
- ១.៣ តើភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗបានដឹងកម្រិតណាពីគោលនយោបាយរបស់ អរយក ពាក់ព័ន្ធនឹង អរិយ និង HRMIS និងឯកសារគោលនយោបាយ ដូចជា ក្របខ័ណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាព អរិយ ប្រព័ន្ធ អរិយ ការសាកល្បង អរិយ និងគោលបំណងនៃការសាកល្បងនេះ ?

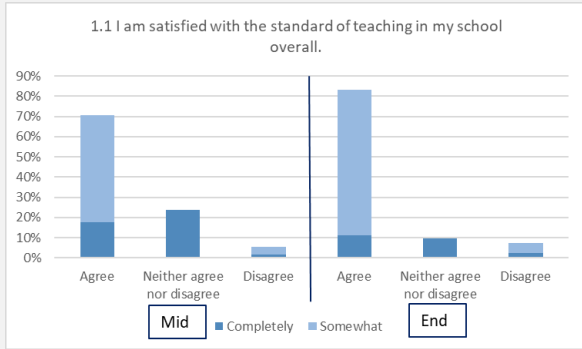
ក្នុងការវាយតម្លៃចុងគ្រា ការអង្កេតគ្រូបង្រៀនបង្ហាញថា ភាគច្រើននៃគ្រូបង្រៀនមកពីសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច យល់ស្រប (ទាំងស្រុង ឬខ្លះៗ) ថា ៖

- ពួកគាត់ពេញចិត្តនឹងស្តង់ដារបង្រៀនជាមួយក្នុងសាលារៀនរបស់ពួកគាត់ និងស្តង់ដារបង្រៀនដែលពួកគាត់អាចផ្តល់ដល់សិស្សផ្ទាល់ (៨៣% នៅចុងគ្រា ធៀបនឹង ៧០% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ)។
- ជាចាំបាច់គឺ គ្រូបង្រៀនត្រូវតែអាចចូលរួមក្នុង អរិយ សមស្រប ជាប្រចាំ ដោយផ្អែកទៅតាមតម្រូវការ និងចំណាប់អារម្មណ៍ផ្ទាល់ខ្លួន (៩០% នៅចុងគ្រា ធៀបនឹង ៧០% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ)។
- វាជាការសំខាន់ដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវតែជាអ្នករៀនសូត្រពេញមួយជីវិតដែលបន្តអភិវឌ្ឍជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់ខ្លួន (៩៧% នៅចុងគ្រា ធៀបនឹង ៧៨% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ)។
- គ្រូបង្រៀនជឿថា នៅកម្ពុជា អរិយ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនជាអាទិភាពសម្រាប់ អរយក (៨៩% នៅចុងគ្រា ធៀបនឹង ៧៥% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ)។

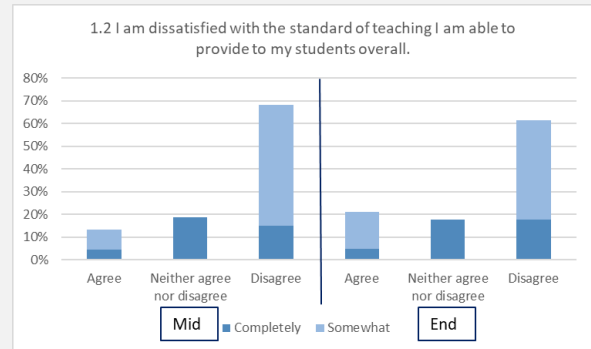
របាយចម្លើយមានបង្ហាញក្នុងផ្នែកខាងក្រោម ដោយប្រើរង្វាស់ ៥ កម្រិត ៖ “យល់ស្របទាំងស្រុង” “យល់ស្របខ្លះៗ” “មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់” “មិនយល់ស្របខ្លះៗ” និង “មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ”។ នៅពេលបូកបញ្ចូលចម្លើយ “យល់ស្របទាំងស្រុង” និងចម្លើយ “យល់ស្របខ្លះៗ” ដើម្បីទទួលបានចម្លើយ “យល់ស្រប” សរុប គេទទួលបានចម្លើយ យល់ស្រប យ៉ាងច្រើនលើសលប់ ដោយអ្នកចូលរួមស្តង់ដារមតិភាគច្រើនបានជ្រើសរើសចម្លើយ “យល់ស្របខ្លះៗ”។ ក្នុងករណីដែលសំណួរវាយតម្លៃមានទម្រង់ជាសំណួរជើងសេច (ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់លើចម្លើយ និងការពារមិនឱ្យមានភាពលម្អៀង ដោយសារភាពនឿយហត់របស់អ្នកចូលរួមស្តង់ដារមតិ) និងនៅពេលមានការបូកបញ្ចូលចម្លើយ “មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ” និងចម្លើយ “មិនយល់ស្របខ្លះៗ” ដើម្បីទទួលបានចម្លើយ “មិនយល់ស្រប” សរុប វាបង្ហាញប៉ុលបញ្ឆាស់។

រូបខាងក្រោមបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការអង្កេតគ្រូបង្រៀននៅចុងគ្រា ធៀបនឹងលទ្ធផលនៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ។

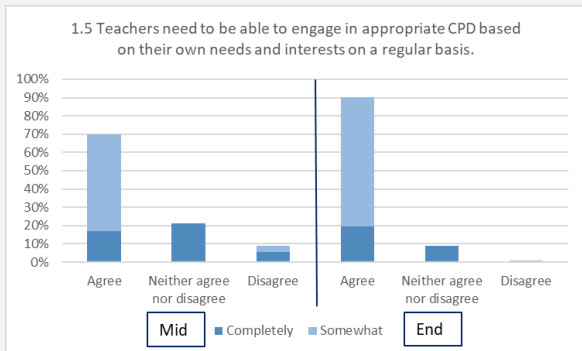
រូប ៧ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ពេញចិត្តនឹងស្តង់ដារងារងាររបស់ពួកគេ



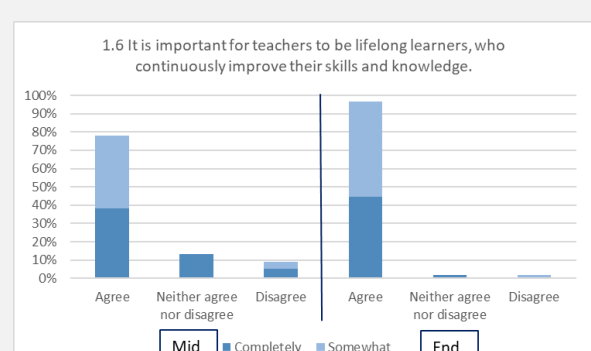
រូប ៨ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថាមិនពេញចិត្តនឹងស្តង់ដារងារងារដែលពួកគេអាចផ្តល់ជូនបាន



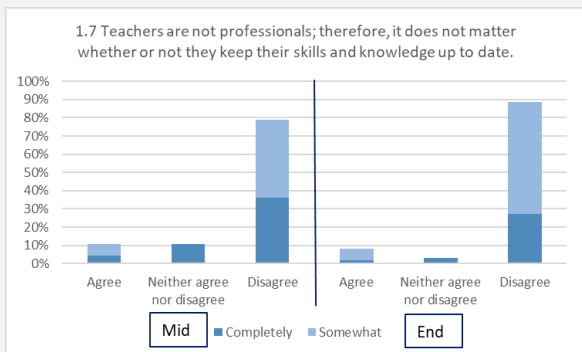
រូប ៩ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលជឿថា គ្រូបង្រៀនទាំងអស់គ្រប់គ្រាន់ត្រូវតែអាចចូលរួមក្នុង អប់រំ សមស្រប និងផ្អែកតាមតម្រូវការជាប់ជាប្រចាំ



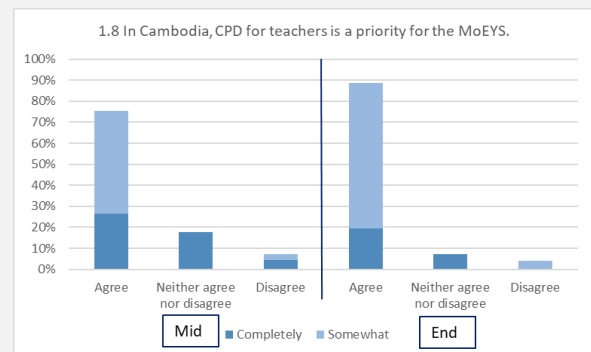
រូប ១០ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលជឿថា វាជាការសំខាន់ដែលគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ត្រូវតែជាអ្នករៀនសូត្រពេញមួយជីវិត



រូប ១១ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលជឿថា គ្រូបង្រៀនមិនមែនជាអ្នកប្រកបរបរវិជ្ជាជីវៈ



រូប ១២ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលជឿថា អប់រំ ជាអាទិភាពសម្រាប់ អរេយក នៅកម្ពុជា



ការយល់ដឹងកាន់តែច្រើនពីសារៈសំខាន់នៃ អរិយ ដែលជាប់លាប់ និងមានភាពពាក់ព័ន្ធសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងភាព ចាំបាច់ដែលអ្នកអប់រំត្រូវតែជាអ្នករៀនសូត្រពេញមួយជីវិត ដែលមានបង្ហាញក្នុងចម្លើយនៃការស្ទង់មតិ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំង ក្នុងបទសម្ភាសន៍ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា។ នាយកសាលាម្នាក់បានប្រាប់យើងថា ៖

*នេះជាអ្វីដែលយើងចង់បានជាយូរមកហើយ ព្រោះមានគ្រូមួយចំនួនដែលបានបង្រៀនជាច្រើនឆ្នាំ ប៉ុន្តែមិនទាន់បាន អនុវត្ត អរិយ ពោលគឺពួកគេមិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពអ្វីដែលពួកគេបានរៀនសូត្រនៅសាលាគុរុកោសល្យ និងក្រឹតការ ខេត្តឡើយ។*

អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានម្នាក់ទៀត អះអាងថា ៖

*យើងលើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបន្តអភិវឌ្ឍជំនាញរបស់ពួកគេ ដែលជាផ្នែកមួយនៃគោលនយោបាយរៀនសូត្រ ពេញមួយជីវិត។*

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃភាពមានវិជ្ជាជីវៈ និងជាបុរេលក្ខខណ្ឌមួយសម្រាប់ភាពប្រសើរឡើងនៃគុណវុឌ្ឍិគ្រូ បង្រៀន៖ ការយល់ដឹងជានិច្ចជាគ្នាសំខាន់មួយសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រជំនាញការបង្កើនជំនាញ និងធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនមានវិជ្ជាជីវៈ។

## ២. អន្តរាគមន៍

ផ្នែកនេះនៃរបាយការណ៍វាយតម្លៃចុងគ្រា លើកឡើងពីសំណួរវាយតម្លៃជាច្រើនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអន្តរាគមន៍ដែលបាន ធ្វើឡើងក្នុងពេលអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិយ ៖

- តើការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិយ ជារួម មានភាពជោគជ័យកម្រិតណា ( នៅចុងគ្រានៃការសាកល្បង ) ?
- តើមានវឌ្ឍនភាពដូចម្តេចពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិយ ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការប៉ាន់ប្រមាណ និងការ ចូលរួមក្នុងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ?

គណៈកម្មាការ អរិយ ទទួលបានបទពិសោធន៍ចម្រុះ ដោយនាយកសាលាមួយចំនួនមិនច្បាស់ពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ របស់គណៈកម្មាការនេះ ចំណែកនាយកសាលាផ្សេងទៀតបំពេញតួនាទីរបស់គណៈកម្មាការនេះយ៉ាងហ្មត់ចត់។ នាយក សាលាម្នាក់បានពន្យល់ថា ៖

*គណៈកម្មាការ អរិយ ជួយដល់គ្រូបង្រៀន ព្រោះខ្ញុំគ្រាន់តែបានបញ្ចូលបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព និងបំពេញការ ងារបានល្អប៉ុណ្ណោះ។ ខ្ញុំមិនបានបញ្ចូលនាយករងទេ ព្រោះនេះមិនមែនជាផ្នែកជំនាញរបស់គាត់។ ផ្ទុយទៅវិញ ខ្ញុំបានបញ្ចូលលេខារបស់ខ្ញុំ។*

នាយកសាលា រូបនេះលើកឡើងថា គណៈកម្មាការ អរិយ បើកកិច្ចប្រជុំនៅពេលមានភាពចាំបាច់ ៖

*កិច្ចប្រជុំធ្វើឡើងទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង។ ១. យើងសង្កេតមើលវឌ្ឍនភាពរបស់គ្រូ។ នៅពេលពួកគាត់មានវឌ្ឍនភាពយឺត យើងជូនដំណឹងដល់គណៈកម្មការ អរិយ ឱ្យបើកកិច្ចប្រជុំដើម្បីជួយដល់ពួកគាត់។ ប្រសិនបើមានបញ្ហា យើងជួបប្រជុំគ្នា។*

ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិយ គឺសម្រាប់ជួយដល់ការរៀបចំផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈដែលបំពេញតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពកាន់តែទូលំទូលាយរបស់សាលារៀន និងប្រព័ន្ធអប់រំទាំងមូល។ គួរកត់សម្គាល់ថា ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិយ ត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ដែលចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិយ នៅពេលចាប់ផ្តើមដំណាក់កាលទី ១ នៃការសាកល្បង ប៉ុន្តែមិនត្រូវបានធ្វើឡើងចាប់តាំងពីនៅកម្រិតគម្រោង ទោះបីជាសាលារៀននីមួយៗអាចនឹងបានធ្វើការវាយតម្លៃតម្រូវការ ក្នុងដំណើរការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈក៏ដោយ។

ការចូលរួមក្នុងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃ អរិយ តាមសាលារៀន និង អរិយ តាមសាលាកម្រង ដោយបានលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈបែបសហការ។ ការប៉ាន់ប្រមាណជាយន្តការសំខាន់មួយសម្រាប់ការកំណត់គោលបំណងនៃការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងរបៀបសម្រេចគោលបំណងទាំងនេះ និងសម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញលើគោលបំណង និងការវាយតម្លៃភាពជោគជ័យ។

ការស្ទង់មតិគ្រូបង្រៀនបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនលើសលប់ (៨៨%-៩៥%) ក្នុងសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច លើកឡើងថា ពួកគាត់បានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាពនានានៃប្រព័ន្ធ អរិយ៖

- ៩២% (ធៀបនឹង ៧៨% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ) បានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាព អរិយ ២ ឡើងទៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែកន្លងមក (ក្នុងអំឡុងពេលអង្កេត)។
- ៨៨% (ធៀបនឹង ៧៣% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ) លើកឡើងពីការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិយ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែកន្លងមក។
- ៩៥% (ធៀបនឹង ៧៩% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ) លើកឡើងថាបានបង្កើតផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមការសាកល្បង។

ក្រៅពីនេះ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៦៩% ដែលចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិនេះ បានឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកក្នុងរយៈពេល ៦ ខែកន្លងមក (ធៀបនឹង ៥៧% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ) និង ៥៥% លើកឡើងថា ពួកគាត់ជាសមាជិកនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (ទាបជាងកាលពីពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ដែលគ្រូបង្រៀនចំនួន ៦៨% លើកឡើងថាបានចូលជាសមាជិកសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ)។ លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីទិន្នន័យសម្ភាសន៍។

សំណួរ	ចម្លើយ “បាទ/ចាស” (ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ក្នុងរង្វង់ក្រចក)	ចម្លើយ “ទេ” (ពាក់កណ្តាលអាណត្តិក្នុង រង្វង់ក្រចក)	ចម្លើយ “មិនដឹង” (ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ក្នុងរង្វង់ក្រចក)
២.២ ខ្ញុំបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាព អរិយ ចាប់ពី ២ ឡើងទៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែកន្លងមក។	92% (78%)	6% (16%)	2% (6%)
២.៣ ខ្ញុំបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិយ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែកន្លងមក។	88% (73%)	5% (19%)	7% (7%)

២.៥ ខ្ញុំបានបង្កើតផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ចាប់តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមការសាកល្បង។	95% (79%)	5% (21%)	0% (0%)
២.៨ ខ្ញុំជាសមាជិកម្នាក់នៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។	55% (68%)	14% (14%)	31% (18%)
២.១១ ខ្ញុំបានឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកក្នុងរយៈពេល ៦ ខែកន្លងមក។	69% (57%)	10% (21%)	20% (22%)

**ភាពជោគជ័យនៃការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិប ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការប៉ាន់ប្រមាណ និងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ**

សំណួរក្នុងការស្ទង់មតិដែលត្រូវបានរៀបចំឡើង សម្រាប់វាយតម្លៃភាពជោគជ័យនៃអន្តរាគមន៍ខាងលើ បង្ហាញថាក្នុងករណីដែលអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិបានចូលរួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងអន្តរាគមន៍ទាំងនោះ អ្នកតបសម្ភាសន៍ភាគច្រើនលើសលប់យល់ស្រប ( ទាំងស្រុង ឬខ្លះៗ ) ថា ៖

- ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិប របស់ពួកគេកំពុងជួយដល់ពួកគេក្នុងការបំពេញតម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន ( ៩៣% ធៀបនឹង ៨៧% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ) ។
- ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេឆ្លុះបញ្ចាំង និងបន្ស៊ីគ្នានឹងតម្រូវការ អរិប និងការងារជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀន ( ៩៦% ធៀបនឹង ៨៨% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ) ។
- ពួកគេបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ ( ៨៨% ធៀបនឹង ៨៤% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ) ។
- ពួកគេបានចូលរួមជាប្រចាំជាមួយសមាជិកផ្សេងទៀតនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬធ្វើសកម្មភាព អរិប ជាមួយពួកគេ ( ៨៥% ធៀបនឹង ៦៤% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ) ។
- ពួកគេយល់ថា សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេជួយគាំទ្រដល់ អរិប របស់ពួកគេ ( ៩៦% ធៀបនឹង ៩៥% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ) ។
- ពួកគេយល់ថា ការប៉ាន់ប្រមាណជួយដល់ការកំណត់តម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ ( ៩៥% ធៀបនឹង ៨៦% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ) ។

លទ្ធផលទាំងនេះត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងទិន្នន័យសម្ភាសន៍។ គ្រូបង្រៀនលើកឡើងយ៉ាងច្រើនថា ពួកគេបានបង្កើតផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ៖

*គ្រូបង្រៀនមានផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងបានពិភាក្សាពីផែនការនោះជាមួយគណៈកម្មការ អរិប។ បន្ទាប់មក គណៈកម្មការ អរិប បានអនុម័តជម្រើសសកម្មភាព អរិប របស់ពួកគេ។*

ទិន្នន័យសម្ភាសន៍បង្ហាញពីការយល់ឃើញយ៉ាងទូលំទូលាយថា ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈគួរផ្អែកតាមតម្រូវការដែលបានកត់សម្គាល់ ៖

*ពីមុន នៅពេលយើងចង់បានចំណេះដឹងថ្មីៗ យើងត្រូវចាំរហូតដល់ អរយក ចាប់ផ្តើមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ហើយបន្ទាប់មក យើងត្រូវបានបញ្ជូនឱ្យចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ។ ពេលខ្លះ វាជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដ៏សមស្រប ប៉ុន្តែពេលខ្លះ វាមិនបំពេញតម្រូវការរបស់យើងនោះទេ។ ហើយពេលខ្លះ យើងមិនដែលបានអនុវត្តអ្វីដែលបានរៀន*

*សូត្រទេ ព្រោះវាមិនបំពេញតម្រូវការរបស់យើង។ វាខុសពី អរិយ ព្រោះមុនពេលគ្រូបង្រៀនចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិយ ណាមួយ ពួកគេត្រូវចុះឈ្មោះដោយផ្អែកទៅតាមតម្រូវការរបស់ពួកគេជាមុនសិន។*

*ពួកគាត់ (គ្រូបង្រៀន) សួរថាហេតុអ្វីសិស្សមួយចំនួនដែលពួកគាត់បង្រៀន មិនចេះប្រកបពាក្យ។ យើងរកឃើញថា សិស្សទាំងនោះមិនសូវចេះសួរស័ព្ទនៅថ្នាក់ដំបូង។ ដូច្នេះយើងលើកទឹកចិត្តឱ្យគ្រូចូលរួមវគ្គស្តីពីការបង្រៀនសួរស័ព្ទ និងជួយឱ្យសិស្សរៀនសូរស័ព្ទ។*

ទោះជាយ៉ាងណា ទិន្នន័យសម្ភាសន៍បង្ហាញថា មិនមែនរាល់សកម្មភាព អរិយ ដែលផ្តល់ជូនសុទ្ធតែបំពេញតម្រូវការ ជាក់ស្តែងរបស់អ្នកចូលរួមនោះទេ។ បញ្ហាគឺដោយសារការរៀបចំកាលវិភាគ និងភាពមានកំណត់នៃសកម្មភាព អរិយ៖

*ខ្ញុំបានចុះឈ្មោះក្នុងវគ្គសិក្សាភាសាខ្មែរ ប៉ុន្តែវគ្គនេះគឺសម្រាប់បង្រៀនសិស្សថ្នាក់ទី ៤ ទី ៥ និងទី ៦ ខណៈដែលខ្ញុំ បង្រៀនថ្នាក់មុនមត្តេយ្យ។*

ក្នុងករណីមួយចំនួន គ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេប្រាប់ថា សម្រាប់ដំណាក់កាលទី ២ ពួកគាត់ត្រូវបន្តជាមួយនឹងសកម្មភាព អរិយ ដែលពួកគាត់បានអនុវត្តក្នុងដំណាក់កាលទី ១ ទោះបីជាពួកគាត់ចង់ចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិយ មួយផ្សេងទៀតក៏ដោយ។

គ្រូបង្រៀនបង្ហាញថា ពួកគាត់យល់ពីភាពចាំបាច់ក្នុងការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឱ្យឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការរៀនសូត្ររបស់ពួកគាត់ដែលវិត្តឥតឈប់ឈរ ៖

*យើងបានផ្លាស់ប្តូរផែនការ។ យើងបានរៀនពីការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន ក៏ប៉ុន្តែយើងចង់រៀនពីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍នៅដំណាក់កាលបន្ទាប់។*

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានជាច្រើនបញ្ជាក់ថា ដោយសារភាពមានកំណត់នៃសកម្មភាព អរិយ ក្នុង អំឡុងពេលសាកល្បង គេមិនសុទ្ធតែអាចបង្កើតផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ដែលបំពេញតម្រូវការជាក់ស្តែងបាននោះទេ។ ក្រៅពី នេះ ចាំបាច់ត្រូវកែលម្អការកំណត់រយៈពេលនៃសកម្មភាពទាំងនេះ។ នាយកសាលាម្នាក់ពន្យល់ថា ៖

*វាជាការលំបាកក្នុងការអនុវត្តផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈឱ្យបានសមស្រប ៖ វគ្គដែលមានគឺនៅមានកំណត់។ ផែនការ សិក្សាវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានសម្រេចបញ្ចប់បន្ទាប់ពីគ្រូបង្រៀនបានចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព អរិយ មួយ។*

គួរកត់សម្គាល់ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៦៨% ដែលឆ្លើយសំណួរនៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ លើកឡើងថា ពួកគេជាសមាជិក នៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។ នៅចុងគ្រា ចំនួននេះធ្លាក់មកត្រឹម ៥៥%។ ទោះបីជាសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ដូចជា ការប៉ាន់ ប្រមាណ មិនត្រូវបានអនុវត្តក្នុងសកម្មភាពសាកល្បងក៏ដោយ ក៏វាបង្កើតជាការផ្សារភ្ជាប់សំខាន់ៗក្នុងប្រព័ន្ធ អរិយ ទាំងមូល។ ចម្លើយនៅចុងគ្រា ដែលមានការកើនឡើងនៃចម្លើយ “មិនដឹង” បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនអាចចាប់ផ្តើមចោទសួរពីអត្ថន័យនៃ ការចូលជាសមាជិកសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។ ទោះជាយ៉ាងណា ក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថាជាសមាជិកនៃ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (ភាគច្រើនលើសលប់ជាងនៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ) លើកឡើងថា ពួកគេបានចូលរួមជាប្រចាំ ជាមួយក្រុមនេះ និងយល់ថា វាមានប្រយោជន៍។

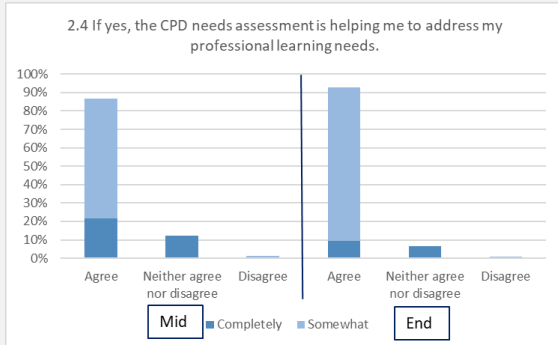
គ្រូបង្រៀនជាច្រើនបង្ហាញឥរិយាបថដែលបញ្ជាក់ថា ពួកគេជាផ្នែកមួយនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ៖ ទោះបីជាពួកគេអាចមិនប្រើពាក្យនេះ ប៉ុន្តែពួកគេពិពណ៌នាច្បាស់អំពីការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈបែបសហការ។ ១. មានការលើកឡើងជាច្រើនអំពីគ្រូដែលចែករំលែកបទពិសោធន៍របស់ខ្លួនពាក់ព័ន្ធនឹងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរវ ជាមួយគ្រូបង្រៀនដូចគ្នា។ នាយកសាលាលើកឡើងថា ៖

*គ្រូដឹងពីរបៀបចែករំលែកបទពិសោធន៍ជាមួយគ្រូដូចគ្នា។ ១. គ្រូដែលកំពុងទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងសិស្ស បង្ហាញបច្ចេកទេសដល់គ្រូដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរវ ផ្សេងទៀត។ សម្រាប់វគ្គបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ ពួកគេក៏បានចែករំលែកចំណេះដឹងជាមួយគ្រូផ្សេងទៀតផងដែរ។ ដំបូង ពួកគេសង្កេតមើលថ្នាក់ផ្សេងទៀត រួចប្រៀបធៀបលទ្ធផលនៃការសង្កេតជាមួយនឹងអ្វីដែលពួកគេបានរៀនសូត្រ...។ ពួកគេបានចំណាយពេល ២ ម៉ោងរៀងរាល់ថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ដើម្បីចែករំលែកចំណេះដឹង និងជំនាញទៅវិញទៅមក ដោយមានខ្ញុំជួយសម្របសម្រួល។ ខ្ញុំបានតម្លើង LCD projector សម្រាប់ឱ្យពួកគេធ្វើបទបង្ហាញ។ ខ្ញុំលើកទឹកចិត្តឱ្យគ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗអនុវត្តដូច្នោះ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចរៀនសូត្រទាំងអស់គ្នា។ គ្រូមួយចំនួនមានការលំបាក ប៉ុន្តែខ្ញុំបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេខំប្រឹងបន្តទៀត។*

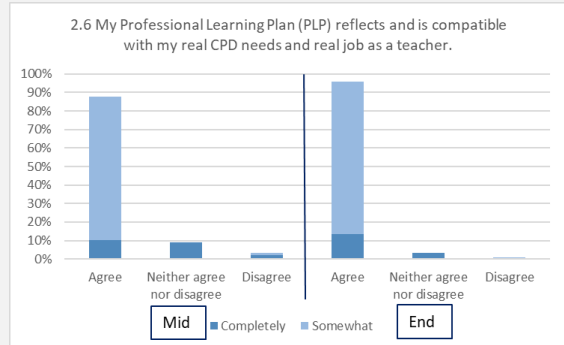
*គ្រូទាំងនោះក៏សង្កេតមើលគ្រូដូចគ្នាផងដែរ ដោយមិនជូនដំណឹងជាមុនទេ។ ១. សម្រាប់ក្រុមគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន ពួកគេសង្កេតមើលគ្នាដោយគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន។ ដូច្នោះ គ្រូមួយចំនួនមានអារម្មណ៍ភ័យព្រួយ (សើច)។ ទោះជាយ៉ាងណា គោលបំណងចម្បងគឺដើម្បីឱ្យពួកគេសង្កេតមើល និងជួយគ្នាទៅវិញទៅមក។ នេះជាសកម្មភាពដ៏អស្ចារ្យ ព្រោះពីមុន យើងមិនអាចធ្វើដូច្នោះបានទេ។*



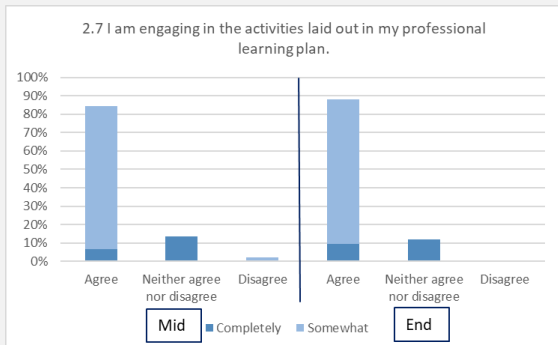
រូប ១៣ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អប់រំរបស់ពួកគេ ជួយបំពេញតម្រូវការរៀនសូត្ររបស់ពួកគេ



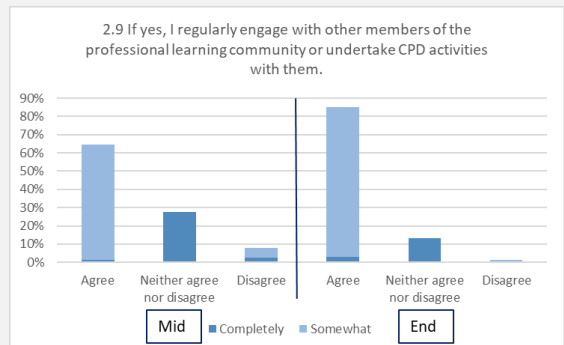
រូប ១៤ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការ អប់រំ និងការងារជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀន



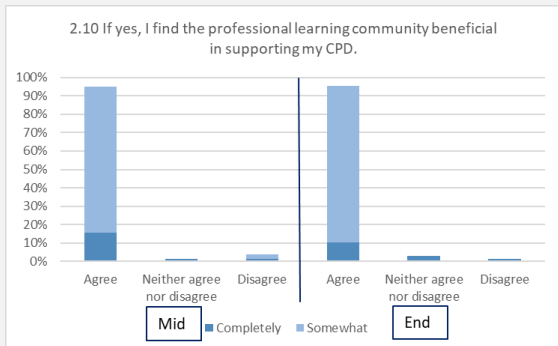
រូប ១៥ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ពួកគេកំពុងចូលរួមក្នុងសកម្មភាពផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ



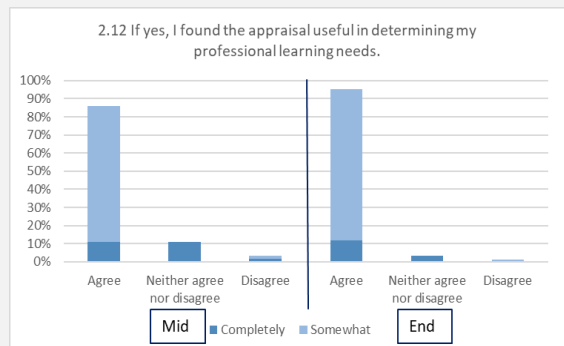
រូប ១៦ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ពួកគេចូលរួមជាប្រចាំជាមួយសមាជិកនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ



រូប ១៧ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈជួយដល់ អប់រំ របស់ពួកគេ

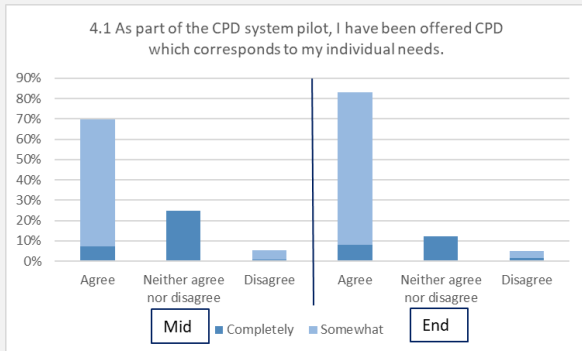


រូប ១៨ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ការប៉ាន់ប្រមាណរបស់ពួកគេជួយដល់ការកំណត់តម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ

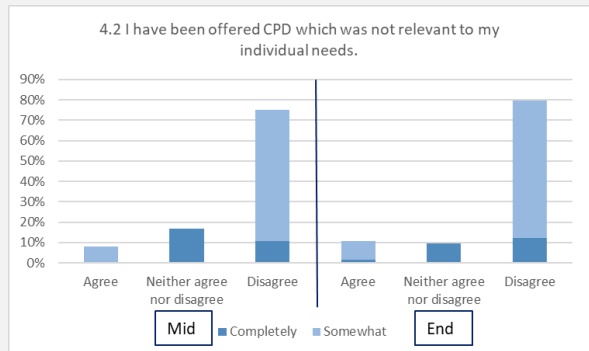


អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិចំនួន ៨៣% យល់ស្របថា “ក្នុងដំណើរការនៃការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ខ្ញុំទទួលបានសកម្មភាព អរិប ដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ខ្ញុំផ្ទាល់” ( ធៀបនឹង ៧០% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ )។ ការសួរសំណួរទម្រង់ បដិសេធ ផ្តល់លទ្ធផលស្រដៀងគ្នា។

រូប ១៩ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ពួកគេទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី អរិប ដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងដំណើរការ សាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប



រូប ២០ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ពួកគេមិនទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី អរិប ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគេ



កំណត់ត្រាកម្មវិធី និងរបាយការណ៍ HRMIS បញ្ជាក់ថា គ្រូបង្រៀនចំនួន ១.០៥៣ នាក់បានឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃ តម្រូវការ អរិប តាមអនឡាញ រួមទាំងគ្រូបង្រៀន ១២០ នាក់មកពីសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច ( សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ១១ គួលេខទាំងនេះមិនប្រែប្រួលឡើយ ចាប់តាំងពីរបាយការណ៍ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ព្រោះការវាយ តម្លៃតម្រូវការត្រូវបានធ្វើឡើងនៅពេលចាប់ផ្តើមដំណាក់កាលទី ១ )។

នៅអំឡុងដំណាក់កាលទី ២ នៃការសាកល្បង សកម្មភាព អរិប ចំនួន ៥ បន្ថែមទៀត ( សកម្មភាពមួយស្មើនឹង ២ ក្រេឌីត អរិប និងផ្នែកលើសកម្មភាពដែលបានផ្តល់ជូនក្នុងដំណាក់កាលទី ១ ) ត្រូវបានគ្រោងឡើងក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS។ សកម្មភាពទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ក្រោមការគាំទ្រពីកម្មវិធី STEP Cam ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិប តាមប្រព័ន្ធអនឡាញ និងបន្ស៊ីគ្នានឹងប្រព័ន្ធក្រេឌីត អរិប និងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ គុណភាព។ ខណៈដែលក្នុងដំណាក់កាលទី ២ គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនបន្តអនុវត្តសកម្មភាព អរិប ដដែលៗ ដែលពួកគេបាន ចាប់ផ្តើមក្នុងដំណាក់កាលទី ១ គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនបានសម្រេចចិត្តអនុវត្តសកម្មភាព អរិប ថ្មីមួយ។

ខ្លឹមសារលម្អិតនៃសកម្មភាព អរិប ដែលផ្តល់ដោយគ្រូឧទ្ទេសមកពីវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមានបង្ហាញ ក្នុងប្រអប់ ១ ខាងក្រោម។



**CPD OFFERINGS MADE AVAILABLE TO TEACHERS IN MICRO-PILOT SCHOOLS**

**សកម្មភាព អរិប នៅដំណាក់កាលទី ១**

ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ផ្តល់ ទិដ្ឋភាពរួមស្តីពីការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន តាមរយៈ ១) ការផ្តោតសំខាន់លើចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងពីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ២) ការ រៀនប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងការរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន ៣) ការរៀបចំសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ និង ៤) ការសហ ការគ្នាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញដោយមិនមានការរំលោភសិទ្ធិថតចម្លង (សិទ្ធិកម្មសិទ្ធិបញ្ញា)។

**ភាសាសាស្ត្រសម្រាប់ការបង្រៀននៅបឋមសិក្សា** មានគោលបំណងធ្វើឱ្យអ្នកចូលរួម យល់ច្បាស់ពីវាក្យស័ព្ទ និងបច្ចេកទេសមួយចំនួននៃការវិភាគផ្នែកភាសាសាស្ត្រ យល់ពីធម្មជាតិ នៃការរៀនភាសាដោយកុមារអាយុ ០-១២ ឆ្នាំ ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់គ្រូកម្រិតបឋម សិក្សាក្នុងការបង្រៀនភាសាដល់កុមារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងអនុវត្តចំណេះដឹងនេះដើម្បី ពិពណ៌នាអំពីភាសាខ្មែរ ក៏ដូចជាភាសាផ្សេងទៀត។

**គរុភាសាសាស្ត្រក្នុងការបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រកម្រិតបឋមសិក្សា** ផ្តោតសំខាន់លើ គរុភាសាសាស្ត្រក្នុងការបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រដើម្បីជួយឱ្យសិស្សទទួលបានចំណេះដឹង និង យល់ពីទស្សនាទានសំខាន់ៗមុនចាប់ផ្តើមមេរៀនវិទ្យាសាស្ត្រ តាមរយៈការប្រើប្រាស់គោលវិធី បង្រៀន និងរៀនតាមបែបរិះរក។

**ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន** ផ្តល់ទិដ្ឋភាពរួមស្តីពីទស្សនាទាន និងការអនុវត្តល្អបំផុតក្នុងការ បង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងអ្នករៀនសូត្រនៅកម្រិតបឋមសិក្សា។ ប្រធានបទ និងជំនាញសំខាន់ៗ ក្នុងវគ្គនេះ រួមមាន ១) គោលការណ៍ និងយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗសម្រាប់ការបង្កើត និងគាំទ្រដល់ ថ្នាក់រៀនដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលសិក្សា ២) ការញែកឱ្យឃើញភាពខុសគ្នា (ការបង្កើតទំនាក់ ទំនងវិជ្ជមានរវាងគ្រូ និងសិស្ស ការស្គាល់សិស្ស និងការដឹងពីតម្រូវការរបស់ពួកគេ និងការញែក ឱ្យឃើញភាពខុសគ្នាក្នុងការបង្រៀន និងរៀន)។

**ការអប់រំដើម្បីការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព** មានគោលដៅផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យអ្នកចូល រួមលើកកម្ពស់ការអប់រំដើម្បីការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពក្នុងការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សា។ ការអប់រំនេះនឹងផ្តល់ឱកាសឱ្យអ្នកចូលរួម ធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងឆ្លុះបញ្ចាំងប្រកបដោយប្រសិទ្ធ ភាព និងប្រសិទ្ធផលលើបញ្ហានៃការអប់រំដើម្បីការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដោយផ្អែកលើ បរិបទស្ថានភាពផ្សេងៗ ដូចជា បរិបទក្នុងសាលារៀនរបស់ពួកគេផ្ទាល់។

**សកម្មភាព អរិប ដំណាក់កាលទី ២**

ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ដំណាក់កាល ទី ២ ផ្អែកលើវគ្គដំបូង (ក្នុងដំណាក់កាលទី ១) និងបណ្តុះបណ្តាលអ្នកចូលរួមស្តីពីមុខងារនៃ កម្មវិធី Microsoft Office សម្រាប់ការងាររដ្ឋបាល កិច្ចការបង្រៀន និងរៀន និងការសហការគ្នា និងជំនាញមូលដ្ឋានសម្រាប់ការដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ។

**វេយ្យាករណ៍ខ្មែរ** ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពរបស់គ្រូកម្រិតបឋមសិក្សា លើការប្រើប្រាស់ភាសាខ្មែរក្នុងសំណេរ អំណាន ការនិយាយ និង syntactic analysis និងកសាង ចំណេះដឹងមូលដ្ឋានក្នុងការបង្រៀនភាសាខ្មែរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដល់សិស្សកម្រិតបឋម សិក្សា។

**គុកោសល្យក្នុងការបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រនៅកម្រិតបឋមសិក្សា ដំណាក់កាលទី ២** ផ្ដោតសំខាន់លើការប្រើប្រាស់ schema គោលវិធី constructivist ផែនទីគំនូរជីវចល និងផែនទីទ ស្សនាទានដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ តាមរយៈគោលវិធីផ្នែកតាមបញ្ហា និងគោល វិធី STEM ដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យអ្នកចូលរួមទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីជំហានជាក់ស្តែង ដែលពួកគេអាចយកទៅអនុវត្តក្នុងការបង្រៀន និងការបង្កើតសម្ភារសម្រាប់ការអប់រំផ្នែកវិទ្យា សាស្ត្រនៅកម្រិតបឋមសិក្សា។

**ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនដំណាក់កាលទី ២** បន្តពីវគ្គស្តីពីការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនលើកមុន (ដំណាក់កាលទី ១) និងផ្ដោតសំខាន់លើ ១) ការគ្រប់គ្រងពេលវេលា ២) ការគ្រប់គ្រងចន្លោះ ទំនេរ និង ៣) វិន័យវិជ្ជមានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការរៀនសូត្រផ្នែកទៅតាមតម្រូវការរបស់សិស្ស ម្នាក់ៗ និងយុទ្ធសាស្ត្របង្រៀនផ្សេងៗ។

**ការអប់រំសតវត្សរ៍ទី ២១** មានគោលដៅបណ្តុះបណ្តាលអ្នកចូលរួមស្តីពីមូលបទអប់រំក្នុង សតវត្សរ៍ទី ២១ ដូចជា ភាពជាពលរដ្ឋសកល សាលាកុមារមេត្រី ដំណោះស្រាយបញ្ហាសេព គ្រឿងញៀន និងការអប់រំបរិយាបន្ន និងយុទ្ធសាស្ត្រនានាដើម្បីដាក់បញ្ចូលការអប់រំទាំងនេះក្នុង កម្មវិធីសិក្សាកម្រិតបឋមសិក្សា។

---

ការផ្លាស់ប្តូរ ឬការកែសម្រួលដើម្បីធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធ អរិប កាន់តែទទួលបានជោគជ័យ មុនការអនុវត្តជាក់ស្តែង

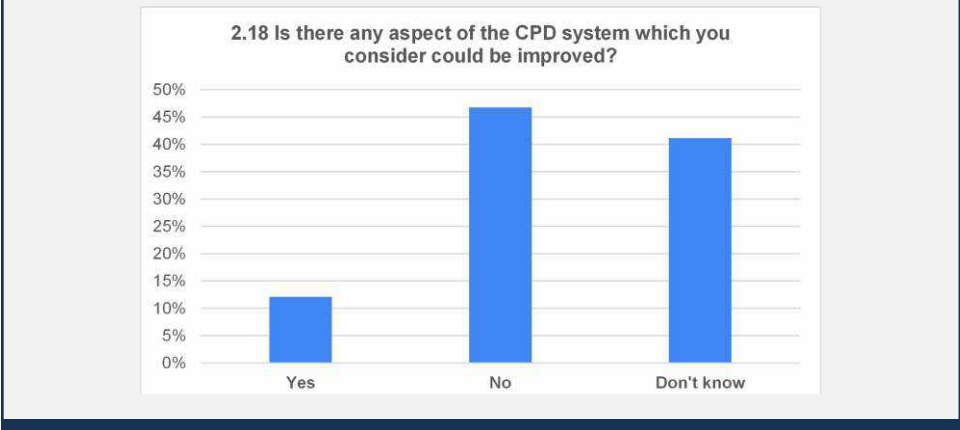
សម្រាប់សំណួរថាតើគេអាចកែលម្អផ្នែកផ្សេងៗនៃប្រព័ន្ធ អរិប បានដែរ ឬទេ ( សូមមើល រូបទី ២១ ខាងក្រោម ) អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិចំនួន ២១% ផ្តល់ចម្លើយវិជ្ជមាន។ ការផ្លាស់ប្តូរ ឬការកែសម្រួលដែលលើកឡើង រួមមាន ៖

- ការកែលម្អកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទឱ្យប្រសើរឡើង ដូចជា ការអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកប្រើប្រព័ន្ធ iOS ដោយឡែកកម្មវិធីនោះដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនឱ្យប្រើប្រាស់ទូទាំងប្រទេស។
- ការអនុញ្ញាតឱ្យរក្សាទុក (save) និងព្រីនមុខងារដោយផ្ទាល់ពីកម្មវិធីនោះ។
- ការអនុញ្ញាតឱ្យគ្រូជាប់កិច្ចសន្យាប្រើប្រាស់កម្មវិធីនោះ និងប្រព័ន្ធ HRMIS
- ការពង្រីកជម្រើសសកម្មភាព អរិប ឱ្យកាន់តែសម្បូរបែប
- ការផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួលបានសម្ភារឧបទេសសមស្របដើម្បីធានាថា ពួកគាត់អាចអនុវត្តមធ្យោបាយថ្មីៗដែលបានរៀនសូត្រពីសកម្មភាព អរិប ក្នុងថ្នាក់រៀនផ្ទាល់។

សំណើសុំសកម្មភាព អរិប ថ្មីៗ រួមមាន ៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមស្តីពីការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន
- បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមន៍កម្រិតខ្ពស់ កម្មវិធី Excel និង PowerPoint
- បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍សម្រាប់ការបង្រៀន ដូចជា មធ្យោបាយសម្រាប់ការគណនាពិន្ទុសិស្ស ការបង្កើតវីដេអូបង្រៀន ការកាត់តម្រូវវីដេអូ និងការកាត់ត រូបទីថត
- ការអប់រំបរិយាបន្ន ការបង្រៀនកុមារដែលមានពិការភាព និងកុមារងាយរងគ្រោះ
- ការបង្រៀនកុមារដែលមានតម្រូវការការអប់រំពិសេស
- មធ្យោបាយបង្រៀន យុទ្ធសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេសសម្រាប់អ្នករៀនសូត្រចម្រុះ រួមទាំងសិស្សនៅកម្រិតមធ្យម និងមុនមធ្យម
- ភាសាអង់គ្លេស និងភាសាអង់គ្លេសសម្រាប់ការបង្រៀន
- ការស្រាវជ្រាវ
- ល្បែងកំសាន្តដែលមានលក្ខណៈអប់រំ
- ការបង្កើតសម្ភារឧបទេស
- ការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យ
- ការគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាលសាលារៀន។

រូប ២១ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា អាចកែលម្អប្រព័ន្ធ អវប បាន

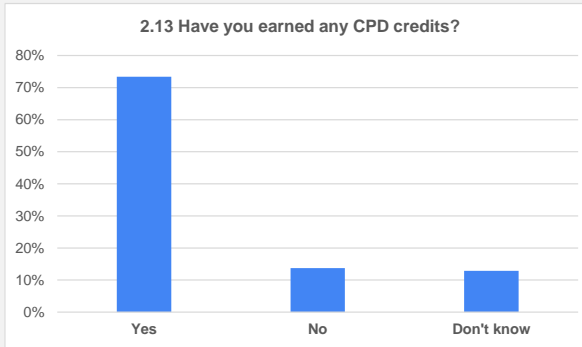


ភាពជោគជ័យនៃប្រព័ន្ធក្រេឌីត អវប ៖ ការកត់ត្រាក្រេឌីត អវប ក្នុងម៉ូឌុល អវប នៃប្រព័ន្ធ HRMIS

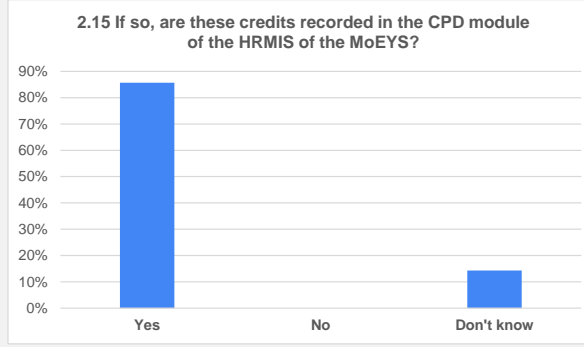
៧៣% នៃអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិអះអាងថាបានទទួលក្រេឌីត អវប ដោយក្នុងចំណោមនេះ ភាគច្រើន (៨៥%) និយាយថា ពួកគេទទួលបាន ១ ក្រេឌីត (ជាអ្វីដែលពួកគេអាចទទួលបានក្នុងការសាកល្បងដំណាក់កាលទី ១)។ ៨៦% នៃអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិទាំងនេះ អះអាងថា ក្រេឌីតរបស់ពួកគេត្រូវបានកត់ត្រាក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS។ ពួកគេមិនត្រូវបានសួរអំពីការកត់ត្រាក្រេឌីត អវប ក្នុងកំណត់ត្រាអាជីព ព្រោះការកត់ត្រាប្រភេទនេះមិនទាន់ត្រូវបានអនុវត្តនៅឡើយទេ។

មូលហេតុដែលមានអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិចិចដែលនិយាយថា ពួកគេទទួលបានក្រេឌីត អវប គឺប្រហែលជាបណ្តាលមកពី បរិវេណនៃការស្ទង់មតិចុងគ្រា ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងនៅអំឡុងសប្តាហ៍ថ្ងៃទី ១១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២ គឺភ្លាមៗបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ដំណាក់កាលទី ២ នៃសកម្មភាព អវប ប៉ុន្តែមុនពេលដែលគ្រូបង្រៀនដាក់កិច្ចការរបស់ពួកគាត់ និងមុនពេលដែលពួកគេបានទទួលក្រេឌីត អវប។ ដូច្នេះ ចម្លើយតបរបស់ពួកគាត់ច្រើនតែសំដៅលើការផ្តល់ក្រេឌីតសម្រាប់ដំណាក់កាលទី ១ នៃសកម្មភាព អវប។ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដែលជាស្ថាប័នផ្តល់សកម្មភាព អវប មួយផងដែរនោះ បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពក្រេឌីត អវប សម្រាប់ដំណាក់កាលទី ២ ក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប។ បច្ចុប្បន្ន គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមក្នុងការសាកល្បងនេះ អាចចូលមើលក្រេឌីតរបស់ពួកគាត់ក្នុងដំណាក់កាលទី ២ តាមកម្មវិធីទូរស័ព្ទចល័ត។

រូប ២២ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ពួកគាត់បានទទួលក្រេឌីត អរវ



រូប ២៣ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថាគេក្រេឌីតរបស់ពួកគាត់ត្រូវបាន កត់ត្រាក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ឬយ៉ាងណា



សេចក្តីសង្ខេបសូចនាករកម្មវិធី ដោយផ្អែកលើកំណត់ត្រាកម្មវិធី និងរបាយការណ៍ HRMIS មានបង្ហាញក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ១ និងបង្ហាញថា គិតត្រឹមខែ សីហា ឆ្នាំ ២០២២ ៖

- គ្រូបង្រៀនចំនួន ១១៩ នាក់ (គ្រូក្របខ័ណ្ឌ ៩២ នាក់ និងគ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ២៧ នាក់) បានបញ្ចូលក្រេឌីត អរវ ក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ស្មើនឹង ៩៩,២% នៃគ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមក្នុងការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច។
- គ្រូបង្រៀនចំនួន ៣.៣៥៣ នាក់ ទទួលបានក្រេឌីត អរវ ពី អរវ អំណានថ្នាក់ដំបូង និងគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង ដែលត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ដោយនាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា ជាមួយនឹងការរំពឹងទុកថា គ្រូបង្រៀន ចំនួន ៣.៥៥៧ នឹងទទួលបានក្រេឌីត អរវ ពី អរវ អំណានថ្នាក់ដំបូង និងគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង នៅពេល បញ្ចប់ការសាកល្បង។

គ្មានការទទួលបានក្រេឌីត អរវ បន្ថែមតាមរយៈការចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីអំណានថ្នាក់ដំបូង និងគណិត វិទ្យាថ្នាក់ដំបូងឡើយ ចាប់តាំងពីរបាយការណ៍ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ មានន័យថា គួរលេខទាំងនេះគ្មានការវិវត្តនោះទេចាប់ តាំងពីខែ មេសា ឆ្នាំ ២០២២។ នឹងមានការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពក្នុងខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២២ នៅពេលដែលនាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា ផ្តល់ភស្តុតាងទៅតាមការស្នើសុំ ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលកញ្ចប់អំណាន/គណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង។

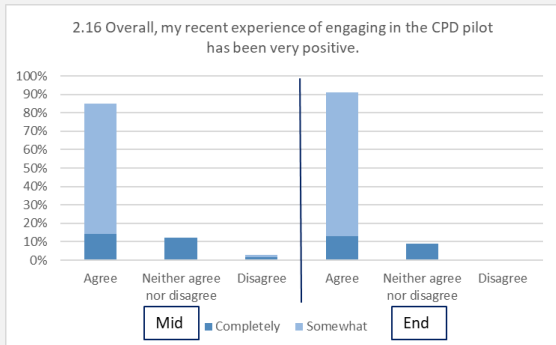
បទពិសោធន៍នៃការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរវ

គ្រូបង្រៀនត្រូវបានសួរពីបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្ត អរវ និងភាពវិជ្ជមាននៃសកម្មភាពទាំងនេះ។ ការណ៍នេះគឺដើម្បី វាយតម្លៃបទពិសោធន៍នៃការចូលរួមក្នុងការសាកល្បងនេះ តាមរយៈការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានា ដូចជា ការទទួលបានការប ណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អរវ និងប្រព័ន្ធ HRMIS ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរវ ការបង្កើតផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការចូលរួម ក្នុងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការប្រើប្រាស់ HRMIS ក្នុងកម្មវិធីទូរស័ព្ទចល័ត។ល។ អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិយ៉ាងច្រើនលើស លប់ (៩១%) យល់ស្រប (ទាំងស្រុង ឬខ្លះៗ) ថា ពួកគេទទួលបានបទពិសោធន៍យ៉ាងវិជ្ជមាន ដោយអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិ ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះមិនយល់ស្របនឹងការលើកឡើងពីបទពិសោធន៍ “ដ៏ខកចិត្តបំផុត”។ ជាថ្មីម្តងទៀត ការណ៍ នេះបង្ហាញពីចំនួនកើនឡើងពីពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ដែលអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិចំនួន ៨៥% លើកឡើងពីបទពិសោធន៍ វិជ្ជមានក្នុងការសាកល្បង អរវ។

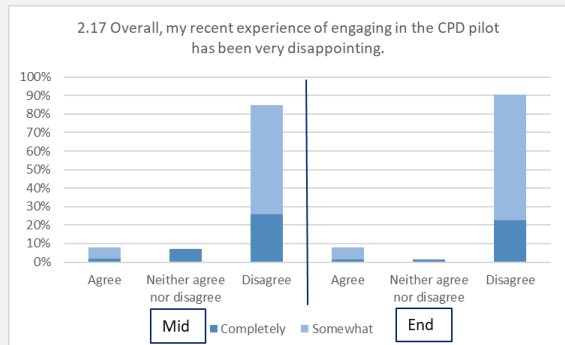
<sup>2</sup> ការបញ្ជាក់លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះតាមរយៈការប្រើប្រាស់ទម្រង់សំណួរបដិសេធ បង្កើនសុពលភាពនៃលទ្ធផលរកឃើញនៅផ្នែកនេះ និងផ្នែកផ្សេង ទៀត។



រូប ២៤ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិយ ផ្តល់បទពិសោធន៍យ៉ាងវិជ្ជមាន



រូប ២៥ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិយ ជាបទពិសោធន៍គួរឱ្យខកចិត្តបំផុត



## Teachers' experience in CPD pilot



ទិន្នន័យសម្ភាសន៍បញ្ជាក់ពីការវាយតម្លៃវិជ្ជមានជាមួយលើបទពិសោធន៍នេះ ៖

នៅពេលយើងរៀនសូត្រជាមួយគ្រូឧទ្ទេស យើងយល់កាន់តែច្បាស់ពីចំណុចខ្លះខាតផ្ទាល់ខ្លួនពីមុនមក។

គ្រូបង្រៀនម្នាក់ទៀតលើកឡើងថា ៖

អ្វីដែលខ្ញុំធ្លាប់ធ្វើតាមរបៀបស្មុគស្មាញ គឺគ្រូឧទ្ទេសបានបណ្តុះបណ្តាលយើងឱ្យធ្វើតាមរបៀបសាមញ្ញ។

និងថា ៖

ពួកគាត់ពន្យល់មេរៀនច្បាស់ៗ មិនលឿននោះទេ។ ពួកគាត់អនុវត្តគោលវិធីបណ្តុះបណ្តាលបែបអនុវត្តន៍ ដោយដឹកនាំសិក្ខាកាមឱ្យអនុវត្តច្រើន។

គ្រូបង្រៀនម្នាក់ទៀតពន្យល់ថា ៖

ខ្លឹមសារល្អ។ យើងទទួលបានចំណេះដឹងច្រើន ហើយវត្តនេះមានបញ្ហាការអនុវត្តជាក់ស្តែង...។ (គ្រូឧទ្ទេស) អនុវត្តគោលវិធីបង្រៀន និងរៀនតាមបែបរិះរក STEM និងការរៀនសូត្រផ្នែកលើបញ្ហា។

គ្រូបង្រៀនជាច្រើនលើកឡើងថា ពួកគេទទួលបានបទពិសោធន៍វិជ្ជមាននៅដំណាក់កាលទី ២ ជាងនៅដំណាក់កាលទី ១ ៖

ខ្លឹមសារក្នុងដំណាក់កាលទី ២ គឺល្អជាងខ្លឹមសារក្នុងដំណាក់កាលទី ១។ សិស្សចូលរួមច្រើនជាងមុន និងលេងល្បែងកំសាន្តយ៉ាងសប្បាយក្នុងពេលរៀនសូត្រ។ ពេលខ្លះ នៅពេលមិនយល់ច្បាស់ ពួកគេសួរគ្នា។ ក្នុងដំណាក់កាលទី ១ ពួកគេកាន់ច្រលំ ប៉ុន្តែក្នុងដំណាក់កាលទី ២ ពួកគេយល់ច្បាស់។

ទោះជាយ៉ាងណា គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនមានការលំបាកក្នុងការបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការវាយតម្លៃសកម្មភាព អរិយ។ នាយកសាលាម្នាក់លើកឡើងថា ៖

ពាក់ព័ន្ធនឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រសម្រាប់ថ្នាក់ទី ៥ និងទី ៦ គ្រូបង្រៀននិយាយថា ពួកគេត្រូវកែសម្រួលកិច្ចការ ៣ ឬ ៤ ដង ទើបគ្រូឧទ្ទេសទទួលយកកិច្ចការរបស់ពួកគេ។

### ៣. លទ្ធផលរំពឹងទុក

ផ្នែកនេះនៃរបាយការណ៍វាយតម្លៃចុងគ្រា លើកឡើងពីសំណួរវាយតម្លៃជាច្រើនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុក ដែលសម្រេចបានក្រោមសមាសភាគទី ១ នៃកម្មវិធី STEPCam។ ក្រៅពីប្រព័ន្ធក្រេឌីត អវប (សូមមើលផ្នែកទី ២ ខាងលើ) លទ្ធផលរំពឹងទុករួមមានប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព សម្ភារផ្សព្វផ្សាយ ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ឯកសារនានា ដូចជា សៀវភៅណែនាំស្តីពី អវប និងប្រព័ន្ធក្រេឌីត អវប និងផតថល HRMIS និងកម្មវិធីក្នុង ទូរស័ព្ទចល័ត។

#### ប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព

ប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពដើម្បីផ្តល់ការធានាគុណភាពដល់អ្នកផ្តល់សេវា និងសកម្មភាព អវប បូករួមនឹង ឧបករណ៍ និងនីតិវិធីចាំបាច់ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងគ្រប់គ្រងដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប ដោយមានការគាំទ្រពី STEPCam។ ការវាយតម្លៃខិតខំបញ្ជាក់ពីភាពជោគជ័យនៃប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព ដោយសួរសំណួរដូចខាងក្រោម ៖

- តើប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព មានភាពជោគជ័យកម្រិតណា ?
- តើអ្នកផ្តល់សេវា អវប ប៉ុន្មានហើយដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព ( ការទទួលស្គាល់គុណភាពពេញលេញ និងការទទួលស្គាល់គុណភាពជាបណ្តោះអាសន្ន ) ?
- តើសកម្មភាព អវប ប៉ុន្មានហើយដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព ( ការទទួលស្គាល់គុណភាពពេញលេញ និង ការទទួលស្គាល់គុណភាពជាបណ្តោះអាសន្ន ) ?
- តើដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាពមានភាពរលូន និងផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់អ្នកប្រើប្រាស់ ឬទេ ?
- តើចាំបាច់ត្រូវមានការផ្លាស់ប្តូរ ឬការកែសម្រួលអ្វីខ្លះដើម្បីធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពកាន់តែមានភាព ជោគជ័យ ?

ការពិភាក្សាជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា អវប ក្នុងពេលសាកល្បង អវប និងការសង្កេតមើលដំណើរការទទួលស្គាល់គុណ ភាពបង្ហាញថា ៖

- ដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាពត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាយន្តការធានាគុណភាព និងត្រូវបានសន្មតថា មានភាព យុត្តិធម៌ និងមិនស្មុគស្មាញពេកនោះទេ។ អ្នកផ្តល់សេវា អវប មានចិត្តសប្បុរស និងភាពអំណត់ក្នុងការសហការ ជាមួយ និងគាំទ្រដល់ប្រព័ន្ធច្នីនេះ ដោយបានសាកល្បងដំណើរការកម្មវិធី និងឧបករណ៍ និងផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ ដើម្បីកែលម្អដំណើរការ និងឧបករណ៍ទាំងនេះឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។
- ដូចការគូសបញ្ជាក់ក្នុងរបាយការណ៍ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ មានភាពចាំបាច់ក្នុងការបង្កើតលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ ការវាយតម្លៃភាពស្មុគស្មាញរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើផ្នែកភាសាអង់គ្លេស និងជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារ គមនាគមន៍សម្រាប់ការអប់រំ ៖ ផ្នែកចំនួន ២ នៃដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាពអ្នកផ្តល់សេវា អវប ដែលកន្លង មកមិនសូវមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ ដោយសារគ្មានរង្វាស់ដែលគេអាចយកមកប្រើប្រាស់បានតែម្តង។
- ជារួម គឺការអនុវត្តប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព ទទួលបានជោគជ័យ។ នីតិវិធី និងឧបករណ៍នានាទាមទារការកែ លម្អមួយចំនួនមុននឹងពង្រីកប្រព័ន្ធនេះបន្ថែមទៀត។ អ្វីដែលសំខាន់ គឺការបំពេញមុខងាររបស់គណៈកម្មាការ

ទទួលស្គាល់គុណភាព ទំនាក់ទំនងរវាងការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិយ និងនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការ និងនីតិវិធីសម្រាប់ការជ្រើសរើសអ្នកជំនាញដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញលើខ្លឹមសារប្រធានបទ ហើយផ្អែកបច្ចេកទេសនៃ ការដាក់ពាក្យសុំ ទាមទារការបញ្ជាក់ ដូចជា របៀបលើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកឯកទេសដែលមានគុណវុឌ្ឍិបំពេញកិច្ចការ នេះ ( ការពិនិត្យឡើងវិញនេះគ្រោងនឹងឡើងនៅអំឡុងខែ កញ្ញា-តុលា ឆ្នាំ ២០២២។ គណៈកម្មការទទួលស្គាល់ គុណភាពនឹងត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចែករំលែកបទពិសោធន៍លើផ្នែកនេះ ) ។

- មុខងារទទួលស្គាល់គុណភាពរបស់ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិយ ត្រូវមានការពង្រឹងបន្ថែមទៀត តាមរយៈការ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកបន្ថែម និងការបង្កើនការបណ្តុះបណ្តាល។ ជាអនុសាសន៍គួរបង្កើតផែនការនិរន្តរភាព ដោយ ពិគ្រោះជាមួយបុគ្គលិកការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិយ ដែលគួរតែបន្តទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីជំនួយបច្ចេកទេស ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែខាងមុខ។

កំណត់ត្រាកម្មវិធី និងរបាយការណ៍ HRMIS បញ្ជាក់ថា ( សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ១ ) ៖

- អ្នកផ្តល់សេវា អរិយ ចំនួន ៣ បានដាក់ពាក្យសុំការទទួលស្គាល់គុណភាព និងត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាពជាបណ្តោះអាសន្ន។ អ្នកផ្តល់សេវាទាំងនេះនឹងត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាពពេញលេញក្នុងរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ។ គ្រឹះស្ថាន ២ បន្ថែមទៀតបានបង្ហាញពីបំណងចង់ដាក់ពាក្យសុំការទទួលស្គាល់គុណភាពជាអ្នកផ្តល់សេវា អរិយ។
- មានការដាក់ពាក្យសុំការទទួលស្គាល់គុណភាពសម្រាប់សកម្មភាព អរិយ ចំនួន ៩ បន្ថែមលើពាក្យសុំចំនួន ៧ ដែលបានដាក់កាលពីពាក់កណ្តាលអាណត្តិ។ សរុប គឺមានការដាក់ពាក្យសុំចំនួន ១៦។
- សកម្មភាព អរិយ ចំនួន ១០ ត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាពជាបណ្តោះអាសន្ន (រួមទាំងសកម្មភាព អរិយ ចំនួន ៦ កាលពីពាក់កណ្តាលអាណត្តិ) ហើយសកម្មភាព អរិយ ចំនួន ១ ត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាពពេញលេញ។

ទាំងនេះជាលទ្ធផលគួរជាទីគាប់ចិត្តសម្រាប់ប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពថ្មីនេះ។

យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ និងសម្ភារ

ការវាយតម្លៃខិតខំឆ្លើយសំណួរខាងក្រោម ៖

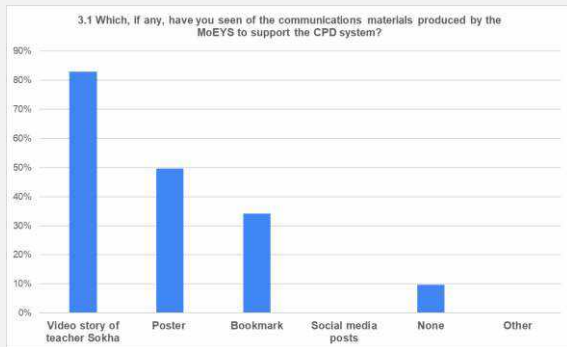
- តើយុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយមានប្រសិទ្ធភាពកម្រិតណា ?
- តើសម្ភារផ្សព្វផ្សាយ (រឺដេអូ ការបង្ហោះក្នុងបណ្តាញសង្គម បង្ហាញ bookmarks ។ល។ ) ត្រូវបានប្រើប្រាស់ច្រើន កម្រិតណា ?
- តើអ្វីជាការឆ្លើយតបពីសំណាក់អ្នកអប់រំ ថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ?

ការស្ទង់មតិគ្រូបង្រៀនបង្ហាញថា ៖

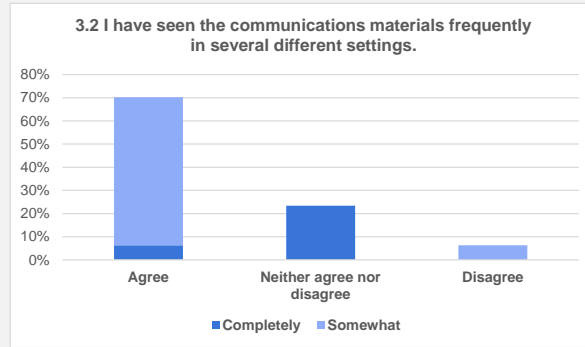
- សម្ភារផ្សព្វផ្សាយដែលគេមើលឃើញច្រើនបំផុត គឺរឺដេអូសាច់រឿងរបស់គ្រូ សុខា ( ៨៣% )។ បន្ទាប់មកគឺបង្ហាញ ( ៥០% ) និង bookmark ( ៣៤% )។ គ្មានអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិណាម្នាក់បានបញ្ជាក់ថាបានឃើញការបង្ហោះតាម បណ្តាញសង្គមឡើយ ( ដោយសារគ្មានការបង្ហោះតាមបណ្តាញសង្គម ចម្លើយនេះផ្តល់ការធានាមួយចំនួនលើ សុចរិតភាពនៃទិន្នន័យ ) ។

- អ្នកតបសម្ភាសន៍ចំនួន ៧០% យល់ស្របនឹងការលើកឡើងថា ពួកគេបានឃើញសម្ភារផ្សព្វផ្សាយជាញឹកញាប់ ក្នុងមជ្ឈដ្ឋានផ្សេងៗជាច្រើន។
- អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិចំនួន ៨៦% យល់ស្របថា សម្ភារផ្សព្វផ្សាយទាំងនោះ “ជំរុញការចូលរួម និងផ្តល់ព័ត៌មាន ក្លែងក្លាយ”។
- អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិចំនួន ៧៣% មិនយល់ស្របនឹងការលើកឡើងថា សម្ភារផ្សព្វផ្សាយ “ហាក់មិនពាក់ព័ន្ធនឹងខ្ញុំ”

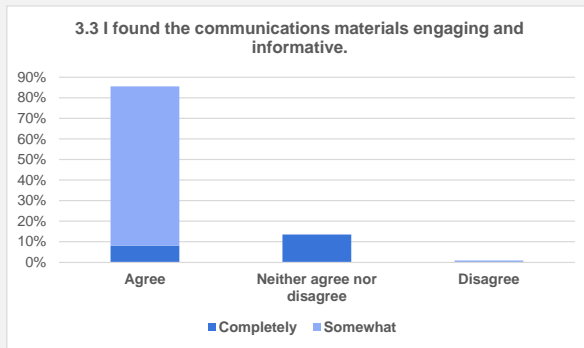
រូប ២៦ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងពីសម្ភារផ្សព្វផ្សាយដែលពួកគេបានឃើញ



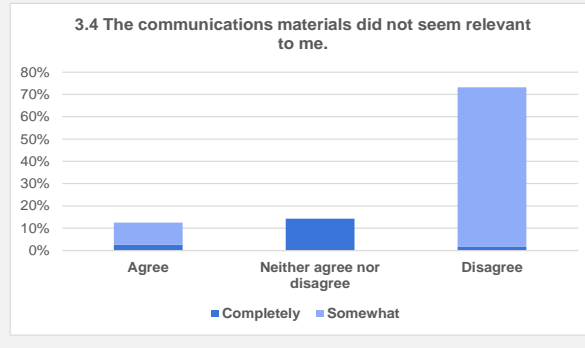
រូប ២៧ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ពួកគេបានឃើញសម្ភារផ្សព្វផ្សាយជាញឹកញាប់ក្នុងមជ្ឈដ្ឋានជាច្រើន



រូប ២៨ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ពួកគេយល់ថា សម្ភារផ្សព្វផ្សាយជំរុញការចូលរួម និងមានប្រសិទ្ធភាព



រូប ២៩ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ពួកគេមិនយល់ថា សម្ភារផ្សព្វផ្សាយមានភាពពាក់ព័ន្ធ



ការចុះតាមសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូចបង្ហាញថា បង្ហាញបានដាក់បង្ហាញយ៉ាងលេចធ្លោនៅគ្រប់សាលារៀនទាំងនេះ (ផ្ទុយពីការចុះនៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ដែលគ្មានការបង្ហាញបង្ហាញបានលេចធ្លោ)។ ក្រៅពីនេះ បង្ហាញ និងផ្ទាំងបង្ហាញដែលអាចរមូបាន ដែលត្រូវបានបង្ហាញយ៉ាងលេចធ្លោក្នុងសិក្ខាសាលាដែលរៀបចំឡើងដោយនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ ក្នុងដំណើរការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប។ បង្ហាញ និងសម្ភារផ្សេងទៀតហាក់ងាយស្រួលកត់សម្គាល់ដោយអ្នកចូលរួម និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល និងជួយបង្កើនការយល់ដឹងស្តីពីប្រព័ន្ធ អរិប។ គួរឱ្យសោកស្តាយដែលការបង្ហាញតាមបណ្តាញសង្គម មិនទាន់ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ ដោយសារការអាក់ខានផ្នែកបច្ចេកទេស និងផ្នែករដ្ឋបាល ព្រោះគេហទំព័រ អរិប ត្រូវមានការពង្រឹងសន្តិសុខបន្ថែម។

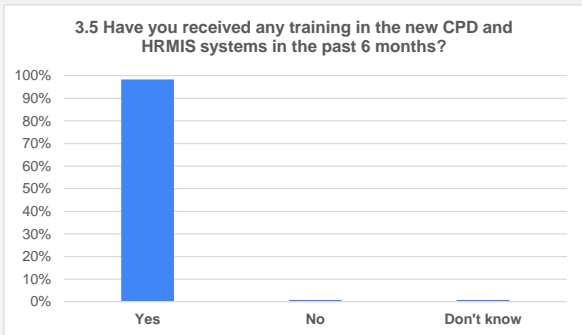
**ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អរវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS**

ការវាយតម្លៃខិតខំបញ្ជាក់ពីកម្រិតប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អរវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ក្នុងការត្រៀមខ្លួនអ្នកប្រើប្រាស់ ( បុគ្គលិក អរយក បុគ្គលិកមន្ទីរ អរយក បុគ្គលិកការិយាល័យ អរយក នាយកសាលា គ្រូបង្រៀន។ល។ ) ក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធនេះ។ ការវាយតម្លៃរកឃើញថា ៖

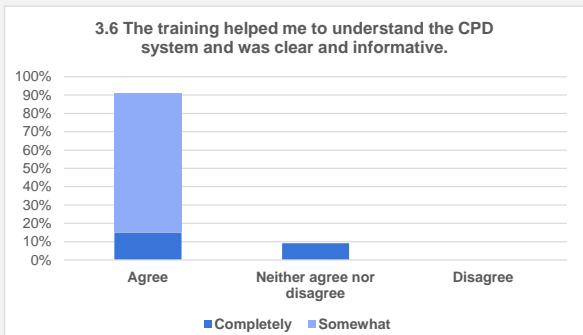
- អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិចំនួន ៩៨% អះអាងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរយៈពេល ៦ ខែកន្លងមក ធៀបនឹង ៩២% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ។
- ភាគច្រើននៃអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិ ( ៨៦% កើនពី ៧៤% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ) អះអាងថា ការបណ្តុះបណ្តាលបានជួយឱ្យពួកគេយល់ពីប្រព័ន្ធ អរវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS និង ៩១% យល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្បាស់លាស់ និងផ្តល់ព័ត៌មានរក្សារក្សាយ។
- ចំនួនអ្នកចូលរួមស្ទង់មតិប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ( ៨៣% ធៀបនឹង ៧៥% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ) មិនយល់ស្របនឹងការលើកឡើងផ្ទុយពីនេះថា “ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្របូកច្របល់ និងមិនជួយឱ្យខ្ញុំយល់ពីប្រព័ន្ធ អរវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS”។

ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងដល់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមកពីសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច ស្តីពីប្រព័ន្ធ អរវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS បានធ្វើឡើងតាំងពីជាង ៦ ខែមុន ( ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០២១ )។ ទោះជាយ៉ាងណា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបំប៉នតាមប្រព័ន្ធអនឡាញស្តីពីប្រព័ន្ធ អរវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី ១១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០២២ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនមកពីសាលារៀនចំនួន ៩៥ និងសម្រាប់គ្រូបង្រៀនមកពីសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច ដែលមិនបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើកមុន ឬចង់ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលម្តងទៀត។ មានន័យថា គ្រូបង្រៀនដែលឆ្លើយសំណួរក្នុងការអង្កេតនេះ យល់ថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺទើបតែធ្វើឡើងថ្មីៗនេះ ( ទោះបីជាសំណួរផ្តោតសំខាន់លើការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អរវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ក្តី ក៏អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិអាចនឹងយល់ថា “ ការបណ្តុះបណ្តាល ” ក្នុងសំណួរនេះសំដៅលើសកម្មភាព អរវប ដែលពួកគេកំពុងអនុវត្ត និងផ្តល់ចម្លើយទៅតាមការយល់ឃើញដូច្នោះ ) ។

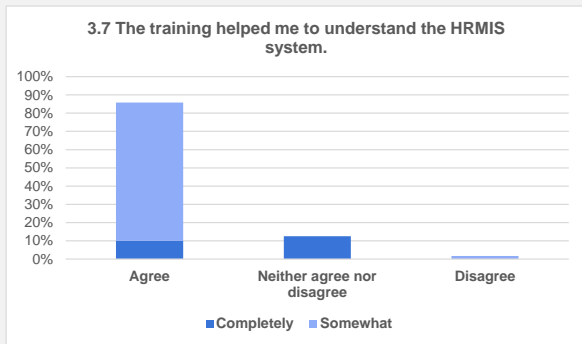
រូប ៣០ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថាពួកគេបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អរវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ក្នុងរយៈពេល ៦ ខែមុន ឬយ៉ាងណា



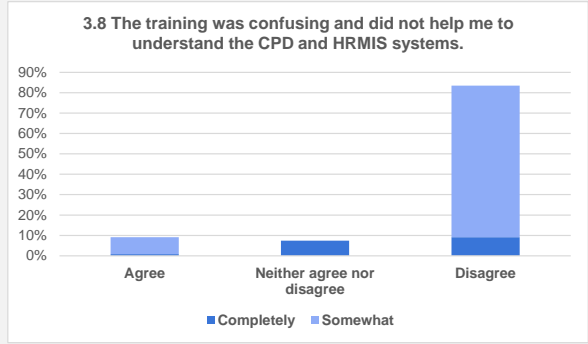
រូប ៣១ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ការបណ្តុះបណ្តាលជួយឱ្យពួកគេយល់ពីប្រព័ន្ធ អរវប និងថា ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្បាស់លាស់ និងផ្តល់ព័ត៌មានរក្សារក្សាយ



រូប ៣២ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ការបណ្តុះបណ្តាលជួយឱ្យពួកគេយល់ពីប្រព័ន្ធ HRMIS



រូប ៣៣ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្របូកច្របល់ និងមិនជួយឱ្យពួកគេយល់ពីប្រព័ន្ធ អរេប និងប្រព័ន្ធ HRMIS



អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិចំនួន ៤% ពិចារណាថា អាចកែលម្អការបណ្តុះបណ្តាលនេះបាន។ អនុសាសន៍សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗ ឬការកែសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាល រួមមាន ៖

- ការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារ/ឯកសារបណ្តុះបណ្តាល
- ការបញ្ចូលគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ដែលមកពីសាលារៀនគោលដៅ ជាជាងបញ្ចូលតែគ្រូបង្រៀនដែលមកពីសាលារៀនមួយចំនួនតូច
- ការធានាថា ទីតាំងបណ្តុះបណ្តាលមានល្បឿនអ៊ីនធឺណិតលឿន។

### ៣.១ ប្រព័ន្ធ HRMIS

ការវាយតម្លៃផ្តោតសំខាន់តែលើបទពិសោធន៍របស់អ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS និងកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តប៉ុណ្ណោះ ព្រោះការវាយតម្លៃពេញលេញចុងក្រោយលើការអនុវត្តប្រព័ន្ធ HRMIS ដែលត្រូវបានកែលម្អ នឹងធ្វើឡើងដោយក្រុម HRMIS នៅអំឡុងខែ កញ្ញា-តុលា ឆ្នាំ ២០២២។ ការវាយតម្លៃបច្ចុប្បន្នត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីកំណត់ ៖

- កម្រិតនៃការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS ដែលត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ( គាំទ្រដោយ STEPCam )
- កម្រិតដែលបុគ្គលិក អរយក ប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS ដែលត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ( គាំទ្រដោយ STEPCam )

គ្រូបង្រៀនត្រូវបានសួរសំណួរដូចខាងក្រោម ៖

- តើអ្នកបានដោនឡូតកម្មវិធី HRMIS ក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត ឬទេ ?
- តើអ្នកបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដើម្បីតែកមើលទិន្នន័យក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ឬទេ ?
- តើអ្នកបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីទិន្នន័យរបស់អ្នក ដែលត្រូវមានការកែប្រែ ឬទេ ?
- ប្រសិនបើមែន តើមានការកែប្រែទិន្នន័យក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ឬទេ ?

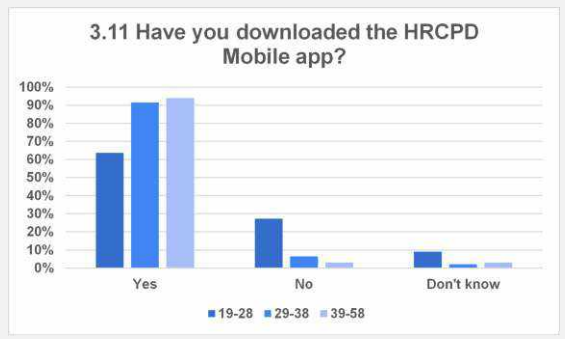
- តើអ្នកបានប្រើកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដើម្បីចូលមើលក្រេឌីត អរិប របស់អ្នក ឬទេ ?
- តើអ្នកបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដើម្បីមើលតារាងសកម្មភាព អរិប ដែលមាន ឬទេ ?
- តើអ្នកបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដើម្បីចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព អរិប ឬទេ ?
- តើមានផ្នែកណាមួយនៃកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដែលអ្នកយល់ថាអាចកែលម្អបាន ឬទេ ?

ក្នុងការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ក្រុមវាយតម្លៃទទួលបានដំណឹងថា ត្រូវយំចំណាស់មានការលំបាកក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធី HRMIS ក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត។ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីចំណុចនេះ ចម្លើយក្នុងការអង្កេតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវិធី HRMIS ក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត ត្រូវបានបែងចែកជាប្រភេទទៅតាមអាយុ ដោយបែងចែកគ្រូជា ៣ ក្រុម ១) គ្រូដែលមានអាយុ ១៩-២៨ ឆ្នាំ ២) គ្រូដែលមានអាយុ ២៩-៣៨ ឆ្នាំ និង ៣) គ្រូដែលមានអាយុ ៣៩-៥៨ ឆ្នាំ ដើម្បីធ្វើផ្ទៀងផ្ទាត់លើទិន្នន័យបែបគុណភាព។ គួរកត់សម្គាល់ថា ខុសពីការរំពឹងទុកដែលកំណត់ដោយបទសម្ភាសន៍ជាមួយនាយកសាលា ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ ត្រូវយំចំណាស់ហាក់មានភាពសកម្មជាងក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS បន្ទាប់មកគឺក្រុមត្រូវយំកណ្តាល ហើយក្រុមត្រូវយំក្មេងហាក់មានភាពសកម្មតិចជាងគេ។

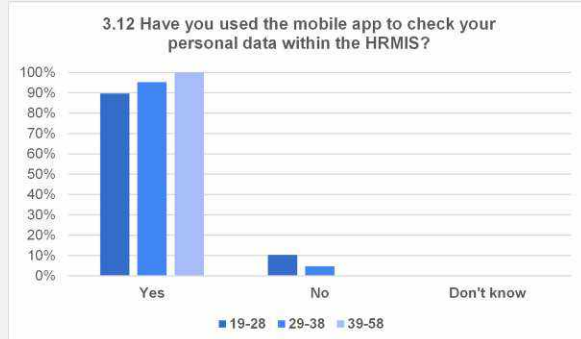
ក្នុងការវាយតម្លៃចុងគ្រា ចម្លើយសម្រាប់សំណួរទាំងនេះត្រូវបានបែងចែកទៅតាមអាយុម្តងទៀត។ ទិន្នន័យចុងគ្រាដែលមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម បញ្ជាក់ពីលទ្ធផលរកឃើញដែលបានកត់សម្គាល់ក្នុងការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ដោយបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនក្នុងក្រុមអាយុ ៣៩-៥៨ ឆ្នាំ ហាក់មានភាពសកម្មជាងគេក្នុងការដោះស្រាយ និងប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត ដើម្បីធ្វើកិច្ចការ ដូចជា ឆែកមើលទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន ស្នើសុំការកែប្រែទិន្នន័យ ចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព អរិប និងមើលក្រេឌីត អរិប។ ដូច្នេះ លទ្ធផលសម្រាប់សំណួរទាំងនេះត្រូវបានបែងចែកតាមអាយុ ( រូបទី ៣៤-៤១ ខាងក្រោម)។

មូលហេតុរួមមាន ៖ ត្រូវយំក្មេងច្រើនតែមាន និងប្រើប្រាស់ទូរស័ព្ទ iPhone ( កំណែកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តសម្រាប់ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ iOS ត្រូវបានផ្តល់ជូនអ្នកប្រើប្រាស់ក្នុងខែ សីហា ឆ្នាំ ២០២២ ពេលគឺរយៈពេល ១ ខែក្រោយការស្នងមតិចុងគ្រា )។ លើសពីនេះ គ្រូជាប់កិច្ចសន្យាមានចំនួនតិចក្នុងក្រុមត្រូវយំក្មេង ៖ គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ១៨ នាក់ដែលមានអាយុយ៉ាងច្រើន ២៨ ឆ្នាំ ( ១៤,៥% នៃអ្នកចូលរួមស្នងមតិនៅចុងគ្រា ) នៅតែមិនអាចប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត រហូតមកទល់ការវាយតម្លៃចុងគ្រាយ។

រូប ៣៤ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថាតើពួកគេបានដោះស្រាយកម្មវិធី HRMIS ឬយ៉ាងណា

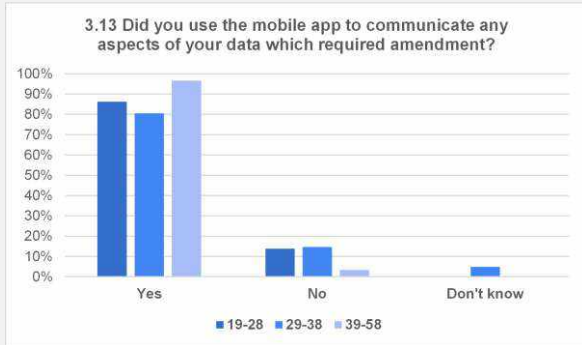


រូប ៣៥ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថាតើពួកគេបានប្រើប្រាស់កម្មវិធី HRMIS ដើម្បីឆែកមើលទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន ឬយ៉ាងណា

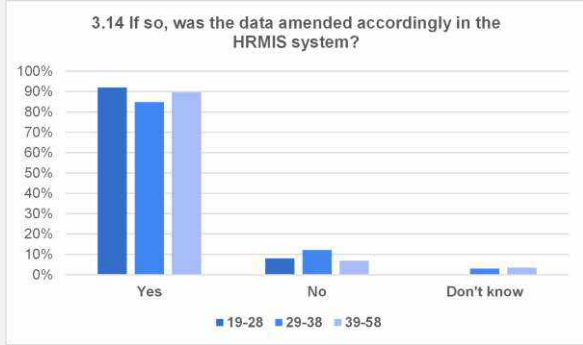




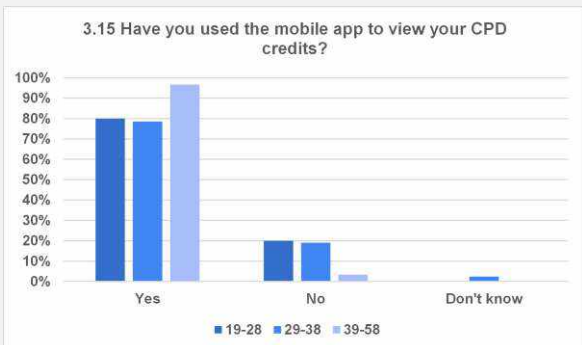
រូប ៣៦ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា តើពួកគេបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះដើម្បីកែប្រែទិន្នន័យរបស់ពួកគេ ឬយ៉ាងណា



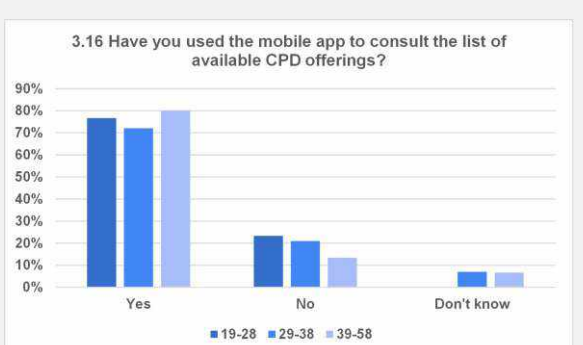
រូប ៣៧ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា តើមានការកែប្រែទិន្នន័យរបស់ពួកគេក្នុងប្រព័ន្ធនេះ ឬយ៉ាងណា



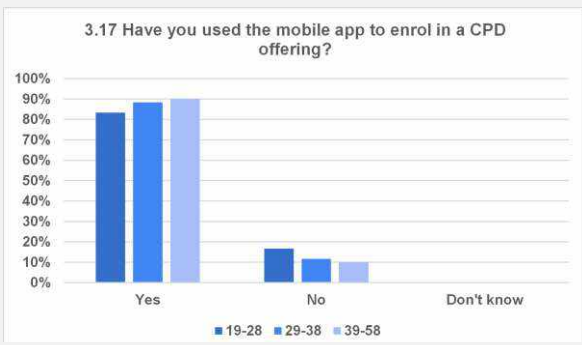
រូប ៣៨ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា តើពួកគេបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះដើម្បីមើលក្រេឌីត អរិប របស់ពួកគេ ឬយ៉ាងណា



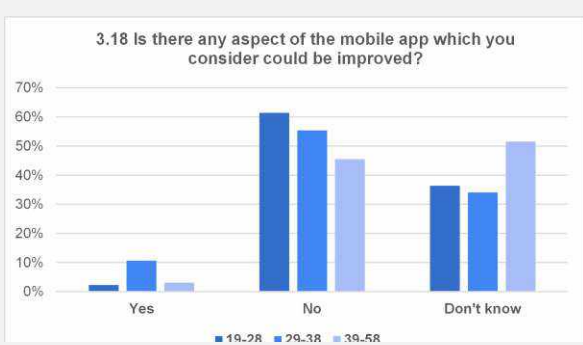
រូប ៣៩ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា តើពួកគេបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះដើម្បីមើលសកម្មភាព អរិប ឬយ៉ាងណា



រូប ៤០ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា តើពួកគេបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះដើម្បីចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព អរិប ឬយ៉ាងណា



រូប ៤១ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលលើកឡើងថា តើពួកគេយល់ថា អាចកែលម្អកម្មវិធីនេះ ឬយ៉ាងណា





ទិន្នន័យសម្ភាសន៍ក៏បង្ហាញពីកម្រិតខ្ពស់នៃការពេញចិត្តនឹងកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តនេះផងដែរ ដោយគ្រូបង្រៀនវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ និងភាពងាយស្រួលនៃការលើកទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន ហើយបុគ្គលិករដ្ឋបាល និងនាយកសាលាសរសើរពីល្បឿន និងភាពងាយស្រួលនៃកម្មវិធីនេះ ដែលអាចឱ្យពួកគាត់ធ្វើការពិគ្រោះ និងប្រើប្រាស់ព័ត៌មានធនធានមនុស្សរួមទាំងការឆែកមើលក្រេឌីត អរិយ របស់ពួកគាត់។



**Feedback on HRCPD mobile app**

**គ្រូបង្រៀនលើកឡើងថា ៖**

នៅពេលខ្ញុំចុះឈ្មោះដំបូង ខ្ញុំមិនច្បាស់ពីរបៀបប្រើប្រាស់ទេ។ ប៉ុន្តែឥឡូវនេះ នៅពេលដែលខ្ញុំត្រូវការព័ត៌មាន ខ្ញុំគ្រាន់តែឆែកមើលក្នុងកម្មវិធីប៉ុណ្ណោះ។ វាលឿន និងងាយស្រួល។ យើងមិនចាំបាច់ស្វែងរកឯកសារពោះពុម្ពនោះទេ គឺយើងគ្រាន់តែឆែកមើលក្នុងកម្មវិធីនេះប៉ុណ្ណោះ។ វាផ្តល់ភាពងាយស្រួល និងដំណើរការល្អ។

**នាយកសាលាម្នាក់បានប្រាប់យើងថា ៖**

យើងបានអនុម័តសំណើដោះច្រើនដែលសុំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ ដោយសារព័ត៌មានមិនត្រឹមត្រូវក្នុងប្រព័ន្ធនេះ ដូចជា ព័ត៌មានស្តីពីប្តី ប្រព័ន្ធ ឬកូន (របស់គ្រូ)។

**បុគ្គលិកការិយាល័យ អយេក បញ្ជាក់ថា ៖**

(គ្រូបង្រៀន) អាចប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះដោយប្រសិទ្ធភាព ហើយពួកគាត់ដឹងច្បាស់ពីរបៀបបញ្ចូលព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន...។ ការប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការមើលព័ត៌មានក្នុងប្រព័ន្ធ និងធ្វើឱ្យពួកគេចង់រៀនសូត្របន្ថែមទៀត។

**ពួកគេក៏លើកឡើងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS ផងដែរ ៖**

ពីមុន យើងត្រូវទាក់ទងទៅមន្ទីរ អយេក ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន យើងគ្រាន់តែជ្រើសរើសសាលា នោះយើងនឹងឃើញពីចំនួនគ្រូបង្រៀនសរុប និងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គ្រូបង្រៀន...។ ២. ម្យ៉ាងមិញ ខ្ញុំត្រូវស្វែងរកព័ត៌មានស្តីពីគ្រូម្នាក់ដែលទើបតែត្រូវបានផ្ទេរចូល។ ខ្ញុំគ្រាន់តែចុះឈ្មោះចូលក្នុងប្រព័ន្ធ ហើយខ្ញុំក៏ទទួលបានព័ត៌មានភ្លាមៗ និងលើកឡើងពីការពង្រីកចំនួនបុគ្គលិកដែលអាចប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS បាន ព្រោះបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រសិនបើបុគ្គលិកម្នាក់ឈឺ ឬអវត្តមាន គ្មានបុគ្គលិកណាម្នាក់ផ្សេងទៀតនៅការិយាល័យ អយេក អាចប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះបានឡើយ។

សំណើមួយចំនួនតូចដោយអ្នកតបសម្ភាសន៍ដែលសុំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ ឬការកែសម្រួលកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត រួមមានការបញ្ចូលមុខងារបន្ថែមដើម្បីពិនិត្យមេត្រីយិចស្ថានភាពរបស់បុគ្គលិក និងឯកសារផ្សេងទៀតដោយផ្ទាល់ពីកម្មវិធីនេះ ដើម្បីអាចរក្សាទុកឯកសារក្នុងឧបករណ៍ និងអាចឱ្យគ្រូជាប់កិច្ចសន្យាប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះបាន។ សំណើសុំឱ្យកែលម្អ ត្រូវបានដោះស្រាយ ឬកំពុងត្រូវបានដោះស្រាយ។ បច្ចុប្បន្ន មានកំណែកម្មវិធីសម្រាប់ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ iOS ដែលអាចដោនឡូតបាន។ មុខងារជំនួយមួយកំពុងត្រូវបានបង្កើតឡើង។ គួរកត់សម្គាល់ថា គ្រូជាប់កិច្ចសន្យានឹងអាចប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS និងអាចមើលក្រេឌីត អវប របស់ពួកគេនៅខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០២២។

#### ៤. ផលជះ

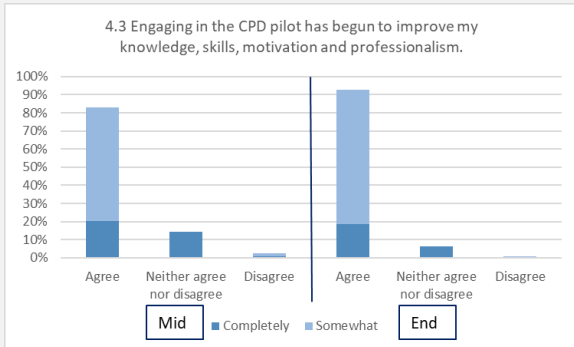
ការស្ទង់មតិគ្រូបង្រៀនមានគោលបំណងសាកសួរគ្រូបង្រៀនអំពីការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ ការយល់ឃើញ និងអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេចាប់តាំងពីការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អវប។

កម្រិតដែលគ្រូបង្រៀនចាត់ទុកថា សកម្មភាព អវប ដែលបានអនុវត្ត បង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ ទឹកចិត្ត និងភាពមានវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេបន្តិចម្តងៗ

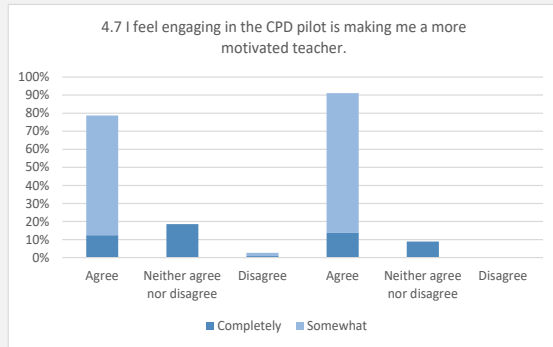
- ភាគច្រើនលើសលប់នៃគ្រូបង្រៀនដែលឆ្លើយសំណួរក្នុងការអង្កេតនេះ យល់ស្របថា ៖
  - ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប បានបង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ ទឹកចិត្ត និងភាពមានវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេបន្តិចម្តងៗ ( ៩៣% ធៀបនឹង ៨៣% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ )។
  - ពួកគេយល់ថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប កំពុងធ្វើឱ្យពួកគេមានទឹកចិត្តបង្រៀនកាន់តែខ្លាំង ( ៩១% ធៀបនឹង ៧៩% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ )។
  - ពួកគេយល់ថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប កំពុងធ្វើឱ្យពួកគេមានទំនុកចិត្តក្នុងការបង្រៀនកាន់តែខ្លាំង ( ៩០% ធៀបនឹង ៨១% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ )។

ពួកគេមិនយល់ស្របនឹងការលើកឡើងថា “ខ្ញុំមិនយល់ថា ការចូលរួមក្នុងសាកល្បងនេះធ្វើឱ្យមានភាពខុសប្លែកលើការបង្រៀនរបស់ខ្ញុំឡើយ” ( ៩៤% ធៀបនឹង ៨៣% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ )។

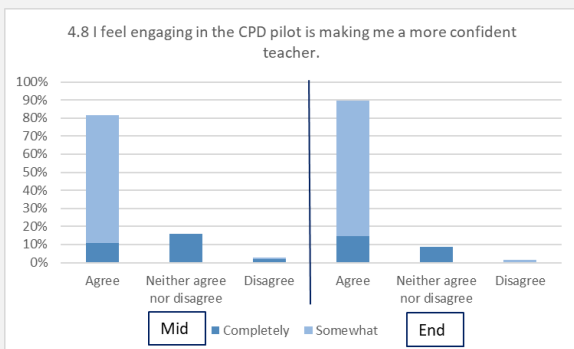
រូប ៤២ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលអះអាងថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវិប បានបង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ ទឹកចិត្ត និងភាពមានវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ បន្តិចម្តងៗ



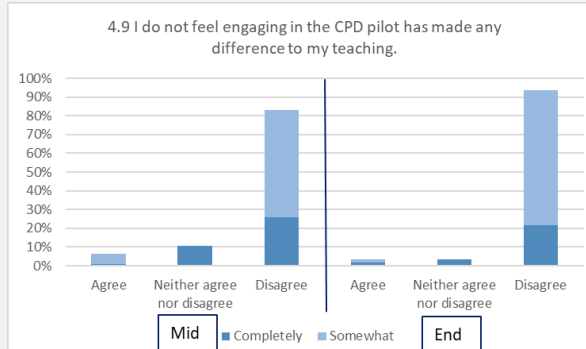
រូប ៤៣ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលអះអាងថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវិប បានបង្កើនទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនកាន់តែខ្លាំង



រូប ៤៤ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលអះអាងថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវិប កំពុងធ្វើឱ្យពួកគេមានទំនុកចិត្តក្នុងការបង្រៀនកាន់តែខ្លាំង



រូប ៤៥ ៖ គ្រូបង្រៀនដែលអះអាងថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវិប មិនធ្វើឱ្យមានភាពខុសប្លែកក្នុងការបង្រៀនរបស់ពួកគេ



ទិន្នន័យសម្ភាសន៍បានបញ្ជាក់លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះ ៖

ខ្ញុំបានរៀនពីរបៀបបែងចែកសិស្សឱ្យធ្វើការជាក្រុម និងកត់វត្តមានដោយមិនចាំបាច់មើលបញ្ជីឈ្មោះ...។ លើសពីនេះ ខ្ញុំបានចែកគ្រូជាស ៣ ពណ៌ដល់សិស្សមួយគ្នា ៖ ពណ៌បៃតងមានន័យថា សិស្សយល់ច្បាស់ ពណ៌លឿងមានន័យថា សិស្សមិនយល់ច្បាស់ និងពណ៌ក្រហមមានន័យថា ពួកគេមិនយល់មេរៀនទាល់តែសោះ។ វាងាយស្រួលក្នុងការកំណត់អត្តសញ្ញាណសិស្សដែលមិនយល់មេរៀន។

គ្រូម្នាក់បានប្រាប់ពួកយើងថា ៖

យើងបានរៀនបែងចែកសិស្សជាក្រុមតាមបែបបត់បែន និងគ្រប់គ្រងក្រុមអ្នកសិក្សាដោយមាន ឬគ្មានសម្ភារៈឯកសារ...។ យើងបានរៀនប្រើប្រាស់វិន័យវិជ្ជមានក្នុងការបង្រៀនសិស្ស...។ យើងមិនធ្វើបាបសិស្ស ឬប្រើពាក្យធ្ងន់ៗដាក់សិស្សនៅចំពោះមុខសិស្សផ្សេងទៀតឡើយ។ មានន័យថា យើងប្រើពាក្យវិជ្ជមានសូម្បីតែនៅពេលពួកគេធ្វើលំហាត់ខុស។ យើងលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យព្យាយាមបន្ថែមទៀត។

គ្រូបង្រៀនដូចគ្នាបានបន្ថែមថា ៖

*ខ្ញុំចង់បន្ថែមថា ៖ ទណ្ឌកម្មរាងកាយ ឬការអូសសិស្សចេញទៅវាយដំ ជាទណ្ឌកម្ម។ មិនត្រូវប្រើទណ្ឌកម្មរបៀបនេះទេ ព្រោះវាវែលកសិទ្ធិកុមារ។*

ដោយគូសបញ្ជាក់ពីការរៀនសូត្រសំខាន់ៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលខុសត្រូវរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការធានាសុវត្ថិភាព។ ចំណុចនេះអាចជាភាពចាំបាច់ទូទៅ ៖ គ្រូម្នាក់មកពីសាលារៀនមួយទៀតដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិយ ដូចគ្នា បានលើកឡើងថា ៖

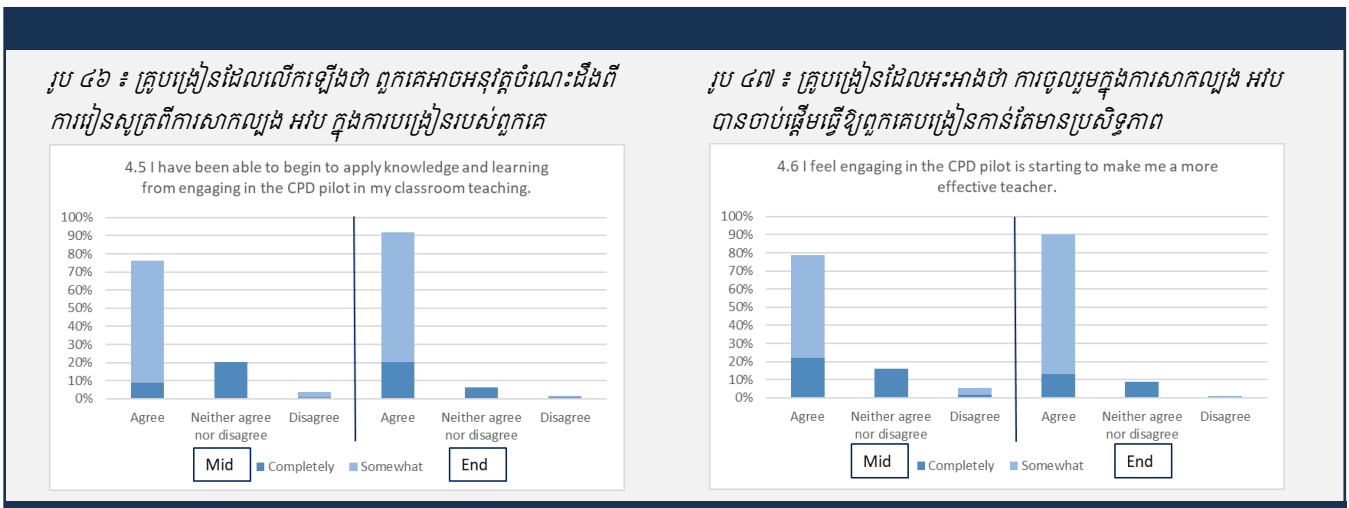
*ខ្ញុំអនុវត្តតាមខ្លឹមសារ និងមិនវាយដំកុមារទេ។*

កម្រិតដែលគ្រូបង្រៀនចាប់ផ្តើមអនុវត្តចំណេះដឹង និងការរៀនសូត្រពី អរិយ ក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ

គ្រូបង្រៀនដែលឆ្លើយសំណួរក្នុងការអង្កេត យល់ស្របថា ៖

- ខ្ញុំអាចចាប់ផ្តើមអនុវត្តចំណេះដឹង និងការរៀនសូត្រពីការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិយ ក្នុងការបង្រៀនសិស្សក្នុងថ្នាក់ ( ៩២% ធៀបនឹង ៧៦% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ )។
- ខ្ញុំយល់ថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិយ កំពុងធ្វើឱ្យខ្ញុំបង្រៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ( ៩០% ធៀបនឹង ៧៩% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ )។

អ្នកតបសម្ភាសន៍យ៉ាងច្រើនលើសលប់មិនយល់ស្របនឹងការលើកឡើងថា “ខ្ញុំមិនយល់ថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិយ បានធ្វើឱ្យមានភាពខុសប្លែកលើការបង្រៀនរបស់ខ្ញុំឡើយ”។



ទិន្នន័យសម្ភាសន៍បានបញ្ជាក់លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះ។ នាយកសាលាម្នាក់បានប្រាប់យើងថា ៖

*ពួកគេបានចូលរួមក្នុង (សកម្មភាព អរិយ ស្តីពី) ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន។ បន្ទាប់មក ពួកគេមានបច្ចេកទេសថ្មីៗខុសគ្នាសម្រាប់គ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន ដូចជា មានវិធីថ្មីមួយនៃការរៀបចំកន្លែងអង្គុយ...។ បច្ចេកទេសដែលពួកគេបានរៀនសូត្រ និងអនុវត្ត គឺមានប្រសិទ្ធភាព។*

គ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិយ ស្តីពីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍សម្រាប់ការបង្រៀន លើកឡើងថា ៖

*ខ្ញុំបានរៀនសូត្រខ្លឹមសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការរដ្ឋបាល ( ១. ការគណនាពិន្ទុសិស្ស និងការរកមធ្យមភាគក្នុងកម្មវិធី Microsoft Excel ) ។*

*ដូច្នេះ ខ្ញុំកំពុងប្រើប្រាស់អ្វីដែលខ្ញុំបានរៀនសូត្រពីវគ្គនៅសាលា...។ ជាមួយ វាបានបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល ការងាររបស់យើង។*

គ្រូជាប់កិច្ចសន្យាម្នាក់ដែលបានអនុវត្តសកម្មភាព អរិយ ស្តីពីគោលវិធីសម្រាប់ការបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រថ្នាក់ បឋមសិក្សា បានប្រាប់យើងថា ៖

*យើងមានការយល់ដឹងកាន់តែច្រើន ជាពិសេសការយល់ដឹងលើការអនុវត្ត និងការផលិតជាក់ស្តែង។ ពីមុន យើងមិន ដឹងពីរបៀបធ្វើកូនឡានដើរដោយថាមពលច្នៃពិលឡើយ ប៉ុន្តែឥឡូវគឺយើងចេះធ្វើ។ ខ្ញុំកំពុងបង្រៀនបច្ចេកទេសនេះ ដល់សិស្សរបស់ខ្ញុំ។ វាជាសកម្មភាពដ៏សប្បាយរីករាយ។ បន្ទាប់មក យើងប្រើមេរៀននោះដើម្បីធ្វើទូកឱ្យសិស្សយក ទៅប្រណាំងគ្នា។*

ក្នុងពេលចុះទៅសាលារៀននោះ ក្រុមវាយតម្លៃបានសង្កេតមើលគ្រូបង្រៀន រូបទីនោះដែលកំពុងត្រួតពិនិត្យសិស្ស ដែលកំពុងប្រណាំងកូនឡានដែលពួកគេបានធ្វើ។ គឺពួកគេពិតជាសប្បាយចិត្ត និងមានភាពសាទរព្រាកដមែន។

គ្រូបង្រៀនម្នាក់ទៀតលើកឡើងថា ចាប់តាំងពីគ្រូបង្រៀនបានចូលរួមក្នុងវគ្គស្តីពីការអប់រំសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកប ដោយនិរន្តរភាព (ESD) បរិយាកាសក្នុងសាលារៀនមានសណ្តាប់ធ្នាប់ជាងមុន ដែលនេះជាអ្វីដែលក្រុមវាយតម្លៃបាន សង្កេតឃើញក្នុងពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យចុងគ្រាផងដែរ។

### ៥. ផលជះចុងក្រោយ

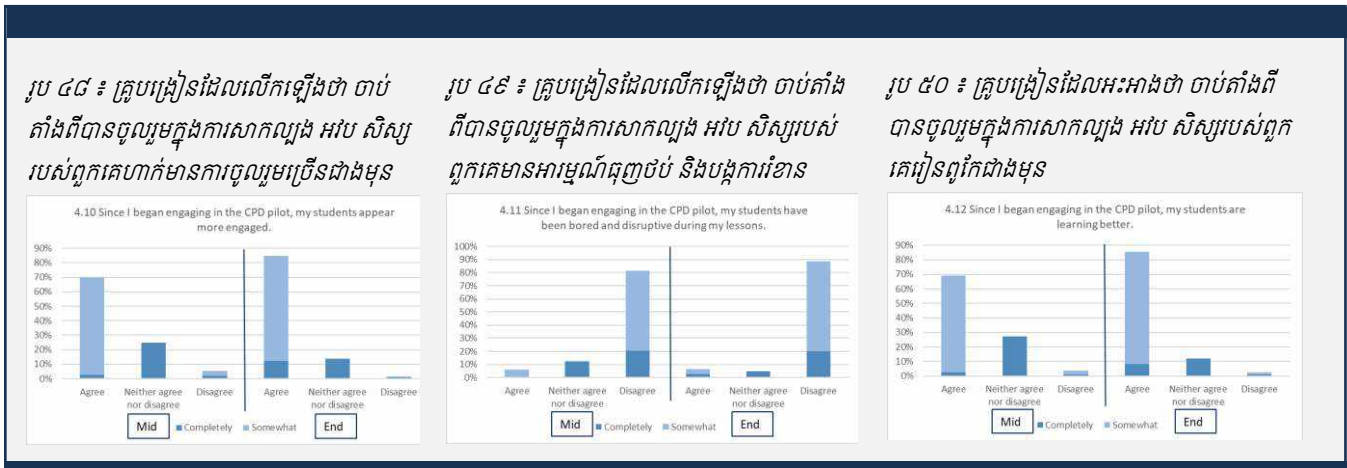
លទ្ធភាពនៃការបង្ហាញភស្តុតាងពីដំបូងនៃការបង្កើនគុណភាពបង្រៀន និងរៀន ដោយសារការសាកល្បង អរិយ

ដូចកត់សម្គាល់ក្នុងរបាយការណ៍ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ដំណើរការដែលមានអន្តរាគមន៍ផ្តោតសំខាន់លើគ្រូបង្រៀន អាចនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ជាដំណើរការសុគតស្មាញដែលសម្បូរដោយអថេរមិនពាក់ព័ន្ធយ៉ាងច្រើន។ មានន័យថា វាជាការលំបាកណាស់ក្នុងការកំណត់ឱ្យជាក់ច្បាស់ថាអន្តរាគមន៍ទាំងនេះបណ្តាលមកពីកត្តាណាមួយ។ ទោះបីជាវាហាក់ធ្លាក់ចុះហើយពេកក្នុងការធ្វើឱ្យការសាកល្បង អរិយ បង្កផលប៉ះពាល់ជានិរន្តរលើគុណភាពនៃការបង្រៀន និង រៀនក្តី ក៏ការស្ទង់មតិលើការវាយតម្លៃចុងក្រោយ ដូចជា ការអង្កេតពាក់កណ្តាលអាណត្តិ បានសួរគ្រូបង្រៀនថាតើពួកគេបាន កត់សម្គាល់ការផ្លាស់ប្តូរណាមួយក្នុងចំណោមសិស្សរបស់ពួកគេដែរ ឬទេ ចាប់តាំងពីពួកគេបានចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិយ ដើម្បីបញ្ជាក់ថាតើអាចមានភស្តុតាងពីដំបូងនៃភាពប្រសើរឡើងលើគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន ដោយសារការចូល រួមក្នុងការសាកល្បង អរិយ ឬទេ។

ក្នុងការស្ទង់មតិចុងគ្រា គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនយល់ស្រប ( ទាំងស្រុង ឬខ្លះ ) ដោយលើកឡើងថា ៖

- ចាប់តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិយ សិស្សរបស់ខ្ញុំហាក់មានការចូលរួមច្រើនជាងមុន (៨៥% ធៀបនឹង ៧០% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ)។
- ចាប់តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងការសាកល្បងនេះ សិស្សរបស់ខ្ញុំរៀនពូកែជាងមុន (៨៥% ធៀបនឹង ៦៩% នៅ ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ)។

ទន្ទឹមនឹងការមិនយល់ស្របថា “ចាប់តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិយ សិស្សរបស់ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ធុញ ថប់ និងបង្កការរំខានក្នុងម៉ោងបង្រៀនរបស់ខ្ញុំ” (៨៩% ធៀបនឹង ៨១% នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ)។



ទិន្នន័យសម្ភាសន៍បានផ្តល់ការបញ្ជាក់លើលទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះ។ គ្រូបង្រៀនម្នាក់ប្រាប់យើងថា ៖

*យើងឃើញថា អ្វីដែលយើងបានរៀនសូត្រគឺមានប្រសិទ្ធភាព ហើយយើងអាចយកទៅអនុវត្តជាមួយសិស្សបាន។ វាធ្វើឱ្យសិស្សចូលចិត្តការសិក្សា និងចូលរួមក្នុងគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់។ សិស្សមានអារម្មណ៍រីករាយ ព្រោះមានល្បែងអប់រំជាច្រើន។*

គ្រូបង្រៀនផ្សេងទៀតបានចែករំលែកបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួនថា ៖

*បន្ទាប់ពីបានចូលរួមក្នុងវគ្គ អរិយ យើងបានផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់យើងពីគោលវិធីគ្រូមជ្ឈមណ្ឌលទៅជាគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល។ សិស្សមានភាពសកម្មជាមុន និងចូលចិត្តលេងល្បែងកំសាន្តដែលរួមចំណែកដល់ការសិក្សា។ ពួកគេមានអារម្មណ៍រីករាយ។*

*នៅពេលយើងបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិយ យើងបានអនុវត្តបច្ចេកទេសបង្រៀនថ្មីៗ ដែលយើងបានរៀនសូត្រពីការបណ្តុះបណ្តាលនេះ។ ខ្ញុំសង្កេតឃើញភាពប្រសើរឡើងយ៉ាងច្រើនក្នុងចំណោមសិស្សថ្នាក់ទី ៤ របស់ខ្ញុំ ព្រោះខ្ញុំបានអនុវត្តបច្ចេកទេសទាំងនោះដោយខ្លួនឯង។*

*សិស្សយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់ជាងមុន នៅពេលយើងនិយាយពាក្យល្អៗ។*

កស្ថតាងពីដំបូងនៃភាពមានវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន

លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះគាំទ្រដល់ការយល់ថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិប ( ជាពិសេសក្នុងការសាកល្បង ក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច ) កំពុងធ្វើឱ្យមានឥរិយាបថប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈជាងមុនចំពោះវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ និងការអនុវត្តដែល កាន់តែមានវិជ្ជាជីវៈ។ គ្រូបង្រៀនលើកឡើងពីការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន ចាប់តាំងពីបានចូលរួមក្នុង អរិប ដូចជា ការមកបង្រៀនក្នុងថ្នាក់ទាន់ពេលវេលា ការបង្កើនការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការបង្រៀន និងការបញ្ចៀសការដាក់ ទណ្ឌកម្មរាងកាយលើសិស្ស។

កស្ថតាងពីដំបូងនៃការបង្កើតវប្បធម៌នៃការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត និងការកត់សម្គាល់ពីសារៈសំខាន់របស់ អរិប

លទ្ធផលរកឃើញដែលមានបង្ហាញខាងលើ បូករួមទាំងទិន្នន័យពីការចុះតាមសាលារៀន បានផ្តល់កស្ថតាងបឋមស្តីពី ការបង្កើតវប្បធម៌នៃការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត និងការកត់សម្គាល់ពីសារៈសំខាន់របស់ អរិប។ បទសម្ភាសន៍ជាមួយគ្រូ បង្រៀន និងនាយកសាលា បង្ហាញពីការចូលរួមយ៉ាងផុសផុល និងទឹកចិត្តចង់អនុវត្ត អរិប ដោយអ្នកតបសម្ភាសន៍មួយ ចំនួនបង្ហាញពីចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងយ៉ាងច្រើនអំពីប្រព័ន្ធ អរិប និងរបៀបដែលប្រព័ន្ធនេះអាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ ពួកគេ។ នៅពេលស្នើឱ្យសួរសំណួរស្តីពីប្រព័ន្ធ អរិប អ្នកតបសម្ភាសន៍មួយចំនួនបានសួរពីសក្តានុពលសម្រាប់ អរិប រៀន ដោយខ្លួនឯង ហើយនៅពេលមានការផ្តល់ អរិប រៀនដោយខ្លួនឯង ពួកគេលើកឡើងពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរៀនដោយ ខ្លួនឯង ដែលគ្រូបង្រៀនលើសពីវិសាលភាពនៃការសាកល្បងនាពេលបច្ចុប្បន្ន។

*យើងមានតម្រូវការមួយចំនួនដែលប្រព័ន្ធ អរិប មិនអាចបំពេញបាន។ ដូច្នោះ យើងរិះរកឱកាសដោយខ្លួន ឯង។ យើងអាចពិភាក្សាក្នុងសាលាកម្រងរបស់យើង និងស្វែងរកអ្នកដែលមានចំណេះដឹង និងជំនាញ ដើម្បីចែករំលែកពីប្រធានបទទាំងនេះ...។ ឧទាហរណ៍ គ្រូបង្រៀនម្នាក់ដែលអង្គុយជួរមុខគេ ចង់បង្រៀន សិស្សដោយប្រើវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី។ ដូច្នោះ យើងបានទាក់ទងទៅគ្រូបង្រៀនម្នាក់ដែលដឹងពីរបៀបអនុវត្ត ការបង្រៀនផ្នែកតាមទស្សនាទាន។ គ្រូបង្រៀនរបស់យើងបានរៀនសូត្រជាមួយគ្រូបង្រៀននោះរយៈពេល ៣ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ចាប់ពីម៉ោង ៦:៣០ នាទីព្រឹករហូតដល់ម៉ោង ៨:០០ ល្ងាច រយៈពេល ៦ ខែ។*

ក្រៅពីនេះ អ្នកចូលរួមស្ទង់មតិបានសួរពីការប្រើប្រាស់ក្រេឌីត អរិប ថាតើពេលណាទើបដំណើរការគន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀន និងពេលណាទើបប្រព័ន្ធលាយតម្លៃ អនុញ្ញាតឱ្យពួកគេទទួលបានវឌ្ឍនភាពក្នុងអាជីពតាមរយៈការទទួលបានក្រេឌីត អរិប។ ពួកគេបានបង្ហាញពីទឹកចិត្តក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ អរិប ដើម្បីទទួលបានវឌ្ឍនភាពក្នុងអាជីព។

*គ្រូបង្រៀនខ្លះបានសិក្សារៀនសូត្រយ៉ាងច្រើនដោយខ្លួនឯង។ យើងចង់អនុវត្ត អរិប រៀនដោយខ្លួនឯងឱ្យ បានឆាប់រហ័ស ដើម្បីមានឱកាសរៀនសូត្រដោយខ្លួនឯង និងទទួលបានក្រេឌីតឱ្យបានឆាប់តាមដែល អាចធ្វើទៅបាន។*

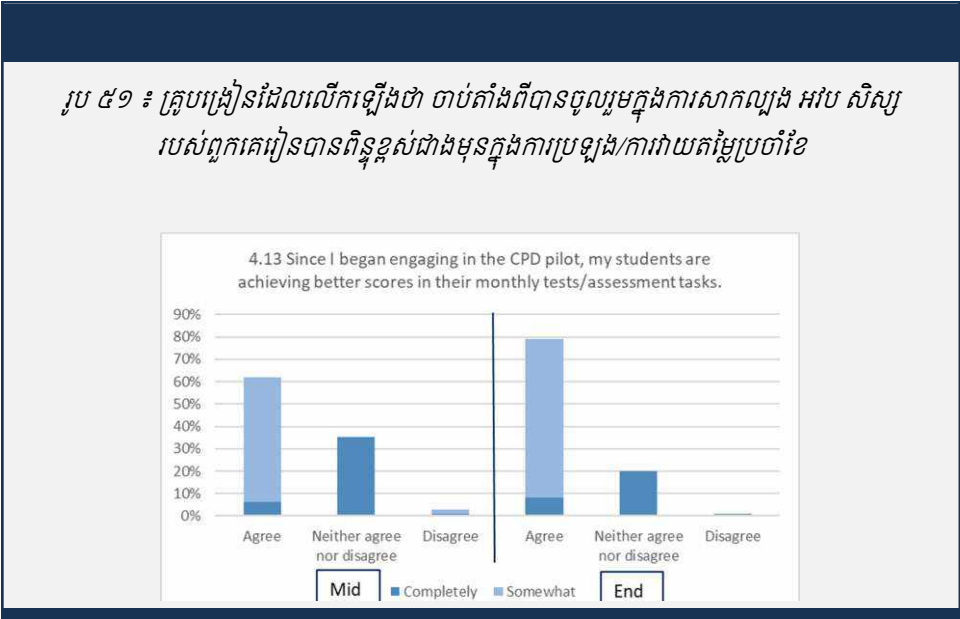
ជារួម បទពិសោធន៍ដែលលើកឡើងដោយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមកពីសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុង ទ្រង់ទ្រាយតូចស្តីពីការសាកល្បង អរិប ក្រៅពីឥរិយាបថចំពោះ អរិប និងការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិតដែលបានលើកឡើង ក្នុងផ្នែកទី ១ ខាងលើ បានផ្តល់ការបញ្ជាក់យ៉ាងច្រើនលើការលើកឡើងថា លទ្ធភាពទទួលបានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលមាន ភាពពាក់ព័ន្ធ និងផ្នែកលើតម្រូវការ នឹងបង្កើនទឹកចិត្ត និងការប្តេជ្ញាចិត្ត និងនាំទៅរកភាពម្ចាស់ការ និងការលើកទឹកចិត្តខ្លួន



ឯងកាន់តែច្រើនដែលទាំងនេះសុទ្ធសឹងជាលក្ខណៈសំខាន់ៗនៃការធ្វើឱ្យមានវិជ្ជាជីវៈ ដែលត្រូវបានចាត់ទុកជាបុរេលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការកែលម្អគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន។

លទ្ធភាពនៃការបង្ហាញភស្តុតាងពីដំបូងស្តីពីការបង្កើនលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស

នៅចុងគ្រា គ្រូបង្រៀនចំនួន ៧៩% យល់ស្រប ( ទាំងស្រុង ឬខ្លះៗ ) នឹងការលើកឡើងថា “ចាប់តាំងពីខ្ញុំបានចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិប សិស្សរបស់ខ្ញុំរៀនបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងមុនក្នុងការប្រឡង/កិច្ចការវាយតម្លៃប្រចាំខែ”។ ជាថ្មីម្តងទៀត គួរលេខនេះកើនពីគ្រូបង្រៀនចំនួន ៦២% ដែលយល់ស្របនឹងការលើកឡើងដូច្នោះ នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ។



ទោះបីជាផលប៉ះពាល់លើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សដែលគ្រូបង្រៀនរបស់ពួកគេបានអនុវត្តសកម្មភាព អរិប ពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការយូរអង្វែង និងស្មុគស្មាញ ហើយគេមិនអាចរំពឹងថានឹងមើលឃើញលទ្ធផលជាមួយក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លីនៃការសាកល្បង អរិប នាពេលបច្ចុប្បន្នបានក៏ដោយ ក៏លទ្ធផលរកឃើញពីការវាយតម្លៃ គូសបញ្ជាក់ពីភាពប្រសើរឡើងបន្តិចម្តងៗនៃការបង្រៀន និងរៀន និងផ្តល់ការគាំទ្រមួយចំនួនដល់គោលគំនិតនៃការបង្កើនលទ្ធផលអប់រំ។ គួរកត់សម្គាល់ថា ការអះអាងក្នុងការអង្កេតគ្រូបង្រៀនស្តីពីភាពប្រសើរឡើងនៃការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស មានការកើនឡើងនៅចន្លោះការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងការវាយតម្លៃចុងក្រោយ ដូចអ្វីដែលគេរំពឹងទុក។ បទសម្ភាសន៍ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាបានបញ្ជាក់ការយល់ឃើញដូច្នោះ ៖

*សិស្សលែងចាប់អារម្មណ៍លើការរៀនសូត្រនៅពេលយើងមិនគ្រប់គ្រងថ្នាក់បានល្អ។ ដូច្នោះ លទ្ធផលរំពឹងទុកគឺមិនអាចសម្រេចបានទេ។ ទោះជាយ៉ាងណា បច្ចុប្បន្ន សិស្សទទួលបានលទ្ធផលល្អ ហើយកុមារចង់រៀនជាងមុន។*

ភាពពាក់ព័ន្ធនៃប្រព័ន្ធ អរិយ ដែលត្រូវបានសាកល្បងទៅតាមបរិបទនៅកម្ពុជា

ប្រព័ន្ធ អរិយ ដែលត្រូវបានសាកល្បង លើកឡើងពីអាទិភាពជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ អរិយក ក្នុងការកែលម្អគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាបង្កើនចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់គ្រូបង្រៀន ដូចការកំណត់ក្នុងឯកសារគោលនយោបាយ ដូចជា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ គោលនយោបាយ អរិយ ក្របខ័ណ្ឌ អរិយ និងផែនការសកម្មភាព អរិយ និងផែនការសកម្មភាព គោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ក្នុងបរិបទទំនួលខុសត្រូវនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការប្រែក្លាយទៅជាសេដ្ឋកិច្ច ពុទ្ធិ និងបរិវត្តកម្មយ៉ាងឆាប់រហ័សទៅជាប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលមធ្យម និងបន្ទាប់មកជាប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់។ ការសាកល្បងនេះបានបង្ហាញកម្រិតខ្ពស់នៃភាពជោគជ័យតាំងពីដំបូងក្នុងការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិ ទឹកចិត្ត និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ គ្រូបង្រៀនតាមរយៈការចូលរួមក្នុង អរិយ ដែលមានគោលដៅច្បាស់លាស់ និងផ្អែកតាមតម្រូវការ នៅកម្រិតសាលារៀន និង នៅកម្រិតសាលាកម្រង។ គ្រូបង្រៀនបានដឹងពីភាពចាំបាច់ក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងចំណេះដឹងផ្ទាល់ខ្លួន និងចង់ចូលរួម ក្នុងការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈកាន់តែខ្លាំង ដែលជារឿយៗ ពួកគេត្រូវធ្វើការលះបង់ និងឆ្លងកាត់ការលំបាកមួយចំនួន។ គ្រូបង្រៀន ចង់បានការរៀនដោយផ្ទាល់ ជាជាងការរៀនតាមអនឡាញ។

ទោះជាយ៉ាងណា គំរូដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងការសាកល្បង អរិយ ដោយប្រើប្រាស់គោលវិធីតាមកម្រងសាលា និងការ ឧបត្ថម្ភថ្លៃធ្វើដំណើរដល់អ្នកចូលរួម និងគ្រូឧទ្ទេស ដែលធ្វើដំណើរទៅទីឆ្ងាយ ត្រូវចំណាយយ៉ាងច្រើន។ មានន័យថា គោល វិធីនេះមិនទំនងជាអាចលែងបានសម្រាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិយ នៅថ្នាក់ជាតិដោយប្រើជំនួយមូលនិធិរបស់រដ្ឋាភិបាល នោះទេ។ ការចូលរួមដោយផ្ទាល់ដោយគ្រូបង្រៀនម្នាក់ក្នុងសកម្មភាព អរិយ មួយដែលផ្តល់ ១ ក្រេឌីត ក្នុងរយៈពេល ២,៥ ថ្ងៃ នៅសាលាកម្រង ត្រូវចំណាយប្រមាណ ៨០ ដុល្លារសម្រាប់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ (ដូចជា ថ្លៃសម្ភារ ទីតាំង អាហារសម្រន់ ថ្លៃ គ្រូឧទ្ទេស សាហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងកន្លែងស្នាក់នៅ)។ សម្រាប់ការបង្កើតសកម្មភាព អរិយ មួយដែលផ្តល់ ៣ ក្រេឌីត ដោយ អ្នកផ្តល់សេវា អរិយ ដែលមានការទទួលស្គាល់គុណភាព គេត្រូវចំណាយប្រហែល ៥.០០០ ដុល្លារ។ ចំណាយសរុបសម្រាប់ គ្រូបង្រៀន ២.០០០ នាក់ដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិយ ចំនួន ២ ដែលផ្តល់ ៣ ក្រេឌីតនៅកម្រិតសាលាកម្រង ក្នុងមួយ ឆ្នាំ និងសកម្មភាព អរិយ ចំនួន ១០ ដែលផ្តល់ ៣ ក្រេឌីត ដែលផ្តល់ជូនដោយអ្នកផ្តល់សេវា អរិយ ដែលមានការទទួលស្គាល់ គុណភាព គឺ ១.០១០.០០០ ដុល្លារ (ឬប្រហែល ៥០៥ ដុល្លារសម្រាប់គ្រូម្នាក់)។

ខណៈដែលប្រព័ន្ធដែលបានសាកល្បងនេះ ពាក់ព័ន្ធខ្លាំងបំផុតនឹងតម្រូវការរបស់ប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជា ចំណាយដែល ពាក់ព័ន្ធបង្ហាញថា គំរូនេះប្រហែលជាត្រូវមានការផ្លាស់ប្តូរមួយចំនួន។ នៅពេលការអនុវត្តប្រព័ន្ធនេះកាន់តែមានភាពទូលំ ទូលាយ នឹងមានសក្តានុពលកាន់តែច្រើននៃវិមាត្រសេដ្ឋកិច្ច ព្រោះសកម្មភាព អរិយ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង អាចត្រូវបានផ្តល់ ជូនជាច្រើនដងស្ទើរតែគ្មានការកំណត់។ ទោះជាយ៉ាងណា គេមិនអាចទូទាត់កម្រិតចំណាយបច្ចុប្បន្នលើសាហ៊ុយធ្វើ ដំណើរ សម្រាប់អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈដោយផ្ទាល់ ដោយគ្មានការកំណត់ប្រភពផ្តល់ជំនួយមូលនិធិចម្បងមួយបាន ឡើយ។ ដើម្បីសន្សំសំចៃ គេអាចច្របាច់បញ្ចូលគ្នានូវការរៀនសូត្រផ្ទាល់ និងការរៀនសូត្រអនឡាញ (ឬមានតែការរៀន សូត្រអនឡាញ ទោះបីជាវាអាចធ្វើឱ្យគុណភាព និងការចូលរួមមានការថយចុះ ដោយសារបញ្ហាប្រឈមពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាអ៊ី នធឺណិត និងលទ្ធភាពប្រើប្រាស់បរិក្ខារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្តី) និងការអនុវត្ត អរិយ នៅកម្រិតសាលា រៀន ជាជាងក្នុងសាលាកម្រង។ ប្រហែលជាត្រូវកែសម្រួលគំរូនេះទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ដើម្បីអាចអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិយ បានពេញលេញ។

ផលប៉ះពាល់នៃប្រព័ន្ធ អរិយ ដែលត្រូវបានសាកល្បង និងរបៀបធានានិរន្តរភាពរបស់ប្រព័ន្ធនេះ

ជាមួយ ការសាកល្បង អរិយ បានបង្ហាញពីការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៃការចូលរួម និងទឹកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាជំនាញរាយការណ៍ដោយខ្លួនឯង ចំណេះដឹង និងការអនុវត្តការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈដោយគ្រូបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀន។ គ្រូបង្រៀនមានភាពអំណរសោទយ៉ាងខ្លាំងចំពោះឱកាសអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈនេះ ហើយពួកគាត់ក៏បានចូលរួមយ៉ាងច្រើនក្នុងការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈដែលបន្តិកនឹងចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់ពួកគាត់ផងដែរ។ ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន និងឆាប់រហ័សទាំងនេះនៅតែលេចឡើង ទោះបីជាដំណើរការនៃការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈដែលនាំឱ្យមានការបង្កើនការបង្រៀន និងរៀន គឺជាដំណើរការសុគតស្នាញក៏ដោយ ( ព្រោះដំណើរការនេះចំណាយពេលច្រើន និងរងឥទ្ធិពលពីអថេរយ៉ាងច្រើនផ្សេងទៀត។ សម្រាប់ខ្លឹមសារលម្អិត សូមមើលផ្នែកស្តីពីវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅសម្រេចបានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យខាងក្រោម )។

**វឌ្ឍនភាពនៃការ  
បំពេញលក្ខណៈ  
វិនិច្ឆ័យភាព  
ជោគជ័យ**

ការវាស់ស្ទង់ភាពជោគជ័យនៃការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ជាសកម្មភាពដ៏ស្មុគស្មាញ និងសំបុក។ ដំណើរការដែលការត្រៀមខ្លួនរបស់គ្រូបង្រៀនប្រែក្លាយទៅជាការបង្កើនការបង្រៀន និងរៀន និងជាលទ្ធផល នាំទៅរកការបង្កើនលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ជាដំណើរការយូរអង្វែង និងស្មុគស្មាញ ព្រោះវាទាមទារពេលវេលា បទពិសោធន៍ និងការរៀនសូត្រជាប្រចាំជាមួយគ្រូបង្រៀនដូចគ្នាដែលមានទេពកោសល្យ និងបទពិសោធន៍ និងការវិនិយោគយ៉ាងច្រើនលើការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនដើម្បីក្លាយខ្លួនជាគ្រូបង្រៀនដែលមានជំនាញ និងប្រសិទ្ធភាពពិតប្រាកដ។ អ្វីដែលធ្វើឱ្យដំណើរការនេះកាន់តែស្មុគស្មាញគឺ ផលប៉ះពាល់លើការបង្រៀន និងរៀន ដោយសារអថេរមិនពាក់ព័ន្ធ និងកត្តាបរិយាកាសជាច្រើនផ្សេងទៀត ដូចជា សារវតាសង្គមសេដ្ឋកិច្ច និងបរិយាកាសនៅផ្ទះរបស់អ្នករៀនសូត្រគុណភាពនៃបរិយាកាសសាលារៀន រួមទាំងលទ្ធភាពទទួលបានសម្ភារ និងឯកសារឧបទេស និងការវិនិយោគដល់ការរៀនសូត្រ ដូចជា ជំងឺរាតត្បាតសកលកូវីដ-១៩ នាពេលថ្មីៗនេះ។

ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាន ដែលអាចបណ្តាលមកពីគ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមដោយជោគជ័យក្នុងសកម្មភាព អរិប ដែលមានគុណភាពល្អ និងគោលដៅច្បាស់លាស់ រួមមាន ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងរយៈពេលខ្លី រយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង។ ដូច្នេះ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យសម្រាប់ការសាកល្បងប្រព័ន្ធអរិប នាពេលបច្ចុប្បន្ន ត្រូវបានបែងចែកជាៗរយៈពេលខ្លី រយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង។ ការបែងចែកជាប្រភេទនេះគឺដើម្បីសង្ខេបផលប៉ះពាល់នៃការសាកល្បងនេះនៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងត្រូវបានប្រើប្រាស់ម្តងទៀតនៅចុងគ្រា។

ដើម្បីវាយតម្លៃកម្រិតនៃការសម្រេចបានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យ មានការគណនាភាគរយនៃចម្លើយសម្រាប់សំណួរក្នុងការអង្កេត ដែលបង្ហាញពីភាពជោគជ័យ (ចម្លើយ “យល់ស្រប ទាំងស្រុង” + ចម្លើយ “យល់ស្របខ្លះៗ” ឬ ចម្លើយ “បាទ/ចាស” - ចម្លើយដែលត្រូវបានបម្លែងសម្រាប់សំណួរទម្រង់បដិសេធ)។ សំណួរក្នុងការស្ទង់មតិដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅចុងគ្រា មានបង្ហាញក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ៣។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យដែលបានបំពេញ គឺនៅពេលភាគរយនេះ  $\geq 65\%$  សម្រាប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលខ្លី,  $\geq 75\%$  សម្រាប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលមធ្យម និង  $\geq 85\%$  សម្រាប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលវែង។ មានការប៉ាន់ស្មានថា ការសាកល្បង អរិប បច្ចុប្បន្ន នឹងនាំទៅរកការសង្កេតមើលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលខ្លី និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលមធ្យមមួយចំនួន។

ក្នុងតារាង ១ ខាងក្រោមដែលបង្ហាញពីស្ថានភាពនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលខ្លី រយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង ក្នុងការវាយតម្លៃចុងក្រោយ (ដោយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិមានបង្ហាញក្នុងកូឡោនមុន) លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យដែលកំណត់ថា “បំពេញបាន” សម្រាប់សំណួរក្នុងការស្ទង់មតិណាមួយ មានពណ៌បៃតង។ ចំណុចនេះបង្ហាញថា យោងតាមការស្ទង់មតិគ្រូបង្រៀន មានការបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យក្នុងការវាយតម្លៃចុងក្រោយ ក៏ដូចជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរយៈពេលមធ្យមទាំងអស់ (លើកលែងតែមួយ)។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរយៈពេលវែងក៏កំពុងជិតបំពេញបានផងដែរ។ ទិន្នន័យនេះ បូករួមនឹងទិន្នន័យផ្សេងទៀតដែលត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណសម្រាប់ការវាយតម្លៃចុងគ្រា បានផ្តល់ភស្តុតាងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយស្តីពីភាពជោគជ័យនៃការសាកល្បងនេះ ក្នុងការបង្កើនការចូលរួម និងទំនុកចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀន និងចាប់ផ្តើមបង្កផលប៉ះពាល់លើគុណភាពនៃការបង្រៀនរបស់ពួកគេ។

តារាង ៖ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យដែលបំពេញបាន នៅពេលវាយតម្លៃចុងក្រោយ (ធៀបនឹងការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ)

សម្គាល់	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលខ្លី $\geq 65\%$ = បំពេញបាន		= បំពេញបាន
A/D= យល់ស្រប ឬមិនយល់ស្រប	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលមធ្យម $\geq 75\%$ = បំពេញបាន		= បំពេញបានសម្រាប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យពីមុន។ មិនទាន់បំពេញបាន។
Y/N= បាទ/ចាស ឬទេ	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលវែង $\geq 85\%$ = បំពេញបាន		= មិនទាន់បំពេញបាន

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យ រយៈពេលខ្លី (០-៣ ខែ)	ចំនួនលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យ (រយៈពេលខ្លី)	សំណួរក្នុង ការអង្កេត	ពាក់កណ្តាល អាណត្តិ +ve %	ចុងអាណត្តិ +ve%	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យ រយៈពេលមធ្យម (៣ ខែ-២ ឆ្នាំ)	ចំនួនលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យ (រយៈ ពេលមធ្យម)	សំណួរក្នុង ការអង្កេត	ពាក់កណ្តាល អាណត្តិ +ve%	ចុងអាណត្តិ +ve%	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យ រយៈពេលវែង (លើស ២ ឆ្នាំ)	ចំនួនលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យ (រយៈ ពេលវែង)	សំណួរក្នុង ការអង្កេត	ពាក់កណ្តាល អាណត្តិ +ve%	ចុងអាណត្តិ +ve%
គ្រូបង្រៀនបានបញ្ចប់ សកម្មភាព អរិប មួយ ដោយ ជោគជ័យ និងទទួលបាន ១ ក្រេឌីត អរិប	S1	1.3 (A/D)	85%	82%	សមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការ កំណត់តម្រូវការ អរិប ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងបង្កើត និងអនុវត្តផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈសម ស្រប ដោយបានបញ្ចប់សកម្មភាព អរិប ២-៦ ដោយជោគជ័យ ជារៀង រាល់ឆ្នាំ និងទទួលបានចំនួនក្រេឌីត អរិប ទៅតាមនោះ	M1	1.3 (A/D)	69%	82%	គ្រូបង្រៀនបង្កើត និងអនុវត្តផែន ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ ដោយ បានបញ្ចប់សកម្មភាព អរិប ៣-៦ ជា រៀងរាល់ឆ្នាំដោយជោគជ័យ និង ទទួលបានក្រេឌីត អរិប យ៉ាងច្រើន និងឈានទៅរកការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ ក្នុងករណីមួយចំនួន។	L1	1.3 (A/D)	69%	82%
		2.1 (Y/N)	90%	99%			2.1 (Y/N)	78%	92%			2.1 (Y/N)	78%	92%
		2.3 (Y/N)	73%	89%			2.3 (Y/N)	73%	88%			2.3 (Y/N)	73%	88%
		2.4 (A/D)	87%	93%			2.4 (A/D)	87%	93%			2.4 (A/D)	87%	93%
		2.13 (Y/N)	76%	73%			2.13 (Y/N)	76%	73%			2.13 (Y/N)	76%	73%
		4.1 (A/D)	70%	83%			4.1 (A/D)	75%	80%			4.1 (A/D)	75%	80%
គ្រូបង្រៀនមានស្មារតីខ្ពស់ក្នុង ការចូលរួមក្នុងការងារ និងការ អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ។	S2	1.1 (A/D)	71%	83%	គ្រូបង្រៀនបង្កើនសមត្ថភាព និង ទំនុកចិត្តលើការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈក្នុង ថ្នាក់រៀន។	M2	1.1 (A/D)	71%	83%	ការជ្រើសរើស និងការរក្សាទុក បេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិ កាន់តែប្រសើរឡើងជាគ្រូបង្រៀន	L2	n/a	n/a	n/a
		1.5 (A/D)	70%	90%			1.5 (A/D)	88%	96%			1.5 (A/D)	88%	96%
		1.6 (A/D)	78%	97%			1.6 (A/D)	88%	94%			1.6 (A/D)	88%	94%
		1.7 (A/D)	79%	89%			1.7 (A/D)	79%	91%			1.7 (A/D)	79%	91%
		2.6 (A/D)	88%	96%			2.6 (A/D)	81%	96%			2.6 (A/D)	81%	96%
		4.3 (A/D)	83%	93%			4.3 (A/D)	83%	93%			4.3 (A/D)	83%	93%
គ្រូបង្រៀនបានដឹងថាមាន ប្រព័ន្ធ HRMIS និងកម្មវិធី HRMIS ក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត ក៏ ដូចជាសក្តានុពលរបស់ ប្រព័ន្ធ និងកម្មវិធីនេះ។	S3	2.15 (Y/N)	80%	86%	សមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការ ចែករំលែកទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន និង ស្វែងរក និងចុះឈ្មោះក្នុង សកម្មភាព អរិប ដោយប្រើកម្មវិធី ក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត ទៅតាមតម្រូវការ និងចំណាប់អារម្មណ៍ផ្ទាល់ខ្លួន	M3	2.15 (Y/N)	80%	86%	គ្រូបង្រៀនមានសមត្ថភាពក្នុងការ ប្រើប្រាស់លក្ខណៈសំខាន់ៗនៃ កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត និងបង្ហាញ ភាពម្ចាស់ការក្នុងការប្រើប្រាស់ កម្មវិធីនេះដើម្បីរៀបចំផែនការ និង គ្រប់គ្រង អរិប របស់ពួកគេ។	L3	2.15 (Y/N)	80%	86%
		3.2 (A/D)	89%	70%			3.2 (A/D)	92%	98%			3.2 (A/D)	92%	98%
		3.5 (Y/N)	92%	98%			3.5 (Y/N)	79%	95%			3.5 (Y/N)	79%	95%
		3.11 (Y/N)	78%	82%			3.11 (Y/N)	73%	87%			3.11 (Y/N)	73%	87%
		3.14 (Y/N)	86%	89%			3.14 (Y/N)	86%	89%			3.14 (Y/N)	86%	89%
គ្រូបង្រៀនមានការប្តេជ្ញាចិត្ត ខ្ពស់ចំពោះការបង្រៀន និងការ រៀនសូត្ររបស់សិស្ស។	S4	1.1 (A/D)	71%	83%	គ្រូបង្រៀនយល់ថា ការរៀនសូត្រ របស់សិស្សក្នុងថ្នាក់ មានភាពប្រសើរ ឡើង។	M4	1.1 (A/D)	71%	83%	ភាពប្រសើរឡើងដែលអាចសង្កេត ឃើញ ពាក់ព័ន្ធនឹងគុណភាពនៃការ បង្រៀន និងរៀន (វាស់វែងដោយ រង្វាស់អន្តរជាតិ ដូចជា PISA និងអត្រា ភាពជោគជ័យក្នុងការប្រឡងថ្នាក់ ជាតិ)	L4	1.1 (A/D)	71%	83%
		1.5 (A/D)	70%	90%			1.5 (A/D)	78%	92%			1.5 (A/D)	78%	92%
		1.6 (A/D)	78%	97%			1.6 (A/D)	79%	90%			1.6 (A/D)	79%	90%
		1.7 (A/D)	78%	89%			1.7 (A/D)	70%	85%			1.7 (A/D)	70%	85%
		4.1 (A/D)	83%	93%			4.1 (A/D)	81%	89%			4.1 (A/D)	81%	89%
		4.7 (A/D)	79%	91%			4.7 (A/D)	69%	85%			4.7 (A/D)	69%	85%
					4.13 (A/D)	82%	79%	4.13 (A/D)	82%	79%				

គ្រូបង្រៀនវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះលទ្ធភាពទទួលបានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលចំណាយដោយឥតគិតថ្លៃ។	S5	1.3 (A/D)	88%	82%	គ្រូបង្រៀនបង្កើនការចូលរួមក្នុងផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងអនុវត្ត អរិយធម៌ជាប្រចាំ។	M5	1.3 (A/D)	89%	82%	ការលេចឡើងនៃវប្បធម៌ “រៀនសូត្រពេញមួយជីវិត” ក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន	L5	1.3 (A/D)	89%	82%
		1.4 (A/D)	73%	90%			1.4 (A/D)	73%	90%					
		1.6 (A/D)	78%	97%			2.3 (Y/N)	73%	88%					
		1.7 (A/D)	79%	89%			2.4 (A/D)	87%	93%					
		2.3 (Y/N)	73%	88%			2.5 (Y/N)	79%	95%					
		2.4 (A/D)	87%	93%			2.6 (A/D)	88%	98%					
		4.1 (A/D)	70%	83%			2.7 (A/D)	84%	88%					
		4.3 (A/D)	83%	93%										
4.4 (A/D)	88%	94%												
គ្រូបង្រៀនវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះការចូលរួមក្នុងការសាកល្បងអរិយធម៌ និង HRMIS។	S6	2.16 (A/D)	85%	91%	គ្រូបង្រៀនមានទឹកចិត្ត និងមហិច្ឆិតាកាន់តែខ្លាំងចំពោះអាជីពជាគ្រូបង្រៀន។	M6	4.7 (A/D)	79%	91%	គ្រូបង្រៀនសម្រេចបានវឌ្ឍនភាពក្នុងអាជីព (ក្នុងទម្រង់ជាការដំឡើងឋានៈក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន)។	L6	n/a	n/a	n/a
		2.17 (A/D)	85%	90%										
		3.6 (A/D)	72%	81%										
		3.7 (A/D)	74%	86%										
		3.8 (A/D)	75%	83%										
		4.1 (A/D)	70%	83%										
		4.2 (A/D)	75%	80%										
		4.3 (A/D)	83%	93%										
4.4 (A/D)	88%	94%												
4.9 (A/D)	83%	94%												
ការវិនិច្ឆ័យដោយភាគីពាក់ព័ន្ធ (ដូចជា នាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំ) ថា គ្រូបង្រៀនបង្កើនការចូលរួម និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការបង្រៀន និងការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស។	S7	n/a	n/a	n/a	ការវិនិច្ឆ័យដោយភាគីពាក់ព័ន្ធ (ដូចជា នាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំ) ថា គ្រូបង្រៀនកាន់តែមានទំនុកចិត្ត សមត្ថព្រាង និងទឹកចិត្ត។	M7	n/a	n/a	n/a	ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន និងសាធារណជនថា ការបង្រៀនជាវិជ្ជាជីវៈដែលគួរឱ្យទាក់ទាញ និងគួរឱ្យជឿជាក់។	L7	n/a	n/a	n/a
HRMIS ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដោយផ្តល់ទិន្នន័យបុគ្គលិកយ៉ាងស្មើគ្នា។ បុគ្គលិកបញ្ជាក់ការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ។	S8	3.14 (Y/N)	88%	89%	HRMIS ត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការផ្ទេរបុគ្គលិក ការដំឡើងឋានៈ ការបញ្ជូនឋានៈ ការជ្រើសរើស និងមុខងារសំខាន់ៗផ្សេងទៀត និងបំពេញបន្ថែមលើកំណត់ត្រាលើក្រដាសស្នាមដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងដំណើរការទាំងនេះ។	M8	n/a	n/a	n/a	HRMIS ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជំនួសឱ្យការផ្ទេរឯកសារជាគ្រាសស្នាមដើម្បីដំណើរការប្រតិបត្តិការរបស់បុគ្គលិក។	L8	n/a	n/a	n/a





## មេរៀនពិសោធន៍

ការវាយតម្លៃចុងក្រោយ និងការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិលើការសាកល្បងនេះបានបង្ហាញមេរៀន និងផ្នែកដែលគួរមានការកែសម្រួលប្រព័ន្ធ អរិប និងប្រព័ន្ធ HRMIS មុនពេលពង្រីកការអនុវត្តប្រព័ន្ធទាំងនេះ។ លទ្ធផលរកឃើញមួយចំនួនពីការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ បាននាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធនេះ ទោះបីជាជាលទ្ធផលរកឃើញជាច្រើនទាមទារការអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀតក៏ដោយ។ ចំណុចនេះត្រូវបានបង្ហាញដោយសង្ខេបក្នុងផ្នែកខាងក្រោម អមដោយមេរៀនផ្សេងទៀតដែលទាមទារការចាត់វិធានការបន្ថែម ៖

### មេរៀនដែលទទួលបាននៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ

- គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ដែលត្រូវបានសម្ភាសន៍នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ មានអារម្មណ៍សោកស្តាយដែលមិនអាចប្រើប្រាស់កម្មវិធី HRMIS ក្នុងទូរស័ព្ទចល័តបាន និងបារម្ភថា ពួកគេនឹងគ្មានលក្ខណៈសម្បត្តិទទួលបានក្រេឌីត អរិប។ ដោយកត់សម្គាល់ពីសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់គ្រូជាប់កិច្ចសន្យាក្នុងសកម្មភាព អរិប និងទឹកចិត្តរបស់ពួកគាត់ ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប ដែលចំណុះឱ្យនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការ បានឆ្លើយតបយ៉ាងឆាប់រហ័សទៅនឹងលទ្ធផលរកឃើញនេះ ដោយបានចាត់វិធានការដូចការរំពឹងទុកដើម្បីឱ្យគ្រូជាប់កិច្ចសន្យាអាចបើកគណនីក្នុងកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តចាប់ពីខែ កញ្ញាឆ្នាំ ២០២២ នេះតទៅ និងរក្សាក្រេឌីត អរិប របស់ពួកគាត់ទុកមួយឡែក រហូតដល់ពួកគេក្លាយជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌ។ លើសពីនេះ មានការសម្រេចឱ្យរក្សាទុកទិន្នន័យពីគ្រូក្របខ័ណ្ឌ គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា និងគុណសិស្ស/គុណិសិស្សក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យតែមួយ

ក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ។ នេះជាការប្រឆាំងនឹងទម្លាប់ជាប្រពៃណីដែលនាំឱ្យមានការបង្កើនប្រសិទ្ធផលយ៉ាងច្រើនក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្រងស្នាដៃ និងទិន្នន័យរបស់គ្រូបង្រៀន។

- **នាយកសាលា** ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់ភាពជោគជ័យនៃប្រព័ន្ធ អរិប ៖ ក្នុងករណីដែលនាយកសាលាផ្តល់ការដឹកនាំ ការលើកទឹកចិត្ត ការគាំទ្រ និងការណែនាំបានល្អដល់គ្រូបង្រៀនក្នុងសាលា ការចូលរួមក្នុង អរិប និងលទ្ធផលចុងក្រោយគឺកាន់តែប្រសើរ។ លទ្ធផលបង្ហាញថា នាយកសាលាមួយចំនួនត្រូវការការគាំទ្របន្ថែម។ ផ្អែកតាមលទ្ធផលរកឃើញនេះ មានការបង្កើត Telegram Group សម្រាប់នាយកសាលា ក៏ដូចជាបុគ្គលិកមន្ទីរ អរិប និងបុគ្គលិកការិយាល័យ អរិប ទាំងអស់ ដើម្បីឱ្យមានការបង្កើតបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈ និងការចែករំលែកបទពិសោធន៍។ ការវាយតម្លៃចុងគ្រាបង្ហាញថា នាយកសាលាដែលមិនសូវមានទំនុកចិត្ត និងចំណេះដឹងកាលពីពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ទទួលបានចំណេះដឹងយ៉ាងច្រើននៅចុងគ្រា និងអាចផ្តល់ការគាំទ្រកាន់តែប្រសើរដល់គ្រូបង្រៀន។
- ការងារតាមមូលដ្ឋាននៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិបង្ហាញថា **លទ្ធភាព និងជំនាញក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទូរស័ព្ទចល័ត និងសេវាអ៊ីនធឺណិតគឺនៅមានកម្រិត** មានន័យថា គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមួយចំនួនមានការលំបាកក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធី HRMIS ក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត។ ការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់ពីការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប ក្រុម HRMIS បុគ្គលិកមន្ទីរ អរិប និងបុគ្គលិកការិយាល័យ អរិប បានជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងទំនុកចិត្តក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះ ទោះបីសេវាអ៊ីនធឺណិតនៅតែជាបញ្ហាប្រឈមក្តី។
- **ទម្រង់ iOS សម្រាប់កម្មវិធី HRMIS ក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត** មិនមានផ្តល់ជូននៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ឬនៅចុងគ្រាឡើយ មានន័យថា គ្រូបង្រៀនដែលប្រើទូរស័ព្ទ iPhone មិនអាចប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះក្នុងទូរស័ព្ទចល័តរបស់ពួកគេបានឡើយ ប៉ុន្តែត្រូវប្រើកម្មវិធីនេះក្នុង laptop ឬក្នុងទូរស័ព្ទដំណើរការដោយប្រព័ន្ធ Android។ ក្រុម HRMIS បានខិតខំធានាឱ្យមានកម្មវិធីសម្រាប់ទម្រង់ iOS សម្រាប់ដោនឡូតពី Apple Store។
- **កិច្ចការ** ដែលត្រូវបានកំណត់នៅដំណាក់កាលទី ១ ផ្តល់ជម្រើសមានកម្រិតសម្រាប់ការអនុវត្តការរៀនសូត្រក្នុងថ្នាក់ និងការឆ្លុះបញ្ចាំងលើសកម្មភាពនេះ ធៀបនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការវាយតម្លៃដែលមានកំណត់ក្នុងប្រព័ន្ធក្រខីត អរិប និងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព ដោយសារពេលវេលាមានកម្រិត។ ការវាយតម្លៃចុងក្រោយបង្ហាញថា នៅដំណាក់កាលទី ២ មានពេលវេលាច្រើនជាងមុនសម្រាប់ការអនុវត្តការឆ្លុះបញ្ចាំងលើការរៀនសូត្រ ដែលត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងកិច្ចការនៅដំណាក់កាលទី ២ ដែលបញ្ជាក់ដោយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងក្រុមវាយតម្លៃ ដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើកិច្ចការដែលបានដាក់។
- **គណៈកម្មការ អរិប ក្នុងសាលារៀន** ត្រូវបានរកឃើញថា មិនដំណើរការទៅតាមការរំពឹងទុកនៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិឡើយ ដោយសារភាពមានកម្រិតនៃការផ្សព្វផ្សាយ និងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ។ ដំណោះស្រាយសម្រាប់បញ្ហានេះគឺវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបំប៉នដែលបានធ្វើឡើងនៅខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០២២ ដែលនាំឱ្យមានការយល់ដឹងកាន់តែច្រើនអំពីតួនាទីរបស់គណៈកម្មការ អរិប។ គណៈកម្មការទាំងនេះនឹងមានតួនាទីបន្ថែម នៅពេលមានការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិប ដោយមានការបង្កើនការទទួលខុសត្រូវនៅកម្រិតសាលារៀន។

- គេរកឃើញថា មិនទាន់មានការប្រមូល ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ នៅពាក់កណ្តាល អាណត្តិនោះទេ ( ជាដំណើរការដែលគេទទួលបានផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈពីការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិប ដែល ចាំបាច់ដើម្បីស្វែងយល់ឱ្យបានកាន់តែច្បាស់ ក៏ដូចជាគ្នាទី និងលក្ខណៈនៃកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ) ។ ក្រោមការគាំ ទ្រពី STEPCam TAs ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប បានផ្តល់ការគាំទ្រលើផ្នែកទាំងនេះដល់សាលារៀនដែលមាន ការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច។ ការវាយតម្លៃចុងក្រោយបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនមានការយល់ដឹងច្រើន និង ប្រើប្រាស់កាន់តែច្រើននូវផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ក៏ដូចជាការគាំទ្រកាន់តែច្រើនពីនាយក សាលា។
- សម្ភារផ្សព្វផ្សាយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីជាជំនួយដល់ការសាកល្បង អរិប មិនត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងគ្រប់ សាលារៀននៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិឡើយ។ ការចុះវាយតម្លៃចុងគ្រា បង្ហាញថា មានការប្រើប្រាស់បដា និងផ្ទាំង បដាដែលអាចរមូបានយ៉ាងច្រើន ទោះបីជាមិនទាន់មានការផ្សព្វផ្សាយក្នុងទម្រង់ជាការបង្ហាញតាមបណ្តាញសង្គម ក៏ដោយ។
- ផ្នែកជាភាសាអង់គ្លេសនៃគេហទំព័ររបស់ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប មានកំហុសឆ្គងមួយចំនួន និងឃ្លាមិនមែន សំនួនវេហារ ( គិតត្រឹមពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ) ដែលក្រោយមកត្រូវបានកែតម្រូវដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប ក្រោមជំនួយពី STEPCam TAs។ ទោះជាយ៉ាងណា គេហទំព័រនេះត្រូវទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រសន្តិសុខមួយ ទៀត។ បញ្ហានេះកំពុងត្រូវបានដោះស្រាយដោយនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធ។
- គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ៖ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិបង្ហាញថា នៅតែមានភាពចាំបាច់ក្នុងការឯកភាពលើ ផែនការរួម និងកញ្ចប់ថវិកាសម្រាប់ជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនប្រើប្រាស់គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ ដើម្បីឱ្យប្រព័ន្ធ អរិប អាចជំរុញការចូលរួមពេញលេញ លើកទឹកចិត្ត និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន ទោះបីជាគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវ បានអនុម័តដោយ អរយក ហើយក៏ដោយ។ ម៉ូឌុលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនស្តីពីប្រព័ន្ធ HRMIS ត្រូវបានបង្កើត ឡើងដោយក្រុម HRMIS របស់ STEPCam តាំងពីពាក់កណ្តាលអាណត្តិមកម៉្លេះ។ នឹងមានការពិគ្រោះយោបល់ រវាង អរយក និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈដើម្បីអាចឱ្យមានការអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។

**មេរៀនបន្ថែមទៀតដែលទាមទារការកែសម្រួល ឬការផ្លាស់ប្តូរច្រើន**

- នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ គេរកឃើញថា បុគ្គលិកការិយាល័យ អរយក មិនសូវបានដឹងពីការចូលរួមក្នុងប្រព័ន្ធ អរិប។ ការវាយតម្លៃចុងគ្រាបានបង្ហាញការយល់ដឹង និងការចូលរួមច្រើនជាងមុនដោយបុគ្គលិកការិយាល័យ អរយក។ ពួកគេប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS ជាប្រចាំ និងវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះភាពងាយស្រួលរបស់ប្រព័ន្ធនេះសម្រាប់ការ បំពេញកិច្ចការរដ្ឋបាលជាប្រចាំ។ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិបង្ហាញថា គ្មានបណ្តាញរាយការណ៍ ច្បាស់លាស់រវាងមន្ទីរ អរយក និងការិយាល័យ អរយក ដោយសារភាពស្រពិចស្រពិលលើគ្នាទីរបស់ពួកគេ ពាក់ ព័ន្ធនឹងការិយាល័យអភិបាលស្រុក និងការិយាល័យអភិបាលខេត្ត ចាប់តាំងពីការធ្វើវិមជ្ឈការនាពេលថ្មីៗកន្លងមក នេះ។ ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជាក់នៅចុងគ្រា ដោយបានបង្ហាញពីភាពចាំបាច់នៃការចូលរួមជាផ្លូវការដោយ ការិយាល័យអភិបាលខេត្តក្នុងការកសាងការយល់ដឹងអំពីប្រព័ន្ធ អរិប និងការត្រៀមខ្លួនពួកគេដើម្បីជួយដល់

ការិយាល័យ អរយក ក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធនេះនៅក្នុងខេត្ត។ ដូចគ្នានេះដែរ ការិយាល័យអភិបាលស្រុក ត្រូវទទួលបានព័ត៌មានស្តីពីប្រព័ន្ធ អរិប និងគ្រៀមខ្លួនអនុញ្ញាតឱ្យការិយាល័យ អរយក ផ្តល់ការគាំទ្រចាំបាច់ដល់សាលារៀន។

- **ទម្រង់បែបបទ និងចិរវេលានៃសកម្មភាព អរិប ៖** គ្រូបង្រៀនជាច្រើនបង្ហាញថា ពួកគេចង់បានការរៀនសូត្រផ្ទាល់ជាជាងការរៀនសូត្រពីចម្ងាយ ( មួយផ្នែកគឺដោយសារបញ្ហាប្រឈមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសេវាអ៊ីនធឺណិត កង្វះបរិក្ខារសមស្រប និងកង្វះចំណេះដឹងផ្នែក IT )។ គ្រូបង្រៀនជាច្រើនសោកស្តាយចំពោះការកំណត់ចិរវេលានៃវគ្គអរិប មួយចំនួន។ ដោយសារគ្រូបង្រៀនជាច្រើនបានចូលរួមក្នុងការសិក្សា ឬការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិផ្សេងទៀតនៅថ្ងៃចុងសប្តាហ៍ គ្រូបង្រៀនផ្សេងទៀតបានរៀន ២ វេន ហើយដោយសារតែការសិក្សានេះមិនគួររំខានដល់ការបង្រៀនសិស្ស វាជាការលំបាកក្នុងការកំណត់ពេលវេលាដែលសមស្របសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ការអនុវត្ត អរិបសម្រាប់គ្រូបង្រៀនក្នុងអំឡុងពេលវ៉ាកង និងនៅថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ខ្លះ នៅដែលគ្រូមិនបង្រៀនសិស្ស អាចជាដំណោះស្រាយល្អបំផុត។ នាពេលអនាគត យកល្អគួរផ្តល់សកម្មភាពដូចគ្នានៅតាមពេលវេលាខុសៗគ្នា ដើម្បីឱ្យមានភាពបត់បែនជាងមុន។
- **ភាពមានកម្រិតនៃសកម្មភាព អរិប** ក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បង មានន័យថា មិនមែនគ្រូបង្រៀនទាំងអស់សុទ្ធតែអាចចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព ដែលពួកគេជឿថានឹងបំពេញតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេនោះទេ។ ដោយសារតម្រូវការខ្ពស់ និងភាពចាំបាច់ក្នុងការរក្សាគុណភាពក្រុម គ្រូបង្រៀនមួយចំនួនមិនអាចចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាពដំបូងដែលពួកគេជឿសមស្របឡើយ។ នៅពេលមានការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិប ការផ្គត់ផ្គង់ និងចំនួនសកម្មភាព អរិបដែលផ្តល់ជូន នឹងមានការកើនឡើងដែរ ដូច្នេះយូរទៅ វានឹងអាចបំពេញតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀនបានកាន់តែច្រើន។ វាជាការសំខាន់ដែលការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប គួរបន្តធ្វើការវិភាគតម្រូវការ អរិប និងអនុវត្តសកម្មភាព អរិប ដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការ ការចង់បាន និងចំណាប់អារម្មណ៍ដែលបានកំណត់។ លើសពីនេះ ដោយសារប្រព័ន្ធ អរិប មានការអភិវឌ្ឍជាបន្តបន្ទាប់ សកម្មភាព អរិប នឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀននៅដំណាក់កាលផ្សេងៗក្នុងការអភិវឌ្ឍអាជីព និងវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ។
- **ការទទួលស្គាល់គុណភាពអ្នកផ្តល់សេវា អរិប** ត្រូវបានរាំងស្ទះដោយសារគ្មានរង្វាស់បែបសត្យានុម័តលើសមត្ថភាពផ្នែកភាសាអង់គ្លេស និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍។ អ្នកផ្តល់សេវាមួយចំនួនដែលបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀត បានទទួលត្រឹមការទទួលស្គាល់គុណភាពជាបណ្តោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះ ដោយសារពួកគេមិនអាចបង្ហាញពីជំនាញរបស់គ្រូឧទ្ទេសក្នុងផ្នែកទាំងនេះ។ បុគ្គលិកការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប ត្រូវមានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ថែមទៀតលើផ្នែកចាត់ចែងដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាព។ ជាចាំបាច់គឺប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយទទួលបានជោគជ័យយ៉ាងផុសផុល និងទទួលបានការគាំទ្រពីអ្នកដាក់ពាក្យសុំការទទួលស្គាល់គុណភាព ត្រូវមានការកែសម្រួលមួយចំនួនទាំងលើផ្នែកនីតិវិធី និងឧបករណ៍ដែលប្រើប្រាស់។ បុគ្គលិកការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប បានចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអន្តរជាតិនៅវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាអាស៊ីប្រទេសថៃ កាលពីខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២២ និងបានលើកអនុសាសន៍មួយចំនួនសម្រាប់ការកែលម្អឧបករណ៍សម្រាប់ការដាក់ពាក្យសុំ និងការវាយតម្លៃ។ អ្វីដែលលេចឡើងច្បាស់ផងដែរនោះគឺចាំបាច់ត្រូវកែលម្អនីតិវិធី

សម្រាប់ការវាយតម្លៃផ្នែកបច្ចេកទេសលើខ្លឹមសារនៃសកម្មភាព អរិយ ដើម្បីឱ្យការទទួលស្គាល់គុណភាពនៃខ្លឹមសារ ផ្អែកតាមជំនាញសមស្រប។ ដំណាក់កាលនៃដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាពទាមទារការកែសម្រួលមួយចំនួន ដើម្បីបញ្ចៀសការកៀរគរអ្នកចូលរួមច្រើនពេកដោយមិនចាំបាច់។ ក្នុងការវាយតម្លៃផ្នែកបច្ចេកទេសលើខ្លឹមសារ គឺ មិនសូវមានអ្នកជំនាញសម្រាប់បំពេញតួនាទីនេះឡើយ។ ប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពនឹងត្រូវបានកែសម្រួលនៅ អំឡុងខែ កញ្ញា-តុលា ឆ្នាំ ២០២២ ដោយមានការគាំទ្រពី STEP Cam TAs ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលបានកត់ សម្គាល់ក្នុងពេលសាកល្បង ដូចជា ការបង្កើតលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់វាស់វែងភាពស្អាតជំនាញរបស់គ្រូឧទ្ទេស លើផ្នែកភាសាអង់គ្លេស និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍។

- **សាលាកម្រង និងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC)** ដែលសុទ្ធសឹងជាអាទិភាពរបស់ អរិយ ជាវេទិកាល្អបំផុត សម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងសកម្មភាព អរិយ ទាំងសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា។ សកម្មភាពរបស់ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានផ្តួចផ្តើមឡើងដោយសាលារៀនមួយចំនួនដែលក្រុមវាយតម្លៃបានចុះទៅ និង អាចពង្រីកបន្ថែមទៀត។ នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សាគ្រោងនឹងដាក់ចេញប្រព័ន្ធមួយដែលផ្តល់ការគាំទ្រច្រើនជាមុន ដល់សាលាកម្រង និងការប្រឹក្សាគុកោសល្យ ខណៈដែលនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ ចូលរួមក្នុងការលើក កម្ពស់ការស្រាវជ្រាវ និងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈក្រោមកិច្ចសហការជាមួយនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិត ការ។ សកម្មភាពទាំងនេះនឹងផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការពង្រីក និងការអភិវឌ្ឍក្នុងពេលអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិយ ដើម្បី បង្កើនកម្លាំងផ្ទៃក្នុងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ សាលាកម្រង និង អរិយ និងអាចឱ្យមានការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈកាន់តែ ច្រើនក្នុងវេទិកាទាំងនេះ។
- ចាំបាច់ត្រូវមានកញ្ចប់ជំនួយមូលនិធិសម្រាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិយ។ សំណើផែនការអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិ និងសំណើ យន្តការផ្តល់ជំនួយមូលនិធិតាមសាលារៀន ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានការចូលរួម និងការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាង ច្រើន។ សំណើទាំងនេះមានបង្ហាញក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអនុវត្ត អរិយ។ មានការសម្រេចបានខ្ពស់ភាពលើ ការអភិវឌ្ឍ និងការគាំទ្រយន្តការសម្រាប់ការផ្តល់ជំនួយមូលនិធិដល់ អរិយ រួមទាំងការកែសម្រួលដោយនាយកដ្ឋាន ហិរញ្ញវត្ថុលើគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងមូលនិធិដំណើរការសាលារៀនរបស់ អរិយ ដើម្បីរួមបញ្ចូលបន្ទាត់ ថវិកាសម្រាប់ អរិយ។ ធ្វើដូច្នោះ ទើបមានការចាត់ចែងមូលនិធិសម្រាប់ អរិយ ដើម្បីបញ្ជូនផ្ទាល់ទៅសាលារៀន។ មានការ បង្កើតផែនការមួយសម្រាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិយ ជាបន្តបន្ទាប់ ដោយដំបូងគឺផ្អែកតាមការជ្រើសរើស និងរួមបញ្ចូល ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធក្រឡាត អរិយ និងយន្តការទទួលស្គាល់គុណភាពដើម្បីរួមបញ្ចូលសកម្មភាព អរិយ និងសកម្មភាព វិក្រិតការគ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់ ដូចជា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីអំណានថ្នាក់ដំបូង និងគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង ការ ប្រឹក្សាគុកោសល្យ និងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ទៅក្នុងប្រព័ន្ធ អរិយ។

# អនុសាសន៍សម្រាប់ ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិប

ផ្នែកលើ “មេរៀន” ក្នុងអំឡុងពេលការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងការវាយតម្លៃចុងគ្រា ដូចមានបង្ហាញក្នុងផ្នែកមុន ដែលបង្ហាញពីភាពជោគជ័យយ៉ាងខ្លាំងនៃការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប និងប្រព័ន្ធ HRMIS គួរធ្វើសកម្មភាពជាច្រើនបន្ថែមទៀតសម្រាប់ការពង្រឹងបន្ថែមលើប្រព័ន្ធ អរិប និងប្រព័ន្ធ HRMIS នៅមុនពេល ឬក្នុងពេលអនុវត្ត។

ដើម្បីធានាទទួលបានលទ្ធផលទាំងនេះ វាជាការសំខាន់ដែលគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាដែលពាក់ព័ន្ធ គួរមានឱកាសធានា និងបង្កើតផែនការ និងសកម្មភាពសិក្សាវិជ្ជាជីវៈដែលបានពួកគេបានចាប់ផ្តើមឡើង ដើម្បីកុំឱ្យបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ដែលសម្រេចបាន ក៏ដូចជាការចូលរួម និងភាពអំណរសាទរដែលកើតចេញពីការសាកល្បងនេះ។ ដើម្បីធានាសន្ទុះនេះ គ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនចំនួន ៥ ដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច គួរបន្តអនុវត្ត អរិប ដោយផ្អែកទៅតាមតម្រូវការដែលបានកំណត់ និងទទួលបានក្រេឌីត អរិបឱ្យបានច្រើន ខណៈដែលគ្រូបង្រៀនមកពីសាលារៀនចំនួន ៩៥ ផ្សេងទៀតដែលចូលរួមក្នុងការសាកល្បង គួរចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងវដ្តពេញលេញនៃ អរិប ផ្អែកតាមតម្រូវការ។ គួរពង្រីក និងអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិប បន្តិចម្តងៗ ដោយមានការបង្កើត និងទទួលស្គាល់គុណភាពលើសកម្មភាព អរិប ផ្អែកតាមតម្រូវការបន្ថែមទៀត (សូមមើលផ្នែកទី ២ ខាងលើ) និងគួររួមបញ្ចូលសាលារៀនបន្តិចម្តងៗទៅក្នុងប្រព័ន្ធនេះ ដោយផ្អែកលើការជ្រើសរើស។ ក្រៅពីនេះ គួរបន្តពង្រីកប្រភពនៃការគាំទ្រ ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា បុគ្គលិកមន្ទីរ អរយក និងបុគ្គលិកការិយាល័យ អរយក បូករួមនឹងការបញ្ជ្រាបការយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទរបស់អភិបាលស្រុក និងអភិបាលខេត្ត ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចជំរុញ និងលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធ អរិប និងការពង្រីកធនធានគាំទ្រតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដូចជា គេហទំព័ររបស់ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប ដូចជា ឃ្លីបវីដេអូ ធនធាន “ជំនួយ” អនឡាញដែលអាចស្រាវជ្រាវរកបាន និងសម្ភារផ្សព្វផ្សាយដែលមានផ្តល់ជូនក្នុងទម្រង់អេឡិចត្រូនិក។

វាជាការសំខាន់ក្នុងការផ្តល់ធនធានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិប ជាបន្តបន្ទាប់ និងការបន្តគាំទ្រដល់ការអនុវត្តសកម្មភាពគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ដើម្បីឱ្យគេអាចប្រើប្រាស់ក្រេឌីត អរិប ដើម្បីទាញប្រយោជន៍ពីវឌ្ឍនភាពអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀនដែលបានទទួលក្រេឌីតទាំងនោះ។ គួរដាក់ចេញ អរិបរៀនដោយខ្លួនឯង បូករួមនឹង អរិប សម្រាប់នាយកសាលា អ្នកឯកទេសអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេស។ គួរមានការគាំទ្របន្ថែមទៀតដល់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងសាលាកម្រងដើម្បីលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈបែបសហការ។

ផែនការអនុវត្តលម្អិត ដែលប្រើប្រាស់គោលវិធីជាជំហាន និងប្រព័ន្ធកូនកាត់សម្រាប់ការផ្តល់ជំនួយមូលនិធិដល់ អរិប តាមសាលារៀន ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអនុវត្ត អរិប ដែលនឹងត្រូវសម្រេចបញ្ចប់ និងអនុម័តដោយ អរយក នាពេលឆាប់ៗនេះ។

# សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការវាយតម្លៃចុងគ្រាលើការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ដែលអនុវត្តបន្តពីការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ បានផ្តល់កត្តាជាយ៉ាងច្បាស់ថា ការសាកល្បងនេះទទួលបានជោគជ័យយ៉ាងគ្រប់គ្រង។ ការវាយតម្លៃដោយប្រើមធ្យោបាយចម្រុះបានប្រមូល វិភាគ និងប្រៀបធៀបព័ត៌មានពីកំណត់ត្រាគម្រោង ទិន្នន័យពីការស្ទង់មតិគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ដែលចូលរួមក្នុងការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច ទិន្នន័យពីប្រព័ន្ធ HRMIS និងទិន្នន័យបែបគុណភាពពីការសម្ភាសន៍អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ ដែលអាចឱ្យមានការផ្ទៀងផ្ទាត់លើប្រភពទិន្នន័យផ្សេងៗ។ ការវាយតម្លៃទាំងនេះបង្ហាញថា ការសាកល្បង អរិប ជាពិសេសការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូចនៃប្រព័ន្ធ អរិប ពេញលេញ ក្នុងសាលារៀនចំនួន ៥ បានបង្ហាញផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានយ៉ាងច្បាស់នៃការចូលរួមក្នុងការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប លើកត្តាជាច្រើន ដូចជា ទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ស្មារតីចូលរួម និងការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។ វាផ្តល់កត្តាជាយ៉ាងច្បាស់ថា គ្រូបង្រៀនចាត់ទុកថា ការសិក្សារបស់សិស្សចាប់ផ្តើមទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀនផ្ទាល់ក្នុងប្រព័ន្ធ អរិប និងការអនុវត្តការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងថ្នាក់។ លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះត្រូវបានបញ្ជាក់ក្នុងអំឡុងពេលចុះតាមសាលារៀនដែលចូលរួមក្នុងការសាកល្បង ដែលក្រុមវាយតម្លៃអាចសង្កេតឃើញពីដំបូងនូវផលប៉ះពាល់នៃការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិប លើការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងភាពអំណរសាទរ ក៏ដូចជាការចូលរួមរបស់សិស្ស និងការរំលែកក្នុង Telegram Group ជាប្រចាំនូវវីដេអូថតទុកនៃសកម្មភាពរៀនសូត្ររបស់គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិប។ គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមក្នុង អរិប បានបង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងពិតប្រាកដចំពោះការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ និងបំណងចង់បន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងដំឡើងគុណវុឌ្ឍិក្នុងអាជីពរបស់ពួកគេ ដូចជា តាមរយៈការចូលរួមក្នុង អរិប រៀនដោយខ្លួនឯង។ ការវាយតម្លៃបានបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃការដឹកនាំបានល្អ និងការគាំទ្រនៅកម្រិតសាលារៀន ថ្នាក់ស្រុក ថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ជាតិ ក៏ដូចជាការមានប្រព័ន្ធគាំទ្រដែលច្បាស់លាស់ និងផ្តល់ភាពងាយស្រួល ដូចជា ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងប្រព័ន្ធអនឡាញ។

ការវាយតម្លៃចុងគ្រាបញ្ជាក់ថា ប្រព័ន្ធ អរិប ដែលត្រូវបានសាកល្បង អាចផ្តល់ការរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ដល់របៀបវារៈនៃការធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនមានវិជ្ជាជីវៈ និងគោលនយោបាយជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីបង្កើនគុណភាពអប់រំ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា។ នេះជាឱកាសដ៏សមស្របសម្រាប់ឱ្យ អរិប អនុវត្តប្រព័ន្ធនេះ ដោយបញ្ចូលការរៀនសូត្រពីការសាកល្បងនេះ ដើម្បីធានាថា គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលានៅទូទាំងប្រទេស អាចទទួលបាន អរិប ផ្នែកតាមតម្រូវការ ដែលអាចលែងបាន និងមាននិរន្តរភាព។ ប្រព័ន្ធដែលបានសាកល្បងគឺអាចពង្រីកបានគ្រប់ពេល ( ដូចមានលម្អិតក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិប )។ ដើម្បីធានាការអនុវត្តយ៉ាងរលូន ប្រព័ន្ធ អរិប នឹងត្រូវបានកំណត់ជាអាទិភាពក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ ២០២៤-២៨ ដោយមានការកំណត់ប្រភពផ្តល់ជំនួយមូលនិធិ និងជំនួយបច្ចេកទេសសម្រាប់ការអនុវត្តនេះ។ ខណៈដែលការអនុវត្តពេញលេញ មិនទាន់ត្រូវបានកំណត់រួចរាល់ វាជាការសំខាន់ក្នុងការបន្តអនុញ្ញាតឱ្យសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងទាំង ១០០ សាលា ចូលរួមក្នុងប្រព័ន្ធ អរិប និងគាំទ្រដល់អ្នកផ្តល់សេវា អរិប/វិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន ដើម្បីធានាថា ការផ្តល់សេវាទាំងនេះគាំទ្រដល់ប្រព័ន្ធ អរិប តាមរយៈការបន្ស៊ីគ្នានឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអប្បបរមារបស់ប្រព័ន្ធ អរិប ( ជាពិសេសការផ្តល់ក្រឡឹត អរិប ដល់អ្នកចូលរួម ដោយអនុលោមតាមប្រព័ន្ធក្រឡឹត អរិប និងការដាក់ពាក្យសុំការទទួលស្គាល់គុណភាពអ្នកផ្តល់សេវា និងសកម្មភាព អរិប )។



ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ៖ ទិន្នន័យពីរបាយការណ៍ HRMIS/STEPCam

សូចនាករ	ចំណុចដៅ	ផលជះនៅ ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ	ផលជះនៅចុងគ្រា
១ (ក): ភាគរយនៃគ្រូបឋមសិក្សាដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាល (ខេត្តគោលដៅ ៥) ដែលបានបញ្ចូលក្រេឌីត អវិប ដែលរួមចំណែកដល់វឌ្ឍនភាពគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន រួមទាំងក្រេឌីតសម្រាប់ផលជះក្រោយ អវិប	៦០% ឬ ៣.៣៧២ នាក់សម្រាប់អំណានថ្នាក់ដំបូង/គណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	១១១ នាក់ (ក្នុងសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច) + ១.២៣១ នាក់ (សម្រាប់គណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង) + ៤០១ នាក់ (សម្រាប់អំណានថ្នាក់ដំបូង) = សរុប ១.៦៣២ នាក់	៣.៣៥៣ នាក់ត្រូវបានបញ្ចូលដោយនាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា (ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវិប ត្រូវផ្តល់សុពលភាពដល់គ្រូបង្រៀនទាំងនេះ ក្រោយការផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ការដាក់ពាក្យសុំ)
ក្របខ័ណ្ឌ អវិប ត្រូវបានអនុម័ត	ត្រូវបានអនុម័ត	សម្រេចបាន	សម្រេចបាន
ចំនួនគ្រូបង្រៀនក្នុងខេត្តគោលដៅ ៥ ដែលបានបញ្ចូលក្រេឌីត អវិប ក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យដែលបានកែសម្រួល	៣.៣៧២ នាក់	១.៦៣២ នាក់	៣.៣៥៣ នាក់ត្រូវបានបញ្ចូលដោយនាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា (ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវិប ត្រូវផ្តល់សុពលភាពដល់គ្រូបង្រៀនទាំងនេះ ក្រោយការផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ការដាក់ពាក្យសុំ)
ចំនួនសកម្មភាព អវិប ដែលបានកំណត់ក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS	១០	៥	១០

ភាគរយបុគ្គលិកដែលប្រើកម្មវិធី HR ក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដើម្បីចុះឈ្មោះស្នើសុំឱកាស អវប តាមអនឡាញ	៧៥% (តែសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូចប៉ុណ្ណោះ)	សម្រេចបាន ១០០% (គ្រូក្របខ័ណ្ឌ ៨៧ នាក់, គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ២៦ នាក់, សរុប ១១៣ នាក់)	សម្រេចបាន ១០០% (គ្រូក្របខ័ណ្ឌ ៩៣ នាក់, គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ២៧ នាក់, សរុប ១២០ នាក់)
ភាគរយនៃបុគ្គលិកដែលទទួលបានចំនួនក្រេឌីត អវប បានត្រឹមត្រូវក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS នៅពេលបញ្ចប់ការសាកល្បង	ចំណុចដៅ ៖ ៧០% (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បង និងសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច)	សម្រេចបាន ៩៨,២% (គ្រូក្របខ័ណ្ឌ ៨៧ នាក់, គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ២៤ នាក់, សរុប ១១១ នាក់)	សម្រេចបាន ៩៩,២% (គ្រូក្របខ័ណ្ឌ ៩២ នាក់, គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ២៧ នាក់, សរុប ១១៩ នាក់)
មូលដ្ឋានទិន្នន័យ អវប តាមប្រព័ន្ធអនឡាញ	មូលដ្ឋានទិន្នន័យតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ	សម្រេចបាន	សម្រេចបាន

សូចនាករ	ចំណុចដៅ	ផលជះនៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ	ផលជះនៅចុងគ្រា
១(ខ): ចំនួនស្រុកដែលអាចប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS បច្ចុប្បន្នភាព និងម៉ូឌុល អវប និងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ (មូលដ្ឋានទិន្នន័យ អវប)	៣៧	៣៧	៣៧ <sup>3</sup>
ចំនួននៃការវាយតម្លៃតម្រូវការ អវប ដែលបានធ្វើឡើង	១.០៥៣	១.០៥៣	១.០៥៣
ចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អវប យ៉ាងតិចមួយ	១១៣ នាក់ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច) / ១.០៥៣ នាក់ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បង)	១១៣ នាក់ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច) / ១.០៥៣ នាក់ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បង)	១១៣ នាក់ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច) / ១.០៥៣ នាក់ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បង)

<sup>3</sup> មន្ត្រីបង្គោលនៃការិយាល័យ អរយក ជាច្រើនក៏ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អវប និង HRMIS ក្រោមជំនួយថវិកាពី CDPF ផងដែរ។

ចំនួនសាលារៀនដែលមានការវាយតម្លៃតម្រូវការ អវិប	៥ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច) / ៩៥ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បង)	៥ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច) / ៩៥ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បង)	៥ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច) / ៩៥ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បង)
តារាងសកម្មភាព អវិប ដែលចងក្រងដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវិប និងមានបង្ហាញក្នុងផតចល និងកម្មវិធី HRMIS	មានតារាង	សម្រេចបាន	សម្រេចបាន
ចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលមានផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ	៩៦ នាក់ (៨០% នៃគ្រូបង្រៀនមកពីសាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច)	៨៩ នាក់ក្នុងចំណោម ១១៣ នាក់ ឬ ៧៩% (ការស្ទង់មតិគ្រូបង្រៀន)	១១៨ នាក់
ចំនួនសាលារៀនដែលគ្រូបង្រៀនទទួលបានការគាំទ្រក្នុងការបង្កើតផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ	៥ (សាលារៀនដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច)	៥	៥
១(ខ).៦: ចំនួនបុគ្គលិក អរយក ថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ដូចជា បុគ្គលិកមន្ទីរ អរយក បុគ្គលិកការិយាល័យ អរយក និងបុគ្គលិកសាលារៀន) ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី អវិប និង HRMIS	២.៨៧៤ នាក់	សម្រេចបាន ៣.២៤៣ នាក់ (ស្រី ១.០១៤ នាក់)	៣.២៤៣ នាក់ <sup>4</sup>

<sup>4</sup> គ្រូបង្រៀនជាច្រើនដែលមកពីសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន ក៏បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី អវិប និង HRMIS ក្រោមជំនួយថវិកាពី USESDP ដំណាក់កាលទី ២ ផងដែរ។

សូចនាករ	ចំណុចដៅ	ផលជះនៅពាក់ កណ្តាលអាណត្តិ	ផលជះនៅចុងគ្រា
<b>គ. ចំនួនអ្នកផ្តល់សេវា និងសកម្មភាព អវិប ដែលទទួលស្គាល់គុណភាពដោយ ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវិប</b>	១០	៩	១៣
ចំនួនអ្នកផ្តល់សេវា អវិប ដែលដាក់ពាក្យសុំការទទួលស្គាល់គុណភាពពី ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវិប	៣	៣	៣ (២ ទៀតបង្ហាញ ចំណាប់អារម្មណ៍)
ចំនួនអ្នកផ្តល់សេវា អវិប ដែលដាក់ពាក្យសុំ ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ គុណភាពពេញលេញ	០	០	០
ចំនួនអ្នកផ្តល់សេវា អវិប ដែលដាក់ពាក្យសុំ ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព ជាបណ្តោះអាសន្ន	៣	៣	៣
ចំនួនអ្នកផ្តល់សេវា អវិប ដាក់ពាក្យសុំ ដែលមិនត្រូវបាន ទទួលស្គាល់គុណភាព	០	០	០
ចំនួនសកម្មភាព អវិប ដែលមានការដាក់ពាក្យសុំ ការទទួលស្គាល់គុណភាព	៧	៩	១៦
ចំនួនសកម្មភាព អវិប ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់	០	០	១

គុណភាពពេញលេញ			
ចំនួនសកម្មភាព អវិប ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ គុណភាពជាបណ្តោះអាសន្ន	៦	៦	១០
ចំនួនសកម្មភាព អវិប ដែលមិនត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព	០	០	០

**ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ៖ ការវិភាគទិន្នន័យបែបគុណវិស័យ**

**ក បទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹង អវប/ការសាកល្បង**

- ក១ គុណភាពរបស់ អវប និងគ្រូឧទ្ទេសដែលផ្តល់សេវា អវប
- ក២ ស្ថានភាពនៃការផ្តល់សេវា និងសម្ភារ/កសិកម្ម/ការចុះឈ្មោះ/ក្រុមដែលមានគុណភាព/កាលវិភាគ
- ក៣ បច្ចេកវិទ្យា និងការភ្ជាប់ ក៣.១ កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត ក៣.២ HRMIS
- ក៤ ប្រព័ន្ធរចនាសម្ព័ន្ធថ្មី ក៤.១ ការវាយតម្លៃតម្រូវការ ក៤.២ ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ/កម្រងស្នាដៃ
- ក៤.៣ គណៈកម្មការ អវប
- ក៥ ភាពពាក់ព័ន្ធនឹងតម្រូវការ/សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ/ការទទួលបានជម្រើសដំបូងនៃសកម្មភាព អវប
- ក៦ បញ្ហាប្រឈម
- ក៧ សំណូមពរសម្រាប់ការកែលម្អ
- ក៨ ដំណាក់កាលទី ១ ធៀបនឹងដំណាក់កាលទី ២

**ខ ភាពមានវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន**

- ខ១ ឥរិយាបថចំពោះ អវប និងក្រេឌីតដែលទទួលបាន/ការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិត
- ខ២ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ/មហិច្ឆិតា
- ខ៣ ទឹកចិត្ត/ការចូលរួមក្នុងការបង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ
- ខ៤ ឥរិយាបថចំពោះគុណភាព/សារៈសំខាន់នៃការបង្រៀន និងរៀន

**គ ផលប៉ះពាល់នៃការសាកល្បង អវប**

- គ១ ផលប៉ះពាល់លើចំណេះដឹង និងជំនាញ
- គ២ ផលប៉ះពាល់លើប្រសិទ្ធភាព និងទំនុកចិត្តនៅក្នុងថ្នាក់
- គ៣ ការអនុវត្តការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងថ្នាក់/ផលប៉ះពាល់ដែលបានសន្មតលើការបង្រៀន និងរៀន
- គ៤ ការចូលរួមរបស់សិស្ស និងសកម្មភាពរៀនសូត្ររបស់សិស្ស
- គ៥ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស
- គ៦ និរន្តរភាព ( ដូចជា ការចែករំលែកការរៀនសូត្រជាមួយអ្នកដទៃ )
- គ៧ យោបល់ត្រឡប់ពីមាតាបិតាសិស្ស/ក្រុមគ្រួសារ

**ឃ សមធម៌**

- ឃ១ គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា
- ឃ២ ភេទ
- ឃ៣ អាយុ

**ង ការដឹកនាំ និងការគាំទ្រ**

- ង១ ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សាលារៀន
- ង២ ការគាំទ្រពីមន្ទីរ អរយក ការិយាល័យ អរយក
- ង២.១ ទំនាក់ទំនងជាមួយមន្ទីរ អរយក/ការិយាល័យ អរយក
- ង៣ ការគាំទ្រពីការិយាល័យគ្រប់គ្រង អរិប/ STEPCam ( ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាល )
- ង៤ ការគាំទ្ររវាងគ្រូបង្រៀនដូចគ្នា
- ង៥ ការគាំទ្ររវាងសាលារៀន/នាយកសាលា
- ង៦ ការគាំទ្រពីឯកសារនានា
- ង៧ ការគាំទ្រពីផ្នែក IT/ប្រភពអេឡិចត្រូនិក
- ង៨ ការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍/អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

**ច ការអនុវត្តបន្ត និងការពង្រីកបន្ថែមនាពេលអនាគត**

- ច១ ការពង្រីកទៅសាលារៀនថ្មីៗ
- ច២ បំណងចង់ឱ្យបន្តអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិប
- ច៣ ការផ្តល់ជំនួយមូលនិធិដល់ អរិប នាពេលអនាគត
- ច៤ ការពង្រីកទៅរក អរិប រៀនដោយខ្លួនឯង
- ច៥ សំណើសុំសកម្មភាព អរិប នាពេលអនាគត
- ច៦ ការប្រើប្រាស់ក្រេឌីត អរិប



**ឧបសម្ព័ន្ធ ៣ ៖ ការស្ទង់មតិ អវប គ្រូបង្រៀន**

គ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀនទាំង ៥ ដែលមានការសាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច ត្រូវបានសុំឱ្យឆ្លើយសំណួរក្នុងការស្ទង់មតិអនឡាញ នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងចុងគ្រា ។ ការស្ទង់មតិនេះផ្អែកលើសំណួរវាយតម្លៃក្នុងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងត្រូវបានបម្លែងទៅជាការអង្កេតអនឡាញជាភាសាខ្មែរ។

**សេចក្តីផ្តើម**

ក្រោមការគាំទ្រពី UNESCO តាមរយៈកម្មវិធី STEPCam ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (អរយក) កំពុងដាក់ចេញប្រព័ន្ធ អវប ថ្មីមួយសម្រាប់អ្នកអប់រំ ក្រោមជំនួយពី ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS) ដែលកំពុងត្រូវបានសាកល្បងក្នុងសាលារៀនរបស់អ្នក។ ការអង្កេតនេះជាផ្នែកមួយនៃការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ លើការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS។ អ្នកត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមក្នុងការអង្កេតនេះ ព្រោះអ្នកកំពុងចូលរួមក្នុងការសាកល្បងខាងលើ។ ចម្លើយរបស់អ្នកនឹង ជួយដល់ការកែលម្អប្រព័ន្ធ អវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS។ ដូច្នេះ ការចូលរួមរបស់អ្នកពិតជាមានតម្លៃខ្លាំងណាស់។ ទោះបីយ៉ាងណា ប្រសិនបើអ្នកមិនចង់ អ្នកអាចបដិសេធមិន ចូលរួមបាន។ ប្រសិនបើអ្នកចូលរួមផ្តល់ចម្លើយក្នុងការអង្កេតនេះ ចម្លើយរបស់អ្នកនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងរបាយការណ៍វាយតម្លៃ ប៉ុន្តែអត្តសញ្ញាណរបស់អ្នកនឹងត្រូវរក្សាជា អនាមិក ពោលគឺគ្មានការបង្ហាញឈ្មោះរបស់អ្នកទេ ហើយគ្មាននរណាដឹងថាតើអ្នកឆ្លើយសំណួរដោយរបៀបណាដែរ។ ព័ត៌មានដែលអ្នកផ្តល់ជូនក្នុងការស្ទង់មតិនេះ នឹងត្រូវ បានប្រើប្រាស់តែសម្រាប់គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃប៉ុណ្ណោះ។

ខ្ញុំយល់ព្រមចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ចម្លើយរបស់ខ្ញុំក្នុងរបាយការណ៍វាយតម្លៃ។ ខ្ញុំយល់ថា ចម្លើយទាំងនេះ នឹងត្រូវបានរក្សាជាអនាមិក និងមិនផ្តល់ការសំអាងណាមួយចំពោះ រូបទីខ្ញុំឡើយ។

តើអ្នកកំពុងបង្រៀននៅសាលាណាដែរ? ចុចចំណងជើងលើម៉ឺនុយដើម្បីជ្រើសរើសសាលារៀន ១ ក្នុងចំណោមសាលារៀនទាំង ៥។

បញ្ជាក់អាយុរបស់អ្នកដោយសរសេរលេខ ( ២. ៥០ )

បញ្ជាក់ពីរយៈពេល ( ឆ្នាំ ) នៃបទពិសោធន៍បង្រៀនរបស់អ្នកដោយសរសេរលេខ ( ២. ១០ )

តើអ្នកជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌ ឬជាគ្រូជាប់កិច្ចសន្យា?    គ្រូក្របខ័ណ្ឌ             គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា

ភេទ ៖ ប្រុស             ស្រី             មិនចង់បញ្ជាក់

តើអ្នកធ្លាប់ចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិអនឡាញលើកមុន ( ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០២២ ) សម្រាប់ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិលើការសាកល្បង អវប ឬទេ?    មែន     ទេ     មិន ដឹង

បាទ/ចាស ខ្ញុំយល់ព្រម             ទេ ខ្ញុំមិនយល់ព្រមទេ  (បញ្ចប់ការស្ទង់មតិ)

**១. គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធ**

តើអ្នកយល់ស្របកម្រិតណាទៅនឹងប្រយោគខាងក្រោម? សូមជ្រើសរើសចម្លើយដែលសមស្របបំផុត ចាប់ពី “មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ” រហូតដល់ “យល់ស្របទាំងស្រុង”។

១.១ ខ្ញុំពេញចិត្តនឹងស្តង់ដារនៃការបង្រៀនជារួមក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្ញុំ។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

១.២ ខ្ញុំមិនពេញចិត្តនឹងស្តង់ដារបង្រៀនជារួមដែលខ្ញុំអាចផ្តល់ដល់សិស្សរបស់ខ្ញុំ។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

១.៣ ខ្ញុំពេញចិត្តនឹងទំហំនៃ អវប ដែលខ្ញុំអាចទទួលបាន។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

១.៤ ខ្ញុំពេញចិត្តនឹងគុណភាពនៃ អវប ដែលខ្ញុំអាចទទួលបាន។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

១.៥ គ្រូបង្រៀនត្រូវតែអាចចូលរួមក្នុង អវប សមស្របជាប់ជាប្រចាំ ដោយផ្អែកលើតម្រូវការ និងចំណាប់អារម្មណ៍ផ្ទាល់ខ្លួន។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

១.៦ វាជាការសំខាន់ដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវតែជាអ្នករៀនសូត្រពេញមួយជីវិត ដែលបន្តអភិវឌ្ឍជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់ខ្លួន។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

១.៧ គ្រូបង្រៀនមិនមែនជាអ្នកប្រកបវិជ្ជាជីវៈ។ ដូច្នេះ វាមិនសំខាន់ថាតើពួកគេអាចអភិវឌ្ឍជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេឱ្យរីកចម្រើនបាន ឬយ៉ាងណានោះទេ។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

១.៨ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា អវប សម្រាប់គ្រូបង្រៀនជាអាទិភាពមួយសម្រាប់ អរយក។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

**២.អន្តរាគមន៍**

២.១ ខ្ញុំទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាព អវប យ៉ាងតិច ១ កាលពីខែមុន។ មែន  ទេ  មិនដឹង

២.២ ខ្ញុំទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាព អវប យ៉ាងតិច ២ កាលពីខែមុន។ មែន  ទេ  មិនដឹង

២.៣ ខ្ញុំទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការវាយតម្លៃតម្រូវការ អវប មួយកាលពីខែមុន។ មែន  ទេ  មិនដឹង  ប្រសិនបើឆ្លើយ “ទេ” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ២.៥។

- ២.៤ ប្រសិនបើឆ្លើយ “មែន” ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិប កំពុងជួយដល់ខ្ញុំក្នុងការបំពេញតម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន។  
 មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង
- ២.៥ ខ្ញុំបានបង្កើតផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ តាំងពីចាប់ផ្តើមការសាកល្បងដំបូង។ មែន  ទេ  មិនដឹង
- ២.៦ ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្ញុំឆ្លុះបញ្ចាំង និងស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងតម្រូវការ អរិប និងការងារជាក់ស្តែងរបស់ខ្ញុំក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀន។  
 មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង
- ២.៧ ខ្ញុំកំពុងចូលរួមក្នុងសកម្មភាពដែលមានកំណត់ក្នុងផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្ញុំ។  
 មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង
- ២.៨ ខ្ញុំជាសមាជិកម្នាក់នៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។ មែន  ទេ  មិនដឹង  ប្រសិនបើឆ្លើយ “ទេ” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ២.១១។
- ២.៩ ប្រសិនបើឆ្លើយ “មែន” ខ្ញុំបានចូលរួមជាប្រចាំជាមួយសមាជិកផ្សេងទៀតនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬអនុវត្តសកម្មភាព អរិប ជាមួយពួកគេ។  
 មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង
- ២.១០ ប្រសិនបើឆ្លើយ “មែន” ខ្ញុំយល់ថា សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈផ្តល់ប្រយោជន៍ និងជួយដល់ អរិប របស់ខ្ញុំ។  
 មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង
- ២.១១ ខ្ញុំបានឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកកាលពី ៦ ខែមុន។ មែន  ទេ  មិនដឹង  ប្រសិនបើឆ្លើយ “ទេ” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ២.១៣។
- ២.១២ ប្រសិនបើឆ្លើយ “មែន” ខ្ញុំយល់ថា ការវាយតម្លៃនោះជួយដល់ការកំណត់តម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្ញុំ។  
 មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង
- ២.១៣ តើអ្នកបានទទួលក្រេឌីត អរិប ឬទេ? បានទទួល  មិនបានទទួល  មិនដឹង  ប្រសិនបើឆ្លើយ “មិនបានទទួល” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ២.១៦។
- ២.១៤ ប្រសិនបើឆ្លើយ “បានទទួល” តើបានទទួលប៉ុន្មានក្រេឌីត? ចុចចំណងជើងលើម៉ឺនុយដើម្បីជ្រើសរើស ៖ ០, ១, ២, ៣, ៤, ៥។
- ២.១៥ ប្រសិនបើឆ្លើយ “បានទទួល” តើក្រេឌីតទាំងនេះត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងម៉ូឌុល អរិប នៃប្រព័ន្ធ HRMIS របស់ អរយក ឬទេ? មែន  ទេ  មិនដឹង
- ២.១៦ ជារួម ការចូលរួមរបស់ខ្ញុំក្នុងការសាកល្បង អរិប នាពេលថ្មីៗនេះ ជាបទពិសោធន៍វិជ្ជមានបំផុត។  
 មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង
- ២.១៧ ជារួម ការចូលរួមរបស់ខ្ញុំក្នុងការសាកល្បង អរិប នាពេលថ្មីៗនេះ ជាបទពិសោធន៍ដ៏ខកបំណងបំផុត។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

២.១៨ តើមានផ្នែកណាមួយនៃប្រព័ន្ធ អរិប (ដូចជា សកម្មភាព អរិប ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិប ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ប្រព័ន្ធក្រេឌីត អរិប ឬផ្នែកផ្សេងទៀត) ដែលអ្នកយល់ថាអាចធ្វើការកែលម្អ ឬទេ? មាន  មិនមាន  មិនដឹង  ប្រសិនបើឆ្លើយ “មិនមាន” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ៣.១។

២.១៩ ប្រសិនបើឆ្លើយ “មាន” សូមផ្តល់ចម្លើយលម្អិត។ ចម្លើយទម្រង់បើក (យ៉ាងច្រើន ១០០ តួអក្សរ)។

**៣.លទ្ធផលរំពឹងទុក**

៣.១ តើអ្នកបានឃើញសម្ភារផ្សព្វផ្សាយណាខ្លះដែលផលិតដោយ អរយក ដើម្បីគាំទ្រដល់ប្រព័ន្ធ អរិប? ចុចចំណងជើងលើម៉ឺនុយដើម្បីជ្រើសរើសចម្លើយ ៖ វីដេអូ ការបង្ហាញក្នុងបណ្តាញសង្គម បង្ហាញ bookmark ។ល។ ប្រសិនបើមិនជ្រើសរើសចម្លើយណាមួយទេ សូមរំលងទៅសំណួរ ៣.៥។

ប្រសិនបើដូច្នោះ តើអ្នកយល់ស្របកម្រិតណាទៅនឹងប្រយោគខាងក្រោម?

៣.២ ខ្ញុំបានឃើញសម្ភារផ្សព្វផ្សាយញឹកញាប់ក្នុងមជ្ឈដ្ឋានផ្សេងៗជាច្រើន។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៣.៣ ខ្ញុំយល់ថា សម្ភារផ្សព្វផ្សាយជំរុញការចូលរួម និងផ្តល់ព័ត៌មានក្បោះក្បាយ។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៣.៤ សម្ភារផ្សព្វផ្សាយហាក់មិនពាក់ព័ន្ធនឹងខ្ញុំ។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៣.៥ តើអ្នកបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អរិប និងប្រព័ន្ធ HRMIS ថ្មីក្នុងរយៈពេល ៦ ខែកន្លងមក ឬទេ? មែន  ទេ  មិនដឹង

ប្រសិនបើដូច្នោះ តើអ្នកយល់ស្របកម្រិតណាទៅនឹងប្រយោគខាងក្រោម? ប្រសិនបើឆ្លើយ “ទេ” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ៣.១១។

៣.៦ ការបណ្តុះបណ្តាលបានជួយឱ្យខ្ញុំយល់ពីប្រព័ន្ធ អរិប និងមានភាពច្បាស់លាស់ និងផ្តល់ព័ត៌មានក្បោះក្បាយ។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៣.៧ ការបណ្តុះបណ្តាលជួយឱ្យខ្ញុំយល់ពីប្រព័ន្ធ HRMIS។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៣.៨ ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្របូកច្របល់ និងមិនជួយឱ្យខ្ញុំយល់ពីប្រព័ន្ធ អរិប និងប្រព័ន្ធ HRMIS។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

- ៣.៩ តើមានផ្នែកណាមួយនៃការបណ្តុះបណ្តាលដែលអ្នកយល់ថាអាចកែលម្អបាន ឬទេ? មាន  មិនមាន  មិនដឹង
- ៣.១០ ប្រសិនបើដូច្នោះ សូមផ្តល់ចម្លើយលម្អិត។ ចម្លើយទម្រង់បើក (យ៉ាងច្រើន ១០០ គូអក្សរ)
- ៣.១១ តើអ្នកបានដោនឡូតកម្មវិធី HRMIS ក្នុងទូរស័ព្ទចល័ត ឬទេ? មែន  ទេ  មិនដឹង  ប្រសិនបើឆ្លើយ “ទេ” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ៣.១១ ក។
- ៣.១១ក ទោះបីជាអ្នកមិនបានដោនឡូតកម្មវិធីនេះ តើអ្នកបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីនេះទេ? បាន  មិនបានទេ  មិនដឹង  ប្រសិនបើឆ្លើយ “ទេ” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ៤.១។
- ៣.១២ តើអ្នកបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដើម្បីធ្វើការមើលទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ឬទេ? បាន  មិនបានទេ  មិនដឹង
- ប្រសិនបើឆ្លើយ “មិនបានទេ” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ៣.១៥។
- ៣.១៣ តើអ្នកបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីផ្នែកណាមួយនៃទិន្នន័យរបស់អ្នកដែលត្រូវមានការកែប្រែ ឬទេ? មែន  ទេ  មិនដឹង
- ប្រសិនបើឆ្លើយ “ទេ” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ៣.១៥។
- ៣.១៤ ប្រសិនបើដូច្នោះ តើមានការកែប្រែទិន្នន័យរបស់អ្នកក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ឬទេ? មែន  ទេ  មិនដឹង
- ៣.១៥ តើអ្នកបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដើម្បីមើលក្រេឌីត អវប របស់អ្នក ឬទេ? មែន  ទេ  មិនដឹង
- ៣.១៦ តើអ្នកបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដើម្បីមើលតារាងសកម្មភាព អវប ដែលមាន ឬទេ? មែន  ទេ  មិនដឹង
- ៣.១៧ តើអ្នកបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដើម្បីចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព អវប ឬទេ? មែន  ទេ  មិនដឹង
- ៣.១៨ តើមានផ្នែកណាមួយនៃកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទចល័តដែលអ្នកយល់ថាអាចកែលម្អបាន ឬទេ? មាន  មិនមាន  មិនដឹង  ប្រសិនបើឆ្លើយ “មិនមាន” ឬ “មិនដឹង” សូមរំលងទៅសំណួរ ៤.១។
- ៣.១៩ ប្រសិនបើឆ្លើយ “មែន” សូមផ្តល់ចម្លើយលម្អិត។ ចម្លើយទម្រង់បើក (យ៉ាងច្រើន ១០០ គូអក្សរ)។

**ផលជះ**

តើអ្នកយល់ស្របកម្រិតណាទៅនឹងប្រយោគខាងក្រោម?

- ៤.១ ក្នុងការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អវប ខ្ញុំទទួលបាន អវប ដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ខ្ញុំ។  
 មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង
- ៤.២ ខ្ញុំបានទទួល អវប ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងតម្រូវការរបស់ខ្ញុំ។  
 មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.៣ ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប បានបង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ ទឹកចិត្ត និងភាពមានវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្ញុំបន្តិចម្តងៗ។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.៤ ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប ជាការខ្លះខ្ចាយពេលវេលា និងមិនផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់ខ្ញុំទាល់តែសោះ។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.៥ ខ្ញុំអាចចាប់ផ្តើមអនុវត្តចំណេះដឹង និងការរៀនសូត្រពីការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប ក្នុងការបង្រៀនសិស្សក្នុងថ្នាក់។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.៦ ខ្ញុំយល់ថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប ចាប់ផ្តើមធ្វើឱ្យការបង្រៀនរបស់ខ្ញុំកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.៧ ខ្ញុំយល់ថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប ធ្វើឱ្យខ្ញុំកាន់តែមានទឹកចិត្តបង្រៀន។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.៨ ខ្ញុំយល់ថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប ធ្វើឱ្យខ្ញុំកាន់តែមានទំនុកចិត្តក្នុងការបង្រៀន។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.៩ ខ្ញុំមិនយល់ថា ការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប ធ្វើឱ្យមានភាពខុសប្លែកលើការបង្រៀនរបស់ខ្ញុំឡើយ។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.១០ តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប សិស្សរបស់ខ្ញុំហាក់មានការចូលរួមច្រើនជាងមុន។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.១១ តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប សិស្សរបស់ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ធុញថប់ និងបង្កការរំខានក្នុងម៉ោងបង្រៀន។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.១២ តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប សិស្សរបស់ខ្ញុំរៀនពូកែជាងមុន។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

៤.១៣ តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប សិស្សរបស់ខ្ញុំរៀនបានពិបាកជាងមុនក្នុងគេស្ត/កិច្ចការវាយតម្លៃប្រចាំខែ។

មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ ៖  មិនយល់ស្របខ្លះៗ  មិនយល់ស្រប ហើយក៏មិនជំទាស់  យល់ស្របខ្លះៗ  យល់ស្របទាំងស្រុង

## ការថ្លែងអំណរគុណ និងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ

សូមអរគុណដែលអ្នកបានចំណាយពេលវេលាចូលរួមក្នុងការអង្កេតនេះ។ ចម្លើយរបស់អ្នកនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាអនាមិក និងប្រើប្រាស់សម្រាប់តែគោលបំណងនៃការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិប៉ុណ្ណោះ។ ចម្លើយរបស់អ្នកមានតម្លៃខ្លាំងណាស់ និងរួមចំណែកជួយដល់ការកែលម្អគុណភាពរបស់ប្រព័ន្ធ អរវប និងប្រព័ន្ធ HRMIS។ យើងអាចនឹងទាក់ទងទៅអ្នកម្តងទៀតក្នុងខែ កក្កដា ដើម្បីអញ្ជើញឱ្យអ្នកចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃចុងក្រោយលើការសាកល្បង អរវប និង HRMIS។ សូមបញ្ជាក់ថា អ្នកមានសិទ្ធិទទួលបានឬបដិសេធការអញ្ជើញនេះ។



ឧបសម្ព័ន្ធ ៤ ៖ ការប្រមូលទិន្នន័យនៅក្នុងអាណត្តិ





**ឧបសម្ព័ន្ធ ៥ ៖ សកម្មភាពរៀនសូត្រដឹកនាំដោយគ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមក្នុងការសាកល្បង ៖  
ការអនុវត្តការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈក្នុងពេល និងក្រោយពេលសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប**





