

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



**ការអនុវត្តសកលរូងប្រព័ន្ធការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជា
ប្រចាំ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
របាយការណ៍វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ
ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២**





រៀបចំដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ នៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋាន
 បណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រោមការគាំទ្រពីគម្រោង
 STEPCam អង្គការយូណេស្កូ

គម្រោងពង្រឹងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam ឈ្មោះពេញជាភាសាអង់គ្លេស
 Strengthening Teacher Education Programmes in Cambodia ជាកម្មវិធីដ៏ធំមួយដែល
 គាំទ្រការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា ក្រោមការគាំទ្រពី ភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់
 ការអប់រំ និងការសហការរវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គការយូណេស្កូ ក្នុងគោល
 បំណងចូលរួមសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ - ការអប់រំ ២០៣០។

មាតិកា

តារាងពាក្យសរសេរកាត់.....	4
សេចក្តីផ្តើម.....	5
សេចក្តីសង្ខេបនៃគំហើញសំខាន់ៗ.....	8
១. គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធ.....	9
២. សកម្មភាពនៃការសាកល្បង.....	11
៣. ធាតុចេញ.....	17
៤. លទ្ធផល.....	23
៥. លទ្ធផលចុងក្រោយ.....	27
វឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យ.....	29
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.....	34
ឧបសម្ព័ន្ធទី ១៖ ទិន្នន័យបានមកពីរបាយការណ៍ HRMIS និងគម្រោង STEPCam.....	35
ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ រូបភាពបង្ហាញអំពីលទ្ធផលតាមសាលាគោលដៅនីមួយៗ.....	38
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤៖ កម្រងសំណួរងាយតម្លៃការអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (អរិប ឬ CPD) សម្រាប់គ្រូបង្រៀន.....	41
ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤៖ កញ្ចប់សម្ភារគាំទ្រការផ្សព្វផ្សាយពី អរិប ប្រព័ន្ធ HRMIS និងកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ.....	46

តារាងពាក្យសរសេរកាត់

CPD	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
CPDMO	ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
DoPers	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក
DOE	ការិយាល័យអប់រំ យុវជននិង កីឡាស្រុក
DP	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
EGR	អំណានថ្នាក់ដំបូង
EGM	គណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង
HRMIS	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
ICT	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍
INSET	វិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន
iOS	ប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការទូរស័ព្ទដៃអាយហ្វូន
M&E	ការតាមដាន និងវាយតម្លៃ
MoEYS	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
PISA	កម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីរបៀបវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស
POE	មន្ទីរអប់រំ យុវជននិង កីឡាខេត្ត
PLC	សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ
PLP	ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ
PTEC	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ
QA	ការធានាគុណភាព
STPCam	គម្រោងពង្រឹងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា
TCP	គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
ToC	ទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរ
TTD	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ
UNESCO	អង្គការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌នៃសហប្រជាជាតិ

សេចក្តីផ្តើម

របៀបវារៈនៃការអភិវឌ្ឍ និងកំណែទម្រង់គ្រូបង្រៀនសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា មានគោលដៅធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវចំណេះដឹង បំណិន ការអនុវត្ត និងវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់គុណភាពការរៀនសូត្ររបស់សិស្សានុសិស្ស។ របៀបវារៈនេះតម្រូវឱ្យគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងអ្នកឯកអប់រំក្លាយជាអ្នករៀនសូត្រពេញមួយជីវិត ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការអប់រំ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ។ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (អវបប CPD) សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា គឺជា «វគ្គបំប៉នបច្ចេកទេសនានា ការអប់រំជាផ្លូវការ ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈកម្រិតខ្ពស់ ដើម្បីជួយគ្រូបង្រៀន អ្នកឯកទេសនិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងវិជ្ជាសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ បំណិនសម្បទាសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព» (ក្របខ័ណ្ឌនិងផែនការសកម្មភាព អវប ឆ្នាំ២០១៩ ទំព័រទី ៧)។

ប្រព័ន្ធ អវប សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំនៅកម្ពុជា ត្រូវបានរៀបចំឡើងទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ដោយផ្អែកលើតម្រូវការដែលបានកំណត់រកឃើញ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅតាមសាលារៀន ឬសាលាកម្រង ជាជាងការបណ្តុះបណ្តាលឬ វិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន (INSET) ដែលមានទម្រង់ជាសិក្ខាសាលា។ ភស្តុតាងកម្រិតអន្តរជាតិដ៏លើសលប់បានបង្ហាញថា អវប ដែលមានប្រសិទ្ធភាព (ជាពិសេសសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង) ត្រូវមានភាពជាក់ស្តែង ឆ្លុះបញ្ចាំង មានមូលដ្ឋាននៅតាមសាលារៀន និងផ្អែកលើដំណើរការរៀន និងបង្រៀនដោយផ្ទាល់។ ការអប់រំគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា ត្រូវផ្អែកលើការអនុវត្តការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាទៀងទាត់ស្របតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃកន្លែងការងារ ក៏ដូចជាការឆ្លុះបញ្ចាំងពីទំនាក់ទំនងរវាងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត។ ហេតុនេះ គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា ក្នុងនាមជាអ្នកសិក្សាពេញមួយជីវិត ត្រូវបានរំពឹងថាជាអ្នកអនុវត្តប្រកបដោយការឆ្លុះបញ្ចាំងវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ និងអភិវឌ្ឍការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

ប្រព័ន្ធ អវប ដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (MoEYS) បានបង្កើតឡើង ក្នុងនោះមាននាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ (TTD) និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក (DoPers) ដោយមានការគាំទ្រពីអង្គការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌នៃសហប្រជាជាតិ (UNESCO) តាមរយៈគម្រោងពង្រឹងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា (GPE3 STEPCam) កំពុងដាក់ឱ្យអនុវត្តសាកល្បងនៅសាលាបឋមសិក្សាចំនួន ១០០ ដែលក្នុងនោះ សាលា ០៥ កំពុងដំណើរការ «សាកល្បងខ្នាតតូច»។ នៅក្នុងសាលា «សាកល្បងខ្នាតតូច» គ្រូបង្រៀនចូលរួមអនុវត្ត អវប ពេញមួយវដ្ត ដោយផ្អែកលើតម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ដូចបានកំណត់តាមរយៈការវាយតម្លៃពីតម្រូវការ អវប។ គ្រូបង្រៀនទទួលបានការគាំទ្រក្នុងការបង្កើតផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLP) និងប្រើប្រាស់កម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃ ឬ «app» ដើម្បីស្វែងរក និងចុះឈ្មោះចូលរួមសកម្មភាព អវប (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ៤) ។ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់សកម្មភាព អវប ទាំងនេះដោយជោគជ័យ គ្រូបង្រៀនទទួលបានក្រេឌីត អវប ដែលបានកត់ត្រានៅក្នុងម៉ូឌុល អវប នៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS)។ បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់អាចពិនិត្យចំនួនក្រេឌីត អវប នៅក្នុងកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ HRMIS ។ គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងសាលាសាកល្បង ចំនួន ៩៥ ផ្សេងទៀតទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អវប និង HRMIS ថ្មី ការប្រើប្រាស់កម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃ ជាមួយនឹងការកត់ត្រាក្រេឌីត អវប បានមកពីសកម្មភាព អវប ដែលបានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលកញ្ចប់អំណានថ្នាក់ដំបូង (EGR) និងគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង (EGM)។

ដំណាក់កាលទី ១ នៃការសាកល្បងនេះ បានធ្វើឡើងចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ ២០២១ ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២២ ហើយត្រូវបាន វាយតម្លៃតាមរយៈការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។ លទ្ធផលវាយតម្លៃការអនុវត្តសាកល្បង ដំណាក់កាលទី១ នឹងបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ។ ដំណាក់កាលទី២ នៃការសាកល្បង នឹងអនុវត្តចាប់ពីខែ មីនា ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២២។ ការវាយតម្លៃចុងក្រោយនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ នឹងបង្ហាញពីកម្រិតភាពជោគជ័យរួមនៃការ សាកល្បងនេះ។

របាយការណ៍វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៃការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប និង HRMIS មានរចនាសម្ព័ន្ធស្របតាមទ្រឹស្តីនៃ ការផ្លាស់ប្តូរ (ToC) ដែលជាមូលដ្ឋាននៃការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ អរិប សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំនៅកម្ពុជា។ សំណួរវាយតម្លៃបង្គោល ដែលជាមូលដ្ឋាននៃការវាយតម្លៃនេះ ធ្លុះបញ្ចាំងពីទ្រឹស្តីនៃការផ្លាស់ប្តូរនៃប្រព័ន្ធ អរិប ដែលរួមមាន៖ ១) គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធ ២) សកម្មភាពនៃការសាកល្បង ៣) ធាតុចេញ ៤) ការផ្លាស់ប្តូរដែលនឹងក្លាយទៅជាលទ្ធផល ៥) លទ្ធផលចុង ក្រោយ (គោលដៅ)។

តារាងទី ២ បង្ហាញពីលទ្ធផលរំពឹងទុក (សូមមើលផ្នែក «វឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើភាពជោគជ័យ» នៅទំព័រ ៣០) ធ្វើសេចក្តីសង្ខេបអំពីការផ្លាស់ប្តូរដែលរំពឹងថានឹងកើតឡើងក្នុងរយៈពេលខ្លី មធ្យម និងវែង ដែលជាលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត ប្រព័ន្ធ អរិប ។ ការផ្លាស់ប្តូរពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងរយៈពេលវែងមួយចំនួន មានកម្រិតលើសពីវិសាលភាពនៃការសាកល្បង បច្ចុប្បន្ន។ ដោយសាររយៈពេលនៃការអនុវត្តសាកល្បងនៅក្នុងដំណាក់កាលទី១នេះមានកំណត់ មិនមានការរំពឹងថា លទ្ធ ផលនឹងនាំទៅរកការផ្លាស់ប្តូរទូលំទូលាយនោះទេ ប៉ុន្តែជាលទ្ធផលការផ្លាស់ប្តូរ «រយៈពេលខ្លី» ។ ដំណាក់កាលទី២ នៃការ សាកល្បងអាចនឹងនាំឱ្យមានលទ្ធផលផ្លាស់ប្តូរកាន់តែទូលំទូលាយជាងនេះ។

របាយការណ៍នេះផ្អែកលើទិន្នន័យប្រមូលមកពី៖

- ការស្ទង់មតិតាមអ៊ីនធឺណិតទាក់ទងនឹងការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ធ្វើឡើងដោយគ្រូបង្រៀនចំនួន ១១៣ នាក់នៅ ក្នុងសាលាសាកល្បងខ្នាតតូចទាំង ៥
- ការពិភាក្សាជាមួយគ្រូនៃសាលាសាកល្បងខ្នាតតូច
- កិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកបច្ចេកទេសមកពីមន្ទីរអប់រំខេត្តសៀមរាប (POE) និងការិយាល័យ អប់រំស្រុកពួក (DOE)
- កិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកសំខាន់ៗរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ (DPs)
- កិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយនាយកសាលានៃសាលាសាកល្បងខ្នាតតូចទាំង៥

ការស្ទង់មតិតាមអ៊ីនធឺណិតទាក់ទងនឹងកម្មវិធីគេហទំព័រ និងកម្មវិធីទូរស័ព្ទ HRMIS ក៏ត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយគ្រូ និងអ្នក គ្រប់គ្រងចំនួន ១៥៥ នាក់នៅក្នុងសាលាសាកល្បងខ្នាតតូចទាំង ៥ បុគ្គលិក POE នៃខេត្តសៀមរាប និងបុគ្គលិក DOE នៃ ស្រុកពួក និងបុគ្គលិកនៃការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPDMO)។ ការរកឃើញពីការស្ទង់មតិនេះ ត្រូវបានរាយការណ៍ដាច់ដោយឡែកនៅក្នុងរបាយការណ៍វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិរបស់ប្រព័ន្ធ HRMIS។ របាយ ការណ៍បច្ចុប្បន្ន រួមបញ្ចូលព័ត៌មានមួយចំនួនអំពីបទពិសោធន៍របស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធីទូរស័ព្ទ HRMIS ដែលទាក់ទងដោយផ្ទាល់នឹងប្រព័ន្ធ អរិប។

ទិន្នន័យពីការស្ទង់មតិរបស់គ្រូបង្រៀនត្រូវបានសម្ភាសឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា។ នៅក្នុងសម្រង់មតិគ្រូបង្រៀន ត្រង់ចម្លើយ «ទេ» ឬ «មិនដឹង» បង្ហាញថា អ្នកឆ្លើយសំណួរគួររំលងទៅសំណួរមួយទៀត ប៉ុន្តែបើពួកគេបានឆ្លើយសំណួរណាមួយក្នុងចំណោមសំណួរទាំងនេះ ចម្លើយចំពោះសំណួរទាំងនេះ ត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនស៊ីសង្វាក់គ្នា និងមិនរាប់បញ្ចូលឡើយ។ ករណីលើកលែងចំពោះវិធាននេះ គឺនៅត្រង់ផ្នែក ៤៖ សំណួរទាក់ទងនឹងកម្មវិធី HRMIS ។ នេះគឺដោយសារតែមានការបញ្ជាក់ថា អ្នកឆ្លើយសំណួរមួយចំនួនមិនបានទាញយកកម្មវិធីនេះទេ ដោយសារតែជាក់ស្តែងកម្មវិធីនេះអាចប្រើបានសម្រាប់តែទូរស័ព្ទ Android ក្នុងអំឡុងពេលដំណាក់កាលទី ១ នៃការសាកល្បង ប៉ុន្តែគាត់នៅតែបន្តប្រើកម្មវិធីនេះដដែល មិនថាតាមរយៈកុំព្យូទ័រ ឬតាមរយៈទូរស័ព្ទដែររបស់មិត្តភក្តិរួមការងារឡើយ។

សម្រាប់គោលបំណងនៃការវិភាគ និងការបង្ហាញ ការឆ្លើយតប «យល់ព្រមទាំងស្រុង» និង «យល់ស្របខ្លះ» ត្រូវបានរួមបញ្ចូលគ្នាដើម្បីទទួលបានការឆ្លើយតប «យល់ព្រម» សរុប។ ដូចគ្នានេះដែរ ការឆ្លើយតប «មិនយល់ស្របទាំងស្រុង» និង «មិនយល់ស្របខ្លះ» ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលគ្នា ដើម្បីទទួលបានការឆ្លើយតប «មិនយល់ស្រប» សរុប។

សេចក្តីសង្ខេបនៃគំហើញសំខាន់ៗ

ទិន្នន័យ ត្រូវបានប្រមូលសម្រាប់ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៃការសាកល្បងប្រព័ន្ធ CPD និង HRMIS នៅក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២ មានរយៈពេលត្រឹមតែ ៤ ខែប៉ុណ្ណោះ បន្ទាប់ពីការអនុវត្តន៍ការសាកល្បងនេះបានចាប់ផ្តើម។ ទោះបីជាដំណាក់កាលដំបូងក៏ដោយ ព័ត៌មានដែលប្រមូលបាន បង្ហាញពីនិន្នាការវិជ្ជមានមួយចំនួន រួមមានដូចខាងក្រោម៖

- **គ្រូបង្រៀនទទួលស្គាល់ថាខ្លួនមានតម្រូវការ CPD៖** គ្រូបង្រៀនភាគច្រើននៅក្នុងសាលាសាកល្បងខ្នាតតូច (៧០% ឬច្រើនជាងនេះ) យល់ស្របថាខ្លួនមានតម្រូវការចូលរួមអនុវត្ត CPD ឬអរិប ជាប្រចាំ ដែលសមស្របតាមតម្រូវការ ហើយយល់ឃើញថា គ្រូបង្រៀនទាំងអស់គ្នាត្រូវតែជាអ្នករៀនសូត្រពេញមួយជីវិត។
- **គ្រូបង្រៀនភាគច្រើននៅក្នុងសាលាសាកល្បងខ្នាតតូច បានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាព CPD៖** ចន្លោះរវាង ៦៨% ទៅ ៧៩% នៃគ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលាសាកល្បងខ្នាតតូច បានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាពដែលបង្កើតជាធាតុមូលដ្ឋាន នៃប្រព័ន្ធ CPD ដូចជាការវាយតម្លៃតម្រូវការ CPD ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការវាយតម្លៃ និងការចូលរួមក្នុងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLCs)។ HRMIS បង្ហាញថា ៩៨% នៃគ្រូដែលចូលរួមក្នុងសាលាសាកល្បងខ្នាតតូចបានទទួលក្រេឌីត CPD ។
- **គ្រូបង្រៀនបានចាត់ទុកថា CPD ដែលបានផ្តល់ជូន មានសារៈប្រយោជន៍ និងមានភាពពាក់ព័ន្ធ៖** ក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាពទាំងនេះ ភាគច្រើន (៧០%) បានយល់ស្របថា CPD ត្រូវបានរៀបចំឡើងយ៉ាងសមស្រប ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ គ្រូបង្រៀនជាង ៨០% បានរាយការណ៍ថាការចូលរួមនៅក្នុងការសាកល្បង CPD គឺជាបទពិសោធន៍វិជ្ជមានខ្លាំងណាស់។
- **សម្ភារផ្សព្វផ្សាយពីប្រព័ន្ធ អរិប និងការបណ្តុះបណ្តាលមានប្រសិទ្ធភាព ហើយបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានយ៉ាងល្អប្រសើរ៖** ជិត ៧០% នៃអ្នកឆ្លើយសំណួរស្ទង់មតិ បានឃើញសម្ភារផ្សព្វផ្សាយពីប្រព័ន្ធ អរិប ជាញឹកញាប់ នៅក្នុងការរៀបចំព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗគ្នា ហើយ ៨០% បានយល់ឃើញថាសម្ភារមានភាពទាក់ទាញ និងផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់។ ជាង ៩០% បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ CPD និង HRMIS ដោយជិតបីភាគបួនបានរាយការណ៍ថាការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានប្រយោជន៍។
- **គ្រូបង្រៀនភាគច្រើននៅក្នុងសាលាសាកល្បង បានទាញយក និងប្រើប្រាស់កម្មវិធីទូរស័ព្ទ HRMIS ដោយជោគជ័យ៖** ជិត ៨០% នៃគ្រូបង្រៀនរាយការណ៍ថាបានទាញយកកម្មវិធីទូរស័ព្ទ HRMIS។ ៦០-៧០% បានប្រើកម្មវិធីអនុវត្តការងារដូចជាពិនិត្យទិន្នន័យ HRMIS របស់ពួកគេ មើលក្រេឌីត CPD និង ចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព CPD ។ ការឆ្លើយតបការស្ទង់មតិបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនមានវ័យច្រើន (អាយុពី ៣៩ ឆ្នាំ ដល់ ៥៨ ឆ្នាំ) បានប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទឆ្លាតវៃនេះច្រើន។
- **ការសាកល្បង CPD កំពុងចាប់ផ្តើមរួមចំណែកដល់ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានចំពោះអាកប្បកិរិយារបស់គ្រូបង្រៀន៖** ភាគច្រើនបំផុត (ប្រហែល ៨០%) នៃគ្រូបង្រៀនដែលបានឆ្លើយតបទៅនឹងការស្ទង់មតិ បានរាយការណ៍ថាការចូលរួមនៅក្នុងការសាកល្បង CPD កំពុងចាប់ផ្តើមធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវចំណេះដឹង បំណិន ការជំរុញទឹកចិត្ត និងវិជ្ជាជីវៈ និងនាំឱ្យមានការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងទំនុកចិត្តក្នុងការបង្រៀន។
- **ទិន្នន័យបឋមបង្ហាញថាការសាកល្បង CPD កំពុងរួមចំណែកដល់ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានក្នុងទិសដៅពង្រឹងលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស៖** នាយកសាលាបានរាយការណ៍ថាបានមើលឃើញការផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតរបស់គ្រូបង្រៀន ពីទស្សនវិស័យបែបចាស់ ទៅបែបទំនើប ហើយបានកត់សម្គាល់ការកែលម្អនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងការគ្រប់គ្រងពេលវេលា។ គ្រូបង្រៀនប្រហែល ៧០% បាននិយាយថា ចាប់តាំងពីបានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីសាកល្បង CPD មក សិស្សរបស់ពួកគេហាក់ដូចជាមានការចូលរួមកាន់តែច្រើន និងកំពុងសិក្សាកាន់តែប្រសើរឡើង។
- **ការសាកល្បងបានគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃការរាប់បញ្ចូលទាំងគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាក្នុងការជំរុញគម្រោងទៅមុខបន្ថែមទៀត៖** គួររៀបចំបទបញ្ញត្តិនានា នៅក្នុងកម្មវិធី CPD សម្រាប់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា រួមទាំងការផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវគណនី HRMIS ជាមួយនឹងការចូលទៅប្រើប្រាស់កម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃ ដែលនឹងអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេរក្សាទុកក្រេឌីត CPD។

លទ្ធផលវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ

១. គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធ

ផ្នែកនៃរបាយការណ៍វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនេះ ឆ្លើយតបនឹងសំណួរវាយតម្លៃខាងក្រោម៖

- តើភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ (បុគ្គលិកថ្នាក់កណ្តាលរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បុគ្គលិក POE បុគ្គលិក DOE ថ្នាក់ដឹកនាំសាលា គ្រូបង្រៀន ឪពុកម្តាយ សិស្ស) យល់ដឹងពីតម្រូវការសម្រាប់ការកែលម្អស្តង់ដារបង្រៀនកម្រិតណា ?
- តើភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗយល់ដឹងពីតម្រូវការសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ទាក់ទងនឹងបុគ្គលិកអប់រំ អរិយ ដល់កម្រិតណា ?
- តើភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗយល់ដឹងពីគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទាក់ទងនឹង អរិយ និង HRMIS និងឯកសារគោលនយោបាយដូចជា ក្របខ័ណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពប្រព័ន្ធ អរិយ ការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិយ និងគោលបំណងរបស់វាកម្រិតណា ?

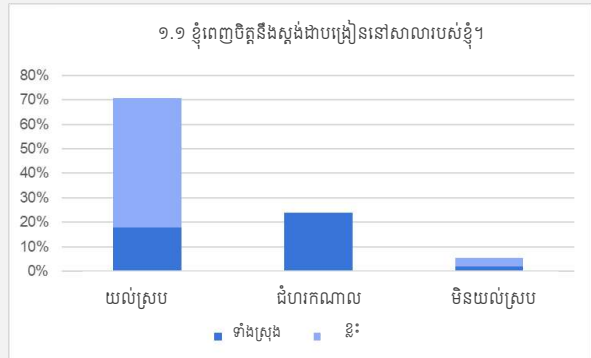
នៅពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ការស្ទង់មតិរបស់គ្រូបង្រៀនបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនភាគច្រើននៅក្នុងសាលាសាកល្បងខ្នាតតូចយល់ស្រប (ទាំងស្រុង ឬខ្លះ) ថា៖

- ពួកគេពេញចិត្តនឹងស្តង់ដារទូទៅនៃការបង្រៀននៅក្នុងសាលារបស់ពួកគេ និងស្តង់ដារនៃការបង្រៀន ដែលពួកគេអាចផ្តល់ជូនសិស្សរបស់ពួកគេ (៧០%)
- គ្រូបង្រៀនត្រូវមានលទ្ធភាពចូលរួមក្នុង អរិយ សមស្របដោយផ្អែកលើតម្រូវការ និងផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេជាប្រចាំ (៧០%)
- វាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់គ្រូបង្រៀន ជាអ្នកសិក្សាពេញមួយជីវិត ដែលបន្តពង្រឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ (៧៨%)
- ពួកគេជឿថានៅកម្ពុជា អរិយ សម្រាប់គ្រូបង្រៀន គឺជាអាទិភាពមួយសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ (៧៥%)។

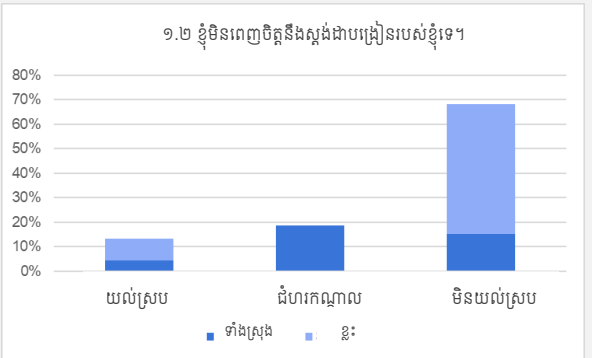
ក្រាហ្វិកខាងក្រោមបង្ហាញពីការបែងចែកការឆ្លើយតបដោយផ្អែកលើមត្រដ្ឋានប្រាំចំណុច៖ «យល់ស្របទាំងស្រុង» «យល់ស្របខ្លះ» «ជំហរកណ្តាល» «មិនយល់ស្របខ្លះ» និង «មិនយល់ស្របទាំងស្រុង»។ នៅពេលពិចារណាលើការឆ្លើយតប «យល់ស្រប» និង «មិនយល់ស្រប» ទាំងមូល មានការយល់ស្របលើសលប់ ដោយអ្នកឆ្លើយសំណួរភាគច្រើន ជ្រើសរើស «យល់ស្របខ្លះ» ។ នៅកន្លែងដែលសំណួរវាយតម្លៃត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងលក្ខណៈអវិជ្ជមាន (ដើម្បីបង្វែរការឆ្លើយតប និងការពារកុំឱ្យមានភាពលំអៀងដោយសារភាពធុញទ្រាន់របស់អ្នកឆ្លើយសំណួរ) មតិផ្សេងគ្នាទាំងនេះនឹងត្រូវដាក់ត្រឡប់ទៅវិញ។ សូមកត់សម្គាល់ថា វាបានកើតឡើងអំឡុងពេលប្រមូលទិន្នន័យដែលការបង្ហាញនៃការស្ទង់មតិនៅលើកម្មវិធី

ទូរស័ព្ទ ដែលជាជម្រើស «យល់ស្របទាំងស្រុង» ត្រូវបានបង្ហាញចេញពីអេក្រង់ចម្បង ហើយតម្រូវឱ្យអ្នកឆ្លើយសំណួរ អូស ទៅជ្រើសរើសការឆ្លើយតបនេះ។ ចំណុចនេះអាចឬមិនអាចពន្យល់ពីកម្រិតខ្ពស់នៃការឆ្លើយតប «យល់ស្របខ្លះ»៖ សេចក្តី ណែនាំអំពីការស្ទង់មតិនេះ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថាជម្រើសនានារួមមាន «យល់ស្របទាំងស្រុង» ប៉ុន្តែជម្រើសនេះ ប្រហែលជាត្រូវបានអ្នកចូលរួមមួយចំនួនរំលង។

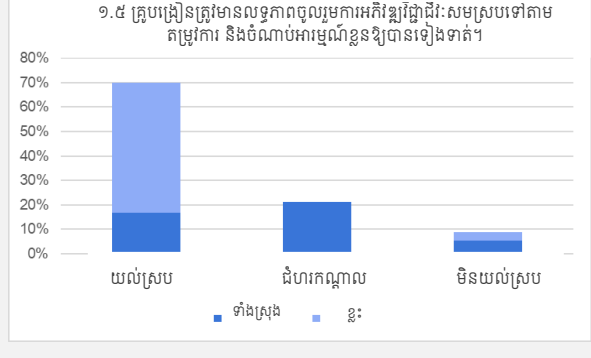
រូបភាពទី១៖ ត្រូវការណ៍នូវភាពពេញចិត្តនឹងស្តង់ដារ បង្រៀននៅសាលារបស់ពួកគេ



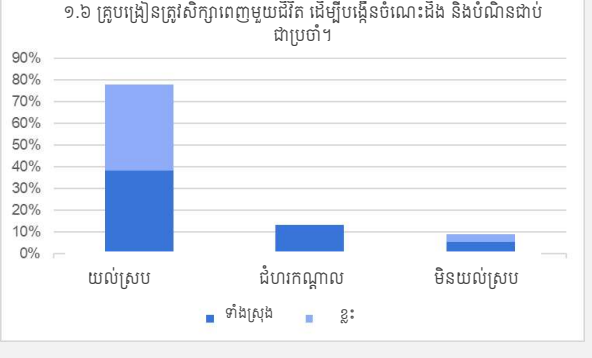
រូបភាពទី២៖ ត្រូវការណ៍នូវការមិនពេញចិត្តនឹង ស្តង់ដារ បង្រៀនដែលពួកគេអាចផ្តល់ជូនបាន



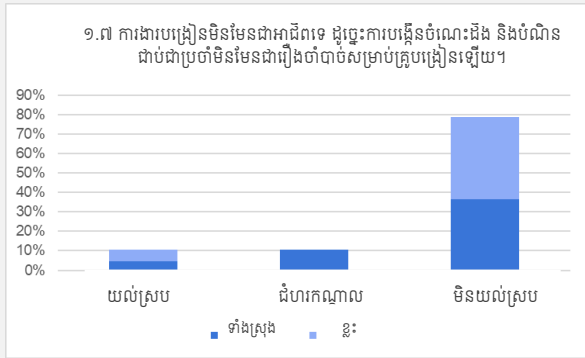
រូបភាពទី៣៖ ត្រូវការណ៍ពីជំនឿថា គ្រូទាំងអស់តម្រូវឱ្យ មានលទ្ធភាពចូលរួមក្នុង អប់រំ អាស្រ័យលើតម្រូវការ និងមាន ភាពសមស្របជាទៀងទាត់



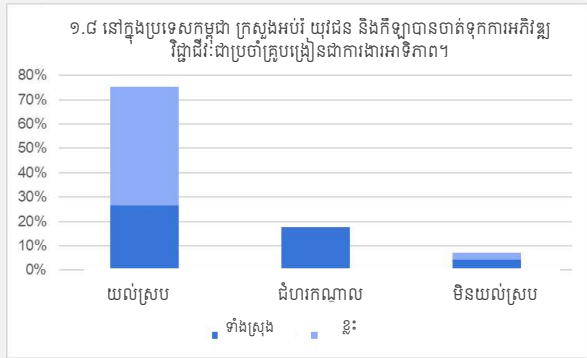
រូបភាពទី៤៖ ត្រូវការណ៍ពីជំនឿថាមានសារៈសំខាន់ សម្រាប់គ្រូទាំងអស់ឱ្យក្លាយជាអ្នកសិក្សាពេញមួយជីវិត ជាប្រចាំ។



រូបភាពទី៥: ត្រូវការការណ៍ពីជំនឿថាគ្រូបង្រៀនមិនមែនជាអ្នកជំនាញអាជីពនោះទេ



រូបភាពទី៦: ត្រូវការការណ៍ពីជំនឿថា អរិយធម៌ គឺជាអាទិភាពសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅកម្ពុជា



២. សកម្មភាពនៃការសាកល្បង

ផ្នែកនៃរបាយការណ៍វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនេះ ឆ្លើយតបនឹងសំណួរវាយតម្លៃមួយចំនួនទាក់ទងនឹងសកម្មភាពការសាកល្បងដែលអនុវត្ត តាមរយៈការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិយធម៌ សាកល្បង៖

- តើការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិយធម៌ ទទួលបានជោគជ័យកម្រិតណា (គិតត្រឹមពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងចុងបញ្ចប់នៃការសាកល្បង) ?
- តើអ្វីជាការទទួលបានតាមរយៈការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិយធម៌ ការរៀបចំផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការវាយតម្លៃបុគ្គលិក និងការចូលរួមសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ?

ការស្ទង់មតិរបស់គ្រូបង្រៀនបានបង្ហាញថា ភាគច្រើន (ចន្លោះពី ៦៨% ទៅ ៧៩%) នៃគ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលាសាកល្បងខ្នាតតូច បានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាពដែលបានបង្កើតឡើងជាផ្នែកមូលដ្ឋាននៃប្រព័ន្ធ អរិយធម៌ ក្នុងនោះភាគច្រើន៖

- បានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិយធម៌ នៅក្នុងខែមុន (គិតត្រឹមពេលនៃការស្ទង់មតិ)
- បានបង្កើតផែនការសិក្សាជំនាញតាំងពីការចាប់ផ្តើមសាកល្បង
- ជាសមាជិកនៃសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។

លើសពីនេះ ៥៧% នៃគ្រូបង្រៀនដែលបានស្ទង់មតិ បានឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃបុគ្គលិកក្នុងរយៈពេល ៦ ខែចុងក្រោយនេះ។

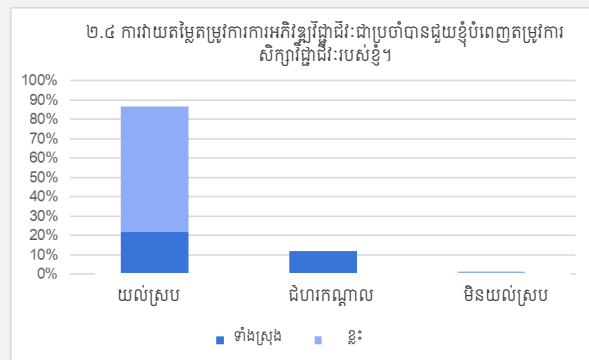
តារាង១៖ ការឆ្លើយតបរបស់គ្រូទៅនឹងសំណួរអំពីសកម្មភាព អវប

សំណួរ	ចម្លើយ “បាទ/ចាស”	ចម្លើយ “ទេ”	ចម្លើយ “មិនដឹង”
២.៣ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែចុងក្រោយនេះ ខ្ញុំបានចូលរួមវាយតម្លៃតម្រូវការការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់ខ្ញុំ។	៧៣%	១៩%	៧%
២.៥ ក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អវប ខ្ញុំបានរៀបចំផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈមួយហើយ។	៧៩%	២១%	០%
២.៨ ខ្ញុំជាសមាជិកសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈមួយ។	៦៨%	១៤%	១៨%
២.១១ ក្នុងរយៈពេល ៦ ខែចុងក្រោយនេះ ខ្ញុំបានទទួលការវាយតម្លៃបុគ្គលិកយ៉ាងតិចចំនួនម្តង។	៥៧%	២១%	២២%

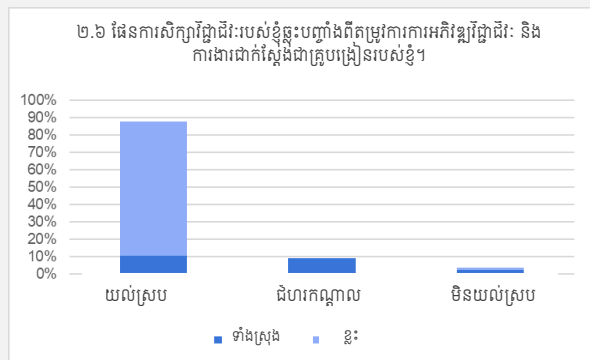
ភាពជោគជ័យការវាយតម្លៃតម្រូវការ អវប ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLP) ការវាយតម្លៃបុគ្គលិក និងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈសំណួរស្តង់ដារដែលបានបង្កើតឡើងដើម្បីវាយតម្លៃភាពជោគជ័យនៃកម្មភាពការសាកល្បង ដែលបានយោងពីខាងលើបង្ហាញថា អ្នកឆ្លើយសំណួរភាគច្រើនបានយល់ស្រប (ទាំងស្រុង ឬខ្លះ) ថា៖

- ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អវប កំពុងជួយពួកគេក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ (៨៧%)
- PLP របស់ពួកគេឆ្លុះបញ្ចាំង និងត្រូវគ្នាជាមួយនឹងតម្រូវការ អវប និងការងារជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេជាគ្រូបង្រៀន (៨៨%)
- ពួកគេបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពដែលមានចែងក្នុង PLP របស់ពួកគេ (៨៤%)
- ពួកគេចូលរួមជាទៀងទាត់ជាមួយសមាជិកផ្សេងទៀតរបស់ PLC ឬធ្វើសកម្មភាព អវប ជាមួយពួកគេ (៦៤%)
- ពួកគេរកឃើញថា PLC របស់ពួកគេមានអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការគាំទ្រ អវប របស់ពួកគេ (៩៥%)
- ពួកគេរកឃើញថាការវាយតម្លៃមានអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការកំណត់តម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ (៨៦%)

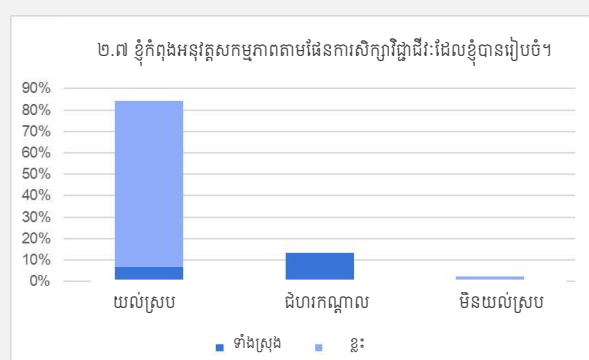
រូបភាពទី៧៖ គ្រូរាយការណ៍ថា អវប របស់ពួកគេកំពុងជួយពួកគេបំពេញតម្រូវការសិក្សារបស់ពួកគេ



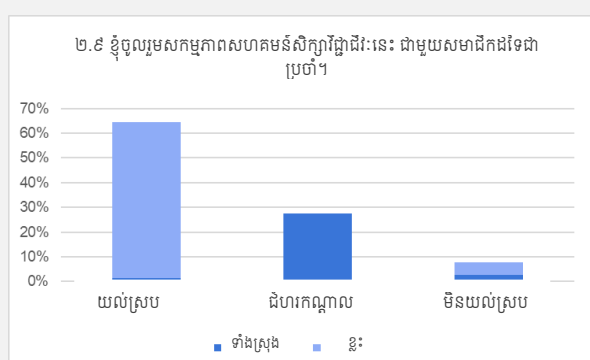
ភាពទី៨៖ គ្រូរាយការណ៍ថា PLP របស់ពួកគេឆ្លុះបញ្ចាំងតម្រូវការអវប និង អវបជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេជាគ្រូបង្រៀន



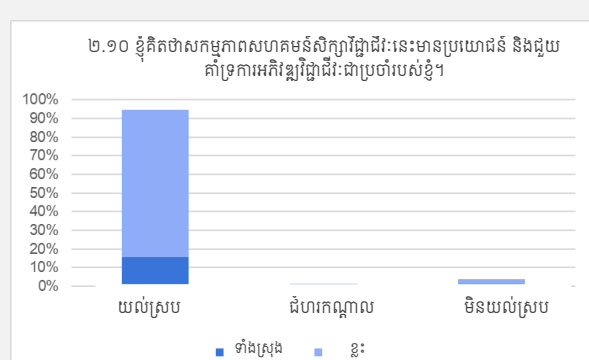
រូបភាពទី៨៖ គ្រូរាយការណ៍ថាពួកគេចូលរួមក្នុងកម្មវិធី PLP របស់ពួកគេ



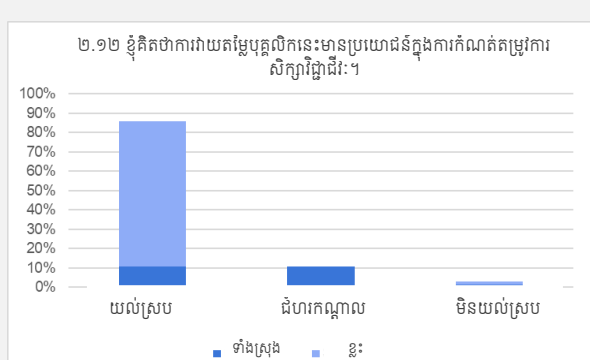
រូបភាពទី១០៖ គ្រូរាយការណ៍ថាពួកគេមានទំនាក់ទំនងជាមួយសមាជិករបស់ PLC របស់ពួកគេ



រូបភាពទី១១៖ គ្រូរាយការណ៍ថា PLC មានអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការគាំទ្រ CPD របស់ពួកគេ



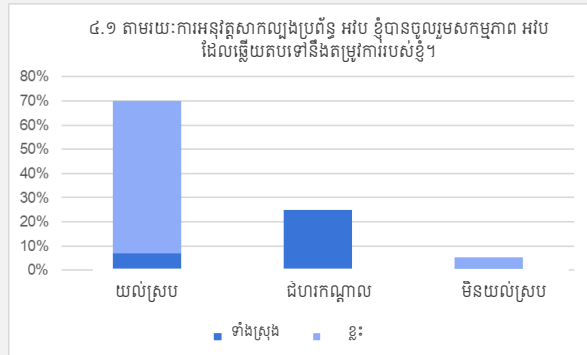
រូបភាពទី១២៖ គ្រូរាយការណ៍ថាការវាយតម្លៃមានប្រយោជន៍ក្នុងការកំណត់តម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ



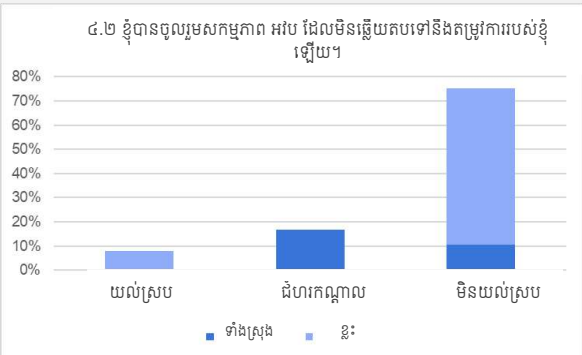
៧០% នៃអ្នកឆ្លើយសំណួរបានយល់ស្របថា «ក្នុងនាមជាផ្នែកមួយនៃការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អវប ខ្ញុំត្រូវបានផ្តល់ជូន អវប ដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ខ្ញុំ»។ នៅពេលដែលត្រូវបានបែងចែកដោយសាលា ដើម្បីបញ្ជាក់ថាតើការឆ្លើយ

តបនឹងប្រែប្រួលរវាងសាលាសាកលវិទ្យាល័យខ្នាតតូចទាំងប្រាំនោះ វាបង្ហាញថាគ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលាពីរ គឺសាលា A និងសាលា B (ជាង ៨០%) យល់ស្របនឹងសំណើនេះជាងគ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលា C D និង E (ប្រហែល ៦០%)។ ការសួរសំណួរដោយប្រើទម្រង់អវិជ្ជមានបង្កើតលទ្ធផលស្រដៀងគ្នា (សូមមើលរូបភាពទី ៤៧ និង ៤៨ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ២)។

រូបភាពទី១៣៖ ត្រូវការការណ៍ថាពួកគេបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល អរិយ ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការបុគ្គលរបស់ពួកគេ ដែលជាផ្នែកនៃការសាកល្បង



រូបភាពទី១៤៖ ត្រូវការការណ៍ថាពួកគេមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល អរិយ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងតម្រូវការបុគ្គល



នាយកសាលាម្នាក់បានរាយការណ៍ថា « គ្រប់គ្រូនៅសាលាខ្ញុំអាចចុះឈ្មោះចូលរួមសកម្មភាព អរិយ តាមតម្រូវការ។ មិនដូចពីមុនទេ ទាល់តែមានគេហៅឱ្យទៅរៀនទើបយើងទៅ។ ប៉ុន្តែឥឡូវយើងមានសិទ្ធិចុះឈ្មោះ មានសិទ្ធិរៀនតាមតម្រូវការរបស់យើង។ បើយើងមានតម្រូវការផ្នែកអ្វីមួយ មានអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាដូចជាគណៈកម្មការ អរិយ ប្រចាំសាលាក៏ដូចជាថ្នាក់ស្រុក និងដល់ថ្នាក់ខេត្តទៀត ដើម្បីយើងសម្របសម្រួលធ្វើឱ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាល អរិយ។» លោកនាយកបានបន្តថា គ្រូបង្រៀនបានចាប់អារម្មណ៍ពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់គាត់ និង « ចាប់ផ្តើមនិយាយអំពីតម្រូវការរបស់គាត់ ហើយថា គាត់ចង់រៀនវគ្គនេះវគ្គនោះ។ ដែលពីមុន ទោះបីគាត់ចង់រៀនក៏គាត់មិនដឹងថាមានវគ្គមកពីណាដែរ។ បើសួរសាលាក៏សាលាមិនដឹងថាជួយបានដូចម្តេចដែរ ប៉ុន្តែឥឡូវគាត់ដឹងថាក្រសួងមានវគ្គ អរិយ ជាច្រើន»។

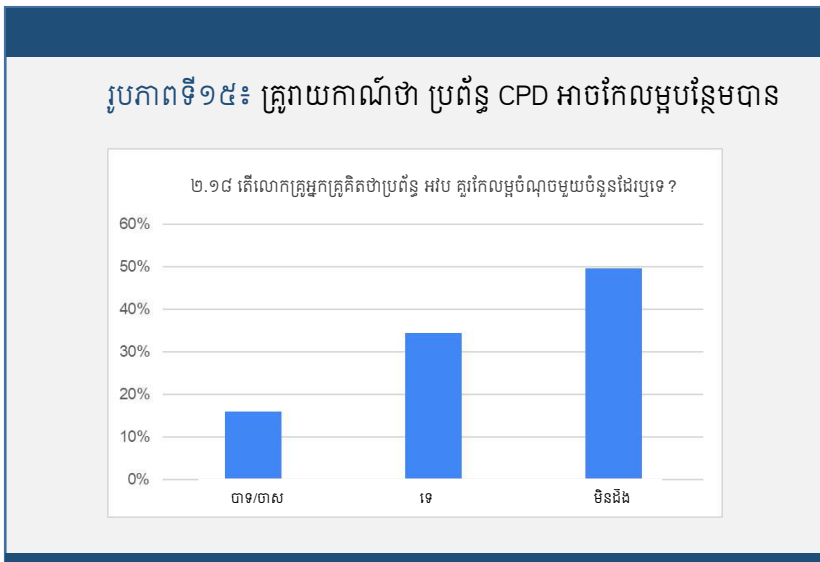
កំណត់ត្រាកម្មវិធី និងរបាយការណ៍ HRMIS បញ្ជាក់ពីលទ្ធផលទាំងនេះ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ១)៖

- គ្រូចំនួន ១.០៥៣ នាក់បានឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិយ លើអ៊ីនធឺណិត រួមទាំងគ្រូបង្រៀនចំនួន ១១៣ នាក់នៅក្នុងសាលាសាកលវិទ្យាល័យខ្នាតតូច
- គិតត្រឹមពាក់កណ្តាលអាណត្តិ សកម្មភាព អរិយ ចំនួន ៥ ត្រូវបានបើកដំណើរការនៅក្នុង HRMIS ។ វគ្គទាំងនេះបានបង្កើតឡើងដោយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ (PTEC) ដោយមានការគាំទ្រពី គម្រោង STEP Cam ផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរិយ និងស្របតាមប្រព័ន្ធក្រឡឹត និងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព អរិយ។ សកម្មភាព អរិយ ចំនួន ៥ បន្ថែមទៀតត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងត្រូវបានកំណត់ពេលវេលាឯទៀតនេះក្នុងការរៀបចំសម្រាប់ដំណាក់កាលទី ២ នៃការសាកល្បងខ្នាតតូច។

ការកែប្រែ ឬការកែតម្រូវចាំបាច់ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធកាន់តែជោគជ័យ

នៅពេលសួរថាតើទិដ្ឋភាពនៃប្រព័ន្ធ អវប អាចត្រូវកែលម្អអ្វីខ្លះ ១៦% នៃអ្នកឆ្លើយតបគិតថាគួរមានការកែលម្អ។ ការកែប្រែ ឬការកែសម្រួលដែលបានលើកឡើងរួមមាន៖

- បង្កើតវគ្គសិក្សាទល់មុខគ្នាបន្ថែមទៀត
- កែលម្អនៅក្នុងកម្មវិធីទូរស័ព្ទ រួមទាំងអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកប្រើ IOS ទាញយកកម្មវិធីបាន
- ពង្រីកការផ្គត់ផ្គង់សកម្មភាព អវប
- ផ្លាស់ប្តូរពេលវេលានៃការអនុវត្តសកម្មភាព អវប
- បន្ថែមវគ្គសិក្សាកាន់តែទូលំទូលាយ ដោយផ្អែកលើតម្រូវការរបស់គ្រូ ដែលមានតម្លៃជាក្រេឌីត អវប ពីរ ឬបី
- បង្កើតសកម្មភាព អវប ជាក់លាក់រួមមានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការគ្រប់គ្រងបណ្ណាល័យសាលា និងអវប សម្រាប់ គ្រូមត្តេយ្យសិក្សា។

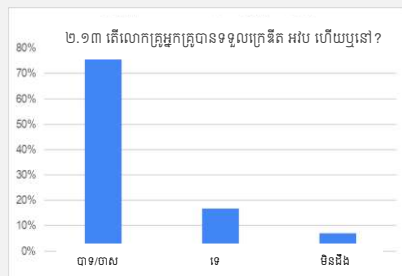


ភាពជោគជ័យនៃប្រព័ន្ធក្រេឌីត អវប៖ ការកត់ត្រាក្រេឌីត អវប នៅក្នុងម៉ូឌុល អវប របស់ HRMIS

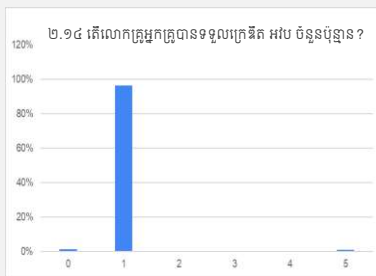
៧៦% នៃអ្នកឆ្លើយសំណួរបានអះអាងថាបានទទួលក្រេឌីត អវប ដោយភាគច្រើនលើសលប់និយាយថាពួកគេបានទទួល ក្រេឌីតមួយ (ដែលទាំងអស់នេះអាចធ្វើទៅបានក្នុងដំណាក់កាលទី ១ នៃការសាកល្បង)។ ៨០% នៃអ្នកឆ្លើយតបបាន អះអាងថាក្រេឌីតរបស់ពួកគេត្រូវបានកត់ត្រានៅក្នុង HRMIS ។ ពួកគេមិនត្រូវបានសួរអំពីការកត់ត្រាក្រេឌីត អវប នៅក្នុង កំណត់ត្រាអាជីពទេ ព្រោះទាំងនេះមិនទាន់ត្រូវបានណែនាំឱ្យប្រើប្រាស់នៅឡើយទេ។ ទិន្នន័យ HRMIS បង្ហាញឱ្យឃើញថា ៩៨% នៃគ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលាសាកល្បងខ្នាតតូចពិតជាទទួលបានក្រេឌីត អវប។ ភាពខុសគ្នានៃការឆ្លើយតបក្នុងការ ស្ទង់មតិទំនងជាដើរតម្រូវ ដោយសារតែមានគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាមួយចំនួនធំនៅក្នុងសាលាសាកល្បងខ្នាតតូច។ ទោះបីជាពួកគេអាចចូលរួមក្នុង អវប និងទទួលបានក្រេឌីត អវប ក៏ដោយ នៅពេលឆ្លើយតបទៅនឹងការស្ទង់មតិ ពួកគេមិន ទាន់មានគណនីនៅក្នុង HRMIS ទេ មានន័យថាពួកគេមិនអាចពិនិត្យមើលក្រេឌីត អវប របស់ពួកគេបានទេ ហើយ

ប្រហែលមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ថាតើពួកគេពិតជាអាចទទួលបានក្រេឌីតដែរឬយ៉ាងណា។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការប្រមូលទិន្នន័យបែបគុណវិស័យ គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាជាច្រើនបានសម្តែងការអន្ទះសារថា ការពិតពួកគេនឹងមិនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីក្រេឌីត អវប ដែលទទួលបាននោះទេ។ ចាប់តាំងពីការប្រមូលទិន្នន័យបានកើតឡើង ដោយបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលពីការប្រើប្រាស់កម្មវិធីនោះ DoPers/CPDMO និងនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការ (TTD) បានធ្វើការយ៉ាងឆាប់លឿនដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យមានការបង្កើតគណនី HRMIS សម្រាប់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាដែលចូលរួមក្នុងការសាកល្បងខ្នាតតូច ដោយអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទដែលបានហើយ។

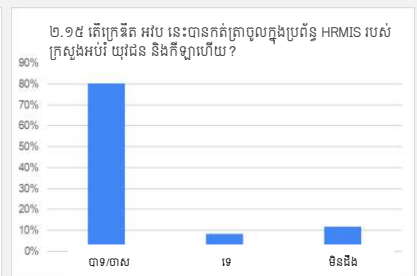
រូបភាពទី១៦: ត្រូវយកកាត់ថាពួកគេទទួលបានក្រេឌីត CPD



រូបភាពទី១៧: ត្រូវយកកាត់ចំនួនក្រេឌីត CPD ដែលពួកគេទទួលបាន



រូបភាពទី១៨: ត្រូវយកកាត់ថាតើក្រេឌីតរបស់ពួកគេអាចត្រូវបានកត់ត្រាទុកក្នុង HRMIS ឬទេ



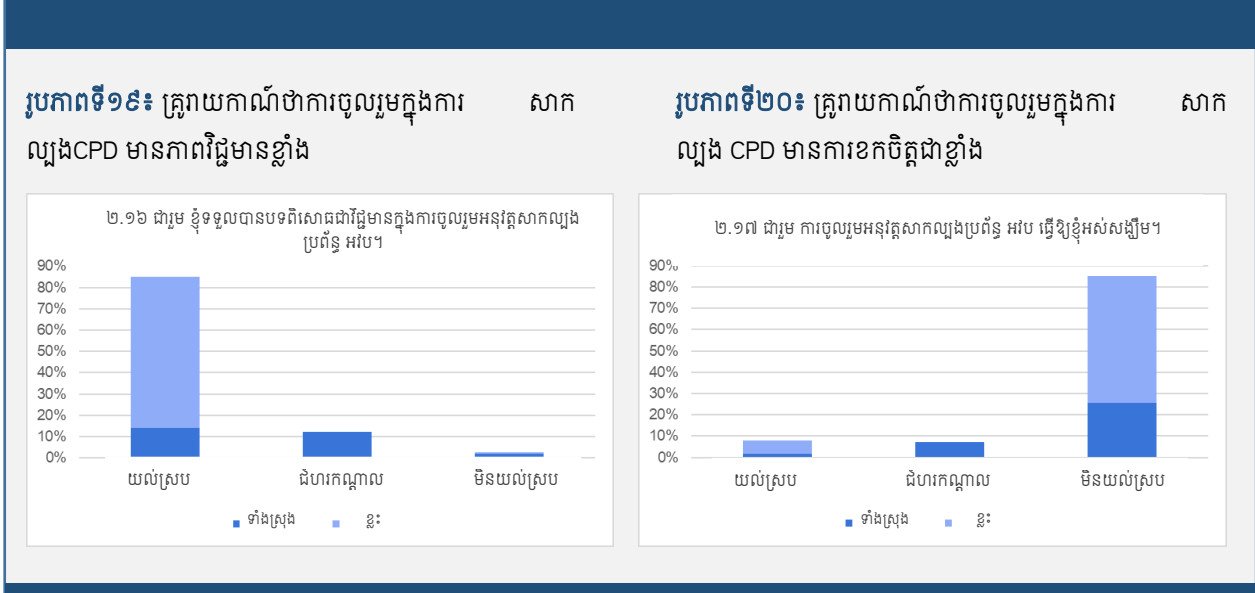
កំណត់ត្រាកម្មវិធី និងរបាយការណ៍ HRMIS បញ្ជាក់ពីលទ្ធផលទាំងនេះ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ១) ៖

- គ្រូបង្រៀនចំនួន ៨៧ នាក់ (៦២ នាក់ជាស្ត្រី ដែលជាគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌទាំងអស់ដែលបានចូលរួមក្នុងការសាកល្បងខ្នាតតូច) មានក្រេឌីត អវប ដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្នុង HRMIS នៅពេលនៃការស្ទង់មតិ។ ឥឡូវនេះ ក្រេឌីត អវប ក៏ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្នុង HRMIS សម្រាប់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា ដែលមានគណនី HRMIS ផងដែរសរុប ៩៨% នៃគ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមក្នុងការសាកល្បងខ្នាតតូចមានក្រេឌីត អវប ដែលបានចុះបញ្ជី។
- គ្រូបង្រៀនចំនួន ១.៦៣២ នាក់ ដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលកញ្ចប់អំណាន EGR និង កញ្ចប់គណិតវិទ្យា EGM បានទទួលការកត់ត្រាក្រេឌីតក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS។ គ្រូបង្រៀនសរុបចំនួន ៣.៣៧២ នាក់ (ត្រូវបានបែងចែកជាគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌ/កិច្ចសន្យា) នឹងទទួលបានក្រេឌីត អវប EGR និង EGM នៅក្នុងទិន្នន័យ HRMIS របស់គាត់នៅខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២២។

បទពិសោធន៍នៃការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប

គ្រូបង្រៀនត្រូវបានសួរនាំអំពីបទពិសោធន៍របស់ពួកគេក្នុងការធ្វើ អវប និងកម្រិតណាដែលបទពិសោធន៍ទាំងនេះបានមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន។ ការវាយតម្លៃនេះមិនមានគោលបំណងវាយតម្លៃគុណភាពសកម្មភាព អវប ទេ ប៉ុន្តែវាយតម្លៃអំពីពិសោធន៍ក្នុងការចូលរួមសាកល្បងអនុវត្តប្រព័ន្ធ រួមមាន៖ ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អវប និងHRMIS ការឆ្លងកាត់វាយតម្លៃតម្រូវការ អវប ការរៀបចំផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការ

ប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទ HRMIS ជាដើម។ ភាគច្រើនលើសលប់ (ជាង ៨០%) នៃអ្នកឆ្លើយតបបានយល់ស្រប (ទាំងស្រុង ឬខ្លះ) ថា បទពិសោធន៍របស់ពួកគេមានភាពវិជ្ជមានខ្លាំង ដែលសមាមាត្រជាមួយចម្លើយរបស់ពួកគេថា “មិនយល់ស្រប” នឹងសំណើដែលថាបទពិសោធន៍ចូលរួមអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប «មានការខកចិត្តយ៉ាងខ្លាំង»។



៣. ធាតុចេញ

ផ្នែកនៃរបាយការណ៍វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនេះ ឆ្លើយតបនឹងសំណួរវាយតម្លៃជាច្រើនទាក់ទងនឹងធាតុចេញដែលសម្រេចបានក្រោមការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ អរិប និងការអនុវត្តសាកល្បង។

បន្ថែមពីលើប្រព័ន្ធក្រេឌីត អរិប (សូមមើលផ្នែកទី ២ ខាងលើ) ធាតុចេញរួមមានប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព សម្ភារៈទំនាក់ទំនង ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អរិប និង HRMIS ឯកសារដូចជា សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិប និងប្រព័ន្ធក្រេឌីត អរិប HRMIS portal និងកម្មវិធីទូរស័ព្ទឆ្លាតវៃ HRMIS ។

ប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព

ប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពនឹងផ្តល់ការធានាគុណភាព (QA) សម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវា អរិប និងសកម្មភាព អរិប រួមជាមួយនឹងឧបករណ៍ និងនីតិវិធីចាំបាច់ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយ CPDMO ជាមួយនឹងការគាំទ្ររបស់ STEPCam។ ការវាយតម្លៃបានស្វែងរកឱ្យមានការបញ្ជាក់ពីភាពជោគជ័យនៃប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពដោយសួរសំណួរដូចខាងក្រោម៖

- តើប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពទទួលបានជោគជ័យកម្រិតណា?
- តើអ្នកផ្តល់សេវា អរិប ប៉ុន្មានត្រូវបានទទួលស្គាល់ (ពេញលេញធៀបនឹងការទទួលស្គាល់បណ្តោះអាសន្ន)?
- តើសកម្មភាព អរិប ប៉ុន្មានត្រូវបានទទួលស្គាល់ (ពេញលេញធៀបនឹងការទទួលស្គាល់បណ្តោះអាសន្ន)?
- តើដំណើរការការទទួលស្គាល់គុណភាពដំណើរការដោយរលូន និងងាយស្រួលប្រើដែរឬទេ?
- តើតម្រូវការការកែប្រែ ឬការកែសម្រួលអ្វីខ្លះ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់កាន់តែជោគជ័យ?

ការពិភាក្សាជាមួយអ្នកផ្តល់សេវា អវប និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ បង្ហាញថា៖

- ដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាពត្រូវបានស្វាគមន៍ជាយន្តការ QA ហើយត្រូវបានគេយល់ថាមានភាពយុត្តិធម៌ និងមិនស្មុគស្មាញ
- មានតម្រូវការក្នុងការកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់វាយតម្លៃសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន ស្តីពីភាសាអង់គ្លេស និងបំណិនបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (ICT) សម្រាប់ការអប់រំ ផ្នែកទាំងពីរនេះ នៃប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព អវប ខ្វះលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ ហើយគ្មានឧបករណ៍វាយតម្លៃងាយៗ ដែលមានស្រាប់ឡើយ។
- គោលការណ៍ និងឯកសារប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាព អវប ជួយស្ថាប័នរៀបចំបើកសកម្មភាព អវប ថ្មីៗ
- មុខងារការទទួលស្គាល់គុណភាពរបស់ CPDMO នឹងតម្រូវឱ្យមានការពង្រឹង ជាមួយនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម នៅពេលដែលជំនួយបច្ចេកទេសពី STEPCam ត្រូវបញ្ចប់។

កំណត់ត្រាកម្មវិធី និងរបាយការណ៍ HRMIS បញ្ជាក់ថា (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ១)៖

- អ្នកផ្តល់សេវា អវប ចំនួន ៣ ស្ថាប័នបានដាក់ពាក្យសុំការទទួលស្គាល់គុណភាព និងទទួលបានការទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តោះអាសន្ន ហើយត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការទទួលស្គាល់គុណភាពពេញលេញក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំ។
- ការដាក់ពាក្យស្នើសុំការទទួលស្គាល់គុណភាពត្រូវបានដាក់ជូនសម្រាប់សកម្មភាព អវប ចំនួន ៧ ជាមួយនឹង ៩ បន្ថែមទៀត ដែលរំពឹងថានឹងត្រូវបានដាក់ជូននៅចុងបញ្ចប់នៃការសាកល្បង។
- សកម្មភាព អវប ចំនួន ៦ បានទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តោះអាសន្ន។

យុទ្ធសាស្ត្រ និងសម្ភារទំនាក់ទំនង

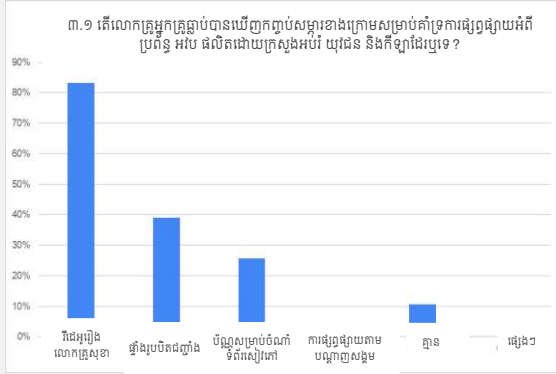
ការវាយតម្លៃបានព្យាយាមឆ្លើយសំណួរ៖

- តើយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងមានប្រសិទ្ធភាពកម្រិតណា ?
- តើសម្ភារទំនាក់ទំនង (វីដេអូ ការបង្ហាញក្នុងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម ផ្ទាំងរូបបិទជញ្ជាំង ប័ណ្ណចំណាំទំព័រជាដើម) ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដល់កម្រិតណា ? (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី ៤ ជាឧទាហរណ៍)
- តើអ្វីជាការឆ្លើយតបរបស់បុគ្គលិកអប់រំ អ្នកដឹកនាំសាលា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ?

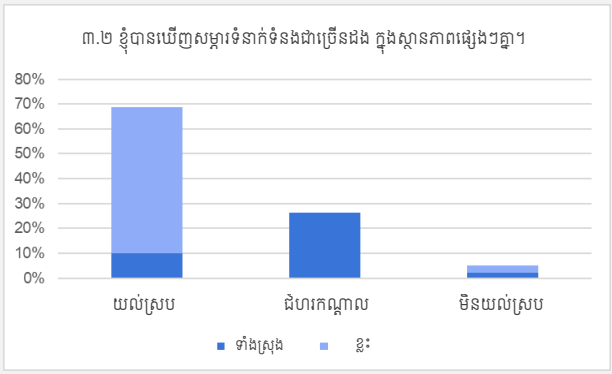
ការស្ទង់មតិរបស់គ្រូបានបង្ហាញថា៖

- សម្ភារទំនាក់ទំនងដែលមើលឃើញច្រើនជាងគេ គឺវីដេអូរៀងរបស់លោកគ្រូ សុខា (៨៣%) បន្ទាប់មកគឺផ្ទាំងរូបបិទជញ្ជាំង (៣៩%) និងប័ណ្ណសម្រាប់ចំណាំទំព័រសៀវភៅ (២៦%) ។ គ្មានអ្នកឆ្លើយតបដែលអះអាងថាបានឃើញការបង្ហាញនៅលើបណ្តាញសង្គមទេ (ដោយសារសម្ភារទាំងនេះមិនទាន់ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយផ្លូវការ ការឆ្លើយតបនេះផ្តល់នូវការធានាមួយចំនួនចំពោះភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យ) ។
- ស្ទើរតែ ៧០% នៃអ្នកឆ្លើយតបបានយល់ស្របនឹងសំណើដែលថាពួកគេបានមើលឃើញ សម្ភារទំនាក់ទំនងជាញឹកញាប់នៅក្នុងការរៀបចំផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន។
- ៨០% បានយល់ស្របថាសម្ភារទាំងនេះ « ទាក់ទាញ និងផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ » ។
- ៦៤% មិនយល់ស្របនឹងសំណើដែលថាសម្ភារទំនាក់ទំនង « ហាក់ដូចជាមិនពាក់ព័ន្ធជាមួយខ្ញុំ » ។

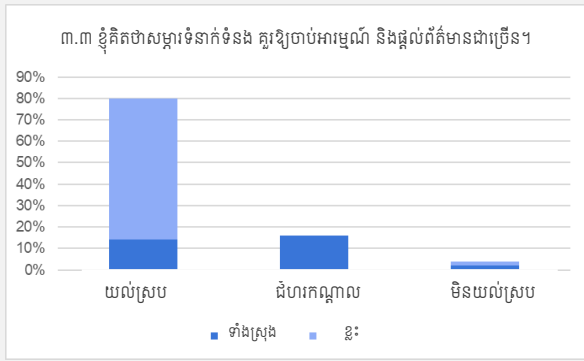
រូបភាពទី២១៖ ត្រូវយកកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ទំនាក់ទំនងណាមួយដែលពួកគេបានឃើញ



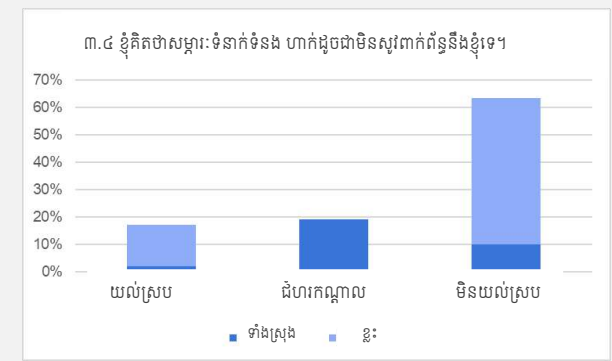
រូបភាពទី២២៖ ត្រូវយកកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ទំនាក់ទំនងជាញឹកញាប់ក្នុងការរៀបចំមួយចំនួន



រូបភាពទី២៣៖ ត្រូវយកកាតព្វកិច្ចសម្រាប់គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ និងមានប្រសិទ្ធភាព



រូបភាពទី២៤៖ ត្រូវយកកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ទំនាក់ទំនងគ្មានភាពពាក់ព័ន្ធ

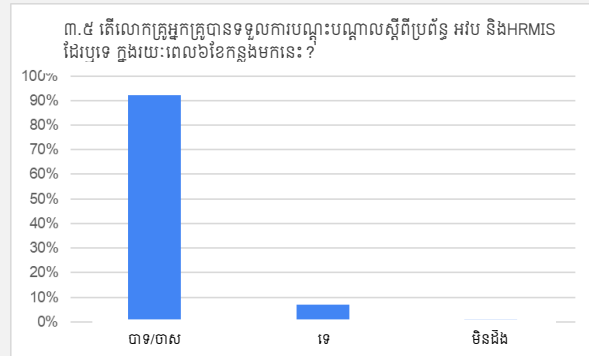


ការបណ្តុះបណ្តាលប្រព័ន្ធ អវប និង HRMIS

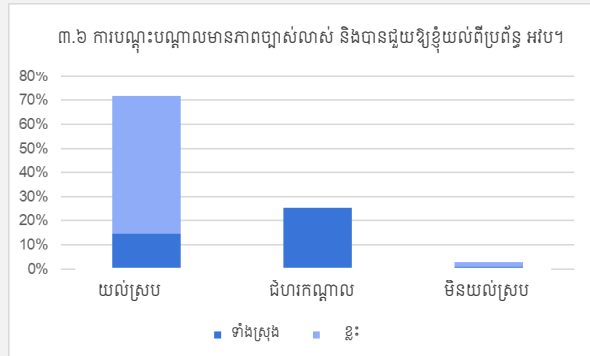
ការវាយតម្លៃបានស្វែងរកឱ្យមានការបញ្ជាក់ថា តើការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អវប និង HRMIS មានប្រសិទ្ធភាពកម្រិតណាក្នុងការរៀបចំអ្នកប្រើប្រាស់ (បុគ្គលិកថ្នាក់កណ្តាលរបស់ MoEYS បុគ្គលិក POE បុគ្គលិក DOE នាយកសាលា គ្រូបង្រៀន ។ល។) ដើម្បីអនុវត្តប្រព័ន្ធនេះ។ ការវាយតម្លៃបានរកឃើញថា៖

- ៩២% នៃអ្នកឆ្លើយសំណួរបានអះអាងថាបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរយៈពេល ៦ ខែកន្លងមក
- ភាគច្រើននៃពួកគេទាំងនេះ (ជាង ៧០%) បានអះអាងថា ការបណ្តុះបណ្តាលបានជួយពួកគេឱ្យយល់អំពីប្រព័ន្ធអវប កាន់តែច្បាស់ និងមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់
- អ្នកឆ្លើយសំណួរមានចំនួនប្រហែលខាងលើ មិនយល់ស្របនឹងសំណើផ្ទុយដែលថា «ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្រឡំ និងមិនបានជួយខ្ញុំឱ្យយល់អំពីប្រព័ន្ធ អវប និង HRMIS នោះទេ»។

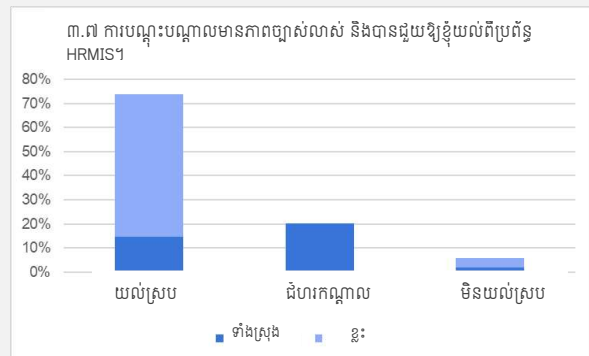
រូបភាពទី២៥៖ ត្រូវការការណ៍ថាតើពួកគេបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រព័ន្ធ CPD និង HRMIS ក្នុងរយៈពេល ៦ ខែកន្លងមក



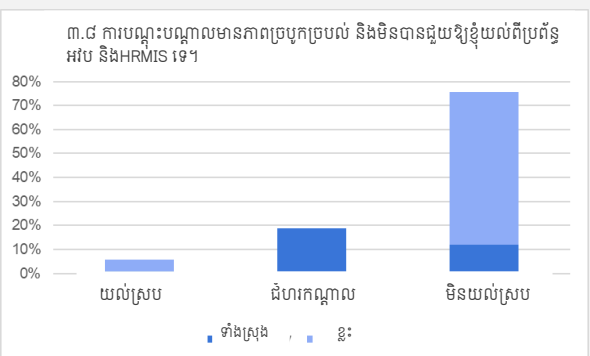
រូបភាពទី២៦៖ ត្រូវការការណ៍ថាការបណ្តុះបណ្តាលបានជួយពួកគេយល់ច្បាស់ពីប្រព័ន្ធ CPD និងផ្តល់នូវព័ត៌មានជាច្រើន



រូបភាពទី២៧៖ ត្រូវការការណ៍ថាការបណ្តុះបណ្តាលបានជួយពួកគេយល់ពីប្រព័ន្ធ HRMIS



រូបភាពទី២៨៖ ត្រូវការការណ៍ថាការបណ្តុះបណ្តាលមានការច្រឡំ និងមិនបានជួយពួកគេយល់ពីប្រព័ន្ធ CPD និង HRMIS



៧% នៃអ្នកឆ្លើយសំណួរបានចាត់ទុកថាការបណ្តុះបណ្តាលអាចត្រូវការកែលម្អ។ ការកែប្រែសំខាន់ៗ ឬការកែសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានស្នើរមមាន៖

- ការបណ្តុះបណ្តាលទល់មុខគ្នាបន្ថែម
- ការកែលម្អនៅក្នុងកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃ

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស (HRMIS)

ការវាយតម្លៃនេះបង្កើតឡើង ដើម្បីកំណត់ថា៖

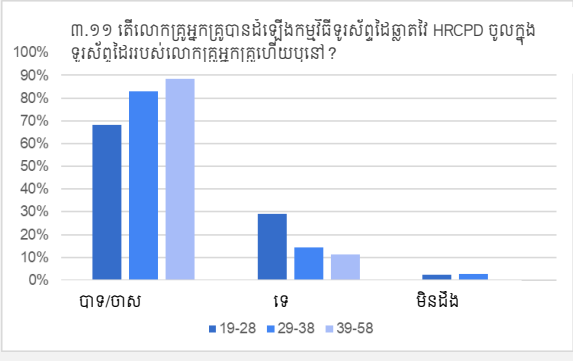
- តើប្រព័ន្ធ HRMIS ដែលបានរៀបចំថ្មី (គាំទ្រដោយ STEPCam) អាចប្រើប្រាស់បានដល់កម្រិតណា ?
- តើបុគ្គលិកអប់រំកំពុងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS ថ្មី (គាំទ្រដោយ STEPCam) ដល់កម្រិតណា ?

ក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ជាមួយនាយកសាលា ក្រុមវាយតម្លៃបានទទួលដំណឹងថា គ្រូបង្រៀនអាយុច្រើនបានជួបការលំបាកក្នុងការប្រើប្រាស់កម្មវិធីទូរស័ព្ទ HRMIS ។ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់បញ្ហានេះ ការឆ្លើយតបនៃការស្ទង់មតិទាក់ទងនឹងកម្មវិធីទូរស័ព្ទ HRMIS ត្រូវបានបែងចែកទៅតាមអាយុ ដោយគ្រូបង្រៀនបានបែងចែកជាបីក្រុម៖ i) អ្នកដែលមានអាយុ ១៩-២៨ ឆ្នាំ ii) អ្នកដែលមានអាយុ ២៩-៣៨ ឆ្នាំ និង iii) អ្នកដែលមានអាយុ ៣៩-៥៨។ ការរកឃើញទាំងនេះទទួលបានការបញ្ជាក់ស្របគ្នាបន្ថែមពីទិន្នន័យបែបគុណវិស័ត។ ត្រូវឆ្លើយសំណួរដូចខាងក្រោម៖

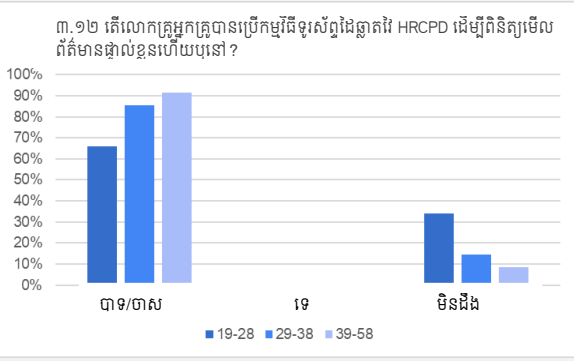
- តើអ្នកបានទាញយកកម្មវិធីទូរស័ព្ទ HRMIS ហើយឬនៅ ?
- តើអ្នកបានប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទដើម្បីពិនិត្យមើលទិន្នន័យរបស់អ្នកនៅក្នុង HRMIS ដែរឬទេ ?
- តើអ្នកបានប្រើកម្មវិធីដើម្បីទាក់ទងផ្នែកណាមួយនៃទិន្នន័យរបស់អ្នកដែលទាមទារការកែប្រែ ឬទេ ?
- បើដូច្នោះ តើទិន្នន័យត្រូវបានកែប្រែស្របតាមប្រព័ន្ធ HRMIS ដែរឬទេ ?
- តើអ្នកបានប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទដើម្បីមើលក្រេឌីត អវប របស់អ្នក ឬទេ ?
- តើអ្នកបានប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទដើម្បីពិគ្រោះពីបញ្ជីនៃសកម្មភាព អវប ដែលមាន ឬទេ ?
- តើអ្នកបានប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទដើម្បីចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព អវប ឬទេ ?
- តើមានផ្នែកណាមួយនៃកម្មវិធីទូរស័ព្ទដែលអ្នកគិតថាអាចកែលម្អបានទេ ?

រូបភាពទី ២៩ ដល់ ៣៦ ខាងក្រោមបង្ហាញពីការឆ្លើយតបសរុបដែលបែងចែកតាមអាយុ។ សំណួរភាគច្រើនទទួលបានចន្លោះពី ៧០% ទៅ ៨០% នៃចម្លើយវិជ្ជមាន។ គួរកត់សំគាល់ថា គ្រប់ករណីទាំងអស់ គ្រូបង្រៀនមានវ័យច្រើនហាក់ដូចជាសកម្មជាងក្នុងការប្រើប្រាស់ HRMIS បន្ទាប់មកក្រុមកណ្តាល ដោយក្រុមក្មេងជាងគេហាក់ដូចជាសកម្មតិចបំផុត។

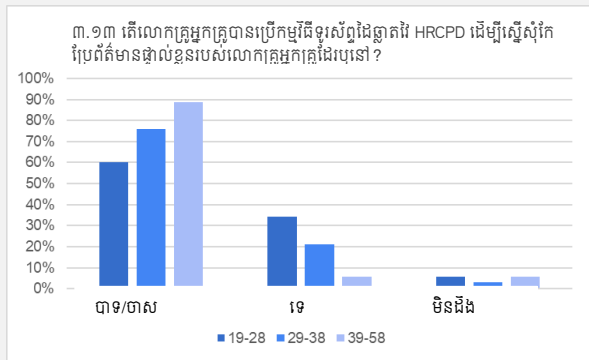
រូបភាពទី២៩៖ ត្រូវការណ៍ថាតើពួកគេបានទាញយក កម្មវិធី HRMIS ឬទេ



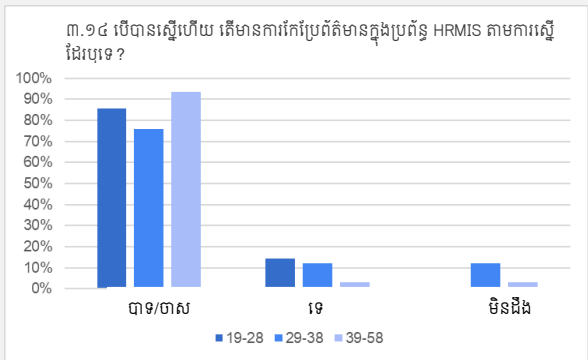
រូបភាពទី៣០៖ ត្រូវការណ៍ថាតើពួកគេបានប្រើប្រាស់កម្មវិធី HRMIS ដើម្បីពិនិត្យទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួនពួកគេ ឬទេ



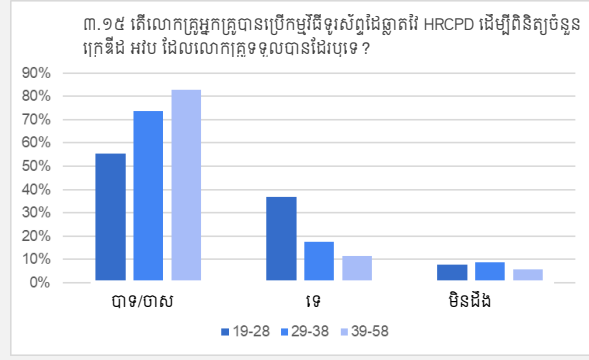
រូបភាពទី៣១៖ ត្រូវការការណ៍ថាតើពួកគេបានប្រើប្រាស់ កម្មវិធីដើម្បីកែប្រែទិន្នន័យរបស់ពួកគេ ឬទេ



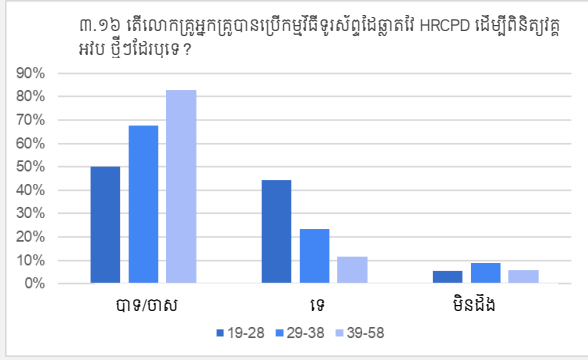
រូបភាពទី៣២៖ ត្រូវការការណ៍ថាតើទិន្នន័យរបស់ពួកគេត្រូវបានកែប្រែក្នុងប្រព័ន្ធឬទេ



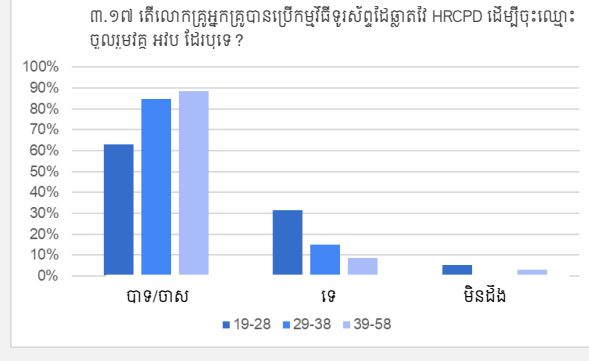
រូបភាពទី៣៣៖ ត្រូវការការណ៍ថាតើពួកគេបានប្រើប្រាស់ កម្មវិធីដើម្បីពិនិត្យមើលក្រេឌីត CPD របស់ពួកគេ ឬទេ



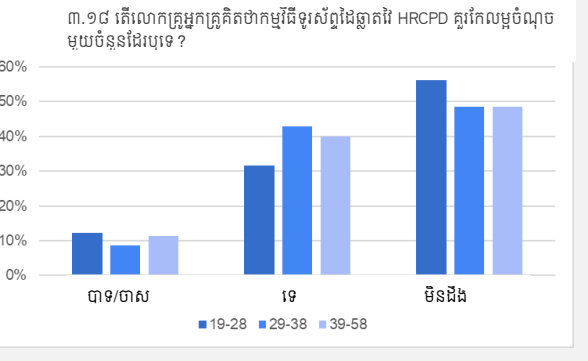
រូបភាពទី៣៤៖ ត្រូវការការណ៍ថាតើពួកគេបានប្រើប្រាស់ កម្មវិធីដើម្បីមើលការផ្តល់ជូន CPD ឬទេ



រូបភាពទី៣៥៖ ត្រូវការការណ៍ថាតើពួកគេបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីដើម្បីចុះឈ្មោះក្នុងការផ្តល់ជូន CPD



រូបភាពទី៣៦៖ ត្រូវការការណ៍ថាតើពួកគេគិតថាកម្មវិធីអាចត្រូវបានកែលម្អឬទេ



សំណើមួយចំនួនតូចសម្រាប់ការកែប្រែ ឬការកែសម្រួលកម្មវិធីទូរស័ព្ទរួមមាន៖

- ពង្រីកកម្មវិធីនេះឱ្យដល់ទូរស័ព្ទដែលដំណើរការដោយប្រព័ន្ធអាយហ្វូន (IOS)
- អនុញ្ញាតឱ្យគ្រូជាប់កិច្ចសន្យាចូលប្រើ HRMIS
- ត្រូវការជំនួយនៅពេលដែលមានអ្វីមួយមិនច្បាស់លាស់

៤. លទ្ធផល

ផ្នែកនៃរបាយការណ៍នេះវាយតម្លៃលទ្ធផលដំបូងរបស់ការអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អវប នៅចំណុចពាក់កណ្តាលអាណត្តិ។ ទោះបីជាវាលឿនពេកក្នុងការរំពឹងថានឹងមានភស្តុតាងនៃការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានក៏ដោយ ការស្ទង់មតិរបស់គ្រូបង្រៀនបានស្វែងរកឱ្យមានការស្ទុះនាំគ្រូបង្រៀនអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា ការយល់ឃើញ និងអត្ថចរិតរបស់ពួកគេចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមនៃការសាកល្បង។ លទ្ធផលដែលបានរាយការណ៍នៅក្នុងផ្នែកនេះត្រូវបានបំបែកចេញដោយសាលា ដើម្បីស៊ើបអង្កេតថាតើលទ្ធផលដំបូងណាមួយ អាចប្រែប្រួលទៅតាមសាលារៀន។

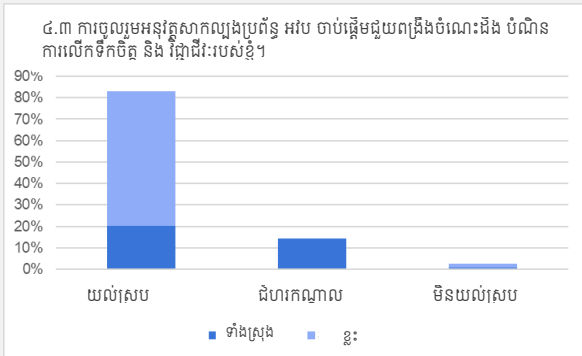
វិសាលភាពដែលគ្រូបង្រៀនចាត់ទុកថា អវប ដែលត្រូវបានអនុវត្ត បានចាប់ផ្តើមធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវចំណេះដឹង បំណិន ការជំរុញទឹកចិត្ត និងវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ។

យ៉ាងលើសលប់ គ្រូបង្រៀនដែលបានឆ្លើយតបទៅនឹងការស្ទង់មតិបានយល់ស្របថា៖

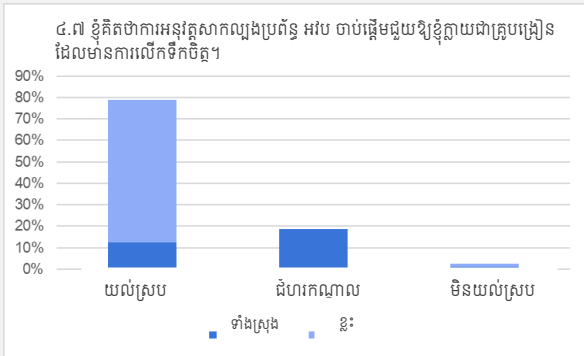
- ការចូលរួមសាកល្បង អវប បានចាប់ផ្តើមធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវចំណេះដឹង បំណិន ការជំរុញទឹកចិត្ត និងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្ញុំ (៨៣%)
- ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាការចូលរួមសាកល្បង អវប កំពុងចាប់ផ្តើមធ្វើឱ្យខ្ញុំក្លាយជាគ្រូបង្រៀនដែលមានទឹកចិត្តបំពេញការងារពេញលេញ (៧៩%)
- ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាការចូលរួមសាកល្បង អវប កំពុងចាប់ផ្តើមធ្វើឱ្យខ្ញុំក្លាយជាគ្រូបង្រៀនដែលមានទំនុកចិត្តជាងមុន (៨១%)

ពួកគេមិនយល់ស្របនឹងសំណើដែលថា «ខ្ញុំមិនមានអារម្មណ៍ថាការចូលរួមសាកល្បងបានធ្វើឱ្យមានការខុសប្លែកពីការបង្រៀនរបស់ខ្ញុំ» (៨៣%)។

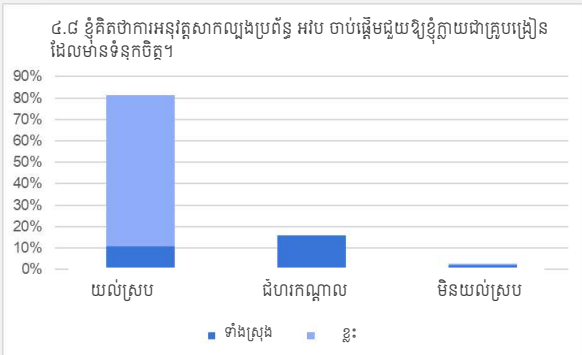
រូបភាពទី៣៧៖ គ្រូអះអាងថាការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង CPD ចាប់ផ្តើមធ្វើឱ្យចំណេះដឹង បំណិន ការជំរុញទឹកចិត្ត និង វិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេកាន់តែប្រសើរ



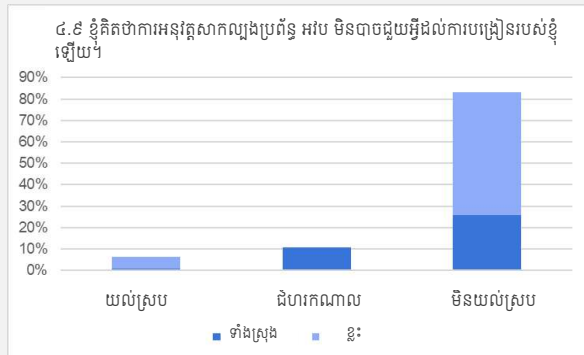
រូបភាពទី៣៨៖ គ្រូអះអាងថាការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង CPD គឺធ្វើឱ្យពួកគេកាន់តែក្លាយជាគ្រូដែលមានការជំរុញទឹកចិត្ត



រូបភាពទី៣៩៖ គ្រូអះអាងថាការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង CPD ធ្វើឱ្យពួកគេក្លាយជាគ្រូកាន់តែមានទំនុកចិត្ត



រូបភាពទី៤០៖ គ្រូអះអាងថាការចូលរួមក្នុងការសាកល្បង CPD មិនធ្វើឱ្យមានភាពខុសគ្នាចំពោះការបង្រៀនរបស់ពួកគេ ទេ

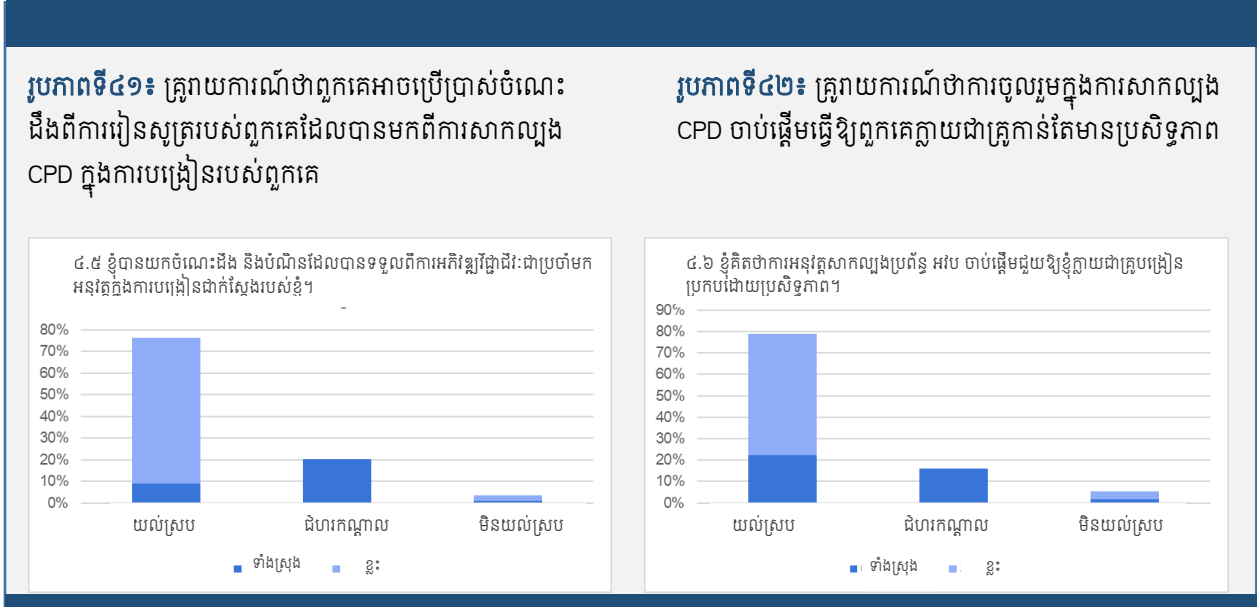


គួរកត់សម្គាល់ថា នៅពេលដែលត្រូវបានបែងចែកដោយសាលា គ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលាពីរ គឺសាលា A និងសាលា B យល់ស្របដូចគ្នាញឹកញាប់ជាងសាលាចំនួនបីផ្សេងទៀតដែលការសាកល្បងបានផ្តើមមកនូវការកែលម្អទាំងនេះ (សូមមើលរូបភាព ៤៩ ៥២ ៥៣ និង ៥៤ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ២)។

វិសាលភាពដែលគ្រូបង្រៀនចាប់ផ្តើមអនុវត្តចំណេះដឹង និងការរៀនសូត្រពី អរិប ក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ គ្រូបង្រៀនដែលបានឆ្លើយតបទៅនឹងការស្នើមតិបានយល់ស្របថា៖

- ខ្ញុំអាចចាប់ផ្តើមអនុវត្តចំណេះដឹង និងការរៀនសូត្រពីការចូលរួមសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ក្នុងការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់របស់ខ្ញុំ (៧៨%)

- ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាការចូលរួមសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប កំពុងធ្វើឱ្យខ្ញុំក្លាយជាគ្រូបង្រៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព (៧៩%)



ជាថ្មីម្តងទៀត គ្រូមកពីសាលា A និងសាលា B ទំនងជាយល់ស្របនឹងសំណើទាំងនេះច្រើនជាងគ្រូ មកពីសាលាចំនួនបីផ្សេងទៀត (មើលរូបភាព ៥០ និង ៥១ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ២)។

គ្រូបង្រៀនបានរាយការណ៍ថា ចាប់តាំងពីការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិប អន្តរកម្ម និងទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយសិស្សានុសិស្សមានភាពប្រសើរជាងមុន។ ពួកគេបានរាយការណ៍ថាពួកគេបានរៀនធ្វើផែនការមេរៀន ហើយជាលទ្ធផលសិស្សានុសិស្សកំពុងសិក្សាកាន់តែប្រសើរ។

នាយកសាលាម្នាក់បានពន្យល់ថា « បាទ ដូចដែលយើងបានឃើញហើយ យើងទើបតែចាប់ផ្តើម ហើយវាមិនទាន់មានការអភិវឌ្ឍទូលំទូលាយនៅឡើយ ប៉ុន្តែការផ្លាស់ប្តូរដំបូងគឺទៅលើផ្នត់គំនិតរបស់គ្រូបង្រៀន ដោយផ្លាស់ប្តូរការគិតបែបបុរាណទៅជាបែបទំនើប តាមរយៈអ្វីដែលយើងបានបង្រៀនគាត់ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែកន្លងមកនេះ»។

គ្រូបង្រៀនបានរាយការណ៍ថា តាមរយៈការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិប ពួកគេបានរៀនសូត្រច្រើនអំពីការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន និងអំពីការគ្រប់គ្រងពេលវេលា។ ពួកគេបានរាយការណ៍ថា ពួកគេលែងមកធ្វើការយឺតទៀតហើយ។

នាយកសាលាម្នាក់បានបញ្ជាក់រឿងនេះថា « បន្ទាប់ពីពួកគេបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិប ពួកគេបានផ្លាស់ប្តូរវិធីដែលពួកគេនិយាយ និងការគ្រប់គ្រងពេលវេលា។» នាយកសាលាម្នាក់ទៀតបានរាយការណ៍ថា « គ្រូថ្នាក់ទី ៤ ពីរដំបូងបានចូលរៀនគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន ពេលពួកគាត់ត្រឡប់មកវិញ ពួកគាត់បានគ្រប់គ្រងថ្នាក់គាត់បានល្អ និងស្អាត»។

គ្រូបង្រៀនបាននិយាយអំពីរបៀបដែលពួកគេកំពុងអនុវត្តការរៀនសូត្របានពីសកម្មភាព អរិប ក្នុងការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់របស់ពួកគេ។ គ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អរិប លើវិធីសាស្ត្រសម្រាប់បង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រសម្រាប់កម្រិតបឋមសិក្សាបានប្រាប់យើងថាពួកគេបានរៀននៅពេលបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ ឧទាហរណ៍នៅពេលរៀនអំពី

ប្រភេទសត្វល្អិត ឬរុក្ខជាតិផ្សេងៗ ពួកគេបានរៀនយកគំរូ ឬរបស់ពិតមកបង្ហាញសិស្ស ជំនួសឱ្យការគ្រាន់តែប្រើសៀវភៅ សិក្សាគោលមួយគត់។

នាយកសាលាម្នាក់បានចង្អុលបង្ហាញពីការបង្កើនការចូលរួម និងការលើកទឹកចិត្តក្នុងចំណោមបុគ្គលិករបស់គាត់ចាប់តាំងពី ការចាប់ផ្តើមអនុវត្តប្រព័ន្ធ អវប និងចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេក្នុងការធ្វើការស្រាវជ្រាវខ្នាតតូច៖ *«រឿងមួយទៀតគឺថា វា ជួយគ្រូរបស់យើងខ្ញុំធ្វើការស្រាវជ្រាវ។ ទោះបីជាការស្រាវជ្រាវមានលក្ខណៈតូចក៏ដោយ ក៏គ្រូខ្ញុំទទួលបានឱកាសក្នុងការធ្វើ ការស្រាវជ្រាវ»។* លោកនាយកសាលាក៏បានបញ្ជាក់អំពីលទ្ធផលវិជ្ជមានដែលបានមកពីការចែករំលែករបស់គ្រូមួយចំនួន ជាមួយគ្រូដទៃ *«គ្រូខ្ញុំនៅសាលាម្នាក់គាត់ចង់ចែករំលែកដោយសារអ្វីដែលគាត់ទទួលបានពីការចូលរួមសកម្មភាព អវប។ ដល់ពេលចឹងទៅមានពេលមួយគាត់សុំខ្ញុំថាលោកគ្រូដោយសារលោកគ្រូផ្សេងៗគាត់អត់បានចូលវគ្គជាមួយខ្ញុំទេ។ តើខ្ញុំ អាចជួយចែករំលែកបានឬទេ? អញ្ចឹងពេលប្រជុំបច្ចេកទេសគាត់ចែករំលែកគាត់ថាអ្វីដែលគាត់រៀនគឺអញ្ចែកៗទៅកាន់គ្រូ របស់យើង។ រហូតដល់មានពេលខ្លះគាត់ធ្វើជារូបភាពធ្វើជារឿងដូចអង្គបង្ហាញយើងនៅក្នុងគ្រូបតេឡេក្រាមទៀត។ បាទហ្នឹងជា ផលជះវិជ្ជមាននៃប្រព័ន្ធ អវប របស់យើងហើយវាអាចជួយដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូផ្សេងក៏ដូចជាសិស្សានុសិស្សរបស់ពួកយើង ផងដែរ។*

៥. លទ្ធផលចុងក្រោយ

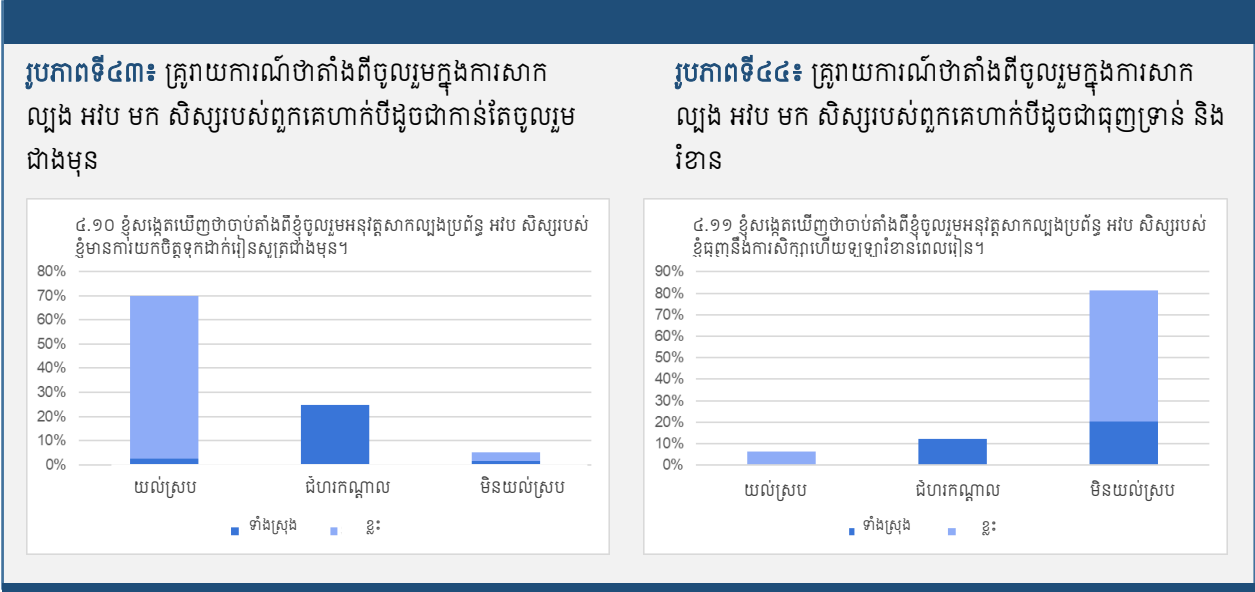
លទ្ធភាពនៃកីសុតាងដំបូងស្តីពីការកែលម្អគុណភាពការរៀន និងបង្រៀនដែលជាលទ្ធផលនៃការសាកល្បង អរិប

ដំណើរការដែលសកម្មភាពការសាកល្បងផ្តោលលើគ្រូអាចបណ្តាលឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការរៀន និងបង្រៀន គឺជាដំណើរការដ៏ស្មុគស្មាញមួយដែលទទួលបាននូវអចរច្រើនលើសលប់ ដែលមានន័យថាវាពិបាកណាស់ក្នុងការកំណត់កត្តាទាំងនេះជាមួយភាពប្រាកដទៅនឹងកត្តាណាមួយ។ បើទោះជាវាលឿនពេកក្នុងការកំណត់ថាការសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប មានផលជះវិជ្ជមានលើគុណភាពនៃការរៀន និងបង្រៀនក៏ដោយ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិបានសួរនាំគ្រូបង្រៀនថាតើពួកគេបានកត់សម្គាល់ការផ្លាស់ប្តូរណាមួយនៅក្នុងការរៀនសូត្ររបស់សិស្សរបស់ពួកគេចាប់តាំងពីការចូលរួមរបស់ពួកគេនៅក្នុងការសាកល្បង អរិប ដែរឬទេ ដើម្បីបញ្ជាក់ថាតើអាចនឹងមានកសុតាងដំបូងពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពការបង្រៀន និងការរៀនសូត្រដែលជាលទ្ធផលនៃការចូលរួមអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ។

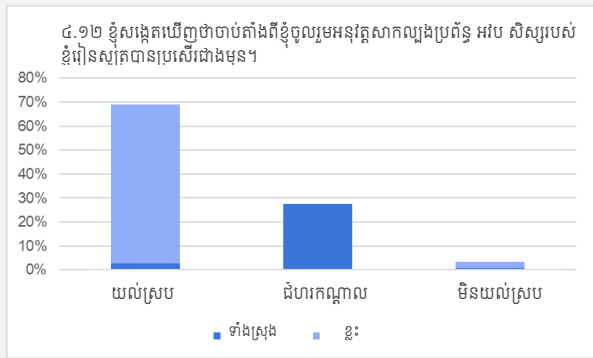
គ្រូបង្រៀនភាគច្រើនបានយល់ស្រប (ទាំងស្រុងឬខ្លះ) ជាមួយនឹងសំណើ៖

- ចាប់តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងកម្មវិធីសាកល្បង អរិប សិស្សរបស់ខ្ញុំហាក់ដូចជាមានការចូលរួមកាន់តែច្រើន (៧០%)
- ចាប់តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងការសាកល្បង សិស្សរបស់ខ្ញុំកំពុងរៀនបានប្រសើរជាងមុន (៦៩%)

គ្រូបង្រៀនមិនយល់ស្របថា «ចាប់តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អរិប សិស្សរបស់ខ្ញុំមានការធុញទ្រាន់ និងរំខានក្នុងអំឡុងពេលបង្រៀនរបស់ខ្ញុំ។» (៨១%)



រូបភាពទី៤៥៖ ត្រូវយការណ៍ថាតាំងពីចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប មក សិស្សរបស់ពួកគេកំពុងសិក្សាកាន់តែប្រសើរ

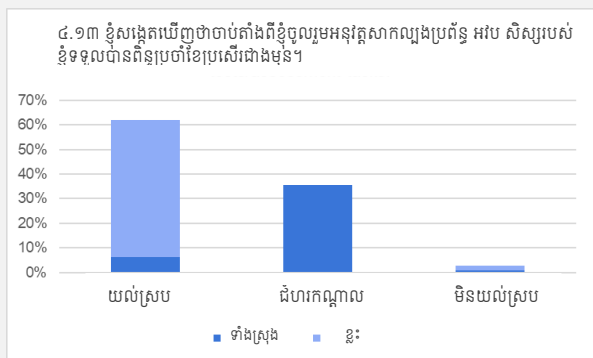


ជាថ្មីម្តងទៀត គ្រូបង្រៀនមកពីសាលា A និងសាលា B ទំនងជាយល់ស្របនឹងសំណើនេះច្រើនជាងគ្រូមកពីសាលាផ្សេងទៀត (សូមមើលរូប ៥៥ ៥៦ និង ៥៧ នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ២)។

លទ្ធភាពនៃភស្តុតាងដំបូងបញ្ជាក់ពីការកើនឡើងលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស

ជាង ៦០% នៃគ្រូបង្រៀនបានយល់ស្រប (ទាំងស្រុង ឬខ្លះ) ជាមួយនឹងសំណើថា «ចាប់តាំងពីខ្ញុំចាប់ផ្តើមចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប សិស្សរបស់ខ្ញុំកំពុងទទួលបានពិន្ទុប្រសើរជាងមុន នៅក្នុងតេស្តប្រឡង/ការវាយតម្លៃប្រចាំខែរបស់ពួកគេ។» ជាថ្មីម្តងទៀត គ្រូមកពីសាលា A និងសាលា B ទំនងជាយល់ស្របនឹងចំណុចនេះជាងគ្រូមកពីសាលាផ្សេងទៀត (សូមមើលរូបភាពទី ៥៨ នៅឧបសម្ព័ន្ធ ២)។

រូបភាពទី៤៦៖ ត្រូវយការណ៍ថាតាំងពីចូលរួមក្នុងការសាកល្បង អវប មក សិស្សរបស់ពួកគេសម្រេចបានពិន្ទុប្រសើរឡើងក្នុងការប្រឡង/វាយតម្លៃប្រចាំខែ



វឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យ

ការវាស់ស្ទង់ភាពជោគជ័យនៃប្រព័ន្ធ អរិប សាកល្បងមានភាពស្មុគស្មាញ ។ ដំណើរការដែល «ធាតុចូល» (ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន) អាចនាំមកនូវ «លទ្ធផល» (ការបង្រៀន និងការរៀនសូត្រដែលប្រសើរឡើង) ដែលនាំទៅរកការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សមានភាពប្រសើរឡើង ត្រូវការរយៈពេលវែង។ វាត្រូវបានធ្វើឱ្យកាន់តែស្មុគស្មាញដោយកត្តាដទៃជាច្រើនទៀត និងអថេរដែលជះឥទ្ធិពលលើដំណើរការបង្រៀន និងរៀនសូត្រ។ កត្តាទាំងនេះរួមមាន សាវតារសេដ្ឋកិច្ចសង្គមរបស់អ្នកសិក្សា បរិយាកាសផ្ទះរបស់ពួកគេ គុណភាពនៃបរិយាកាសសាលា និងការខ្វះខាតនៃការសិក្សានាពេលថ្មីៗនេះ ដោយសារជំងឺកូវីដ១៩។

ការផ្លាស់ប្តូរដែលបានរំពឹងថានឹងកើតចេញពីគ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមដោយជោគជ័យក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាព អរិប មានគុណភាពល្អ អាចបែងចែកជាការផ្លាស់ប្តូររយៈពេលខ្លី មធ្យម និងរយៈពេលវែង។ ដូច្នេះ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យសម្រាប់ការសាកល្បងបច្ចុប្បន្នរបស់ប្រព័ន្ធ អរិប ក៏ត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជារយៈពេលខ្លី មធ្យម និងរយៈពេលវែងផងដែរ (ដូចមានចែងក្នុងប្រព័ន្ធតាមដាន និងវាយតម្លៃ [M&E] សម្រាប់ការសាកល្បង អរិប)។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការសាកល្បងបច្ចុប្បន្ននៃប្រព័ន្ធ អរិប និង HRMIS យើងរំពឹងថា លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលខ្លី និងមធ្យមមួយចំនួននឹងត្រូវបានបំពេញតាមការវាយតម្លៃការសាកល្បង។

ដើម្បីវាយតម្លៃពីវិសាលភាពដែលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យត្រូវបានបំពេញ សម្រាប់សំណួរនៃការស្ទង់មតិនីមួយៗ ភាគរយនៃការឆ្លើយតបដែលបង្ហាញពីភាពជោគជ័យត្រូវបានគណនា («យល់ស្របទាំងស្រុង» + «យល់ស្របខ្លះ» ឬ «បាទ/ចាស») និងការគណនាបញ្ជាក់សម្រាប់សំណួរអវិជ្ជមាន) ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យត្រូវបានចាត់ទុកថាត្រូវបានបំពេញ ដែលភាគរយស្មើនឹង ឬធំជាង៖ ក) ៦៥% សម្រាប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលខ្លី ខ) ៧៥% សម្រាប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលមធ្យម និង គ) ៨៥% សម្រាប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលវែង។ នៅក្នុងតារាងទី ២ ខាងក្រោម ដែលបង្ហាញពីស្ថានភាពនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលខ្លី មធ្យម និងរយៈពេលវែង គិតត្រឹមការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យដែលត្រូវបានវិនិច្ឆ័យថាបានបំពេញ មានពណ៌បៃតង។ នេះបង្ហាញឱ្យឃើញថា លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលខ្លីត្រូវបានបំពេញតាមការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យរយៈពេលមធ្យមកំពុងឆ្ពោះទៅរកការបំពេញបាន។ សូមមើលកម្រងសំណួរស្ទង់មតិនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី ៣ ។

តារាងទី២៖ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យភាពជោគជ័យគិតត្រឹមការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ

សេចក្តីពន្យល់៖	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើភាពជោគជ័យ S: $\geq 65\%$ = បានឆ្លើយតប		= បានឆ្លើយតប
A/D = យល់ស្រប ឬមិនយល់ស្រប	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើភាពជោគជ័យ M: $\geq 75\%$ = បានឆ្លើយតប		= បានឆ្លើយតបទៅនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើភាពជោគជ័យមុន; មិនទាន់ឆ្លើយតប
Y/N = បាទ/ចាស ឬទេ	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើភាពជោគជ័យ L: $\geq 85\%$ = បានឆ្លើយតប		= មិនទាន់ឆ្លើយតបនៅឡើយ

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើភាពជោគជ័យរយៈពេលខ្លី (០-៣ខែ)	លេខលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ (រយៈពេលខ្លី)	សំណួរស្ទង់មតិ	+ve %
គ្រូបង្រៀនបញ្ចប់សកម្មភាព CPD មួយដោយជោគជ័យ និងទទួលបានក្រេឌីត CPD មួយ	S1	1.3 (A/D)	69%
		2.1 (Y/N)	90%
		2.3 (Y/N)	73%
		2.4 (A/D)	87%
		2.13 (Y/N)	76%
		4.1 (A/D)	70%
គ្រូបង្រៀនបានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការចូលរួម	S2	1.1 (A/D)	71%
			70%

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើភាពជោគជ័យរយៈពេលមធ្យម (៣ខែ-២ឆ្នាំ)	លេខវិនិច្ឆ័យ (រយៈពេលមធ្យម)	សំណួរស្ទង់មតិ	+ve %
សមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការកំណត់តម្រូវការ CPD របស់ខ្លួនយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព និងបង្កើត ព្រមទាំងអនុវត្តផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈសមស្រប ដោយបានបញ្ចប់យ៉ាងជោគជ័យ CPD ចន្លោះពី ២ ដល់ ៦ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ និងទទួលបានក្រេឌីត CPD ទាំងនោះ	M1	1.3 (A/D)	69%
		2.2 (Y/N)	78%
		2.3 (Y/N)	73%
		2.4 (A/D)	87%
		2.5 (Y/N)	79%
		2.6 (A/D)	88%
		2.7 (A/D)	84%
		2.13 (Y/N)	76%
គ្រូបង្រៀនមានភាពប្រសើរឡើងខាងសមត្ថភាព និងទំនុកចិត្តលើការបំពេញ	M2	1.1 (A/D)	71%
		2.6 (A/D)	88%
		2.7 (A/D)	84%

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យលើភាពជោគជ័យរយៈពេលវែង (ចាប់ពី២ឆ្នាំឡើងទៅ)	លេខលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ (រយៈពេលវែង)	សំណួរស្ទង់មតិ	+ve %
គ្រូបង្រៀនកំពុងអភិវឌ្ឍ និងប្រតិបត្តិផែនការសិក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ ដោយបានបញ្ចប់យ៉ាងជោគជ័យ នូវសកម្មភាព CPD ចន្លោះរវាងពី ៣ ដល់ ៦ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ និងទទួលបានក្រេឌីត CPD ជាច្រើនដែលនាំទៅរកការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណវុឌ្ឍិនៅក្នុងករណីមួយចំនួន	L1	1.3 (A/D)	69%
		2.4 (A/D)	87%
		2.5 (Y/N)	79%
		2.6 (A/D)	88%
		2.13 (Y/N)	76%
ការជ្រើសរើស និងការរក្សាបាននូវបច្ចេកទេសដែលមានគុណវុឌ្ឍិកាន់តែប្រសើរ ក្នុងការបង្រៀន	L2	n/a	n/a

នៅក្នុងការងារ និងការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន		1.5 (A/D)		វិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួននៅក្នុងថ្នាក់រៀន		4.3 (A/D)	83%				
		1.6 (A/D)	78%			4.4 (A/D)	88%				
		1.7 (A/D)	79%			4.5 (A/D)	76%				
		2.6 (A/D)	88%			4.6 (A/D)	79%				
		4.3 (A/D)	83%			4.7 (A/D)	79%				
ការយល់ដឹងរបស់គ្រូបង្រៀនអំពីអត្ថិភាព និងសក្តានុពលនៃកម្មវិធី HRMIS និងកម្មវិធីទូរស័ព្ទ	S3	2.15 (Y/N)	80%	សមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការត្រួតពិនិត្យទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ និងស្វែងរក និងចុះឈ្មោះ នៅក្នុងសកម្មភាព CPD តាមរយៈការប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទ ដោយផ្អែកលើតម្រូវការ និងចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេ	M3	2.15 (Y/N)	80%	បង្រៀនមានជំនាញក្នុងការប្រើប្រាស់មុខងារទាំងអស់នៃកម្មវិធីទូរស័ព្ទ និងបង្ហាញពីស្វ័យភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ កម្មវិធីនេះ ដើម្បីធ្វើផែនការ និងគ្រប់គ្រង CPD របស់ខ្លួន	L3	2.15 (Y/N)	80%
		3.2 (A/D)	69%			3.12 (Y/N)	79%			3.13 (Y/N)	73%
		3.5 (Y/N)	92%			3.14 (Y/N)	86%			3.15 (Y/N)	71%
		3.11 (Y/N)	78%			3.16 (Y/N)	65%			3.17 (Y/N)	79%
		1.1 (A/D)	71%			1.1 (A/D)	71%			3.16 (Y/N)	65%
1.5 (A/D)	70%	4.5 (A/D)	76%	3.17 (Y/N)	79%						
	S4	1.1 (A/D)	71%	ការវិនិច្ឆ័យរបស់គ្រូបង្រៀនបញ្ជាក់ថា ការសិក្សារៀន	M4	1.1 (A/D)	71%		L4	1.1 (A/D)	71%

បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងការបង្រៀននិងការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស		1.6 (A/D)	78%
		1.7 (A/D)	79%
		4.3 (A/D)	83%
		4.7 (A/D)	79%
ការកោតសរសើររបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះលទ្ធភាពទទួលបានការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈចំគោលដៅ	S5	1.3 (A/D)	69%
		1.4 (A/D)	73%
		1.6 (A/D)	78%
		1.7 (A/D)	79%
		2.3 (Y/N)	73%
		2.4 (A/D)	87%
		4.1 (A/D)	70%
		4.3 (A/D)	83%
4.4 (A/D)	88%		
ការកោតសរសើររបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះការចូលរួមនៅក្នុងការសាកល្បងកម្មវិធី CPD និង HRMIS	S6	2.16 (A/D)	85%
		2.17 (A/D)	85%
		3.6 (A/D)	72%
		3.7 (A/D)	74%

សូត្ររបស់សិស្សពួកគេមានភាពប្រសើរឡើង		4.6 (A/D)	79%
		4.10 (A/D)	70%
		4.11 (A/D)	81%
		4.12 (A/D)	69%
		4.13 (A/D)	62%
គ្រូបង្រៀនមានភាពប្រសើរឡើងក្នុងការចូលរួមជាមួយផែនការសិក្សារៀនសូត្រជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងអនុវត្ត CPD ជាទៀងទាត់	M5	1.3 (A/D)	69%
		1.4 (A/D)	73%
		2.3 (Y/N)	73%
		2.4 (A/D)	87%
		2.5 (Y/N)	79%
		2.6 (A/D)	88%
		2.7 (A/D)	84%
បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការជំរុញទឹកចិត្ត និងបំណងប្រាថ្នារបស់គ្រូបង្រៀន ជុំវិញការបង្រៀនធ្វើជាអាជីព	M6	4.7 (A/D)	79%

ការកែលម្អដែលអាចសង្កេតបាន ទៅលើគុណភាពនៃការបង្រៀន និងការរៀនសូត្រ (ត្រូវបានវាស់វែងដោយរង្វាស់អន្តរជាតិដូចជា PISA និងតាមរយៈដោយអត្រាជោគជ័យក្នុងការប្រឡងថ្នាក់ជាតិ)		4.5 (A/D)	76%
		4.6 (A/D)	79%
		4.13 (A/D)	62%
ការលេចឡើងនៃវប្បធម៌នៃការរៀនសូត្រពេញមួយជីវិតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន	L5	1.3 (A/D)	69%
		1.4 (A/D)	73%
		1.8 (A/D)	75%
គ្រូបង្រៀនសម្រេចបាននូវវឌ្ឍនភាពអាជីព (ក្នុងទម្រង់ជាការលើកកម្ពស់នៅលើ TCP)	L6	n/a	n/a

		3.8 (A/D)	75%								
		4.1 (A/D)	70%								
		4.2 (A/D)	75%								
		4.3 (A/D)	83%								
		4.4 (A/D)	88%								
		4.9 (A/D)	83%								
ការវិនិច្ឆ័យរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ (ដូចជា នាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំ) ថា គ្រូបង្រៀនកាន់តែចូលរួម និងប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបង្រៀន និងការសិក្សារបស់សិស្ស	S7	n/a	n/a	ការវិនិច្ឆ័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធ (ដូចជា នាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំ) ដែលបញ្ជាក់ថា គ្រូបង្រៀនកាន់តែមានទំនុកចិត្តសមត្ថភាព និងកាន់តែមានការលើកទឹកចិត្ត	M7	n/a	n/a	ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀន និងសាធារណជន ថា ការបង្រៀនគឺជាវិជ្ជាជីវៈដ៏គួរឱ្យទាក់ទាញ និងជឿជាក់	L7	n/a	n/a
HRMIS មានភាពទាន់សម័យជាមួយនឹងទិន្នន័យបុគ្គលិកត្រឹមត្រូវ។ បុគ្គលិកបញ្ជាក់ពីទម្រង់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន តាមអ៊ីនធឺណិត	S8	3.14 (Y/N)	86%	HRMIS ត្រូវបានប្រើសម្រាប់ការផ្ទេរបុគ្គលិក ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ការរំសាយ ការជ្រើសរើស និងមុខងារស្នូលផ្សេងទៀត ព្រមទាំងបំពេញបន្ថែមទៅលើកំណត់ត្រាចម្លងជាឯកសារ ដែលគេប្រើនៅក្នុងដំណើរការទាំងនេះ	M8	n/a	n/a	HRMIS ត្រូវបានប្រើជំនួសឱ្យការផ្ទេរសំណុំឯកសារ ដើម្បីដំណើរការប្រតិបត្តិការបុគ្គលិក។	L8	n/a	n/a

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យបានមកពីការស្ទង់មតិគ្រូបង្រៀន រួមជាមួយទិន្នន័យបានមកពី HRMIS និងជាមួយទិន្នន័យបែបគុណវិស័យតាមរយៈកិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ បង្ហាញថា ការសាកល្បងអរិប ជាពិសេសការសាកល្បងខ្នាតតូចនៃប្រព័ន្ធ អរិប ពេញលេញ នៅសាលាបឋមសិក្សាចំនួន ៥ គឺកំពុងចាប់ផ្តើមបង្ហាញពីផលជះវិជ្ជមានយ៉ាងច្បាស់បានមកពីការចូលរួមអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប លើការទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ការចូលរួមអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន និងទំនុកចិត្តវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងចំណោមប៉ារ៉ាម៉ែត្រផ្សេងៗទៀត។ ការវាយតម្លៃនេះបង្ហាញបន្ថែមទៀតថា គ្រូបង្រៀនជឿជាក់ថាការរៀនសូត្ររបស់សិស្សពួកគេ កំពុងចាប់ផ្តើមទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការចូលរួមរបស់ពួកគេផ្ទាល់នៅក្នុងប្រព័ន្ធ អរិប និងការអនុវត្តការសិក្សារៀនសូត្រវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងថ្នាក់រៀន។ ការរកឃើញទាំងនេះ ត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងការវាយតម្លៃរបស់នាយកសាលា អំពីភាពជោគជ័យនៃការសាកល្បង អរិប នារយៈពេលកន្លងមក។ ជាក់ស្តែងនាយកសាលាដែលបង្ហាញពីភាពជាអ្នកដឹកនាំដ៏រឹងមាំ ដោយទទួលបានការលើកទឹកចិត្តពីការសាកល្បង អរិប និងបានត្រៀមគាំទ្រគ្រូបង្រៀនរបស់ខ្លួន តាមរយៈការអានឯកសារពាក់ព័ន្ធ និងធានាថាពួកគេមានការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីប្រព័ន្ធនេះ បានរាយការណ៍ថា គ្រូបង្រៀនរបស់ពួកគេកំពុងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការសាកល្បង និងការអនុវត្តសកម្មភាព អរិប នៅក្នុងការបង្រៀនផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ គ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលាដែលគ្រប់គ្រងដោយនាយកសាលាទាំងនោះបានបញ្ជាក់ពីការរកឃើញទាំងនេះ ដោយផ្តល់ឧទាហរណ៍យ៉ាងច្បាស់អំពីរបៀបដែលការចូលរួមធ្វើសកម្មភាព អរិប មានផលជះវិជ្ជមានលើការអនុវត្តនៅតាមថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេ។ បើទោះបីជាការសាកល្បងនេះស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលដំបូងក្តី ហើយការរកឃើញទាំងនេះជាលទ្ធផលបឋមយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការរកឃើញទាំងនេះ គឺជាការលើកទឹកចិត្តដ៏ធំមួយផងដែរ។ មានការរំពឹងទុកថាការរកឃើញបានមកពីការវាយតម្លៃចុងក្រោយនៃការសាកល្បងកម្មវិធី អរិប និង HRMIS នឹងពង្រឹងបន្ថែមទៀតនូវលទ្ធផលបឋមទាំងនេះ។

មានហេតុផលគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធ្វើឱ្យជឿជាក់ថា ដំណាក់កាលទី ២ នៃការសាកល្បងនេះ នឹងពង្រីកភាពជោគជ័យទាំងនេះស្របពេលដែលគ្រូបង្រៀនបន្តចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាព អរិប ស្របតាមតម្រូវការដែលកំណត់រួចហើយ។ ក្រៅពីការអនុញ្ញាតឱ្យគ្រូបង្រៀនចូលរួមបន្ថែមទៀតអនុវត្ត អរិប ដោយផ្អែកលើតម្រូវការ ដំណាក់កាលទី ២ នឹងពង្រឹងការរៀបចំ PLP ក៏ដូចជាការគាំទ្រដល់ DOE និងកិច្ចសហការ និងការគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក ក្នុងចំណោមនាយកសាលាសាកល្បងខ្នាតតូចទាំង ៥។ មានការរំពឹងថា គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាដែលកំពុងបង្រៀននៅសាលាសាកល្បងខ្នាតតូចទាំងនេះ នឹងអាចបង្កើតគណនីនៅក្នុង HRMIS និងអាចឱ្យពួកគេទទួលបានក្រេឌីត អរិប សម្រាប់សកម្មភាព អរិប ដែលបានអនុវត្តយ៉ាងជោគជ័យ។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១៖ ទិន្នន័យបានមកពីរបាយការណ៍ HRMIS និងគម្រោង STEPCam

Indicator	Target	Outcome at mid-term	Anticipated outcome at end-point (where outcome not met at mid-term)
1(A): % of trained primary school teachers (five target provinces) have registered CPD credits contributing to TCP progression, including credit for outcome post-CPD	60% or 3,372 numerical target for EGR/M	87 (62 female)	3,372 ^[1] (disaggregated civil service/contract)
CPD framework approved	Approved	Achieved	
# of teachers in 5 target provinces have CPD credit registered on the revised database	3,372	87 (62 female)	3,372
Number of CPD offerings scheduled in HRMIS	10	5	10
Percentage staff using the HR mobile application to register for CPD opportunities online	75% (micro-pilot schools only)	100% achieved (87 civil servant; 26 contract; 113 in total)	
Percentage of staff with CPD credits awarded correctly in the HRMIS by end of the pilot	70% (pilot and micro-pilot schools)	98.2% achieved (87 civil servant; 24 contract; 111 in total)	
CPD database online	Database online	Achieved	

¹ This is from the EGR/EGM trainings. By default, all MoEYS civil servant teachers who have successfully completed EGR/EGM trainings will receive CPD credits.

Indicator	Target	Outcome at mid-term	Anticipated outcome at end-point (where outcome not met at mid-term)
1(B): # of districts able to access the upgraded HRMIS and its CPD and TCP module on-line (CPD database).	37	37	
# of CPD needs assessments conducted	1,053	1,053	
# of teachers who undergo at least one CPD needs assessment	113 (micropilot)/ 1,053 (pilot)	113	
# of schools where CPD needs assessments are conducted	5 (micropilot) 100 (pilot)	5	
List of CPD offerings compiled by CPDMO and available via HRMIS portal and app	List available	Achieved	
# of teachers who have a professional learning plan	96 (80% of micropilot teachers)[2]	89 out of 113 or 79% (teacher survey)	113
# of schools where teachers are supported to develop a professional learning plan	5 (micropilot only)	5	
1(B).6: # of MoEYS sub-national staff (including POE, DOE, and school staff) trained on CPD and HRMIS	2,874	3,243 achieved (1,014 female)	

² 96 as it was anticipated 120 teachers would participate in the micro-pilot.

Indicator	Target	Outcome at mid-term	Anticipated outcome at end-point (where outcome not met at mid-term)
C. # of CPD providers and offering accredited by CPDMO	10		
# of CPD providers who apply to CPDMO for accreditation	3	3	
# of CPD providers applying who receive full accreditation	0	0	
# of CPD providers applying who receive provisional accreditation	3	3	
# of CPD providers applying who are refused accreditation	0	0	
# of CPD offerings for which accreditation is applied	7	6	≥16 (10 to be submitted by PTEC)
# of CPD offerings which receive full accreditation	10	0	10
# of CPD offerings which receive provisional accreditation	6	6	
# of CPD offerings which are refused accreditation	0	0	

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ រូបភាពបង្ហាញអំពីលទ្ធផលតាមសាលាកោលដៅនីមួយៗ

FIGURE 47

Teachers (shown by school) reporting that they have been offered CPD training which corresponds to their individual needs as part of the pilot

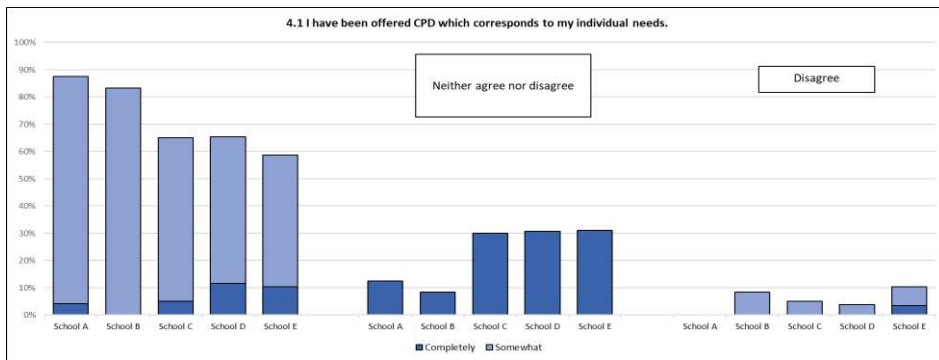


FIGURE 48

Teachers (shown by school) reporting that they have been offered CPD training which is not relevant to their individual needs

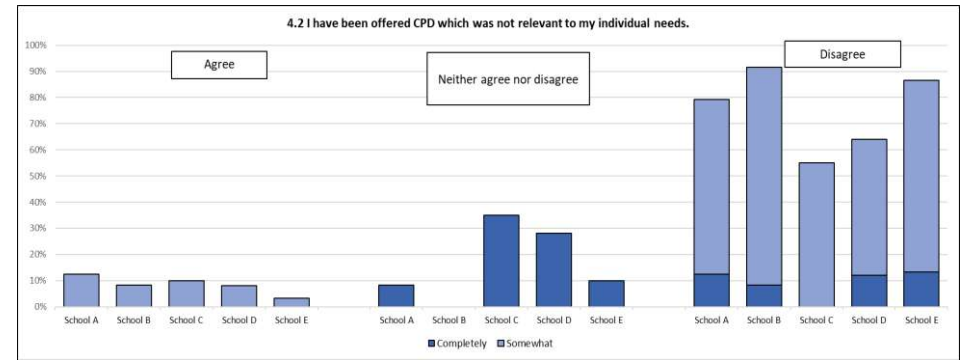


FIGURE 49

Teachers (shown by school) claiming that engaging in the CPD pilot has begun to improve their knowledge, skills, motivation and professionalism

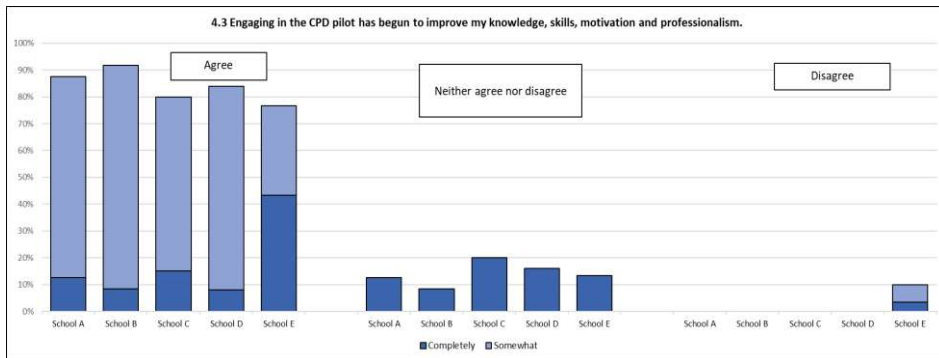


FIGURE 50

Teachers (shown by school) reporting that they have been able to apply knowledge from their learning from the CPD pilot in their teaching

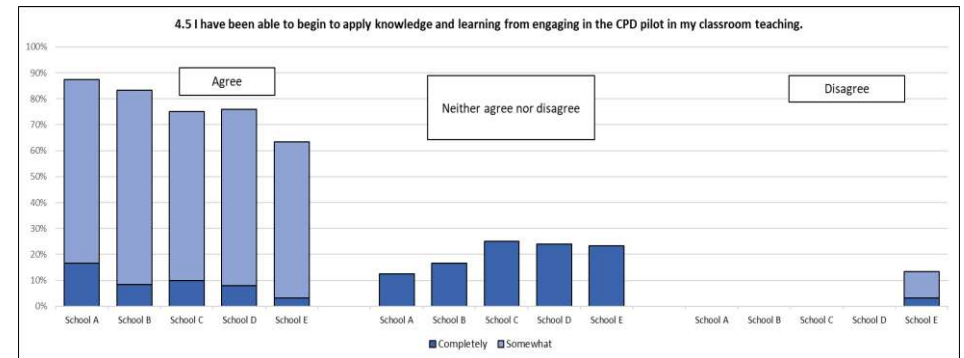


FIGURE 51

Teachers (shown by school) claiming that engaging in the CPD pilot has begun to make them a more effective teacher

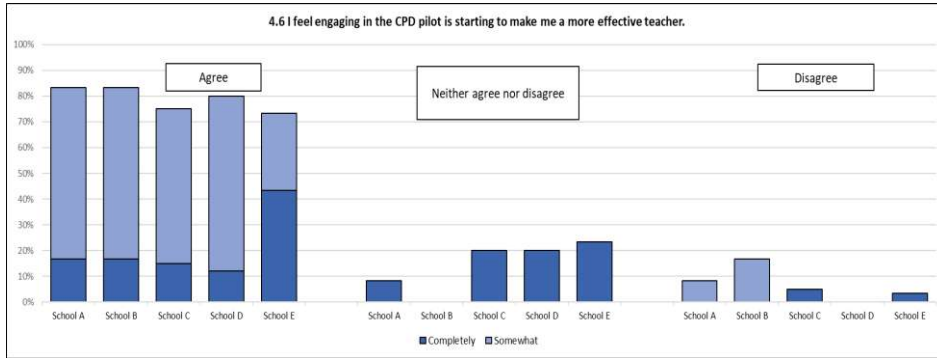


FIGURE 52

Teachers (shown by school) claiming that engaging in the CPD pilot is making them a more motivated teacher

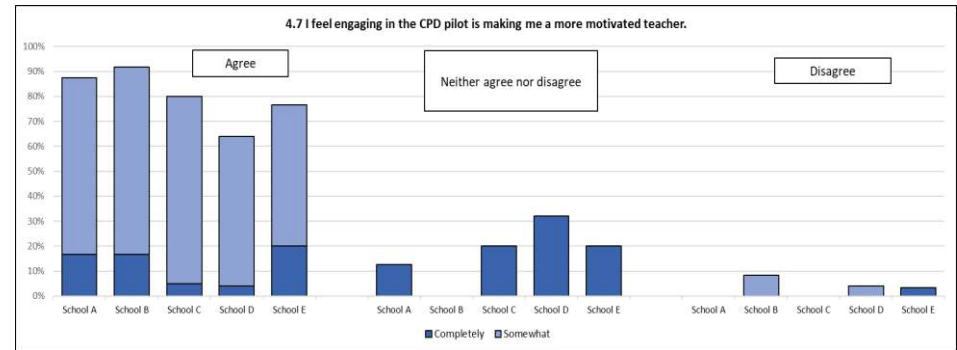


FIGURE 53

Teachers (shown by school) claiming that engaging in the CPD pilot is making them a more confident teacher

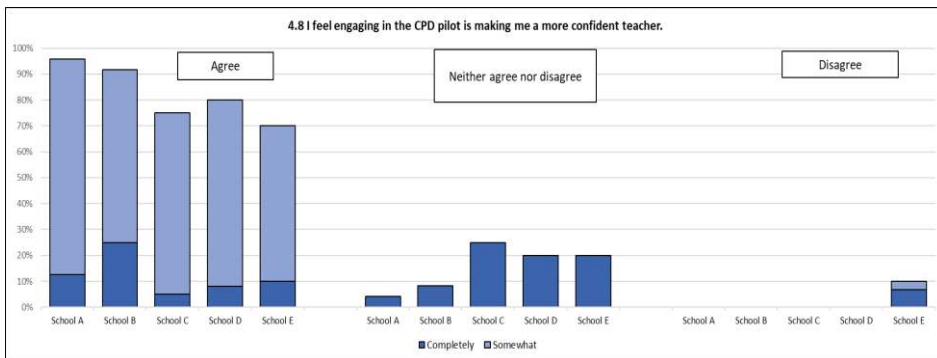


FIGURE 54

Teachers (shown by school) claiming that engaging in the CPD pilot has made no difference to their teaching

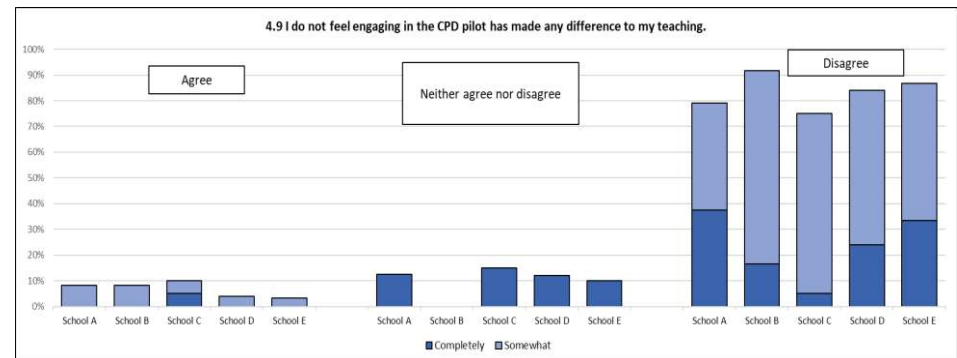


FIGURE 55

Teachers (shown by school) reporting that since engaging in the CPD pilot their students seem more engaged

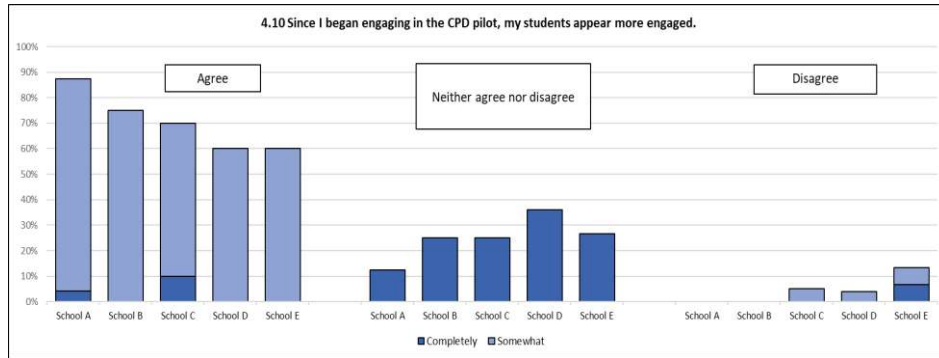


FIGURE 56

Teachers (shown by school) reporting that since engaging in the CPD pilot their students have been bored and disruptive

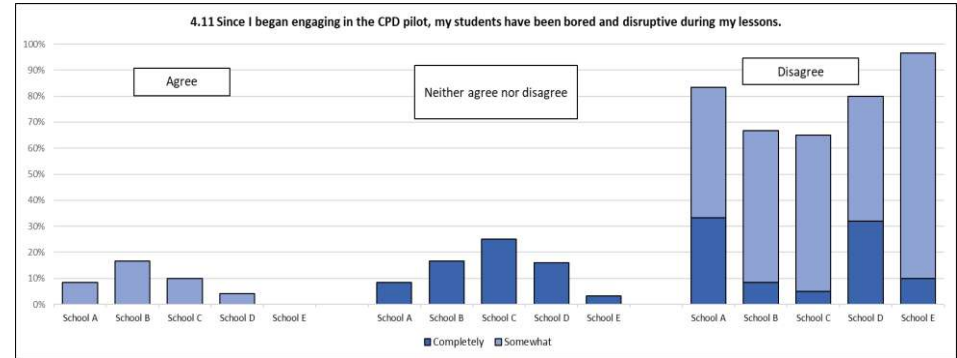


FIGURE 57

Teachers (shown by school) claiming that since engaging in the CPD pilot their students are learning better

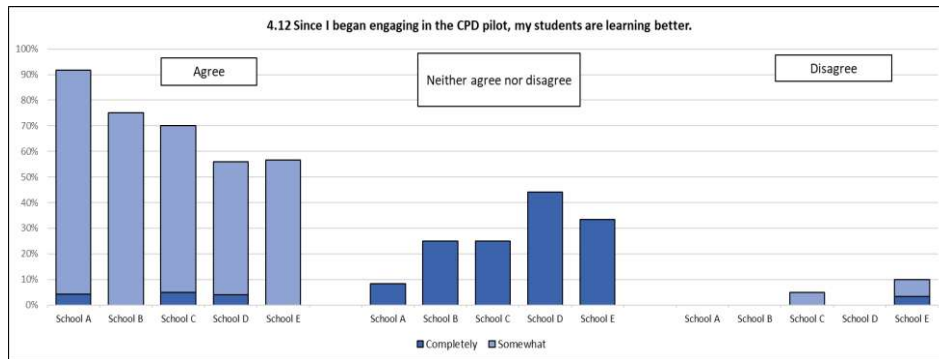
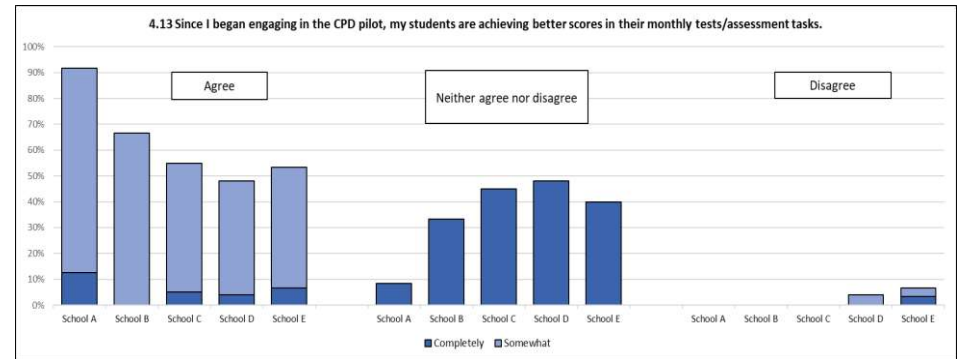


FIGURE 58

Teachers (shown by school) reporting that since engaging in the CPD pilot their students are achieving better scores in their monthly tests/ assessments



ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤៖ កម្រងសំណួររង្វាយតម្លៃការអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (អវប ឬ CPD) សម្រាប់គ្រូបង្រៀន

សូមជម្រាបសួរ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ!

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រោមការគាំទ្រពីគម្រោង ពង្រឹងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា របស់អង្គការយូណេស្កូ កំពុងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សាកល្បងប្រព័ន្ធការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់ បុគ្គលិកអប់រំ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សថ្មី នៅសាលាលោកគ្រូអ្នកគ្រូ។ កម្រងសំណួរនេះរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីវាយតម្លៃពីការអនុវត្តសាកល្បងនេះ។ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ បំពេញកម្រងសំណួរនេះដោយភាពស្មោះត្រង់ និងយកចិត្តទុកដាក់។ ព័ត៌មានដែលលោកគ្រូ អ្នកគ្រូផ្តល់ឱ្យ ជាមតិត្រឡប់ដ៏សំខាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធទាំងពីរនេះឱ្យកាន់តែប្រសើរថែមទៀត។ ក្រុមការងារនឹងប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទាំងនេះក្នុងការចងក្រងរបាយការណ៍វាយតម្លៃ ប៉ុន្តែនឹងមិនតម្រូវឱ្យលោកគ្រូអ្នកគ្រូដាក់ឈ្មោះបុគ្គលណាម្នាក់ឡើយ។

តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបង្រៀននៅសាលាបឋមសិក្សាឈ្មោះអ្វី? _____

សូមបញ្ជាក់អាយុលោកគ្រូអ្នកគ្រូដោយបំពេញជាតួលេខ ជាឧទាហរណ៍ ៥០។ _____

សូមបញ្ជាក់ចំនួនឆ្នាំដែលលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានចាប់យកអាជីពជាគ្រូបង្រៀនដោយបំពេញជាតួលេខ ជាឧទាហរណ៍ ១០។ _____

តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរនេះដែរឬទេ? _____

បាទ/ចាស ទេ (សូមបញ្ចប់ការឆ្លើយសំណួរ និងដាក់បញ្ជូន)

១) ផ្នែក ក៖ គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធ

តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូយល់ស្របនឹងអំណះអំណាងខាងក្រោមដែរឬទេ? សូមជ្រើសរើសចម្លើយមួយសមស្របបំផុត ១) មិនយល់ស្របទាំងស្រុង ២) មិនយល់ស្រប ៣) អព្យាក្រឹត (ឈរនៅកណ្តាល) ៤) យល់ស្រប ៥) យល់ស្របទាំងស្រុង

- ១.១ ខ្ញុំពេញចិត្តនឹងស្តង់ដារបង្រៀននៅសាលារបស់ខ្ញុំ។
- ១.២ ខ្ញុំមិនពេញចិត្តនឹងស្តង់ដារបង្រៀនរបស់ខ្ញុំទេ។
- ១.៣ ខ្ញុំពេញចិត្តនឹងបិរមណាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលខ្ញុំអាចស្វែងរក។

- ១.៤ ខ្ញុំពេញចិត្តនឹងគុណភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលខ្ញុំអាចស្វែងរក។
- ១.៥ គ្រូបង្រៀនត្រូវមានលទ្ធភាពចូលរួមការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសមស្របទៅតាមតម្រូវការ និងចំណាប់អារម្មណ៍ខ្លួនឱ្យបានទៀងទាត់។
- ១.៦ គ្រូបង្រៀនត្រូវសិក្សាពេញមួយជីវិត ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង និងបំណិនជាប់ជាប្រចាំ។
- ១.៧ ការងារបង្រៀនមិនមែនជាអាជីពទេ ដូច្នេះការបង្កើនចំណេះដឹង និងបំណិនជាប់ជាប្រចាំមិនមែនជារឿងចាំបាច់សម្រាប់គ្រូបង្រៀនឡើយ។
- ១.៨ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំគ្រូបង្រៀនជាការងារអាទិភាព។

២) ផ្នែក ខ៖ សកម្មភាព អរិយ

- ២.១ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែចុងក្រោយនេះ ខ្ញុំបានចូលរួមសកម្មភាព អរិយ យ៉ាងហោចណាស់បានម្តងដែរ។
- ២.២ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែចុងក្រោយនេះ ខ្ញុំបានចូលរួមសកម្មភាព អរិយ យ៉ាងហោចណាស់បាន ២ ម្តងដែរ។
- ២.៣ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែចុងក្រោយនេះ ខ្ញុំបានចូលរួមវាយតម្លៃតម្រូវការការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់ខ្ញុំ។
- ២.៤ ការវាយតម្លៃតម្រូវការការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំបានជួយខ្ញុំបំពេញតម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្ញុំ។
- ២.៥ ក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធ អរិយ ខ្ញុំបានរៀបចំផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈមួយហើយ។
- ២.៦ ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្ញុំឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការងារជាក់ស្តែងជាគ្រូបង្រៀនរបស់ខ្ញុំ។
- ២.៧ ខ្ញុំកំពុងអនុវត្តសកម្មភាពតាមផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈដែលខ្ញុំបានរៀបចំ។
- ២.៨ ខ្ញុំជាសមាជិកសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈមួយ។
- ២.៩ ខ្ញុំចូលរួមសកម្មភាពសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនេះ ជាមួយសមាជិកដទៃជាប្រចាំ។
- ២.១០ ខ្ញុំគិតថាសកម្មភាពសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនេះមានប្រយោជន៍ និងជួយគាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់ខ្ញុំ។
- ២.១១ ក្នុងរយៈពេល ៦ ខែចុងក្រោយនេះ ខ្ញុំបានទទួលការវាយតម្លៃបុគ្គលិកយ៉ាងតិចចំនួនម្តង។
- ២.១២ ខ្ញុំគិតថាការវាយតម្លៃបុគ្គលិកនេះមានប្រយោជន៍ក្នុងការកំណត់តម្រូវការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។

២.១៣ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានទទួលក្រេឌីត អរឺប ហើយឬនៅ ?

២.១៤ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានទទួលក្រេឌីត អរឺប ចំនួនប៉ុន្មាន ?

២.១៥ តើក្រេឌីត អរឺប នេះបានកត់ត្រាចូលក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាហើយ។

២.១៦ ជារួម ខ្ញុំទទួលបានបទពិសោធជាវិជ្ជមានក្នុងការចូលរួមអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរឺប។

២.១៧ ជារួម ការចូលរួមអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរឺប ធ្វើឱ្យខ្ញុំអស់សង្ឃឹម។

២.១៨ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូគិតថាប្រព័ន្ធ អរឺប គួរកែលម្អចំណុចមួយចំនួនដែរឬទេ ដូចជា សកម្មភាព អរឺប ការវាយតម្លៃតម្រូវការ អរឺប ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ប្រព័ន្ធក្រេឌីត អរឺប ឬចំណុចផ្សេងទៀត ?

២.១៩ តើគួរកែលម្អចំណុចណាខ្លះ ? សូមបរិយាយ។

៣) ផ្នែក គ៖ ការបណ្តុះបណ្តាល សម្ភារ និងឧបករណ៍គាំទ្រការអនុវត្តប្រព័ន្ធ

៣.១ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូធ្លាប់បានឃើញកញ្ចប់សម្ភារខាងក្រោមសម្រាប់គាំទ្រការផ្សព្វផ្សាយអំពីប្រព័ន្ធ អរឺប ផលិតដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែរឬទេ ? អាចជ្រើសរើសចម្លើយលើសពី ១

៣.២ ខ្ញុំបានឃើញសម្ភារទាំងនេះ រួមមានវីដេអូ ផ្ទាំងរូបបិទជញ្ជាំង បណ្ណសម្រាប់ចំណាំទំព័រសៀវភៅជាដើម ជាច្រើនដង ក្នុងស្ថានភាពផ្សេងៗគ្នា។

៣.៣ ខ្ញុំគិតថាសម្ភារទាំងនេះ រួមមានវីដេអូ ផ្ទាំងរូបបិទជញ្ជាំង បណ្ណសម្រាប់ចំណាំទំព័រសៀវភៅជាដើម សម្រាប់គាំទ្រការផ្សព្វផ្សាយអំពីប្រព័ន្ធ អរឺប គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ និងផ្តល់ព័ត៌មានជាច្រើន។

៣.៤ ខ្ញុំគិតថាសម្ភារទាំងនេះ រួមមានវីដេអូ ផ្ទាំងរូបបិទជញ្ជាំង បណ្ណសម្រាប់ចំណាំទំព័រសៀវភៅជាដើម សម្រាប់គាំទ្រការផ្សព្វផ្សាយអំពីប្រព័ន្ធ អរឺប ហាក់ដូចជាមិនសិនពាក់ព័ន្ធនឹងខ្ញុំទេ។

៣.៥ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រព័ន្ធ អរឺប និង HRMIS ដែរឬទេ ?

៣.៦ ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្បាស់លាស់ និងបានជួយឱ្យខ្ញុំយល់ពីប្រព័ន្ធ អរឺប។

៣.៧ ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្បាស់លាស់ និងបានជួយឱ្យខ្ញុំយល់ពីប្រព័ន្ធ HRMIS។

៣.៨ ការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពច្របូកច្របល់ និងមិនបានជួយឱ្យខ្ញុំយល់ពីប្រព័ន្ធ អរឺប និង HRMIS ទេ។

៣.៩ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូគិតថាកម្មវិធី ឯកសារ និងសម្ភារបណ្តុះបណ្តាលគួរកែលម្អចំណុចមួយចំនួនដែរឬទេ ?

៣.១០ តើគួរកែលម្អចំណុចណាខ្លះ ? សូមបរិយាយ។

- ៣.១១ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានដំឡើងកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ *HRCPD* ចូលក្នុងទូរស័ព្ទដៃរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូហើយឬនៅ ?
- ៣.១២ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ *HRCPD* ដើម្បីពិនិត្យមើលព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនហើយឬនៅ ?
- ៣.១៣ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ *HRCPD* ដើម្បីស្នើសុំកែប្រែព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូដែរឬនៅ ?
- ៣.១៤ បើបានស្នើហើយ តើមានការកែប្រែព័ត៌មានក្នុងប្រព័ន្ធ *HRMIS* តាមការស្នើដែរឬទេ ?
- ៣.១៥ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ *HRCPD* ដើម្បីពិនិត្យចំនួនក្រេឌីត អរិប ដែលលោកគ្រូទទួលបានដែរឬទេ ?
- ៣.១៦ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ *HRCPD* ដើម្បីពិនិត្យវគ្គ អរិប ថ្មីៗដែរឬទេ ?
- ៣.១៧ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានប្រើកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ *HRCPD* ដើម្បីចុះឈ្មោះចូលរួមវគ្គ អរិប ដែរឬទេ ?
- ៣.១៨ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូគិតថាកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ *HRCPD* គួរកែលម្អចំណុចមួយចំនួនដែរឬទេ ?
- ៣.១៩ តើគួរកែលម្អចំណុចណាខ្លះ ? សូមបរិយាយ។

៤) ផ្នែក យះ ផលជះនៃការអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប

- ៤.១ តាមរយៈការអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ខ្ញុំបានចូលរួមសកម្មភាព អរិប ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ខ្ញុំ។
- ៤.២ ខ្ញុំបានចូលរួមសកម្មភាព អរិប ដែលមិនឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ខ្ញុំឡើយ។
- ៤.៣ ការចូលរួមអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ចាប់ផ្តើមជួយពង្រឹងចំណេះដឹង បំណិន ការលើកទឹកចិត្ត និង វិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្ញុំ។
- ៤.៤ ការចូលរួមអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ជាការខ្លះខ្លាយពេលវេលា និងមិនបានជួយអ្វីដល់ខ្ញុំទេ។
- ៤.៥ ខ្ញុំបានយកចំណេះដឹង និងបំណិនដែលបានទទួលពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមកអនុវត្តក្នុងការបង្រៀនជាក់ស្តែងរបស់ខ្ញុំ។
- ៤.៦ ខ្ញុំគិតថាការអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ចាប់ផ្តើមជួយឱ្យខ្ញុំក្លាយជាគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- ៤.៧ ខ្ញុំគិតថាការអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ចាប់ផ្តើមជួយឱ្យខ្ញុំក្លាយជាគ្រូបង្រៀនដែលមានការលើកទឹកចិត្ត។
- ៤.៨ ខ្ញុំគិតថាការអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធ អរិប ចាប់ផ្តើមជួយឱ្យខ្ញុំក្លាយជាគ្រូបង្រៀនដែលមានទំនុកចិត្ត។

៤.៩ ខ្ញុំគិតថាការអនុវត្តសកលរូងប្រព័ន្ធ អវប មិនបាចជួយអ្វីដល់ការបង្រៀនរបស់ខ្ញុំឡើយ។

៤.១០ ខ្ញុំសង្កេតឃើញថាចាប់តាំងពីខ្ញុំចូលរួមអនុវត្តសកលរូងប្រព័ន្ធ អវប សិស្សរបស់ខ្ញុំមានការយកចិត្តទុកដាក់រៀនសូត្រជាងមុន។

៤.១១ ខ្ញុំសង្កេតឃើញថាចាប់តាំងពីខ្ញុំចូលរួមអនុវត្តសកលរូងប្រព័ន្ធ អវប សិស្សរបស់ខ្ញុំធុញនឹងការសិក្សាហើយឡើយខានពេលរៀន។

៤.១២ ខ្ញុំសង្កេតឃើញថាចាប់តាំងពីខ្ញុំចូលរួមអនុវត្តសកលរូងប្រព័ន្ធ អវប សិស្សរបស់ខ្ញុំរៀនសូត្របានប្រសើរជាងមុន។

៤.១៣ ខ្ញុំសង្កេតឃើញថាចាប់តាំងពីខ្ញុំចូលរួមអនុវត្តសកលរូងប្រព័ន្ធ អវប សិស្សរបស់ខ្ញុំទទួលបានពិន្ទុប្រចាំខែប្រសើរជាងមុន។

សូមអរគុណសម្រាប់ការបំពេញកម្រងសំណួរនេះ។ ព័ត៌មានទាំងនេះមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ជួយកែលម្អគុណភាពប្រព័ន្ធ អវប និង HRMIS។ នឹងមានការធានាការសម្ងាត់នូវរាល់ចម្លើយដែលលោក គ្រូអ្នកគ្រូបានផ្តល់។

ឧបសម្ព័ន្ធទី ៤៖ កញ្ចប់សម្ភារគាំទ្រការផ្សព្វផ្សាយពី អរិយធម៌ HRMIS និងកម្មវិធីទូរស័ព្ទដៃឆ្លាតវៃ



ពិនិត្យមើល ចំនួនប្រតិបត្តិ			
#	សកម្មភាពអប្សរដែល ទទួលបាន	ប្រតិបត្តិ	កាល បរិច្ឆេទអប្សរ
1	ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធដោល ព័ត៌មាន និងសារ គមនាគមន៍ (ICT) សម្រាប់ការបង្រៀននិង រៀន	1	08-03-20 22

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ស្វែងរកព័ត៌មានបុគ្គលិក
បញ្ជូនព័ត៌មានបុគ្គលិក
ស្វែងរកបុគ្គលិកកិច្ចសន្យា
បញ្ជូនបុគ្គលិកកិច្ចសន្យា
បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ
ស្វែងរកព័ត៌មានអង្គការ
ព័ត៌មានអង្គការ
របាយការណ៍ & តារាងទិន្នន័យ

សាលាអនុវិទ្យាល័យមេម៉ៅ

បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ 0

បុគ្គលិកបរិច្ឆេទប្រតិបត្តិការងារ 0

បុគ្គលិកបរិច្ឆេទប្រតិបត្តិការងារ 0

បុគ្គលិកបរិច្ឆេទប្រតិបត្តិការងារ 0

បុគ្គលិកអប់រំដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរ 0

បុគ្គលិកអប់រំដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរ 0

Ministry of Education, Youth and Sport | #90, Norodom Blvd, Phnom Penh, Kingdom of Cambodia. CPD Management Office.