ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ផែនការគោល
ស្ដីពី
ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ
២០២១-២០២៥

ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ
ទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រអប់រំវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

ខែមករា ឆ្នាំ២០២១

បុព្វកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាន និងកំពុងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ក្នុងគោលបំណងប្រែក្លាយកម្ពុជាទៅជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ២០៣០ និងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍នៅឆ្នាំ២០៥០។ ឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណខាងលើ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានយកចិត្តទុកដាក់កសាងធនធានមនុស្សឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ប្រទេសជាតិនៅក្នុងសង្គមពុទ្ធិ។ ដើម្បីអនុវត្តការងារនេះឱ្យបានល្អ ទាមទារឱ្យគ្រូបង្រៀន មានចំណេះដឹង បំណិន សមត្ថភាព បច្ចេកវិទ្យា និងស្មារតីទទួលខុសត្រូវស្របតាមស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។

កន្លងមក គ្រូបង្រៀនត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន តាមរូបមន្តផ្សេងៗគ្នាទៅតាមពេលវេលា និងតាមតំបន់ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់សាលារៀន ដែលធ្វើឱ្យកម្រិតគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀនមិនស្មើគ្នា និងមានផលប៉ះពាល់ដល់គុណភាពអប់រំ។ ប្រឈមនឹងបញ្ហានេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានសហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ កសាងផែនការគោលស្តីពី ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ ២០២១-២០២៥ ក្នុងគោលបំណងដំឡើងគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំឱ្យទទួលបានកម្រិតបរិញ្ញាបត្រអប់រំវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនផង និងលើកកម្ពស់ជីវភាព និងគុណភាពបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំផង។

ផែនការគោលស្តីពី ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ ត្រូវបានរៀបចំឡើងស្របតាមសង្គមឌីជីថល បំណិន សតវត្សរ៍ទី២១ និងតម្រូវការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំជាអាទិភាពទាំង៤៖

- កំណត់ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដល់បុគ្គលិកអប់រំ
- កំណត់តម្រូវការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ
- គ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដល់បុគ្គលិកអប់រំ
- លើកទឹកចិត្ត ទាក់ទាញ និងរក្សាទុកបុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិតឱ្យនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ

ក្រសួងសង្ឃឹមថា លោក លោកស្រី បុគ្គលិកអប់រំ ទាំងអស់យកចិត្តទុកដាក់សិក្សា និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗទាំង៤នៃផែនការគោលស្តីពី ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ ២០២១-២០២៥ តាមឆ្នាំនីមួយៗឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ក្នុងនាមក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់ក្រុមការងារ ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ដែលបានសហការគ្នា លះបង់កម្លាំងចិត្ត កម្លាំងកាយ ប្រាជ្ញាស្មារតី និងធនធានក្នុងការអភិវឌ្ឍផែនការដ៏មានតម្លៃនេះ។

ថ្ងៃ អង្គារ ៨រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

មាតិកា

បុព្វកថា i

១. សាចតាគោលនយោបាយ 1

១.១. ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនក្នុងពិភពលោកដែលប្រែប្រួល 1

១.១.១. និន្នាការគោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន 1

១.១.២. សមត្ថភាពសំខាន់ៗនៅក្នុងសង្គមឌីជីថល 2

១.២. ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនក្នុងបរិបទតំបន់ 4

១.៣. ការជំរឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនក្នុងបរិបទកម្ពុជា 5

១.៣.១ សាវតារ 5

១.៣.២. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ 6

១.៣.៣. ផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន 8

១.៣.៤. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (អវប) និងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន 11

២. យុទ្ធសាស្ត្រនៃការជំរឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន 13

២.១. អាទិភាពក្នុងការជំរឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន 13

២.១.១. ការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការគ្រូបង្រៀន 13

២.១.២. និយមន័យ "គ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់" 14

២.២. គ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន 17

២.២.១. លក្ខណៈទូទៅនៃគ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវា 17

២.២.២. ការប្រៀបធៀបកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន 20

២.២.៣. គ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងសាលាគរុកោសល្យ 25

២.២.៤. កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ជំរឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន 26

២.៣. ការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនតាមប្រភេទភូមិសិក្សា 28

២.៣.១. គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ 29

២.៣.២. គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា 30

២.៣.៣. គ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សា 30

២.៣.៤. គ្រូបង្រៀនសាលារៀនឯកជន 31

២.៤. យុទ្ធសាស្ត្រការជំរឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន 32

២.៤.១. គោលការណ៍គ្រឹះ 32

២.៤.២. ក្របខណ្ឌគតិយុត្ត 33
២.៤.៣ យុទ្ធសាស្ត្រការជំរុញលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន 36
២.៤.៤. ការគិតពីចំនួនគ្រូបង្រៀន និងពេលវេលា 43
២.៥ ថវិកាសម្រាប់ការអនុវត្ត 47
២.៦. បញ្ហាប្រឈមនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត 48
២.៦.១. បញ្ហាប្រឈមរយៈពេលខ្លី 48
២.៦.២. បញ្ហាប្រឈមសម្រាប់រយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង 54
៣. ម៉ាទ្រិចផែនការសកម្មភាពជំរុញគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន 56
ឯកសារយោង 0

១. សាវតារគោលនយោបាយ

១.១. ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនក្នុងពិភពលោកដែលប្រែប្រួល

១.១.១. និន្នាការគោលនយោបាយបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានទសវត្សចុងក្រោយនេះ នៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍមានការផ្លាស់ប្តូរពីក្តីបារម្ភក្នុងការទទួលបានការអប់រំ ទៅជាក្តីបារម្ភក្នុងការទទួលបានគុណភាពនៃការអប់រំ។ នៅក្នុងបរិបទនៃការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពអប់រំ ប្រសិទ្ធភាពរបស់គ្រូបង្រៀនបានក្លាយជាប្រធានបទសំខាន់បំផុតក្នុងរបៀបវារៈនៃ គោលនយោបាយអប់រំ ដោយសារប្រទេសជាច្រើនជឿជាក់ថា ការបង្រៀនគឺជាកត្តាមួយសំខាន់បំផុតដែលប៉ះពាល់ដល់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (OECD, 2011; Darling-Hammond, 2017)។

គោលនយោបាយអប់រំគ្រូបង្រៀនគ្របដណ្តប់នូវសកម្មភាព និងទិដ្ឋភាពទូលំទូលាយដែលផ្តើមចេញពីការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន រយៈពេលសាកល្បងការងារដែលជាអំឡុងពេលមួយគ្រូបង្រៀនចេញថ្មីអាចទទួលបានសមិទ្ធផលពីការណែនាំពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការវាយតម្លៃនិងវឌ្ឍនភាពនៃអាជីព បៀវត្ស និងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត (World Bank, 2011; UNESCO 2013) ។ រដ្ឋាភិបាលនៅជុំវិញពិភពលោកបានផ្តួចផ្តើមគំនិត និងប្រព័ន្ធផ្សេងៗគ្នា ធ្វើឱ្យទទួលបាននូវកម្រិតជោគជ័យខុសៗគ្នា ដែលនាំឱ្យមានការលំបាកក្នុងការប្រៀបធៀបវឌ្ឍនភាពនៃទស្សនៈទាំងនេះ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការកំណត់និន្នាការរួមមួយអាចត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងដ៏មុតមាំនៃការធ្វើកំណែទម្រង់ការអប់រំគ្រូបង្រៀន។ ក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សថ្មីៗនេះ កំណែទម្រង់មួយក្នុងចំណោមកំណែទម្រង់ជាច្រើន ផ្តោតលើការពង្រឹងគុណភាពអប់រំដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន។ ក្នុងទសវត្សឆ្នាំ ១៩៧០ ប្រទេសជាច្រើនដែលមានគុណផលអប់រំខ្ពស់ បានដាក់ចេញនូវកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនពីកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ។ ចាប់ផ្តើមពីទសវត្សឆ្នាំ ១៩៨០ ប្រទេសមួយចំនួនបានដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនពីកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ក្នុងគោលបំណងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ និងមានគុណភាពប្រសើរជាងមុន។ ប្រទេសទាំងនេះរួមមាន សហរដ្ឋអាមេរិក បណ្តាប្រទេសក្នុងសហគមន៍អឺរ៉ុប សិង្ហបុរី ជប៉ុន និងកូរ៉េ។ ប្រទេសទាំងនេះក៏បានចូលរួមអភិវឌ្ឍស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងបានអភិវឌ្ឍស្តង់ដាថ្នាក់ជាតិរបស់ពួកគេ។ ស្ទើរតែពាក់កណ្តាលនៃប្រទេសសមាជិកអង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច (OECD) បានកំណត់ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងបានដាក់ចេញនូវប្រព័ន្ធផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណគ្រូបង្រៀន (OECD, 2015)។

ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍជាច្រើនក៏បានចូលរួមក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនផងដែរ។ ទោះបីជាតម្រូវការអប្បបរមាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន នៅតែជាកម្រិតមធ្យមសិក្សាឬក្រោយមធ្យមសិក្សា និងមិនមែនជាកម្រិតឧត្តមសិក្សានៅប្រទេសជាច្រើនជាពិសេសបណ្តាប្រទេសនៅតំបន់សាហារា ប្រទេសមួយចំនួនបានដំឡើងគុណវុឌ្ឍិទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្ររងសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងបរិញ្ញាបត្រសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ។ វិធីជាប្រព័ន្ធសម្រាប់លទ្ធផលការអប់រំល្អប្រសើរជាងមុន (SABER) ដឹកនាំដោយធនាគារពិភពលោកបានកំណត់សូចនាករមួយនៃគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ដើម្បីវាស់គុណភាពនៃការអប់រំជាស្តង់ដាអប្បបរមាសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ។ ទោះបីជាអង្គការអន្តរជាតិធំៗដែលបានចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបានអះអាងថា តម្រូវការ

អប្បបរមាសម្រាប់គ្រូបង្រៀនគួរតែជាកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ (World Bank, 2013) ប៉ុន្តែនៅតែមានគម្លាតរវាងគោលដៅគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន។

បញ្ហាប្រឈមគឺមិនមែនត្រឹមតែរយៈពេលនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងមានចំណុចផ្សេងៗទៀតដូចជា ខ្លឹមសារនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល វិធីសាស្ត្របង្រៀន តុល្យភាពនៃការបង្រៀននិងកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ គុណភាពគ្រូឧទ្ទេស កម្រិតសិក្សារបស់គរុសិស្ស គរុនិស្សិត។ល។ ការស្ទង់មតិរបស់ SACMEQ បង្ហាញថា រយៈពេលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតែមួយមុខ មិនអាចធានានូវគុណផលសិក្សារបស់គរុសិស្ស គរុនិស្សិតបានទេ (World Bank, 2007)។

បន្ថែមលើនេះទៀត បេក្ខជនបានសម្រេចចិត្តដាក់ពាក្យប្រឡងដើម្បីទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាគ្រូបង្រៀនដោយផ្អែកលើបរិបទដ៏ទូលាយនៃប្រព័ន្ធអប់រំឧត្តមសិក្សា និងទីផ្សារការងារ។ ការទាក់ទាញបេក្ខជនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ទៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនត្រូវគិតពីបរិបទខាងលើនេះ។ ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលនៃការអប់រំប្រសើរឡើង ប្រទេសដែលទទួលជោគជ័យក្នុងការទាក់ទាញ និងរក្សាទុកបេក្ខជនដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់បានអនុវត្តតាមគោលការណ៍ខាងលើដើម្បីធានាថាការបង្រៀនជាវិជ្ជាជីវៈមួយដែលបេក្ខជនពូកែបំផុតបានដាក់ពាក្យចូលសិក្សា បើប្រៀបធៀបទៅនឹងវិជ្ជាជីវៈដូចជា វេជ្ជសាស្ត្រ វិស្វកម្ម និងច្បាប់ជាដើម។ បៀវត្សជាកត្តាដ៏ចម្បងក្នុងការទាក់ទាញ និងរក្សាទុកបុគ្គលដែលស័ក្តិសមនឹងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន៖

> តាមទស្សនៈទីផ្សារការងារ ប្រព័ន្ធអប់រំដែលផ្តល់បៀវត្សខ្ពស់ធៀបនឹងវិជ្ជាជីវៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នានោះនឹងទទួលបានជោគជ័យក្នុងការទាក់ទាញ និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព។ នៅពេលដែលបៀវត្សមិនបានឆ្លើយតបនឹងកម្រិតនៃការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការទទួលខុសត្រូវ ឬការរស់នៅមិនសមរម្យនាំឱ្យគ្រូបង្រៀនធ្វើការងារទី២ នោះវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនត្រូវបាត់បង់កិត្យានុភាព ដែលប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើស ការលើកទឹកចិត្ត និងការរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន (UNESCO, 2015/2019:24)។

កត្តាផ្សេងទៀត ដែលរួមចំណែកក្នុងការទាក់ទាញបេក្ខជនឱ្យជ្រើសរើសការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនរួមមានសក្តានុពលនៃវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដើម្បីការរីកចម្រើនអាជីពនិងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលបានការងារនិងលក្ខខណ្ឌការងារ គោលនយោបាយពង្រាយគ្រូបង្រៀន ការយល់ដឹងពីអត្តសញ្ញាណវិជ្ជាជីវៈរួមនិងកិច្ចព្រមព្រៀងពីចំណុចដែល គ្រូបង្រៀនល្អត្រូវមាន វប្បធម៌នៃគណនេយ្យភាពនិងតម្លាភាព និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធភាពជាអ្នកដឹកនាំដឹកនិងអភិបាលកិច្ចនៅក្នុងសាលារៀន (UNESCO, 2015/2019:24)។ ផែនការគោលស្តីពីការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ ២០២១-២០២៥ មានគោលបំណងបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រអប់រំវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនត្រូវគិតពីទីផ្សារការងារ និងបរិបទសង្គម។ ប្រសិនបើគ្រូបង្រៀននៅតែបន្តអាជីពរបស់គាត់ និងដឹងពីសក្តានុពលរបស់ខ្លួនជាអ្នកអប់រំ នោះលទ្ធផលសិក្សាសិស្សរបស់គាត់នឹងកាន់តែប្រសើរឡើង។ ដូចនេះ ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយក្នុងកំណែទម្រង់គោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនទូទៅ ដូចដែលបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន (ផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន សូមមើលចំណុច១.៣.៣ខាងក្រោម)។

១.១.២. សមត្ថភាពសំខាន់ៗនៅក្នុងសង្គមឌីជីថល

កត្តាសំខាន់មួយក្នុងគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនគឺការកំណត់នូវសមត្ថភាព ដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវអភិវឌ្ឍ។ សមត្ថភាពដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវមានគួរឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងនៃការអប់រំសិស្ស និងសមត្ថភាពដែលសិស្សត្រូវអភិវឌ្ឍនៅក្នុងសាលារៀន (OECD, 2005; UNESCO, 2011; World Bank, 2013)។ ការកំណត់

សមត្ថភាពសំខាន់ៗរបស់គ្រូបង្រៀនគឺមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់យុគសម័យបច្ចុប្បន្ននៃការអភិវឌ្ឍយ៉ាងឆាប់រហ័សផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា និងសេដ្ឋកិច្ច។ សមត្ថភាពសំខាន់ៗទាំងនេះប្រែប្រួលទៅតាមអាទិភាពនៃប្រទេសនីមួយៗ ប៉ុន្តែមាននិន្នាការរួមមួយចំនួនបានលេចចេញជាសកលរួមមាន ការផ្តោតលើសិស្សទទួលបាននូវបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ ដែលជាទូទៅត្រូវគេកំណត់ថាជាការរួមបញ្ចូលគ្នានៃការច្នៃប្រឌិត ការគិតពិចារណា នវានុវត្តន៍ បំណិនអក្ខរកម្មឌីជីថល ការទំនាក់ទំនង ការសហការ មុខរបរនិងបំណិនជីវិតជាដើម (OECD, 2009) ។ ការកំណត់នេះគឺដើម្បីគាំទ្រសិស្សឱ្យអាចរស់នៅ និងមានភាពរីកចម្រើននៅក្នុងយុគសម័យឌីជីថលនេះ។ គ្រូបង្រៀនត្រូវគាំទ្រសហគមន៍សិក្សា ដែលអាចឱ្យសិស្សសហការ និងចែករំលែកនូវការអនុវត្តល្អៗ និងការបញ្ចូលបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ ទៅក្នុងការអនុវត្តនៅក្នុងថ្នាក់រៀន។ ការធ្វើបែបនេះនឹងអាចជួយឱ្យសិស្សរៀនពីអ្វីដែលទាក់ទងនឹងបរិបទពិភពលោកជាក់ស្តែងតាមរយៈការសិក្សាតាមបែបគម្រោង និងការងារអនុវត្តផ្ទាល់។ ការបង្រៀនដែលមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ពីបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ គឺត្រូវការនូវវិធីសាស្ត្ររួមបញ្ចូលគ្នាដែលអាចឱ្យសិស្សយល់ពីការវាយតម្លៃ ការសំយោគ និងការរួមចំណែកក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន។ ការផ្តល់ឱកាសឱ្យសិស្សអនុវត្តបំណិនទាំងនេះលើគ្រប់មុខវិជ្ជា និងនៅក្នុងរបៀបរៀនផ្អែកលើសមត្ថភាពគឺជាភាពចាំបាច់។ ក្របខណ្ឌនៃការសិក្សារបស់ OECD ឆ្នាំ២០៣០ ដែលបោះពុម្ពផ្សាយនៅឆ្នាំ២០១៨ នឹងត្រូវប្រើបន្ត និងមានគោលបំណងរួមបញ្ចូលនិងបន្ថែមបំណិនផ្សេងៗទៀតដែលលើសពីបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ ដើម្បីទទួលបានការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព (OECD, 2018)។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានប្រកាសនូវតម្រូវការចាំបាច់ ដើម្បីណែនាំនិងពង្រឹងបំណិនសតវត្សរ៍ទី២១ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ ក្នុងគោលបំណងបង្កើតនូវធនធានមនុស្សដែលមានជំនាញខ្ពស់ដើម្បីធ្វើ សមាហរណកម្មក្នុងតំបន់អាស៊ាន និងបង្កើតវិស័យសេដ្ឋកិច្ចថ្មីដូចជាផ្នែកអេឡិចត្រូនិក កសិ-ឧស្សាហកម្ម និងការដឹកជញ្ជូនក្នុងសម័យឌីជីថល ឈានទៅសម្រេចគោលដៅជាតិក្នុងការប្រែក្លាយទៅជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់នៃការអប់រំតាមបែបឌីជីថល ក្នុងគោលបំណងប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ក្នុងបរិបទបដិវត្តឧស្សាហកម្ម៤.០ និងការបង្កើតទីក្រុងឆ្លាតវៃ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានគាំទ្រកម្មវិធីសិក្សាតាមបែបបញ្ញត្តិដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលបានចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថតាមរយៈវិធីបង្រៀននិងរៀនតាមបែបរិះរក រួមទាំងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាខាងលើ ការធ្វើអធិការកិច្ចនិងការវាយតម្លៃការសិក្សានៅក្នុងថ្នាក់ និងការប្រឡងបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សា (Naron, 2019) ។

លើសពីនេះទៅទៀត ការរីករាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ១៩ដែលបានប៉ះពាល់ដល់ប្រព័ន្ធអប់រំជាសកល ហើយឈានទៅរកការបិទគ្រឹះស្ថានអប់រំស្ទើរតែទាំងស្រុង បានពន្លឿនការអភិវឌ្ឍការបង្រៀននិងរៀនពីចម្ងាយ និងសម្ភារៈបង្រៀននិងរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក ដែលជួយឱ្យការសិក្សារបស់សិស្សនៅបឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា ឧត្តមសិក្សា និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅតែដំណើរការបន្ត។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានប្រកាសគោលនយោបាយលើកកម្ពស់ការបង្រៀន និងរៀនពីចម្ងាយនៅទូទាំងប្រទេសនៅខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ហើយបានចាត់វិធានការយ៉ាងទូលំទូលាយពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្រៀននិងរៀនសិស្សតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ចាក់ផ្សាយវីដេអូមេរៀនតាមរយៈ យូធូប សេវាបណ្តាញសង្គម ទូរទស្សន៍ វិទ្យុ និងបង្រៀននិងរៀននៅក្នុងថ្នាក់សម្រាប់ថ្នាក់មានសិស្សតិចនៅតាមតំបន់ដាច់ស្រយាល ដែលប្រជាជនមានធនធាននិងឱកាសនៅមានកម្រិត។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដូចជា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ

សាលាគុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ និងសាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម បានត្រៀមផលិតវីដេអូមេរៀន ហើយចែករំលែកមេរៀនទាំងនោះជាមួយគរុនិស្សិត គរុសិស្សដែលអាចទាញយកមេរៀនទាំងនោះបានតាមរយៈសេវាបណ្តាញសង្គមនានា។ ដូច្នេះគ្រូឧទ្ទេស និងគរុនិស្សិត គរុសិស្សអាចទំនាក់ទំនងគ្នា និងបន្តនិរន្តរភាពការបង្រៀននិងការរៀនបានយ៉ាងងាយស្រួលនិងទៀងទាត់។ នៅក្នុងកាលៈទេសៈបែបនេះ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវមានកាតព្វកិច្ចសិក្សាស្វែងយល់ពីរបៀបប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ឌីជីថលឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព រៀបចំខ្លឹមសារសម្រាប់ការរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក និងទំនាក់ទំនងជាមួយសិស្សតាមសេវាបណ្តាញសង្គម ដែលតាមរយៈនេះគ្រូបង្រៀននិងគ្រូឧទ្ទេសបានសម្របខ្លួនបានយ៉ាងឆាប់រហ័សទៅនឹងការអប់រំតាមបែបឌីជីថល។

១.២. ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនក្នុងបរិបទតំបន់

រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនគឺកាន់តែវែងជាងមុន ដើម្បីឱ្យស្របនឹងនិន្នាការសកលលោកនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ក្នុងចំណោមប្រទេសសមាជិកអាស៊ានទាំង១០ មានប្រទេសសមាជិកចាស់ចំនួន៦ ដែលមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សានៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រឬខ្ពស់ជាងនេះ (e.g., UNESCO, 2014; World Bank, 2015; OECD/UNESCO, 2016)។ ប្រទេសសមាជិកថ្មីៗ និងប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចមិនទាន់រឹងមាំ ដូចជា ប្រទេសកម្ពុជា ឡាវ មីយ៉ាន់ម៉ា និងវៀតណាម ក៏បានបើកដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនរយៈពេល៤ឆ្នាំ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា (e.g., JICA, 2015; Nomura, J. et al, 2019; Nguyen, 2008)។ ក្នុងនោះប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ាបានចាប់ផ្តើមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្ត ១១+៤ នៅចុងឆ្នាំ ២០១៩ ហើយគ្រោងនឹងផ្លាស់ប្តូរទៅ ១២+៤ នៅបំណាច់ឆ្នាំ២០២៣។ ភាគច្រើននៃបណ្តាប្រទេសទាំងនេះ ក៏បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាតាមរូបមន្តផ្សេងទៀតដែរជាមួយនឹងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ៤ឆ្នាំ ដូចជា ៩+៣ និង១២+២ ហើយប្រទេសប្រុយណេបានកំណត់យកបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវអប្បបរមាសម្រាប់អាជីពគ្រូបង្រៀន (Jawawi, R. et al., 2014) ដែលជាលក្ខខណ្ឌខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន។ ដោយសារតម្រូវការគុណវុឌ្ឍិសម្រាប់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ មានកម្រិតស្មើឬខ្ពស់ជាងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា បណ្តាប្រទេសអាស៊ានទាំងអស់មានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល៤ឆ្នាំ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ស្ថានភាពគឺប្រែប្រួលទៅតាមប្រទេសនីមួយៗ ហើយប្រទេសមួយចំនួនបង្ហាញនូវឥរិយាបថស្ទាក់ស្ទើរចំពោះតម្រូវការគុណវុឌ្ឍិអប្បបរមាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន។ ឧទាហរណ៍ នៅប្រទេសថៃ រយៈពេលនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបានកើនឡើងពី៤ ទៅ៥ឆ្នាំ ក្នុងឆ្នាំ២០០២ ក្នុងគោលបំណងពង្រឹងគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ជាលទ្ធផល ប្រទេសថៃបានក្លាយជាប្រទេសដែលមានចំនួនគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ និងគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ច្រើនជាងគេក្នុងចំណោមប្រទេសអាស៊ាន (Ingersoll, 2007)។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ រយៈពេលនៃការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញនាពេលថ្មីៗនេះនៅប្រទេសថៃ ហើយក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀនថៃបានឯកភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរទៅរយៈពេល ៤ឆ្នាំវិញនៅ ឆ្នាំ២០១៧។ សព្វថ្ងៃនេះគេជឿជាក់ថា កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគុណភាព គឺជាកម្មវិធីដែលអាចផលិតគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាពក្នុងរយៈពេល៤ឆ្នាំ ប្រសិនបើប្រទេសនោះអាចទាក់ទាញគរុនិស្សិត ដែលមានកម្រិតសិក្សាខ្ពស់នៅក្នុងដំណាក់កាលចុះឈ្មោះចូលរៀន (Nomura et al., 2019)។

នៅប្រទេសឥណ្ឌូណេស៊ី ច្បាប់ស្តីពីគ្រូបង្រៀននិងសាស្ត្រាចារ្យ (ឆ្នាំ២០០៥) តម្រូវឱ្យគ្រូបង្រៀនទាំងអស់មានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ដែលបានរួមចំណែកក្នុងការបង្កើនចំនួនគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ពី១៧ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០០៦ ទៅដល់ ៥៥ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០១២ (World Bank, 2015)។ លើសពីនេះទៀត រដ្ឋាភិបាលឥណ្ឌូណេស៊ីបានដាក់ចេញនូវកម្មវិធីវិញ្ញាបនបត្រគ្រូបង្រៀន ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលមានសញ្ញាបត្រទាបបំផុតកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ និងជាបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងគោលបំណងបង្កើនគុណភាពគ្រូបង្រៀន។ គ្រូបង្រៀនដែលបានបញ្ចប់កម្មវិធីនេះដោយជោគជ័យ ទទួលបាននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភវិជ្ជាជីវៈ ដែលស្មើនឹងបៀវត្សគោលរបស់ពួកគាត់។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវដោយធនាគារពិភពលោកបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនដែលមានបរិញ្ញាបត្រមិនមានសមត្ថភាពខ្ពស់ជាងគ្រូបង្រៀនដែលគ្មានបរិញ្ញាបត្រប៉ុន្មានទេ ជាពិសេសគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា ហើយគ្រូបង្រៀនដែលមានចំណេះដឹងឯកទេសគ្រប់គ្រាន់ មានសមត្ថភាពខ្ពស់ជាងគ្រូបង្រៀនដែលសមត្ថភាពនៅមានកម្រិតសូម្បីតែការដោះស្រាយលំហាត់គណិតវិទ្យាកម្រិតទាប (World Bank, 2015)។

១.៣. ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនក្នុងបរិបទកម្ពុជា

១.៣.១ សាវតារ

ផ្នែកនេះបង្ហាញពីបរិបទគោលនយោបាយក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងគោលនយោបាយផ្សេងៗគ្នាដែលទាក់ទងនឹងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន។ ការបង្រៀនត្រូវទាក់ទាញបេក្ខជនដែលល្អបំផុតឱ្យចូលក្នុងអាជីពគ្រូបង្រៀនគឺជាផ្នែកមួយនៃចលករវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដែលចាំបាច់ក្នុងការអភិវឌ្ឍគុណភាពនៃការបង្រៀននិងរៀនជាទូទៅ។ ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនេះ។ នៅក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជាមានទិដ្ឋភាពចំនួន២ នៃការការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (១) គឺការដំឡើងប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់ពី១២+២ ទៅ១២+៤ និង(២) ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនកំពុងបម្រើការងារ ដែលមានសញ្ញាបត្រ១២+២ ទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រតាមរយៈកម្មវិធីរ៉ៃក្រឹតការ។

គ្រូបង្រៀនក្នុងប្រទេសកម្ពុជាភាគច្រើនរហូតដល់កម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ពុំទាន់មានបរិញ្ញាបត្រលើជំនាញបង្រៀននៅឡើយនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ទោះបីជាគ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សាចំនួន ៤០៨នាក់ និងគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាចំនួន ៥,៤៥០នាក់ មានបរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬសញ្ញាបត្របណ្ឌិតក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ ដូចតារាង១.១ខាងក្រោមបង្ហាញក៏ដោយ ជំនាញដែលពួកគាត់បានសិក្សាទំនងជាមិនទាក់ទងនឹងការបង្រៀន ពីព្រោះពុំមានគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាណាមួយនៅប្រទេសកម្ពុជាផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ឯកទេសអប់រំគ្រូបង្រៀននៅឡើយ។ តារាង១.១ បង្ហាញថា មានបេក្ខជនចំនួន ១៧,៩៨៥នាក់ មានបរិញ្ញាបត្រ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ប៉ុន្តែចំនួននេះរួមបញ្ចូលទាំង (១) គ្រូង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យដែលបញ្ចប់ ១២+២ នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ បន្ទាប់មកទទួលបានបរិញ្ញាបត្រពីសាកលវិទ្យាល័យឯកជនក្នុងស្រុក និង(២) គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ បញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ+១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ ដូច្នេះវាមិនច្បាស់ទេថាគ្រូង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅ អនុវិទ្យាល័យដែលមានបរិញ្ញាបត្រ ឬកម្រិតសញ្ញាបត្រខ្ពស់ជាងនេះមានចំនួនប៉ុន្មាន សូម្បីតែសញ្ញាបត្ររបស់ពួកគាត់ទំនងជាមិនមានឯកទេសខាងបង្រៀននិងរៀនឡើយ។

តារាង ១.១ កម្រិតអប់រំនៃបុគ្គលិកបង្រៀនក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០

កម្រិតអប់រំ	បឋមសិក្សា	អនុវិទ្យាល័យ	វិទ្យាល័យ	បរិញ្ញាបត្រ	បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	បណ្ឌិត	សរុប
មត្តេយ្យសិក្សា	២៦៨	១,៤២៩	៣,០៦៥	៦៦៨	១៩	១	**២៣៨៨**
បឋមសិក្សា	១៦៩៧	៩៥៨៥	២៥៦៥១	៧៥៩៧	៣៤១	៨	**៤៤៨៧៩**
មធ្យមសិក្សា	៧១៩	៥៣២២	១៥៤៤១	២០៤៤៩	១៦៧៩	២១	**៤៣៦៣១**
សរុប	២,៦៨៤	១៦,៣៣៦	៤១,០៩៥	២៨,៧១៤	២០៣៩	៣០	**៩០,៨៩៨**

ប្រភព៖ ក្រសួងអប់រំ (ឆ្នាំ២០២១) សូចនាករនិងស្ថិតិអប់រំ ឆ្នាំ២០២០-២០២១ (តារាងទី ២១)

ម្យ៉ាងវិញទៀត មានតែស្ថាប័នមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះដែលអាចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ឬខ្ពស់ជាងនេះ ក្នុងនោះវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ+១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងបាត់ដំបងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ១២+៤ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ និងវគ្គវិក្រឹតការជូនគ្រូឧទ្ទេសសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត ដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិរបស់ពួកគាត់ពីកម្រិត ១២+២ ទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ តាមរយៈគម្រោងពង្រឹងកម្មវិធីអប់រំនៅកម្ពុជា (STEPCam) ដែលគាំទ្រដោយអង្គការយូណេស្កូ។ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញអនុវត្តកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (TUP) ជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងពង្រឹងការអប់រំមធ្យមសិក្សា (SEIP) ដែលផ្តល់មូនិធិដោយធនាគារពិភពលោក ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ចំនួន ២២០០នាក់ និងនាយកសាលាចំនួន ៦៣០នាក់ ពីកម្រិត ១២+២ ទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ។

ដូចបានលើកឡើងខាងលើ មានគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាចំនួន ៤៥,៨៣៦នាក់ និងគ្រូង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យចំនួន ២៨,៧៥៨នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ (MoEYS, 2020)[1]។ កម្មវិធីដំឡើងគុណវិឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (TUP) ខាងលើបានរួមចំណែកក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនប្រមាណជា ៧ភាគរយនៃ គ្រូង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ។ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យទាំង២ ត្រូវបានរំពឹងថានឹងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាចំនួន ៣០០នាក់ និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យចំនួន ២០០នាក់តាម រយៈការបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធ ១២+៤ ដែលចំនួននេះបានត្រឹមតែ ០.៦ភាគរយ និង០.៧ភាគរយនៃគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យប៉ុណ្ណោះ។ ការបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធ ១២+៤ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យគឺជាយន្តការអចិន្ត្រៃយ៍តែមួយគត់ដែលអាចជួយបង្កើនចំនួនគ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រអប់រំ។ ដូចនេះការបង្កើតយន្តការផ្សេងទៀតដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនគឺជាតម្រូវការបន្ទាន់ ដែលនឹងមិនធ្វើឱ្យប្រទេសកម្ពុជាដើរពីក្រោយបណ្តាប្រទេសអាស៊ានក្នុងការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឡើយ។

១.៣.២. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣

គោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលដៅពាក់ព័ន្ធនឹងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនដែលចែងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ ត្រូវបានសង្ខេបនៅក្នុងប្រអប់១.១។ ផែនការយុទ្ធ

---

[1] ចំនួននេះត្រូវបានដកស្រង់ពី សូចនាករនិងស្ថិតិអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២០ "តារាងទី១.សាលារៀន ថ្នាក់ សិស្ស និងបុគ្គលិក" (ទំព័រទី ១)។

សាស្ត្រនេះបង្ហាញគំរូមួយចំនួនសម្រាប់ពន្លឿនការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនដូចជា ការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលវែងនិងរយៈពេលខ្លី ការសាកល្បងការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ+១ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងបង្កើនចំនួនវិទ្យាស្ថានគរុគោសល្យដោយប្រែក្លាយពីសាលាគរុកោសល្យ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ បានកំណត់នូវចំនួនគោលដៅសម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងប្រអប់១.១។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះ តម្រូវឱ្យមានសកម្មភាពជាបន្ទាន់ដើម្បីរៀបចំផែនការអនុវត្ត និងបែងចែកថវិកាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីមួយចំនួនតាមរយៈគំរូដែលបានរៀបរាប់មកខាងលើ។ យោងតាមសូចនាករ និងស្ថិតិឆ្នាំ២០២១ មានគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាមានចំនួនប្រហែល ៤៥,០០០នាក់ និង គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យប្រហែល ២៨,០០០នាក់ នៅឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០ (ក្រសួងអប់រំឆ្នាំ២០២០) ។ ដូច្នេះដើម្បីសម្រេចគោលដៅ ៧ភាគរយនៃគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និង១៥ភាគរយនៃគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ គ្រូបង្រៀនថ្មីមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រចំនួនច្រើនជាង ៣,២០០នាក់ និង២,៣០០នាក់នឹងត្រូវទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យត្រឹមឆ្នាំ២០២៣

ប្រអប់១.១ ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣

****

លទ្ធផលសូចនាករ និងគោលដៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៩-២០២៣

អនុវិស័យបឋមសិក្សា(ទំព័រ ២៨)

លេខ	សូចនាករ	ឆ្នាំគោល ២០១៨	ចំណុចដៅ ២០២៣
២១	ភាគរយគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាដែលបានបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	0.00%	៧.00%

អនុវិស័យមធ្យមសិក្សា (ទំព័រ ៣៥)

លេខ	សូចនាករ	ឆ្នាំគោល ២០១៨	ចំណុចដៅ ២០២៣
២៣	ភាគរយគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិដែលបានបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រតាមរយៈកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	៦.៧0%	១៥.00%

*************************   ៣.២. អនុវិស័យបឋមសិក្សា   យុទ្ធសាស្ត្រ២.២៖ ពង្រឹងគុណភាពនៃវគ្គវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា   - អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តទាំងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលវែង និងរយៈពេលខ្លីក្នុងគោលបំណងលើក កម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន(ទំព័រ ៣០)
****
៤.៤. កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ   - ប្រែក្លាយមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យមានគុណភាពខ្ពស់(ទំព័រ ៥៩)   - អភិវឌ្ឍគោលនយោបាយស្តីពីវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ បង្កើតផែនការមេនៃការអភិវឌ្ឍវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ដោយពិនិត្យឡើងវិញពីតួនាទី និងភារកិច្ច/ឈ្មោះនានា និងផែនទីតម្រង់ផ្លូវសាលាគរុកោសល្យឱ្យក្លាយជា វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ (ទំព័រ ៥៩)   *************************   យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ទី៤៖ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស   ដើម្បីបង្កើនគុណវុឌ្ឍិនៃការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន   ១.១២ ដាក់សំណើថវិកាជូនក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់អាច លើកកម្ពស់សមត្ថភាពពី១២+២ ទៅ១២+៤ (ទំព័រ ១០៣)   ១.១៣ សាកល្បងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន បរិញ្ញាបត្រ+១ ដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ បង្រៀន   ដែលមានស្តង់ដាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូបង្រៀន (ទំព័រ ១០៣)

១.៣.៣. ផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

ផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០១៥ ក្រោមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ នៅតែជាស្នូលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន។ ទោះបីជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួនក្នុងផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដូចជា ការដាក់ឱ្យដំណើរការវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ១២+៤ ត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងជោគជ័យ ប៉ុន្តែការពិនិត្យឡើងវិញ និងវិភាគពីផែនការសកម្មភាពនេះ (ឆ្នាំ២០១៩) បានបង្ហាញថា ចំណុចជាច្រើនមិនទាន់បានបញ្ចប់ ហើយបញ្ហាចម្បងគឺបណ្តាលមកពីកង្វះខាតហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស។ ពាក់ព័ន្ធនឹងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ សកម្មភាពនៃផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដែលមាននៅក្នុងតារាង១.២ គឺមិនទាន់បានអនុវត្តនៅឡើយទេ។

ដូចដែលបានឃើញនៅក្នុងតារាង១.២ ផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនគ្រោងនឹងដាក់ឱ្យអនុវត្តសាកល្បងការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ នៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងកម្មវិធីវិក្រឹតការដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនឱ្យដល់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ឬខ្ពស់ជាងនេះ ទោះបីជាការបណ្តុះបណ្តាល បរិញ្ញាបត្រ+១ មិនទាន់ត្រូវបានពិភាក្សាយ៉ាងហ្មត់ចត់នៅក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ផែនការសកម្មភាពនេះក៏បានកំណត់នូវគោលដៅក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខជន

មានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ចំនួន ១,០០០នាក់ មកធ្វើជាគ្រូឧទ្ទេស ជាពិសេសគឺទាក់ទាញគ្រូបង្រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដែលមានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មកចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យមានបញ្ហាប្រឈមដោយសារខ្វះគ្រូឧទ្ទេស (ឧទាហរណ៍ បេក្ខជនដែលមានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ មានបទពិសោធន៍ក្នុងការបង្រៀនគ្រប់គ្រាន់ មានជំនាញព័ត៌មានវិទ្យា និងភាសាអង់គ្លេស...)។ បេក្ខជនមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ប្រហែលជាមិនមានឆន្ទៈទៅបម្រើការនៅសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ ឬមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគនោះទេ។ ដូច្នេះដើម្បីសម្រេចបានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រទាមទារឱ្យមានកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធលាភការ ក្របខណ្ឌឋានៈវិជ្ជាជីវៈ និងមធ្យោបាយស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលមានសមត្ថភាពមកបម្រើការនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។

តារាង១.២ សកម្មភាពដែលមិនទាន់បានអនុវត្តទាក់ទងនឹងការជំរុញលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននៅក្នុងផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

កិច្ចការ/សកម្មភាព		សូចនាករ
យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន		
២.៣.១.១	បង្កើតច្រកចូលដើម្បីធ្វើជាគ្រូបង្រៀនដោយបើកទូលាយការ បណ្តុះបណ្តាលបេក្ខជនបរិញ្ញាបត្រនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈនិងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឯកជនឱ្យទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណគ្រូបង្រៀន	• ចំនួនអ្នកមានបរិញ្ញាបត្រដែលទទួលបានអជ្ញាបណ្ណគ្រូបង្រៀន
២.៤.៣.១	អនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនសាធារណៈតាមរូបមន្តបរិញ្ញាបត្រ+១ នៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ) ដោយមានជំនួយបច្ចេកទេសពីគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ដែលបានបំពេញលក្ខខណ្ឌស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមគោលការណ៍កំណត់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល	• បានអភិវឌ្ឍផែនការបណ្តុះបណ្តាលសាកល្បងតាមរូបមន្តបរិញ្ញាបត្រ+១ • ចំនួនគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូតាមរូបមន្តបរិញ្ញាបត្រ+១ (ភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង)
២.៤.៣.២	អនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនសម្រាប់គ្រឹះស្ថានឯកជនតាមរូបមន្តបរិញ្ញាបត្របូក១នៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដោយមានជំនួយបច្ចេកទេសពីគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ដែលទទួលស្គាល់ដោយស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដោយផ្តល់សញ្ញាបត្រតែមិនធានាផ្តល់ការងារក្នុង ក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋឡើយ	• ចំនួនគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (ទទួលស្គាល់ដោយស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន) ធ្វើការបណ្តុះ បណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្តបរិញ្ញាបត្រ+១
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ កំណត់ស្តង់ដាប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន		
៣.១.២.២	រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យតាមរូបមន្តបរិញ្ញាបត្រ+១	• ការកសាងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានបញ្ចប់

	កិច្ចការ/សកម្មភាព	សូចនាករ
	សម្រាប់អ្នកមានបរិញ្ញាបត្រនៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ដោយផ្តោតលើចិត្តគរុកោសល្យ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍ វិធីសាស្រ្តបង្រៀន ភាសាបរទេស គណិតវិទ្យា និងវិទ្យាសាស្រ្ត	
៣.១.៣.២	សាកល្បងអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្តបរិញ្ញាបត្រ+១ នៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនចំនួន២ (មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ) ដោយប្រើជំនួយបច្ចេកទេសពីគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា	• រៀបចំផែនការសាកល្បង • ការសាកល្បងចាប់ផ្តើមនៅភ្នំពេញនិងបាត់ដំបង
យុទ្ធសាស្រ្តទី៤៖ អភិវឌ្ឍគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន		
៤.៣.១.២	ជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេសថ្មីពេញម៉ោងចេញពីចំណោមអ្នកដែលមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬបណ្ឌិត ឬអ្នកដែលមានបទពិសោធន៍បង្រៀនខ្ពស់ ទាំងចំណេះដឹងមុខវិជ្ជា បទពិសោធន៍ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ ភាសាបរទេស និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ)	• គ្រូឧទ្ទេសរើសថ្មីដែលមានគុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ចំនួន ១០០០នាក់ និងបណ្ឌិតចំនួន ៣០នាក់
យុទ្ធសាស្រ្តទី៦៖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលបម្រើការងារ		
៦.១.១.៤	បង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធការងារវិក្រឹតការថ្មីមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន អប់រំគ្រូបង្រៀន (វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន)	• សាកល្បងរចនាសម្ព័ន្ធការងារវិក្រឹតការនៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគនិងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការរាជធានីភ្នំពេញនិងបាត់ដំបង
៦.១.១.៦	រៀបចំវគ្គវិក្រឹតការការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនតាមរូបភាព៖ ១) វិក្រឹតការជាជំហានៗ (១ជុំ ៣ជំហាន ១ជំហាន១.៥ខែ) ២) វិក្រឹតការរយៈពេលវែង (១ឬ២ឆ្នាំ) និង ៣) វិក្រឹតការតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីត ធ្វើនៅនឹងកន្លែងឬតាមការសិក្សាពីចម្ងាយដែលមានការវាយតម្លៃ និងគ្រប់គ្រងច្បាស់លាស់ដើម្បីទទួលបានសញ្ញាបត្រសមមូលនឹងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ សញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រនិងសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	• ចំនួនវគ្គវិក្រឹតការដែលបានបើកតាមប្រភេទនីមួយៗ • ចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមតាមវគ្គនីមួយៗ

១.៣.៤. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (អវប) និងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ ត្រូវបានអនុម័តកាលពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពនេះលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាឱ្យអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់ពួកគាត់តាមរយៈប្រព័ន្ធ អវប បែបកូនកាត់រវាង ការសិក្សាពង្រឹងចំណេះដឹង និងការសិក្សាពង្រឹងបំណិនវិជ្ជាជីវៈ (academic and non-academic) ដែលផ្តល់ចំនួនក្រេឌីតសម្រាប់សកម្មភាព អវប ជាច្រើនរួមទាំងវគ្គសិក្សាថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាដូចជា កម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រ ការដំឡើងគុណវឌ្ឍិវិញ្ញាបនបត្រគ្រូបង្រៀន និងឌីប្លូម៉ាក្រោយកម្រិតឧត្តមសិក្សា និងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដូចជា ស្វ័យសិក្សា ការចូលរួមក្នុងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនៅតាមសាលារៀន និងតាមកម្រង។ ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពី អវប បានកំណត់និយមន័យ អវប សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាថាជា "ការបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសជាច្រើនទាំងផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការ ឬការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈកម្រិតខ្ពស់ដែលមានគោលបំណងជួយថ្នាក់រៀន គ្រូ ជំនាញ និងនាយកសាលា អភិវឌ្ឍចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ជំនាញ សមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាព" (ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពី អវប ទំព័រទី៨)។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រព័ន្ធ អវប មាន ២ប្រភេទ៖

- ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់៖ សំដៅទៅវគ្គសិក្សាផ្លូវការ ឬសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំផ្តល់ដោយអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដែលមានការទទួលស្គាល់ ឧទាហរណ៍គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ឬនាយកដ្ឋានជំនាញនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរៀនដោយខ្លួនឯង៖ សំដៅលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលអនុវត្តដោយបុគ្គលិកអប់រំ ដោយគ្មានការគាំទ្រជាផ្លូវការពីអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលមានការទទួលស្គាល់ ប៉ុន្តែនៅក្នុងវិសាលភាពនៃក្របខណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ[2]។

ក្រេឌីត អវប អាចទទួលបានពីប្រភេទទាំង២ នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ[3]។ ប្រព័ន្ធ អវប នៅប្រទេសកម្ពុជា ជាដំណើរការជាដំណាក់ដោយចាប់ផ្តើមពី អវប មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់។

១.៣.៤.១. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ រួមមានសកម្មភាព អវប ផ្តល់ដោយអ្នកផ្តល់សេវា អវប មានការទទួលស្គាល់គុណភាព ដោយរាប់បញ្ចូលនូវពេលវេលាជាក់លាក់ ដែលបានរៀនក្នុងថ្នាក់។ សកម្មភាពរៀនក្នុងថ្នាក់អាចជាទម្រង់សិក្ខាសាលា វគ្គសិក្សា សកម្មភាពក្រុមស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ ឬសកម្មភាពផ្សេងៗទៀត។ សម្រាប់ ១ម៉ោងសិក្សានៃសកម្មភាពរៀនក្នុងថ្នាក់ សិក្ខាកាមត្រូវរៀនដោយខ្លួនឯងបន្ថែមចំនួន ២ម៉ោងទៀត។ ដោយសារ អវប ជាដំណើរការសកម្មដែលគ្រូបង្រៀនជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួន ទោះបីជា អវប

[2] ប្រព័ន្ធ អវប ត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្តដោយប្រើវិធីសាស្រ្តចាប់ផ្តើមជាដំណាក់ដោយចាប់ផ្តើមពី អវប ផ្លូវការក្នុងឆ្នាំ២០២០។ អវប រៀនដោយខ្លួនឯងនឹងត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៥។

[3] ក្របខណ្ឌនិងផែនការសកម្មភាពស្តីពី អវប សំដៅទៅប្រព័ន្ធក្រេឌីត អវប ដែលមានលក្ខណៈកូនកាត់រវាង ការសិក្សាពង្រឹងចំណេះដឹង និងការសិក្សាពង្រឹងបំណិនវិជ្ជាជីវៈ (17) ដែល អវប ពង្រឹងចំណេះដឹង ត្រូវផ្តល់ដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ឬគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងទទួលបានក្រេឌីតនៃវគ្គសិក្សា (ក្នុងទស្សនវិស័យនៃការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន) និង អវប ពង្រឹងបំណិនវិជ្ជាជីវៈ ឬ វិជ្ជាជីវៈអាចមានលក្ខណៈជាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈតាមសាលារៀន តាមកម្រង ឬផ្តល់ដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនឬដោយក្រសួង អ.យ.ក។

មានចេនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនម៉ោងសិក្សាដោយខ្លួនឯង និងតម្រូវឱ្យគ្រូបង្រៀន ឬនាយកសាលា បង្ហាញថា បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងដំណើរការ អវប ដោយមានភស្តុតាងបង្ហាញថា បានអនុវត្តអ្វីដែលបាន រៀនក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងថ្នាក់រៀននិងសាលារៀនដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីទំនាក់ទំនងរវាងទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្ត និងរបៀបរៀនអាចជួយអភិវឌ្ឍការបង្រៀនរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ។

១.៣.៤.២. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរៀនដោយខ្លួនឯង

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរៀនដោយខ្លួនឯង គឺផ្អែកលើប្រភពដែលផ្តល់ដោយគ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗដោយ មិនបាច់ពឹងផ្អែកលើអ្នកផ្តល់សេវា អវប មានការទទួលស្គាល់គុណភាព។ ប្រភពរួមមាន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអន ឡាញបើកទូលាយ (MOOC) ចូលរួមនិង/ឬធ្វើបទបង្ហាញពីស្នាដៃដើមនៅក្នុងសន្និសីទ ឬសកម្មភាពសិក្សាវិជ្ជា ជីវៈផ្សេងៗទៀត ចូលរួមក្នុងក្រុមស្រាវជ្រាវ អានវិចារណនិពន្ធន៍អាជីពក្នុងទម្រង់ជាឧទាហរណ៍ និទានុប្បវត្តិ សៀវភៅ ស្រាវជ្រាវនិងបោះពុម្ពផ្សាយអត្ថបទស្រាវជ្រាវ។ល។ បញ្ជីប្រភពដែលទទួលស្គាល់ដោយការិយាល័យ គ្រប់គ្រង អវប នឹងបោះពុម្ពដំណាលគ្នានឹងពេលដែលប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ ក្រេឌីតសម្រាប់អវប រៀនដោយខ្លួនឯង ត្រូវបានដំណើរការ។ វាក៏អាចទៅរួចដែរក្នុងការទទួលបានក្រេឌីត អវប រៀនដោយខ្លួនឯង ពីប្រភពដែលមិនទាន់ បានទទួលស្គាល់គុណភាពនៅឡើយ។ គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំត្រូវធ្វើសំណើផ្ទាល់ខ្លួន សម្រាប់ការទទួលស្គាល់គុណភាពប្រភពនានាដែលបានប្រើ។

សម្រាប់ ១ម៉ោងនៃ អវប រៀនដោយខ្លួនឯង ដែលសិក្សាជាមួយប្រភព អវប អ្នកចូលរួមត្រូវបានគេរំពឹង ទុកថានឹងសិក្សាដោយខ្លួនឯងយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ២ម៉ោង។ គ្រូបង្រៀន ឬនាយកសាលាត្រូវបង្ហាញថា បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងដំណើរការ អវប ដោយមានភស្តុតាងបង្ហាញថា បានអនុវត្តអ្វីដែលបានរៀនក្នុងការអនុ វត្តវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងសាលារៀន ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីទំនាក់ទំនងរវាងទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្ត និងវិធីដែលការ រៀនអាចជួយអភិវឌ្ឍការបង្រៀន។

ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលបានអនុម័តនៅឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបានពិនិត្យ កែសម្រួល និងអនុម័ តនៅ ឆ្នាំ២០២១ជាថ្មីម្តងទៀត ដើម្បីផ្តល់ឱ្យគ្រូបង្រៀននូវផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអាជីព តាមរយៈ ការរីកចម្រើនជាបណ្តើរៗនៅក្នុងគន្លងអាជីពចំនួន ៣ ដែលពាក់ព័ន្ធគ្នា គន្លងបង្រៀន គន្លងគ្រប់គ្រង ឬគន្លង ឯកទេសអប់រំ។ ការរីកចម្រើននៅលើគន្លងអាជីពត្រូវបានកំណត់ដោយលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួន៥ចំណុច កម្រិត គុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធន៍ការងារ ស្នាដៃការងារ លទ្ធផលការងារ និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ។ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជា ប្រចាំបានរួមចំណែកដោយផ្ទាល់ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិនិងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងដោយប្រយោលលើស្នាដៃ ការងារ។ នៅពេលដែលគ្រូបង្រៀនបានបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងរីកចម្រើនតាមគន្លង ពួកគាត់អាចអភិវឌ្ឍខ្លួន ពី "គ្រូបង្រៀន" ទៅជា "គ្រូល្អ"។ គ្រូបង្រៀនមួយចំនួននឹងបន្តក្លាយខ្លួនជា "គ្រូឈានមុខ" ឬក៏ "គ្រូឆ្នើម"។ គន្លង អាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវបានបន្សុីជាមួយនឹងក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាព អវប។ ការចូលរួមដោយជោគជ័យ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំជំរុញឱ្យមានវឌ្ឍនភាពអាជីព។ វឌ្ឍនភាពក្នុងជំហាននីមួយៗនៃគន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀនទាក់ទងនឹងកំណើនប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ដែលជាលទ្ធផលនៃការបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើ កត្តាផ្សេងៗទៀត (ការសន្សំពិន្ទុ) នៅពេលដែលបុគ្គលិកអប់រំបានបំពេញនូវផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ ដោយជោគជ័យ។ វឌ្ឍនភាពរវាងកម្រិតគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវបានកំណត់ដោយ ការវាយតម្លៃខ្ពស់នៃកិច្ច ព្រមព្រៀងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនពីគណៈកម្មការគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងឈានទៅឋានៈវិជ្ជាជីវៈ ថ្មី និងការ ឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត។

យោងតាមក្របខណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានឧត្ដមសិក្សា នាយកដ្ឋានជំនាញនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព គឺជាអ្នកផ្ដល់សេវា អវប មួយចំនួនសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា (សូមមើលសៀវភៅណែនាំស្ដីពី អវប ឆ្នាំ២០២១ ពីអ្នកផ្ដល់សេវាផ្សេងទៀត និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទទួលស្គាល់គុណភាព)។ ដូចបានលើកឡើងខាងលើ នៅក្នុងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន គុណវុឌ្ឍិសិក្សាជាកត្តាមួយដែលរាប់បញ្ចូលក្នុងការអភិវឌ្ឍអាជីព។ នៅពេលដែលគ្រូបង្រៀនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពី អវប ដែលបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការទទួលបានក្រេឌីត ចំនួនក្រេឌីតទាំងនោះនឹងរាប់បញ្ចូលក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្ររបស់ពួកគេ។ ការធ្វើបែបនេះក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន បង្កើតបានជាវប្បធម៌សិក្សាពេញមួយជីវិត ដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។ សកម្មភាព អវប ឬកម្មវិធីវិក្រឹតការ សម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន គួរតែធ្វើឡើងដោយបន្សុីគ្នាទៅនឹងប្រព័ន្ធក្រេឌីត អវប។ ដូច្នេះបម្រែ បម្រួលគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀននឹងត្រូវបានកត់ត្រាទុកនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស ដែលគ្រប់គ្រងដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប នៃនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក។ កំណត់ត្រានេះរួមបញ្ចូលព័ត៌មានរបស់គ្រូបង្រៀនដែលបានចូលរួមអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងចំនួនក្រេឌីតដែលទទួលបាន ដើម្បីជានាថាសកម្មភាពទាំងនេះរួមចំណែកដល់ការរីកចម្រើនអាជីពជាគ្រូបង្រៀន។

ជាការចាំបាច់ដែលត្រូវមានការបត់បែន និងការបន្សីគ្នាកម្រិតខ្ពស់រវាងធាតុផ្សំផ្សេងៗគ្នានៃប្រព័ន្ធបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន។ នៅក្នុងប្រព័ន្ធផ្ដល់ក្រេឌីត អវប រាល់ការផ្ដល់សេវា អវប ត្រូវឆ្លើយតបនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកំណត់ក្រេឌីត ទើបទទួលបានក្រេឌីត។ យោងតាមគោលដៅប្រកបដោយមហិច្ឆតានៃការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាតម្រូវការក្នុងការផ្ដល់ជូននូវក្រេឌីតសម្រាប់ អវប ជាផ្នែកមួយនាំឱ្យមានការអភិវឌ្ឍគុណភាពអប់រំ។ ចំនួនក្រេឌីត ដែលគ្រូបង្រៀនទទួលបានមានសារៈសំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ និងអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីពរបស់ពួកគេក្នុងបរិបទដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាដូចដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ១៨៧០។ កម្មវិធីវិក្រឹតការដែលត្រូវបានអភិវឌ្ឍឡើងដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនទៅដល់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ អាចផ្ដល់ជូនគ្រូបង្រៀនដែលពុំធ្លាប់បានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីដំឡើង គុណវុឌ្ឍិនាពេលកន្លងមក។ (សូមមើលតារាង ២.១ ក្នុងផ្នែក២.១.២)

២. យុទ្ធសាស្ត្រនៃការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

២.១. អាទិភាពក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

២.១.១. ការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការគ្រូបង្រៀន

របាយការណ៍វិភាគការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន (E-TEC, 2019) ផ្ដល់ការវិភាគលម្អិតស្ដីពីការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការគ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលារៀនសាធារណៈ រហូតដល់ឆ្នាំ២០៣០។ ការវិភាគគឺយោងលើការសន្មតខាងក្រោម។ គួរកត់សម្គាល់ថាការសន្មតចំណុចទី១ ដល់ចំណុចទី៤ ខាងក្រោមជាគោលដៅនៃគោលនយោបាយ ហើយចំណុចទី៥អាចជាដែនកំណត់ក្នុងដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យ តាមកម្រិតសាលារៀន ថ្នាក់ស្រុក និងថ្នាក់ខេត្ត ដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានជួបប្រទះ។

១. នៅបឋមសិក្សា អត្រាពិតនៃការសិក្សា ១០០ភាគរយនឹងសម្រេចបានយ៉ាងយូរត្រឹមឆ្នាំ២០៣០

២. នៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ អត្រារួមនៃការសិក្សា ១០០ភាគរយនឹងសម្រេចបានយ៉ាងយូរត្រឹមឆ្នាំ ២០៣០

៣. បទដ្ឋានបុគ្គលិកឆ្នាំ២០១៤ សម្រាប់សាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនឹងសម្រេចបាន យ៉ាង

យូរត្រឹមឆ្នាំ២០៣០

៤. សាលារៀន ២វេនសិក្សានឹងត្រូវលុបបំបាត់ចោលយ៉ាងយូរត្រឹមឆ្នាំ២០៣០

៥. នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ការវិភាគពុំបានរាប់បញ្ចូលនូវភាពខុសគ្នារវាងបណ្តាខេត្តនានា និង មុខវិជ្ជា សិក្សាទេ។

បើយោងទៅតាមរបាយការណ៍ខាងលើ តម្រូវការគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាក្នុងរយៈពេល ១០ឆ្នាំខាងមុខ អាចមានប្រមាណ ២,០០០នាក់ និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យប្រមាណ ៣,៥០០ នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ដោយយោងលើការសន្មតទី២ បានបង្ហាញនូវការកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័សបំផុតនូវការអប់រំកម្រិតមូលដ្ឋានដែលពុំធ្លាប់មានពីមុនមក។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បើសិនយើងសន្មតថាការកើនឡើងនៃចំនួនសិស្សមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនឹងស្របតាមនិន្នាការពីមុនមក ចំនួនគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យដែលត្រូវការ នឹងខ្វះរហូតដល់ចំនួន៤៥០ ទៅ៥០០នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំនៅទសវត្សរ៍បន្ទាប់។

របាយការណ៍ក៏បានចង្អុលបង្ហាញពីចំនួនលើស និងខ្វះដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់នៃចំនួនគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យនៅតាមខេត្ត និងតាមមុខវិជ្ជាផ្អែកលើស្ថិតិឆ្នាំ២០១៤-២០១៥ ពីនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក "នៅ រាជធានីភ្នំពេញត្រូវបានគេប៉ាន់ស្មានថាមានគ្រូបង្រៀនលើសច្រើនជាង ១០០០នាក់ ខណៈដែលខេត្តតាកែវត្រូវការ គ្រូបង្រៀនប្រមាណ ៣០០០នាក់ គ្រូបង្រៀនភាសាខ្មែរជាក់ស្តែងមានចំនួនច្រើនលើសលប់ ហើយគ្រូបង្រៀនកីឡា និងគ្រូបង្រៀនព័ត៌មានវិទ្យាកំពុងខ្វះខាតច្រើន"។

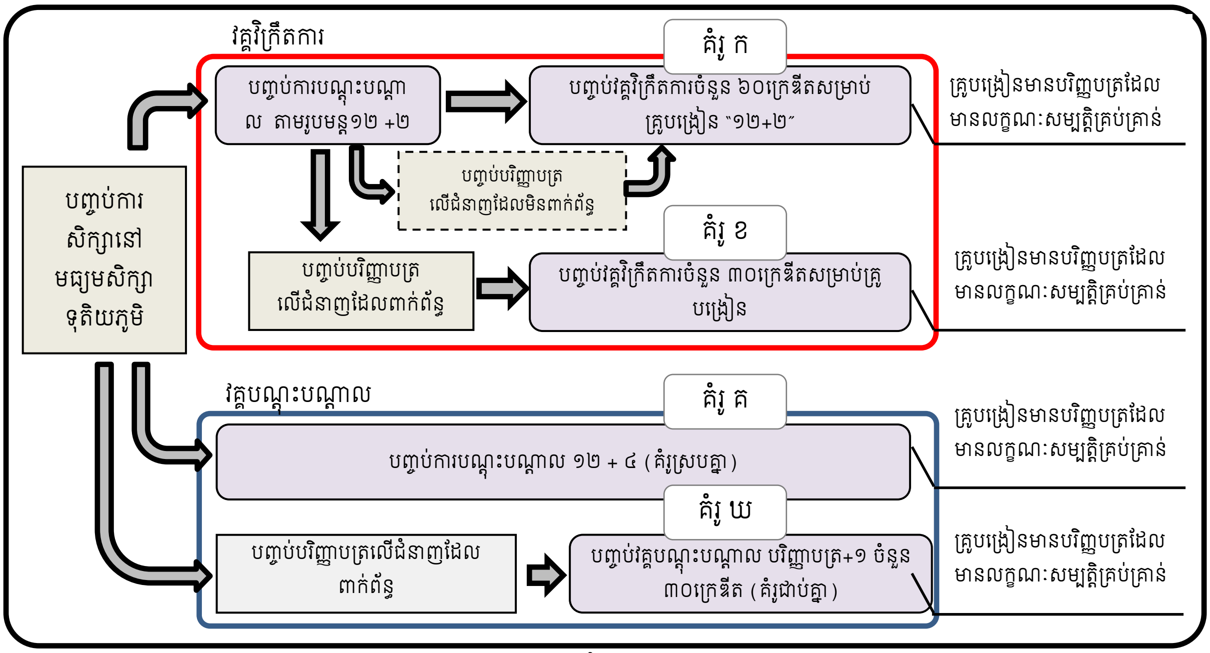
ម្យ៉ាងវិញទៀតការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ នាំឱ្យមានការធ្លាក់ចុះចំនួនសិស្ស និងចំនួនគ្រូបង្រៀនដែលត្រូវការផងដែរ។ ជាក់ស្តែងរាជរដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចមិនជ្រើសរើស គរុសិស្ស គរុនិស្សិត សម្រាប់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ធនាគារពិភពលោក (ឆ្នាំ២០២០) បានចង្អុលបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចលើសហគមន៍ជនបទដែលងាយរងគ្រោះដោយរួមបញ្ចូលជាមួយនិងការបិទសាលារៀនរយៈពេលវែង និងការមិនបានសិក្សា ដែលទំនងជាបង្កើននូវអត្រាបោះបង់ការសិក្សារបស់សិស្ស។ ទាំងនេះបង្ហាញថាការប៉ាន់ប្រមាណកន្លងមក គឺមិនមានប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់ថ្ងៃអនាគតឡើយរហូតដល់ចុងបញ្ចប់នៃការរីករាលដាលនៃជំងឺនេះ ដូច្នេះយើងត្រូវខិតខំត្រួសត្រាយផ្លូវបន្តទៀតដោយប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដែលទាន់ហេតុការណ៍បំផុត។

២.១.២. និយមន័យ "គ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់"

បញ្ញត្តិ "គ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់" សំដៅដល់គ្រូបង្រៀនដែលបានបញ្ចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនរួមមាន សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ បច្ចុប្បន្ន ដោយផ្អែកលើក្របខណ្ឌគុណសម្បទាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនរបស់អាស៊ានកំណត់ថាគ្រូបង្រៀនត្រូវមានកម្រិតគុណវុឌ្ឍិយ៉ាងទាបត្រឹមបរិញ្ញាបត្រ។ ដូចនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានកំណត់និយមន័យច្បាស់លាស់ពី "គ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់" សម្រាប់គ្រូបង្រៀន

កម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ តាមរយៈប្រកាសលេខ១៨៧០ អយក.ប្រក. ស្តីពីការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន នៅខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

ម្យ៉ាងទៀត វាអាចមានជម្រើសផ្សេងៗគ្នាក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ដូចបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី២.១។ នៅក្នុងផ្នែកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល គំរូស្របគ្នារួមមានការសិក្សាពីជំនាញ និងការសិក្សាគរុកោសល្យក្នុងបែបរួមបញ្ចូលគ្នាក្នុងកម្មវិធីថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រទាំងមូល ហើយគំរូជាប់ផ្តោតភាគច្រើនលើការសិក្សាគរុកោសល្យ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការសិក្សាជំនាញនៅសកលវិទ្យាល័យ។ ខណៈដែលគំរូស្របគ្នាគឺមានភាពទូទៅសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សានិងគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សា គំរូជាប់មានភាពទូទៅជាងសម្រាប់គ្រូមធ្យមសិក្សា។



រូបភាព ២.១ ជម្រើសនៃការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់

នៅក្នុងរូប

- គំរូ "ក" ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (TUP) ដែលបានធ្វើឡើងនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យចំនួន ២០០០នាក់
- គំរូ "ខ" មិនទាន់បានអនុវត្តនៅឡើយ ប៉ុន្តែមានសក្តានុពលក្នុងការផលិតគ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងរយៈពេល១ឆ្នាំ
- គំរូ "គ" បង្ហាញពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ១២+៤ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ដែលផលិតគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាចំនួន ៣០០នាក់ និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យចំនួន ២០០នាក់ នៅឆ្នាំ២០២២ និងឆ្នាំ២០២៣
- គំរូ "ឃ" ដែលភាគច្រើនសម្រាប់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សា មិនទាន់បានអនុវត្តនៅឡើយសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ប៉ុន្តែបានធ្វើនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំសម្រាប់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

ប្រកាសលេខ១៨៧០ អយក.ប្រក. ខាងលើបានចែងពីចំនួនក្រេឌីត និងមុខវិជ្ជាសិក្សាសម្រាប់គំរូ "ក" ដល់គំរូ "គ" ប៉ុន្តែមិនមែនសម្រាប់គំរូ "ឃ" ទេ។ ដូច្នេះជាការចាំបាច់ដែលត្រូវមានសេចក្តីប្រកាសមួយទៀត

ដើម្បីជានាបាននូវសមភាពរវាងបរិញ្ញាបត្រ+១ និងគំរូដទៃទៀតទាក់ទងនឹងកម្រិត និងខ្លឹមសារនៃការសិក្សា។ ឧទាហរណ៍ ទោះបីគំរូ “ក” និង “ឃ” មានរយៈពេលប្រហាក់ប្រហែលគ្នាក៏ដោយ គំរូ “ឃ" គួរតែយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើគរុកោសល្យ វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ ព្រោះគរុនិស្សិតបានសិក្សាពីមុខវិជ្ជាឯកទេសរួចហើយនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ខណៈដែលគំរូ “ក” អាចកាត់ចំនួនក្រេឌីតសម្រាប់កម្មសិក្សាគរុកោសល្យព្រោះសិក្ខាកាម ជាគ្រូបង្រៀនមានបទពិសោធន៍ស្រាប់។

	មុខវិជ្ជាសិក្សា	គ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សា (ទូទៅ) *គំរូ គ*	គ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សាមានបរិញ្ញាបត្រឬសញ្ញាបត្រខ្ពស់ជាងនេះលើមុខវិជ្ជាពាក់ព័ន្ធ (TQU) *គំរូ ខ*	គ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សាមានបរិញ្ញាបត្ររងលើការបង្រៀន ឬបរិញ្ញាបត្រមិនមែនការអប់រំកុមារតូច (TQU) *គំរូ ក*	គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា (ទូទៅ) *គំរូ គ*	គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាមានបរិញ្ញាបត្រលើមុខវិជ្ជាពាក់ព័ន្ធ (TQU) *គំរូ ខ*	គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាមានបរិញ្ញាបត្ររងលើការបង្រៀន ឬបរិញ្ញាបត្រមិនមែនការអប់រំបឋមសិក្សា (TQU) *គំរូ ក*	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន (ទូទៅ) *គំរូ គ*	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានមានបរិញ្ញាបត្រលើមុខវិជ្ជាពាក់ព័ន្ធ (TQU) *គំរូ ខ*	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានមានបរិញ្ញាបត្ររងលើការបង្រៀន ឬបរិញ្ញាបត្រមិនពាក់ព័ន្ធ (TQU) *គំរូ ក*
១	ការសិក្សាពីការអប់រំ	12	4 (2)	6 (3)	15	4 (2)	6 (3)	16	4 (2)	6 (3)
២	ចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស	25	9 (4)	6 (3)	25	9 (4)	14 (5)	55	9 (4)	22 (8)
៣	ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា	54	0 (0)	24 (12)	58	0 (0)	21 (7)	12	0 (0)	9 (4)
៤	ការលើកកម្ពស់ផ្នែកភាសាបរទេស	2	0 (0)	2 (2)	2	0 (0)	2 (2)	14	0 (0)	6 (6)
៥	ការស្រាវជ្រាវអប់រំ	3	3 (1)	3 (1)	6	3 (1)	3 (1)	6	3 (1)	3 (1)
៦	កម្មសិក្សាប្រតិបត្តិ	20	0 (0)	0 (0)	22	0 (0)	0 (0)	22	0 (0)	0 (0)
៧	មុខវិជ្ជារួម	4	2 (1)	4 (2)	12	2 (2)	4 (2)	15	2 (1)	4 (2)
	មុខវិជ្ជាជម្រើសកំណត់ដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	0	12 (12)	15 (15)	0	12 (12)	10 (10)	0	12 (12)	10 (10)
	ចំនួនក្រេឌីតសរុប (តម្រូវការអប្បបរមា)	120	30 (15)	60 (30)	120	30 (15)	60 (30)	120	30 (15)	60 (30)
	ចំនួនក្រេឌីតជាក់ស្តែងបច្ចុប្បន្ន				140 [TEC]			140 [TEC]		63 [RUPP]

ដោយសារលទ្ធភាពដែលចំនួនក្រេឌីតនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ អាចរួមចំណែកដល់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន វាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការកំណត់ថាក្រេឌីតនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំអាចផ្ទេរទៅតាមមុខវិជ្ជាបានកម្រិតណានៅក្នុងកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ដូចដែលបង្ហាញនៅក្នុងតារាង២.១។

តារាង ២.១ ចំនួនក្រេឌីតនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំចូលរួមក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

មុខវិជ្ជាជម្រើសនឹងត្រូវរៀបចំដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ដោយផ្អែកលើតម្រូវការរបស់សិក្ខាកាម (ឧទាហរណ៍ ការបង្កើនប្រាក់ចំណូលនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ការសិក្សាតាមបែបគម្រោងនៅតាមសាលារៀន ថ្នាក់រៀន...)។ លក្ខខណ្ឌអប្បបរមានៃក្រេឌីតសម្រាប់គំរូ "ក" (៦០) "ខ" (៣០) និង "គ" (១២០) ប៉ុន្តែគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀនអាចបង្កើនចំនួនក្រេឌីតទៅតាមតម្រូវការ។ គម្រោងនៃការបែកចែងចំនួនក្រេឌីតជាក់ស្តែងនៃគំរូនីមួយៗនៃកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននឹងត្រូវធ្វើការពិភាក្សាក្នុងចំណោមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅក្នុងដំណាក់កាលអនុវត្ត។

ចំនួននៅក្នុងរង្វង់ក្រចកសំដៅលើចំនួនក្រេឌីត អវប បានមកពីការបំពេញសកម្មភាពអវបមានការទទួលស្គាល់គុណភាព ប្រកបដោយជោគជ័យ ដែលអាចរួមចំណែកដល់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនលើមុខវិជ្ជាសិក្សាដែលបានផ្តល់ឱ្យ។ គោលការណ៍ទូទៅក្នុងការផ្ទេរចំនួនក្រេឌីតសរុបនៃគំរូនីមួយៗ (ក្រហម ក្នុងរង្វង់ក្រចក) ដែលបានស្នើរហូតដល់ ៥០% ជាបណ្តោះអាសន្ន។ គោលការណ៍នេះត្រូវការធ្វើការពិភាក្សានៅដំណាក់កាលបន្ទាប់។

សកម្មភាព អវប ដែលអាចទទួលបានក្រេឌីតសម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនរួមមាន សកម្មភាពដែលផ្តល់នៅកម្រិតសាលារៀន និងកម្រងដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ...) ក៏ដូចជាសកម្មភាពរៀនខ្លួនឯងតាមរយៈការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអនឡាញបើកទូលាយ។ សកម្មភាព អវប និងគ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាត្រូវមានការទទួលស្គាល់គុណភាពពីការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងការផ្ទេរចំនួនក្រេឌីត អវប សម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនលើប្រធានបទត្រូវបញ្ជាក់ និងយល់ព្រមដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលអនុវត្តកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ គ្រូបង្រៀនឱ្យអនុលោមទៅតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីត និងការផ្ទេរក្រេឌីតរបស់គណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា (ឆ្នាំ២០០៤)។ ការទទួលស្គាល់នៃសកម្មភាពទាំងនេះដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប នឹងបញ្ជាក់ថាចំនួនក្រេឌីតទទួលបានអាចរួមចំណែកដល់សុពលភាពមុខវិជ្ជាសិក្សា។ ឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលសកម្មភាព អវប មានចំណងជើងថា "យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់គ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនធំឬចម្រុះ" ត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព ចំនួនក្រេឌីតដែលទទួលបាននឹងបូកបញ្ចូលក្នុងមុខវិជ្ជាការសិក្សាពីការអប់រំ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ។

២.២. គ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

២.២.១. លក្ខណៈទូទៅនៃគ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវា

គ្រឹះស្ថានដែលផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជាមានដូចបានបង្ហាញនៅតារាង២.២។

តារាង ២.២ គ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលនៅកម្ពុជា

គ្រឹះស្ថាន	គោលដៅនៃការបណ្តុះបណ្តាល	គោលដៅនៃវគ្គវិក្រឹតការសម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ
សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម	• គ្រូបង្រៀនកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា	-----
សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ	• គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា	-----
មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ	• គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ	• ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា *
វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	• គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា/ • គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ	• ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា * • កម្មវិធីថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	• គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម	• កម្មវិធីពន្លឿនកម្រិតបរិញ្ញាបត្រសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ** • បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់លើជំនាញប្រឹក្សាគរុកោសល្យ
សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	-----	• កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន(ដល់បរិញ្ញាបត្រ)សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ***

*វគ្គវិក្រឹតការសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាដើម្បីដំឡើងឋានៈទៅជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ដោយផ្លាស់ប្តូរក្របខណ្ឌពី "គ" ទៅ "ខ" (ក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ) ប៉ុន្តែមិនផ្លាស់ប្តូរគុណវុឌ្ឍិនៃការអប់រំទេ

**វគ្គវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ដែលបានកំពុងបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ដោយផ្លាស់ប្តូរក្របខណ្ឌពី "ខ" ទៅ "ក" (ក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម)

***វគ្គវិក្រឹតការសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ដែលឧបត្ថម្ភដោយធនាគារពិភពលោក ដោយមិនមានការផ្លាស់ប្តូរក្របខណ្ឌឡើយ។

គ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនទាំងនេះ អនុវត្តទាំងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នា ឬវគ្គវិក្រឹតការដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ឬទាំង២។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមិនអនុញ្ញាតឱ្យគ្រឹះស្ថានឯកជនចូលរួមជាអ្នកផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅពេលនេះទេ (សដណ...)។

២.២.១.១. សាលាគរុកោសល្យ (សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ)

សាលាគរុកោសល្យ រួមមាន សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិមចំនួន០១ នៅរាជធានីភ្នំពេញ បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ[4]ចំនួន១៦ បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ[5]ចំនួន០៤ បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលតាមរូបមន្ត ១២+២ ត្រូវទទួលបានសញ្ញាបត្រសមមូលនឹងសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្ររងអប់រំវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (ប្រកាសលេខ ១៨៧០ អយក.ប្រក)។ លក្ខខណ្ឌនៃការដាក់ពាក្យប្រឡងចូលរៀននៅសាលាគរុកោសល្យ គឺត្រូវមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ប៉ុន្តែគរុសិស្សភាគច្រើននៃសាលាគរុកោសល្យ មាននិទ្ទេសD ឬ E ខ្ពស់ជាងនិទ្ទេសF ដែលជានិទ្ទេសធ្លាក់ការប្រឡងថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ថ្នាក់ទី១២[6]។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមរូបមន្ត ១២+២ ត្រូវបានចាប់ផ្តើមនៅឆ្នាំ១៩៩៨ បន្ទាប់ពីការផ្លាស់ប្តូរពីរូបមន្ត ៧+១ នៅទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៨០ ទៅ ៨+២ និង ១១+២ នៅទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០។ លើសពីនេះទៀត ការបណ្តុះបណ្តាលតាមរូមមន្ត ៩+២ ត្រូវបានអនុវត្តនៅសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតកាតខេត្តហូតដល់

[4] សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការមានទីតាំងនៅ ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ កំពង់ចាម កំពង់ឆ្នាំង កំពង់ស្ពឺ កំពង់ធំ កំពត កណ្តាល ក្រចេះ ព្រះវិហារ ព្រៃវែង ពោធិ៍សាត់ សៀមរាប ព្រះសីហនុ ស្ទឹងត្រែង ស្វាយរៀង និងតាកែវ។

[5] មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគមានទីតាំងនៅ ខេត្តកំពង់ចាម កណ្តាល ព្រៃវែង និងតាកែវ។

[6] Tandon, P and Fukao, T (2015). Educating the Next Generation: Improving Teacher Quality in Cambodia, World Bank, Washington DC.

ឆ្នាំ២០១៥ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សានៅតំបន់ជនបទ។ គរុសិស្សបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ និងសាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម ត្រូវបានចាត់ចូលក្នុងក្របខណ្ឌ "គ" ក្នុងកម្រិតបៀវត្សមន្ត្រីសាធារណៈ ខណៈដែលគរុសិស្សនៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគទទួលបានក្របខណ្ឌ "ខ"។

គ្រូឧទ្ទេសបង្រៀននៅសាលាគរុកោសល្យមានគុណវុឌ្ឍិអប់រំខុសៗគ្នា។ ខណៈដែលគ្រូឧទ្ទេសភាគច្រើនមានត្រឹមសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ហើយគ្រូឧទ្ទេសដែលត្រូវបានជ្រើសរើសនាពេលថ្មីៗនេះមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ+១ ពីវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គ្រូឧទ្ទេសនៅសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការមួយចំនួនមិនទាន់មានសូម្បីតែសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ។ គ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ប៉ុន្តែជំនាញគឺមិនពាក់ព័ន្ធជាមួយមុខវិជ្ជាបង្រៀននៅសាលាគរុកោសល្យឡើយ។

មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគបានអនុវត្តកម្មវិធីវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល ១ខែកន្លះ ចំនួន២ដងដើម្បីដំឡើងក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាទៅជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ដោយផ្លាស់ប្តូរក្របខណ្ឌពី "គ" ទៅ "ខ"។

២.២.១.២. វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានបង្កើតវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យចំនួន២ នៅរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តបាត់ដំបងដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្ត ១២+៤ ដោយការបញ្ចូលសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគនៃតំបន់នីមួយៗ។ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០១៨ ផ្តល់ជូនកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រអប់រំ ហើយរំពឹងថានឹងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យដែលពោរពេញទៅដោយចំណេះដឹងគរុកោសល្យនិងចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាជ្រៅជ្រះ។ យោងតាមស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបានខិតខំប្រឹងប្រែងរក្សាចំនួនគ្រូឧទ្ទេស ដែលមានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់តាមមុខវិជ្ជាដែលពួកគេបង្រៀនមិនឱ្យតិចជាង ៥០ភាគរយ។

រហូតដល់ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលទាំងកម្មវិធី ១២+២ និង ១២+៤ ដើម្បីឆ្លើយតបបន្ទាន់នឹងតម្រូវការគ្រូបង្រៀននៅតាមបណ្តាខេត្តដែលជាតំបន់របស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។ នៅពេលដែលផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន រំពឹងថានឹងដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនអប្បបរមាពី ១២+២ ទៅ ១២+៤ ត្រឹមឆ្នាំ២០២០ អន្តរការនេះគឺកំពុងដំណើរការដោយគ្មានកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ នៅពេលដែលវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យនឹងបន្តបណ្តុះបណ្តាលកម្មវិធីទាំង២នេះក្រោមការកំណត់ពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ដោយមានការគាំទ្រពីកម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា (STEPCam) វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបានចាប់ផ្តើមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រនៅចន្លោះពេលនៃឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ សម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការដែលគ្មានបរិញ្ញាបត្រ។ កម្មវិធីនេះជួយដល់សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការអប់រំគ្រូបង្រៀនដោយការពង្រឹងសមត្ថភាព និងបិទគម្លាតគុណវុឌ្ឍិរវាងបុគ្គលិកបង្រៀន។ ស្របពេលនេះដែរ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ក៏បានអនុវត្តកម្មវិធីវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យដូចនៅតាមមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគដែរ។

បន្ថែមលើនេះ ប្រកាសលេខ៩៦៣ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅឆ្នាំ២០១៨ បានចាត់ថ្នាក់គ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យជា ៣ថ្នាក់ ទី១ គ្រូឧទ្ទេសកម្រិតឧត្តម ទី២ គ្រូឧទ្ទេសរងកម្រិតឧត្តម និងទី៣ គ្រូឧទ្ទេសជំនួយកម្រិតឧត្តម។ ប្រកាសនេះជួយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេសថ្មីៗ ដោយផ្តោតទៅលើស្តង់ដាជ្រើសរើសច្បាស់លាស់ និងរក្សាបាននូវគុណភាពអប់រំតាមរយៈការចាត់តាំងបុគ្គលិកបង្រៀន ឬគ្រូឧទ្ទេសដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ទៅក្នុងកម្មវិធី ១២+៤។

២.២.១.៣. វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំស្ថិតនៅរាជធានីភ្នំពេញ គឺជាគ្រឹះស្ថានតែមួយគត់ដែលផ្តល់នូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្តបរិញ្ញាបត្រ+១ ដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម។ លក្ខខណ្ឌជាក់ពាក្យសម្រាប់ប្រឡងចូលវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គឺត្រូវមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រលើជំនាញដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជាដែលត្រូវសិក្សា។ គ្រូឧទ្ទេសរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំមួយចំនួនមានសញ្ញាបត្រអនុបណ្ឌិត និងខ្លះទៀតមានសញ្ញាបត្របណ្ឌិតដែលភាគច្រើនបានបញ្ចប់ការសិក្សានៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សានៅក្រៅប្រទេស។

កម្មវិធីវិក្រឹតការ ឬ អវប មួយចំនួនផ្តល់ដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ហើយកម្មវិធីខ្លះទាក់ទងនឹងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន។ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំបានអនុវត្តនូវកម្មវិធីពន្លឿនដោយប្រើប្រាស់ថវិការបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ប្រមាណ ៣,០០០នាក់ ដែលបានបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដោយសារការខ្វះគ្រូបង្រៀនឱ្យទៅជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម។ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំក៏បានបង្កើតនូវមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យជំនាន់ថ្មី (NGPRC) នៅឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានការគាំទ្រពីអង្គការសកម្មភាពសម្រាប់ការអប់រំនៅកម្ពុជា(KAPE) ក្នុងការផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់អប់រំផ្នែកប្រឹក្សាគរុកោសល្យ។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះគឺជាប្រភេទមួយនៃកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនដែលមាននិស្សិតជំនាន់ដំបូងចំនួន ២៥នាក់ ក្នុងនេាះភាគច្រើនជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមដែលបានបណ្តុះបណ្តាលតាមរូបមន្តបរិញ្ញាបត្រ+១។ និស្សិតទាំងនេះនឹងត្រូវចាត់តាំងឱ្យទៅបម្រើការនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចំនួន ២នាក់ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញចំនួន ៣នាក់ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបាត់ដំបងចំនួន ៣នាក់បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សា។

២.២.១.៤. សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ

នៅពេលដែលសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ មិនមែនជាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន សាកលវិទ្យាល័យនេះបាននិងកំពុងបណ្តុះបណ្តាលកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ដោយមានការគាំទ្រពីធនាគារពិភពលោក ដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យប្រមាណ ២០០០នាក់ ពីកម្រិត១២+២ ទៅបរិញ្ញាបត្រ ដោយពុំមានការផ្លាស់ប្តូរក្របខណ្ឌឡើយ។

២.២.២. ការប្រៀបធៀបកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

ផ្នែកនេះនឹងបង្ហាញពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងសាលាគរុកោសល្យដើម្បីសិក្សាពីគម្លាតរវាងកម្មវិធី ១២+៤ និង១២+២ និងខ្លឹមសារមេរៀនដែលត្រូវបង្រៀនក្នុងកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ។

២.២.២.១. ក្របខណ្ឌកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

ក្របខណ្ឌកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយយោងតាមកម្មវិធីសិក្សាបរិញ្ញាបត្រអប់រំ របស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នៃសាកលវិទ្យាល័យបច្ចេកវិទ្យាណានយ៉ាងនៅប្រទេសសិង្ហបុរី

(NIE/NTU ឆ្នាំ២០១៧) ដើម្បីបំពេញតាមស្តង់ដាថ្នាក់តំបន់។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មវិធីនេះត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងបញ្ចូលមុខវិជ្ជាដែលកំពុងបង្រៀននៅសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅ និងអប់រំបច្ចេកទេស (ក្រសួងអប់រំ ឆ្នាំ២០១៦) និងអនុលោមតាមក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា (ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៤)។ ក្របខណ្ឌកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យមានចំនួន ១៤០ ក្រេឌីត សម្រាប់ការអប់រំគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (សូមមើលតារាង ២.៣ ខាងក្រោម)។

តារាង ២.៣ បំណែងចែកក្រេឌីតតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ១២+៤ របស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

ល.រ	មុខវិជ្ជា	ឆ្នាំ				សរុបក្រេឌីត *
		១	២	៣	៤	
កម្មវិធីអប់រំបឋមសិក្សា						
១	ការសិក្សាពីការអប់រំ (*រួមបញ្ចូល៦ក្រេឌីតសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ)	៦	៦	៤	៥	២១
២	ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា	៤	២០	១៩	១៥	៥៨
៣	ចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជា	២១	២	២	២	២៥
៤	ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពភាសានិងបំណិនឧទ្ទេស-សរសេរ សម្រាប់ការបង្រៀន	២	-	-	-	២
៥	មុខវិជ្ជារួម	១	១	១	១	៦
៦	កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ	២	៥	៥	១០	២២
ក្រេឌីតសរុប		៣៦	៣៤	៣១	៣៣	១៣៤

ល.រ	មុខវិជ្ជា	១	២	៣	៤	សរុបក្រេឌីត
កម្មវិធីអប់រំកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ						
១	ការសិក្សាពីការអប់រំ(*រួមបញ្ចូល៦ក្រេឌីតសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ)	៦	៦	៦	៤	២២
២	មុខវិជ្ជាឯកទេស (មុខវិជ្ជាឯកទេស)	២០	១៥	១០	១០	៥៥
៣	ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា (មុខវិជ្ជាឯកទេស)					
	ក. កម្មវិធីមិនប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស	-	៣	៣	៦	១២
	ខ. កម្មវិធីប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស	-	៦	៦	១២	២៤
៤	ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពភាសានិងបំណិនឧទ្ទេស-សរសេរ សម្រាប់ការបង្រៀន					
	កម្មវិធីមិនប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស	៥	៣	៣	៣	១៤
	កម្មវិធីប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស	២	-	-	-	២
៥	មុខវិជ្ជារួម	៣	១	៤	៣	១១
៦	កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ	២	៥	៥	១០	២២
ក្រេឌីតសរុប						
ក. កម្មវិធីនានាមិនប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស		៣៦	៣៣	៣១	៣៦	១៣៦
ខ. កម្មវិធីនានាប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស		៣៣	៣៣	៣១	៣៩	១៣៦

ប្រភព៖ ក្របខណ្ឌកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនកម្រិតបរិញ្ញាបត្រអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

(ក្រសួង អ.យ.ក តុលា ឆ្នាំ២០២១)

គួរកត់សម្គាល់ថា គរុនិស្សិតម្នាក់ៗទទួលបាន ១ក្រេឌីតតាមរយៈ ការសិក្សាផ្ទាល់ចំនួន ១៥ម៉ោង បូកនឹង៣០ម៉ោងនៃស្វ័យសិក្សា (ឧទាហរណ៍ ការរៀបចំ ការរំឭក ...) ឬក៏ចំនួន៣០ម៉ោងនៃអនុវត្ត ឬការពិសោធន៍/នៅមន្ទីរពិសោធន៍ បូកថែមចំនួន ១៥ម៉ោងស្វ័យសិក្សា ឬចំនួន ៤៥ម៉ោងនៃទស្សនកិច្ចសិក្សា។

ដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងលើ កម្មវិធី១២+៤ រួមមានមុខវិជ្ជាសិក្សាដូចខាងក្រោម៖

- **"ការសិក្សាពីការអប់រំ"** ផ្តោតលើបញ្ញត្តិនិងគោលការណ៍នៃការអប់រំ ចាំបាច់សម្រាប់ការបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងសាលារៀន
- **"ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា"** ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីផ្តល់ឱ្យគរុនិស្សិតនូវចំណេះដឹងគរុកោសល្យ និងជំនាញចាំបាច់ក្នុងការបង្រៀនមុខវិជ្ជាជាក់លាក់ ផ្អែកលើកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅ
- **"ចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជា"** ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា ជួយពង្រឹងខ្លឹមសារនៃមុខវិជ្ជានីមួយៗក្នុងការបង្រៀន
- **"មុខវិជ្ជាឯកទេស"** ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ពង្រឹងចំណេះដឹងមុខវិជ្ជានិងជំនាញនានា ហើយធ្វើឱ្យមានការយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជម្រៅពីបញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងមុខវិជ្ជា
- **"មុខវិជ្ជារួម"** ណែនាំគរុនិស្សិតឱ្យយល់ដឹងពីផលប៉ះពាល់នៃការរស់នៅក្នុងសង្គមចម្រុះ
- **"ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពភាសានិងបំណិនឧទ្ទេស-សរសេរសម្រាប់ការបង្រៀន"** ផ្តល់ឱ្យគរុនិស្សិតនូវចំណេះដឹងមូលដ្ឋានភាសា និងបំណិនប្រើប្រាស់ភាសាសម្រាប់ការពន្យល់បកស្រាយដែលត្រូវការក្នុងការបង្រៀនក៏ដូចជាការចូលរួមក្នុងការសរសេរកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងនិក្ខេបបទ
- **"កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ"** ជួយគរុនិស្សិតទទួលបាននូវសមត្ថភាពក្នុងការបង្រៀនតាមរយៈការអនុវត្តការបង្រៀនផ្ទាល់ក្នុងបរិបទ និងកម្រិតផ្សេងៗគ្នាក្រោមការជួយជ្រោមជ្រែងពីគ្រូឧទ្ទេសនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងគ្រូបង្រៀននៃសាលារៀនដែលពួកគេចុះធ្វើកម្មសិក្សា។

ក្របខណ្ឌកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យនឹងក្លាយជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សាទាំងចំនួនក្រេឌីត និងមុខវិជ្ជាសិក្សាក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន។

២.២.២.២. សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរពីប្រព័ន្ធម៉ោងទៅជាប្រព័ន្ធក្រេឌីតនៅឆ្នាំ២០១៧ ហើយអាចសង្ខេបបានដូចនៅក្នុងតារាង២.៤ ដោយយោងតាមក្របខណ្ឌកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។ ក្របខណ្ឌកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការមានចំនួនសរុប ៧៩ក្រេឌីត ដែលសុទ្ធតែជាមុខវិជ្ជាកាតព្វកិច្ច។

តារាង២.៤ ការប្រៀបធៀបចំនួនក្រេឌីតនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្តនិងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ (បឋមសិក្សា)

ល.រ	មុខវិជ្ជាសិក្សា	សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត	វិទ្យាស្ថាន គរុកោសល្យ	គម្លាត
១	ការសិក្សាពីអប់រំ (ស្រាវជ្រាវ)	១៩ (៦)	២១ (៦)	២ (០)

២	ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា	១៩	៥៨	៣៩
៣	ចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជា	១៩	២៥	៦
៤	ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពភាសានិងបំណិនឧទ្ទេស-សរសេរសម្រាប់ការបង្រៀន	២	២	០
៥	មុខវិជ្ជារួម	៨	៦	-២
៦	កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ	១២	២២	១០
	សរុបក្រេឌីត	**៧៩**	**១៣៤**	**៥៥**

ប្រភព៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត (ក្រសួងអប់រំ ឆ្នាំ២០១៧)

ដូចដែលបានឃើញនៅក្នុងតារាងខាងលើ នៅពេលដែលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយមានតុល្យភាព គរុសិស្សទទួលបានចំណេះដឹងទូលំទូលាយដែលចាំបាច់សម្រាប់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មីក្នុងរយៈពេល ២ឆ្នាំ។ ចំនួនក្រេឌីតសម្រាប់ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា គឺស្មើរតែស្មើនឹង ១ភាគ៣ នៃចំនួនក្រឌីតសម្រាប់ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។ ប្រសិនបើគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា ១២+២ ត្រូវដំឡើង កម្មវិធីគួរផ្តោតទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាពាក់ព័ន្ធជាជាងកម្មសិក្សាគរុកោសល្យដោយសារគ្រូបង្រៀនក្នុងប្រព័ន្ធមានភាពស៊ាំក្នុងការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀន។ លើសពីនេះទៀត នៅពេលដែលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការផ្តល់ ៦ក្រេឌីតសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវអប់រំ គ្រូបង្រៀន ១២+២ ត្រូវរៀនមុខវិជ្ជានេះម្តងទៀតពីព្រោះនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការរហូតដល់ឆ្នាំ២០១៦ មាន "ការស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យ" ត្រឹមតែ ១៦ម៉ោងប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានណែនាំដោយគ្រូឧទ្ទេសដែលភាគច្រើនគ្មានបទពិសោធន៍ក្នុងការស្រាវជ្រាវអប់រំ។

២.២.២.៣. មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

កម្មវិធីសិក្សារបស់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគគឺនៅតែផ្តោតលើចំនួនម៉ោង ដូច្នេះចំនួនក្រេឌីតដែលបង្ហាញនៅជួរឈរខាងស្តាំដៃនៃតារាង២.៥ គឺមិនទាន់ជាតួលេខផ្លូវការ ប៉ុន្តែត្រូវបានគណនាជាបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់ការពិភាក្សានៅក្នុងផ្នែកនេះ។ ទោះបីជាយើងប្រើប្រាស់រូបមន្ត "១ក្រេឌីត ស្មើ៣០ម៉ោងសិក្សា" សម្រាប់គ្រប់មុខវិជ្ជាសិក្សាក៏ដោយ (លើកលែងតែចំនួនក្រេឌីតសរុបសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ និងកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ) ចំនួនក្រេឌីតសរុបមានដល់ទៅ ៨៨ក្រេឌីត ដែលហាក់បីដូចជាច្រើនបន្តិចសម្រាប់កម្មវិធីរយៈពេល ២ឆ្នាំនៅថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា។ នៅក្នុងតារាង២.៥ យើងឃើញថាកម្មវិធីនេះផ្តោតលើការពង្រឹងចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាដល់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ។

តារាង២.៥ របាយម៉ោងបង្រៀននៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ

ល.រ	មុខវិជ្ជាសិក្សាក្នុងក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សានៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	មុខវិជ្ជាក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ	ចំនួនម៉ោងបង្រៀន (*)	ក្រេឌីត (**)
១	ការសិក្សាពីការអប់រំ	ចិត្ត-គរុកោសល្យ ការអប់រំបំពេញលក្ខ សាលាកុមារមេត្រី វប្បធម៌ទូទៅ	៦៥១	២២

		រដ្ឋបាលសិក្សា អាជីពផ្នែកសីលធម៌ រោងជាង បណ្ណាល័យ		
	(ការស្រាវជ្រាវ)	ការស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យ	១៦	០
២	ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា	វិធីសាស្ត្របង្រៀន	៥៣១	១៨
៣	ចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជា	ចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន ចំណេះដឹងនៅក្នុងការអប់រំកម្រិតមូលដ្ឋាន	៦៨៧	២៣
៤	ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពភាសា និងបំណិនឧទ្ទេស-សរសេរសម្រាប់ការបង្រៀន	ភាសាបរទេស	១១៦	៤
៥	មុខវិជ្ជារួម	អប់រំកាយ កីឡា កសិកម្ម សិល្បៈ កុំព្យូទ័រ	២៧៧	៩
៦	កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ		៥៥២	១២
	ចំនួនម៉ោងបង្រៀនសរុប		**២,៨៣០**	**៨៨**

ប្រភព៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ (ក្រសួងអ.យ.ក ឆ្នាំ២០១១)

ចំណាំ៖

(*) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគបែងចែក ១,២១៨ម៉ោងទៅ "មុខវិជ្ជាឯកទេស" ដែលមានទាំងវិធីសាស្ត្របង្រៀននិងចំណេះដឹងមុខវិជ្ជា ហើយការបែងចែកម៉ោងទៅមុខវិជ្ជាទាំង២នេះខុសគ្នាពី ៦៧៤:៥៤៤ ចំពោះវគ្គសិក្សាមុខវិជ្ជាប្រវត្តិវិទ្យា/ភូមិវិទ្យា ទៅ៤៣១:៧៨៧ ចំពោះវគ្គសិក្សាមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ/គេហវិជ្ជា។ ម៉ោងបង្រៀនបែងចែកទៅ "២.ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា" និង "៣.ចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជា" នៅក្នុងតារាងនេះជាមធ្យមភាគនៃវគ្គសិក្សាចំនួន៦ ដែលមានរាយក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ។

(**) ម៉ោងបង្រៀនត្រូវបានប្តូរទៅជាចំនួនក្រេឌីតតាមរូបមន្តដូចតទៅ៖ ម៉ោងបង្រៀន "ការស្រាវជ្រាវ" និង "កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ" ត្រូវបានចែកនឹង ៤៥ ដោយសារជាមុខវិជ្ជាអនុវត្ត ហើយមុខវិជ្ជាផ្សេងទៀតត្រូវបានចែកនឹង៣០ មិនមែន១៥ ព្រោះមេរៀនភាគច្រើននៃសាលាគរុកោសល្យគឺជាការបង្រៀននិងកិច្ចការផ្ទះ និងតម្រូវឱ្យគរុសិស្សត្រូវធ្វើការត្រៀមឱ្យបានច្រើន ដូចជាការអានអត្ថបទពាក់ព័ន្ធ រៀបចំបទបង្ហាញ និងពិភាក្សា។ល។

តារាង ២.៦ បង្ហាញពីចំនួនក្រេឌីតដែលបែងចែកសម្រាប់មុខវិជ្ជានីមួយៗនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។ ការប្រៀបធៀបសមាមាត្រនៃការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា និងចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាបង្ហាញថា កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគផ្តោតខ្លាំងលើការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា នៅពេលដែលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យផ្តោតលើចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជា។ ផ្ទុយពីគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាដែលជាធម្មតាត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលជាលក្ខណៈទូទៅ ព្រោះតែពួកគាត់ត្រូវបង្រៀនមុខវិជ្ជាភាគច្រើននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាបឋមសិក្សាដោយផ្តោតសំខាន់លើការអភិវឌ្ឍលើផ្នែកបញ្ញា ស្មារតី និងឥរិយាបថសម្រាប់សិស្សម្នាក់ៗ គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ

ដែលភាគច្រើនជាគ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាឯកទេសត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលទៅជា "អ្នកជំនាញមុខវិជ្ជា" ជាការតម្រង់ទិសផ្តោតលើខ្លឹមសារនៃការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងឧត្តមសិក្សា ដែលជាហេតុផលនៃការផ្តោតលើចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជានៅសាលាគរុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។

តារាង២.៦ ការប្រៀបធៀបចំនួនក្រេឌីតនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ (អនុវិទ្យាល័យ)

ល.រ	មុខវិជ្ជាសិក្សា	មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	ចន្លោះ
១	ការសិក្សាពីការអប់រំ (ស្រាវជ្រាវ)	២២ (០)	២២ (៦)	០ (៦)
២	ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា	១៨	១២	-៦
៣	ចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជា	២៣	៥៥	៣២
៤	ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពភាសានិងបំណិនឧទ្ទេស-សរសេរសម្រាប់ការបង្រៀន	៤	១៤	១០
៥	មុខវិជ្ជារួម	៩	១១	២
៦	កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ	១២	២២	១០
	សរុបក្រេឌីត	**៨៨**	**១៣៦**	**៤៨**

មានភាពខុសគ្នាច្រើនត្រូវបានរកឃើញពីចំនួនក្រេឌីតលើការស្រាវជ្រាវ និងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពភាសានិងបំណិនឧទ្ទេស-សរសេរសម្រាប់ការបង្រៀន ឬ "ភាសាបរទេស" នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៃមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៃមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគដាក់បញ្ចូលត្រឹមតែ ១៦ម៉ោងសម្រាប់ "ការស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យ" ទោះបីជាមុខវិជ្ជានេះទំនងជាមិនអាចបង្កើតបាននូវកិច្ចការស្រាវជ្រាវក្នុងកម្រិតណាមួយនៅរយៈពេលខ្លី ហើយកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៃមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគជំរុញគរុសិស្សឱ្យរៀនភាសាអង់គ្លេស ខណៈដែលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីផ្តល់ឱ្យគរុនិស្សិតនូវជំនាញសរសេរសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវរបស់ពួកគេ។

២.២.៣. គ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងសាលាគរុកោសល្យ

គ្រូឧទ្ទេសដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការរក្សា និងលើកកម្ពស់គុណភាពការអប់រំគ្រូបង្រៀន និងទទួលខុសត្រូវដោយផ្ទាល់ចំពោះការទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មីនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបានចែងនូវលក្ខខណ្ឌ ដែលបុគ្គលិកបង្រៀននៃគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនគួរបំពេញដូចខាងក្រោម៖

- បុគ្គលិកបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិស្មើកម្រិតអប់រំដែលត្រូវបង្រៀន និងមានបទពិសោធន៍បង្រៀនយ៉ាងតិច ៥ឆ្នាំ មានចំនួនមិនលើសពី ៥០ភាគរយនៃបុគ្គលិកដែលបង្រៀននៅក្នុងកម្មវិធី
- បុគ្គលិកបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិលើកម្រិតអប់រំដែលត្រូវបង្រៀន និងមានបទពិសោធន៍បង្រៀនយ៉ាងតិច ៣ឆ្នាំ មានចំនួនយ៉ាងតិច ៥០ភាគរយនៃចំនួនគ្រូឧទ្ទេសក្នុងកម្មវិធី

- បុគ្គលិកបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិស្មើកម្រិតកម្មវិធីដែលត្រូវបង្រៀន ប៉ុន្តែមានបទពិសោធន៍តិចជាង ៥ឆ្នាំ អាចធ្វើជាគ្រូជំនួយក្នុងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន
- បុគ្គលិកបង្រៀនត្រូវមានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់ភាសាអង់គ្លេស បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍ និងប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយអប់រំដែលពាក់ព័ន្ធ

ម្យ៉ាងវិញទៀត មានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូឧទ្ទេសនៃសាលាគរុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ដែលត្រូវបានសង្ខេបដូចខាងក្រោម៖

១. ខ្វះយន្តការផលិតគ្រូឧទ្ទេសដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងស្រុក

២. លំបាកក្នុងការជ្រើសគ្រូឧទ្ទេសមានសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ

៣. ខ្វះឱកាសនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ សម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសដែលមានស្រាប់ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ។

សម្រាប់ចំណុចទី១ កង្វះយន្តការក្នុងការផលិតគ្រូឧទ្ទេសកម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាក្នុងស្រុក មិនត្រឹមតែធ្វើឱ្យមានការលំបាកក្នុងការផ្គត់ផ្គង់គ្រូឧទ្ទេសថ្មីតាមការគ្រោងទុកប៉ុណ្ណោះទេ ហើយថែមទាំងបណ្តាលឱ្យមានការពឹងផ្អែកតែលើកម្មវិធីអាហារូបករណ៍ក្រៅប្រទេស ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់គ្រូឧទ្ទេសដែលមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងជំនាញភាសាអង់គ្លេសនិងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍។ សម្រាប់ចំណុចទី២ តាមការរំពឹងទុកបែបសុទិដ្ឋិនិយមថា យ៉ាងហោចណាស់មានគ្រូបង្រៀនចំនួន ៨០០នាក់ មានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅត្រឹមរយៈពេលនៃការរំពឹងទុក នោះតំណែងជាគ្រូឧទ្ទេសវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យនឹងងាយស្រួលបំពេញ។ ប៉ុន្តែតាមភាពជាក់ស្តែង វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យទាំង២ ជាពិសេសវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបាត់ដំបងប្រឈមនឹងការខ្វះគ្រូឧទ្ទេសដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ដោយសារខ្វះបេក្ខជនដែលអាចបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវជាគ្រូឧទ្ទេសវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។ សម្រាប់ចំណុចទី៣ ក៏ដូចជាគ្រូបង្រៀនទូទៅដែរ គ្រូឧទ្ទេសភាគច្រើនមិនមានឱកាសស្វែងយល់ពីគំនិតនិងបញ្ញត្តិថ្មីៗ និងក្រេបយកចំណេះដឹង ជំនាញទាក់ទងនឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស បន្ទាប់ពីពួកគេបានចាប់ផ្តើមធ្វើការនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ នៅក្នុងកាលៈទេសៈបែបនេះ កម្រិតចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈទំនងជាអាចចុះខ្សោយទៅតាមពេលវេលា ជាពិសេសនៅតំបន់ដាច់ស្រយាលដែលខ្វះការជំរុញផ្នែកបញ្ញា។

ថ្មីៗនេះ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបានចាត់តាំងគ្រូឧទ្ទេសរងឧត្តម ឱ្យបង្រៀនម៉ូឌុលមួយចំនួនដើម្បីឆ្លើយតបនឹងកង្វះគ្រូឧទ្ទេស។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ នេះមិនមែនជាដំណោះស្រាយមូលដ្ឋាន ហើយការខ្វះគ្រូឧទ្ទេសដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់គឺជាឧបសគ្គក្នុងការរៀបចំ និងពង្រីកវិសាលភាពនៃកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន។

២.២.៤. កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

ដូចដែលបានរៀបរាប់ក្នុងតារាង២.៧ ខាងក្រោម មានជម្រើសមួយចំនួនក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនពីកម្រិត ១២+២ ទៅ ១២+៤ (បរិញ្ញាបត្រ)។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមួយចំនួនអាចជួយប្រព័ន្ធរៀបចំ គ្រូបង្រៀន ផលិតគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យមួយចំនួនប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានគុណវុឌ្ឍិអប់រំខ្ពស់ជាងមុន ហើយកម្មវិធីវិក្រឹតការអាចជួយគ្រូបង្រៀនកម្រិត ១២+២ ក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិទៅដល់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ។ គួរកត់សម្គាល់ថាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យតែឯង អាចចូលរួម

ចំណែកក្នុងការផលិតគ្រូបង្រៀនដែលមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រត្រឹមតែ ១ភាគរយប៉ុណ្ណោះនៃចំនួនគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យទាំងអស់ក្នុង១ឆ្នាំ។

តារាង២.៧ កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

	គោលដៅ	កម្រិត	កំណត់ចំណាំ
ការបណ្តុះបណ្តុះដំបូង			
• ១២+៤ (៤ ឆ្នាំ)	សិស្សបញ្ចប់ការសិក្សាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	• មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ • បឋមសិក្សា (មត្តេយ្យ)	ត្រូវបានអនុវត្តនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ
• បរិញ្ញាបត្រ+១ (១ ឆ្នាំ)	និស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រថ្មីៗ	• មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	គ្មាន
វគ្គវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន/ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ			
• កម្មវិធីរយៈពេលវែង (៦០ ក្រេឌីត)	គ្រូបង្រៀន ១២+២ ក្នុងប្រព័ន្ធទាំងអស់	• មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ • បឋមសិក្សា (មត្តេយ្យ)	ត្រូវបានអនុវត្តនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញជាកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ
• កម្មវិធីរយៈពេលខ្លី (៣០ ក្រេឌីត)	គ្រូបង្រៀន ១២+២ ដែលមានបរិញ្ញាបត្រលើជំនាញពាក់ព័ន្ធ	• ជាពិសេសសម្រាប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	គ្មាន

ក្នុងចំណោមជម្រើសទាំងអស់នៅក្នុងតារាង ខណៈដែល "១២+២" និង "១២+៤" ត្រូវបានគេហៅថា "គំរូស្រប" សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដំបូង "បរិញ្ញាបត្រ+១" ត្រូវបានគេហៅថា "គំរូជាប់" ដែលផ្តោតលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន ពីព្រោះថាគរុនិស្សិតត្រូវបានសន្មតថាបានសិក្សាពីចំណេះដឹងខ្លឹមសារយ៉ាងទូលំទូលាយនៃមុខវិជ្ជារបស់ពួកគេក្នុងកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រមុន។ ហេតុផលនេះហើយបានជាគំរូជាប់មានលក្ខណៈទូទៅសម្រាប់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាជាងបឋមសិក្សានៅប្រទេសជាច្រើន។

ម្យ៉ាងវិញទៀត "កម្មវិធីរយៈពេលវែង" ជាកម្មវិធីផ្អែកលើចំនួនក្រេឌីត ដែលគ្រូបង្រៀនក្នុងប្រព័ន្ធទទួលបានក្រេឌីតដោយការសិក្សាតាមចំនួនម៉ូឌុលដែលបានកំណត់ដោយគ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ឧទាហរណ៍ ដូចជាកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ធ្វើឡើងដោយសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ជាការអនុវត្តសាកល្បងនៃគម្រោងធនាគារពិភពលោក ផ្តល់កម្មវិធីវិក្រឹតការចំនួន ៦០ក្រេឌីតសម្រាប់ គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យចំនួន ២១០០នាក់ តាមរយៈការរៀនផ្ទាល់ និងពីចម្ងាយ។

"កម្មវិធីរយៈពេលខ្លី" ក៏ជាកម្មវិធីមួយផ្អែកលើចំនួនក្រេឌីត សម្រាប់គ្រូបង្រៀន ១២+២ ដែលបានសិក្សានៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (ភាគច្រើនតាមសាកលវិទ្យាល័យឯកជន) ស្របពេលដែលកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសាលារៀនរបស់ពួកគាត់ និងទទួលបានបរិញ្ញាបត្រលើមុខវិជ្ជាឯកទេសដែលកំពុងបង្រៀន។ កម្មវិធីនេះតម្រូវឱ្យសិក្សាចំនួន ៣០ក្រេឌីតក្នុងចំណោមម៉ូឌុលដែលបានផ្តល់ឱ្យ (ប្រការ១៤ និង១៧ ក្នុងប្រកាសលេខ១៨៧០ អយក.ប្រក) និងគ្រូបង្រៀនខាងលើអាចទទួលបានចំនួនក្រេឌីតតាមរយៈកម្មវិធីវិក្រឹតការ/អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

ឬអាចចុះឈ្មោះចូលរៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ជាសិស្សបង់ថ្លៃក្រៅម៉ោងសិក្សាដើម្បីសិក្សាម៉ូឌុលដែលចាំបាច់។ កម្មវិធីរយៈពេលខ្លីនេះ មិនសំដៅចំពោះគ្រូបង្រៀន ១២+២ ដែលមានបរិញ្ញាបត្រលើជំនាញដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជាពួកគាត់បង្រៀននៅសាលារៀននោះទេ ហើយចំពោះ "គ្រូបង្រៀនដែលមានបរិញ្ញាបត្របែបនេះ" តម្រូវឱ្យបញ្ចប់កម្មវិធីរយៈពេលវែងដើម្បីក្លាយជា "គ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រលើជំនាញបង្រៀន" ឬក៏ "គ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់"។ លើសពីនេះទៀត តារាងខាងលើបានបង្ហាញថា កម្មវិធីរយៈពេលខ្លីគឺផ្តោតសំខាន់សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ពីព្រោះមានការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំបឋមសិក្សា និងមត្តេយ្យសិក្សានៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាក្នុងស្រុក លើកលែងតែកម្មវិធី ១២+៤ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។

ទោះបីជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញនឹងក្លាយជាតួអង្គសំខាន់ដែលអាចរួមចំណែកដោយផ្ទាល់ក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន សាលាគរុកោសល្យទំនងជាមិនអាចដើរតួនាទីក្នុងកម្រិតនេះបានទេដោយសារការខ្វះគ្រូឧទ្ទេសដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់។ ទោះបីជាយ៉ាងណា ក៏មានជម្រើសមួយចំនួនក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធាននៃសាលាគរុកោសល្យសម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនដូចជា ការប្រើប្រាស់សាលាគរុកោសល្យជាគ្រឹះស្ថានឧបសម្ព័ន្ធរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យដូច្នេះគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី និងគ្រូបង្រៀនក្នុងប្រព័ន្ធអាចរៀនម៉ូឌុលមួយចំនួននៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការខាងលើនៅសាលាគរុកោសល្យទាំងនោះ។ គំរូគ្រឹះស្ថានឧបសម្ព័ន្ធនេះអាចអនុវត្តបានដោយមានការបញ្ចូលគ្នានៃ (១) ការរៀនមេរៀនផ្ទាល់ជាមួយគ្រូឧទ្ទេសសាលាគរុកោសល្យដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ (២) ការរៀនពីចម្ងាយដោយភ្ជាប់សាលាគរុកោសល្យជាមួយនិងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យតាមប្រព័ន្ធអុីនធឺណេត (៣) ការរៀនតាមរយៈសម្ភារៈអនឡាញ រួមមានមេរៀនជាវីដេអូដែលវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបានផលិត និង (៤) ការបង្កើតសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC) ក្នុងគោលបំណងចែករំលែកចំណេះដឹងនិងបទពិសោធន៍ក្នុងចំណោមគ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ ។

២.៣. ការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនតាមប្រភេទភូមិសិក្សា

ការរីករាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ-១៩នៅឆ្នាំ២០២០ បណ្តាលឱ្យមានការផ្អាកជ្រើសរើសគរុសិស្ស គរុនិស្សិតចូលរៀននៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដូចជា សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ដែលទំនងជាធ្វើឱ្យការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនមិនគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងរយៈពេល ២ ឬ៣ឆ្នាំខាងមុខ ជាពិសេសនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល។ ជំងឺនេះក៏បានប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាទោះបីជាបណ្តោះអាសន្ន ហើយវានៅតែមានភាពមិនច្បាស់លាស់ថាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចនឹងប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារ និងការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់កូនៗប៉ុណ្ណា។ នៅក្នុងពេលវេលាដែលមិនអាចទាយទុកបាននិងមិនច្បាស់លាស់ ផែនការគោលនេះ ប្រើប្រាស់ស្ថិតិថ្មីៗបំផុតអំពីគ្រូបង្រៀនមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការប៉ាន់ស្មានចំនួនគ្រូបង្រៀនដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិទៅបរិញ្ញាបត្រជាជាងការព្យាករណ៍ទុកផ្អែកតាមស្ថិតិមុនៗ ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងតារាង២.៨ ខាងក្រោម។ ចំនួនក្នុងជួរឈរ "គ" នៃតារាងនឹងត្រូវកែសម្រួលដោយយោងតាមចំនួននៃបុគ្គលិកបង្រៀនបានមកពីស្ថិតិ របស់ក្រសួង។

តារាង២.៨ ចំនួនគ្រូបង្រៀនប៉ាន់ស្មានសម្រាប់ដំឡើងគុណវុឌ្ឍិទៅដល់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ

ភូមិសិក្សា	ក	ខ	គ

	បុគ្គលិកអប់រំ នៅឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០	គោលដៅ % ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ក្នុងផែនការ យុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣	ចំនួនគ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រ ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ប៉ាន់ស្មាននៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣ (=ក*ខ)
បឋមសិក្សា	៤៤,៩១៤	៧%	៣,១៤៤
អនុវិទ្យាល័យ	២៧,៧៣៨	១៥ %	៤,១៦០

ប្រភព៖ ស្ថិតិនិងសូចនាករអប់រំសាធារណៈឆ្នាំ២០១៨-២០១៩ និងឆ្នាំ២០១៩-២០២០ (ក្រសួងអ.យ.ក ឆ្នាំ២០១៩ ២០២០)

ដោយសារថវិកាមានកម្រិត ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានឹងផ្ដល់អាទិភាពជំទើ្បងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យជាមុន បន្ទាប់មកអនុវត្តសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តផែនការគោលនេះ។

២.៣.១. គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ

តួលេខគោលដៅបង្ហាញក្នុងតារាង២.៨ ដែលមានចំនួនច្រើនជាង ៤,១០០នាក់ កម្មវិធីជំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនធ្វើឡើងនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ត្រូវបានរំពឹងថានឹងជំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យប្រហែល ៣,៥០០នាក់ពី ១២+២ ទៅបរិញ្ញាបត្រ[7] ហើយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យទាំង២នឹងបង្កើនចំនួនគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ១២+៤ ថ្មីចំនួន ២០០នាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០២២ និង២០០នាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ ដូច្នេះយ៉ាងហោចណាស់នឹងមានគ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ចំនួន ១,០០០នាក់ ត្រូវបានបណ្ដុះបណ្ដាលត្រឹមឆ្នាំ២០២៣។

ក្នុងចំណោមកម្មវិធីដែលមាននៅក្នុងតារាង២.៧ នៅផ្នែកមុន កម្មវិធីវិក្រឹតការ/អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលវែង និងរយៈពេលខ្លីអាចត្រូវផ្ដល់ជូនគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យដែលនៅក្នុងប្រព័ន្ធ និងកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលបរិញ្ញាបត្រ+១ អាចផ្ដល់ជូនបន្ថែមនៅពេលដែលលក្ខខណ្ឌចាំបាច់នានាត្រូវបានបំពេញ។

កម្មវិធីវិក្រឹតការ/អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលវែង និងរយៈពេលខ្លីទាំងនេះ អាចត្រូវអនុវត្តដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យជាលក្ខណៈសិក្សាផ្ទាល់នៅពេលវិស្សមកាល និងការសិក្សាពីចម្ងាយ/ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក ឬការសិក្សាចម្រុះណាមួយដែលសមស្រប។ ខណៈដែលកម្មវិធីរយៈពេលខ្លីចំនួន ៣០ក្រេឌីតអាចអនុវត្តបានយ៉ាងហ្មត់ចត់ក្នុង ១ឆ្នាំ កម្មវិធីរយៈពេលវែងចំនួន ៦០ក្រេឌីតអាចបញ្ចប់បានក្នុងរយៈពេល ២ឆ្នាំឬយូរជាងនេះ ដែលនឹងជំរុញការជំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនប្រសិនបើវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យអាចទទួលគ្រូបង្រៀនក្នុងប្រព័ន្ធជាសិស្សក្រៅម៉ោង ដូច្នេះអ្នកសិក្សាអាចសិក្សាម៉ូឌុលនៅពេលណាដែលពួកគាត់មិនបង្រៀននៅសាលារៀន។

---

[7] គម្រោងពង្រឹងការអប់រំមធ្យមសិក្សា (SEIP) បានអនុវត្តកម្មវិធីជំឡើងគុណវុឌ្ឍិសម្រាប់ ១២+២ ទៅបរិញ្ញាបត្រត្រឹមឆ្នាំ២០២១ និងគម្រោងពង្រឹងការអប់រំចំណេះទូទៅ (GEIP) មានគម្រោងអនុវត្តកម្មវិធីនេះសម្រាប់ ១,៥០០នាក់ត្រឹមឆ្នាំ២០២៣ នៅដំណាក់កាលវាយតម្លៃមុនខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

តម្រូវការក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យគឺខ្ពស់ជាងគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា។ ដូច្នេះត្រូវផ្តល់អាទិភាពច្រើនជាងគេបំផុតក្នុងចំណោមភូមិសិក្សាទាំងអស់។

២.៣.២. គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា

តារាង ២.៨ បង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនជាង ៣,១០០នាក់ គួរត្រូវបានដំឡើងគុណវុឌ្ឍិដើម្បីសម្រេចគោលដៅផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ដោយសារមិនទាន់មានកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា ១២+២ នៅឡើយ។

ក្នុងចំណោមកម្មវិធីដែលមាននៅក្នុងតារាង២.៧ នៅផ្នែកមុន កម្មវិធីវិក្រឹតការ/អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលវែង និងរយៈពេលខ្លីអាចត្រូវផ្តល់ជូនគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យនៅក្នុងប្រព័ន្ធ។ ការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ ទំនងជាមិនត្រូវបានផ្តល់ជូនគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាជាគំរូជាប់នៃការបណ្តុះបណ្តាលតាមរចនាសម្ព័ន្ធ ដែលមានម៉ូឌុលតិចតួចលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនដែលជាចំណុចសំខាន់នៃការបង្រៀន និងរៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា។

នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ កម្មវិធីវិក្រឹតការ/អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលវែង និងរយៈពេលខ្លីអាចអនុវត្តដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យជាលក្ខណៈសិក្សាផ្ទាល់នៅពេលវិស្សមកាល និងការសិក្សាពីចម្ងាយ/ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បញ្ហាទាក់ទងនឹងសមត្ថភាពរបស់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននឹងលេចឡើងនៅពេលកម្មវិធីទាំងនេះត្រូវបានធ្វើឡើងស្របគ្នានឹងកម្មវិធីគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ។

២.៣.៣. គ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សា

ស្ថានភាពទាក់ទងនឹងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សាគឺនៅឆ្ងាយ បើប្រៀបធៀបនឹងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ។ សាវតាអប់រំរបស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សាភាគច្រើនគឺការអប់រំមធ្យមសិក្សា ដូចដែលបានកត់ត្រាទុកនៅប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំឆ្នាំ២០១៨-២០១៩ និងបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាង២.៩ ខាងក្រោម (មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ៥៨.៣៥ភាគរយ មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ៣២.៤៨ភាគរយ បឋមសិក្សា ៣.៦៤ភាគរយ) មានតែចំនួន ៥.៥៣ភាគរយប៉ុណ្ណោះដែលបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រឬអាចខ្ពស់ជាងនេះ។ អ្វីដែលកាន់តែចម្រូងចម្រាស់គឺពួកគាត់ភាគច្រើនជាគ្រូបង្រៀនសហគមន៍ ដែលមិនមែនជាបុគ្គលិករដ្ឋាភិបាល។

តារាង ២.៩ សាវតារអប់រំគ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សា

	[ក]	[ខ]	[គ]	[ឃ]	[ង]	[ច]	[ឆ]
ឆ្នាំ	បឋមសិក្សា	មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	បរិញ្ញាបត្រ	អនុបណ្ឌិត	បណ្ឌិត	សរុប
២០១១	១៩៣	២,១៦៨	១,៤៩៤	២៥	១	០	៣,៨៨១
២០១២	១៦៩	២,១៨០	១,៧៧៣	៣០	០	០	៤,១៥២
២០១៣	១៨០	១,៩២៦	២,៣៨០	៥១	០	០	៤,៥៣៧
២០១៤	១៩២	១,៩៨៩	២,៥៦៥	៩១	២	០	៤,៨៣៩
២០១៥	១៧៥	១,៦៨២	២,៥៣៨	១៤០	២	០	៤,៥៣៧
២០១៦	១៨១	១,៦៦២	២,៨១៤	២១៨	២	០	៤,៨៧៧
២០១៧	**១៨៧**	**១,៦៧០**	**៣,០០០**	**២៧៩**	**៥**	**០**	**៥,១៤១**

២០១៧ (%)	៣.៦៤%	៣២.៤៨%	៥៨.៣៥%	៥.៤៣%	០.១០%	០%	១០០%

ដូច្នេះក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងត្រូវចំណាយពេលច្រើនឆ្នាំទៀតក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននាពេលអនាគត ហើយកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗនឹងត្រូវការរៀបចំជាលក្ខណៈយុទ្ធសាស្ត្រ និងអនុវត្តជាជំហានៗ។ ជម្រើសពិតប្រាកដមួយនាពេលអនាគតគឺក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាអាចពិនិត្យលទ្ធភាពដាក់ឱ្យដំណើរការកម្មវិធី ១២+៤ ដើម្បីផលិតអ្នកដឹកនាំនៃគ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សា។ ទោះបីជាយ៉ាងណាវានឹងត្រូវការពេលវេលាបន្ថែមសម្រាប់ការពិភាក្សាពីកម្មវិធីនេះ និងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់សញ្ញាបត្រសមស្រប។ បញ្ហានេះនឹងលេចឡើងនៅដំណាក់កាលបន្ទាប់ នៅពេលដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាចាប់ផ្តើមដំណើរការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ។

សម្រាប់ការរៀបចំកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សាត្រូវតែបញ្ចូល ៤៥ក្រេឌីតនៃការសិក្សាលើមុខវិជ្ជា/ម៉ូឌុលកាតព្វកិច្ចចំនួន៧ រួមមានការអប់រំភាសាខ្មែរ ការអប់រំគណិតវិទ្យា ការអប់រំបរិស្ថានជីវិត ការអប់រំភាសាអង់គ្លេស ការអប់រំកាយនិងសុខភាព ការអប់រំសិល្បៈ ល្បែងសិក្សា ដោយយោងតាមប្រកាសលេខ ១៨៧០ អយក. ប្រក ប្រការ១០ដល់១២។ ១៥ ក្រេឌីតផ្សេងទៀត អាចទទួលបានតាមរយៈម៉ូឌុលជម្រើសដែលអាស្រ័យលើចក្ខុវិស័យ និងគោលការណ៍របស់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននីមួយៗ។

២.៣.៤. គ្រូបង្រៀនសាលារៀនឯកជន

សាវតាអប់រំនៃគ្រូបង្រៀនសាលារៀនឯកជនគឺខុសឆ្ងាយពីគ្រូបង្រៀនសាលារដ្ឋ។ ស្ទើរតែជាងពាក់កណ្តាលនៃគ្រូបង្រៀនសាលារៀនឯកជន (៥៨.៣៧ភាគរយ) ទទួលបានបរិញ្ញាបត្រ និង៥.០១ភាគរយមានសញ្ញាបត្រអនុបណ្ឌិត (សូមមើលតារាង ២.១០ ខាងក្រោម)។ ទោះបីជាមិនមានទិន្នន័យគួរឱ្យទុកចិត្តបានក៏ដោយ គេសន្មតថាគ្រូបង្រៀនសាលាឯកជនភាគច្រើនដែលមានបរិញ្ញាបត្រ ឬសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់មិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគរុកោសល្យគ្រប់គ្រាន់ ពីព្រោះពុំមានសាកលវិទ្យាល័យរដ្ឋឬឯកជនណាមួយផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាក្រោយបរិញ្ញាបត្រលើមុខជំនាញការបង្រៀន និងរៀននៅសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិឡើយ។

តារាង២.១០ សាវតាអប់រំគ្រូបង្រៀនឯកជន

	[ក]	[ខ]	[គ]	[ឃ]	[ង]	[ច]	[ឆ]
ឆ្នាំ	**បឋមសិក្សា**	**មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ**	**មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ**	**បរិញ្ញាបត្រ**	**បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់**	**បណ្ឌិត**	**សរុប**
២០១៥	៣៧៩	១,០៣០	៣,៨៥៦	៤,៥៤៤	៥០៣	០	១០,៣១២
២០១៦	មិនមាន	មិនមាន	មិនមាន	មិនមាន	មិនមាន	មិនមាន	មិនមាន
២០១៧	១៨៧	៧៣៩	៣,៧៤២	៦,៩៨៨	៥៧៩	១៣	១២,២៤៨
២០១៨	**១៨៦**	**៨១៥**	**៣,៩៤១**	**៧,៨៧៧**	**៦៦២**	**១៥**	**១៣,៤៩៦**
២០១៨ (%)	១.៣៨%	៦.០៤%	២៩.២០%	៥៨.៣៧%	៤.៩០%	០.១១%	១០០%

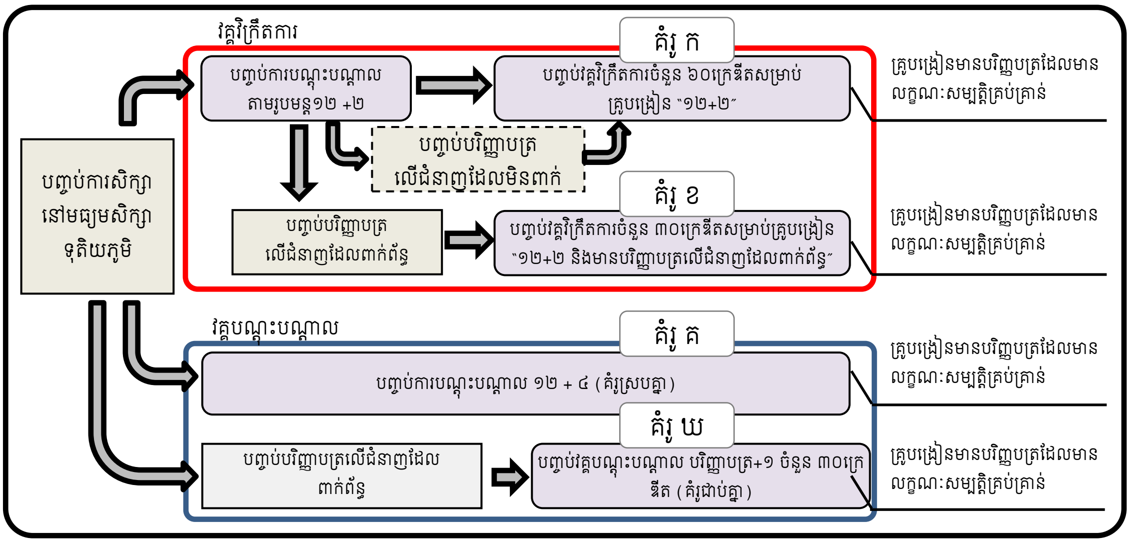
ដូច្នេះសម្រាប់គោលបំណងត្រួតពិនិត្យគុណភាព ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរតែធ្វើការស្រាវជ្រាវដើម្បីបញ្ជាក់ថា គ្រូបង្រៀនឯកជនក្នុងប្រព័ន្ធបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យកម្រិតណា រៀបចំនិយាម

ច្បាប់ សម្រាប់សាលារៀនឯកជនក្នុងការជួលគ្រូបង្រៀនដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យគ្រប់គ្រាន់ និងបង្កើតយន្តការដែលតាមរយៈនេះគ្រូបង្រៀនសាលាឯកជនមិនបាន ឬបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល អាចរៀនម៉ូឌុលចាំបាច់នៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។

២.៤. យុទ្ធសាស្ត្រការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

២.៤.១. គោលការណ៍គ្រឹះ

ដូចដែលបានពិភាក្សានៅផ្នែកមុន ពុំមានវិធីច្រើនក្នុងការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនដែលមានបរិញ្ញាបត្រជំនាញក្នុងការបង្រៀន ឬ "គ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់" ទៅដល់សាលារៀន។ ដូច្នេះ ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ចំនួនរាប់រយនាក់ជាបន្តបន្ទាប់ ចាំបាច់ខ្លាំងក្នុងការបញ្ចូលគ្នានូវវិធីទាំងនោះ ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកអប់រំកាន់តែច្រើនចូលរួមក្នុងកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ ដូចបង្ហាញក្នុងរូបភាព២.២ ដែលនឹងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាបន្តបន្ទាប់តាមរយៈកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ ដោយមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់គុណភាពនៃការបង្រៀននិងរៀនឡើយ។ បច្ចុប្បន្ននេះមានគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យប្រមាណ ៣០,០០០នាក់ បើសិនក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនថ្មីច្រើនជាង ១,៥០០នាក់ តាមតាមរយៈកម្មវិធី ១២+៤ ឬបរិញ្ញាបត្រ+១ ឬត្រូវបានដំឡើងគុណវុឌ្ឍិតាមរយៈកម្មវិធីវិក្រឹតការ/អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំជារៀងរាល់ឆ្នាំ នោះពួកគេនឹងក្លាយជាគ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងរយៈពេល ២០ឆ្នាំ ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយចំនួនគ្រូបង្រៀន ១២+២ នឹងនៅដដែល ដរាបណានៅតែមានការបណ្តុះបណ្តាលតាមរូបមន្ត ១២+២។



ប្រភព៖ ដូចនឹងរូបភាពទី២.១

រូបភាព ២.២ ជម្រើសនៃការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់

២.៤.២. ក្របខណ្ឌគតិយុត្ត

ក្របខណ្ឌគតិយុត្តសម្រាប់រៀបចំកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននេះគឺផ្អែកលើប្រកាសលេខ ១៨៧០ អយក.ប្រក របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អនុម័តនៅឆ្នាំ២០១៩ ដែលក្នុងនោះចំនួនក្រេឌីត មុខវិជ្ជាសិក្សា វិធីនៃការកាត់បន្ថយក្រេឌីតផ្អែកលើចំនួនឆ្នាំនៃបទពិសោធន៍បង្រៀន និងសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រដែលគាត់មាន។ល។ ត្រូវបានចែងនៅក្នុងប្រកាសនេះ។

តារាង ២.១១ និង២.១២ ដែលដកស្រង់ចេញពីប្រការ១០ និង១៣ បង្ហាញពីចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមា ដែលចាំបាច់សម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ។ ដូចដែល បានបង្ហាញនៅក្នុងតារាង កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា ១២+២ ផ្ដោតលើការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា(ឧទាហរណ៍ វិធីសាស្ត្របង្រៀន) ខណៈដែលកម្មវិធីសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យផ្ដោតលើចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាឯកទេស ដើម្បីជួយគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានៅសាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ផ្អែកលើការយល់ដឹងពីបញ្ញត្តិដែលត្រូវអភិវឌ្ឍទូទាំងកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងឧត្តមសិក្សា។

តារាង២.១១ ចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមាសម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា

មុខវិជ្ជាសិក្សា		ចំនួនក្រេឌីត ដែលត្រូវទទួលបានពីគ្រឹះស្ថានអប់រំ	ម៉ូឌុលដែលចាំបាច់
១	ការសិក្សាពីការអប់រំ	៦	- ការអប់រំចិត្តវិទ្យា(កុមារតូច/ដំណាក់កាលវិវត្ត) - ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន - ការវាយតម្លៃ
២	ចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស	១៤	ខ្លឹមសារមុខវិជ្ជាកម្រិតបឋមសិក្សាឬមធ្យមសិក្សា៖ - ភាសាខ្មែរ - គណិតវិទ្យា - សិក្សាសង្គម - វិទ្យាសាស្ត្រ - ភាសាអង់គ្លេស
៣	ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា	២១	មុខវិជ្ជាទាក់ទងនឹងទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្តលើការបង្រៀននិងរៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សាមានដូចខាងក្រោម៖ - ការអប់រំភាសាខ្មែរ

			- ការអប់រំគណិតវិទ្យា - ការអប់រំសិក្សាសង្គម - ការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ - ការអប់រំភាសាអង់គ្លេស - ការអប់រំអប់រំកាយ - ការអប់រំសិល្បៈ - ការអប់រំសុខភាព
៤	ការលើកកម្ពស់ផ្នែកភាសាបរទេស	២	- ការអាននិងសរសេរអត្ថបទអប់រំជាភាសាអង់គ្លេស
៥	ការស្រាវជ្រាវអប់រំ	៣	- ទ្រឹស្តីពីការស្រាវជ្រាវ - ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ
៦	កម្មសិក្សាប្រតិបត្តិ	០	---
៧	មុខវិជ្ជារួម	៤	- ការប្រឹក្សាអប់រំ (សម្រាប់សិស្សបឋមសិក្សា) - ការអប់រំសម្រាប់កុមារមានតម្រូវការពិសេស
ជម្រើស		**១០**	(គ្រឹះស្ថានអប់រំនីមួយៗអាចបន្ថែមម៉ូឌុលផ្សេងទៀតបាន)
សរុប		**៦០**	

តារាង២.១២ ចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមាសម្រាប់ដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ

មុខវិជ្ជាសិក្សា		**ចំនួនក្រេឌីតដែលត្រូវទទួលបានពីគ្រឹះស្ថានអប់រំ**	**ម៉ូឌុលដែលចាំបាច់**
១	ការសិក្សាពីការអប់រំ	៦	- ការអប់រំចិត្តវិទ្យា (កុមារតូច/ដំណាក់កាលវ័យជំទង់) - ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន - ការវាយតម្លៃ - ការប្រើ ICT ក្នុងការអប់រំ
២	ចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស	២២	ម៉ូឌុលដែលទាក់ទងនឹងមុខវិជ្ជាណាមួយនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាឬខ្ពស់ជាងនេះ
៣	ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា	៩	ម៉ូឌុលពីការបង្រៀននិងរៀនដែលទាក់ទងនឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស
៤	ការលើកកម្ពស់ផ្នែកភាសាបរទេស	៦	- ការអាននិងសរសេរអត្ថបទអប់រំជាភាសាអង់គ្លេស

៥	ការស្រាវជ្រាវអប់រំ	៣	- ទ្រឹស្តីពីការស្រាវជ្រាវ - ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ
៦	កម្មសិក្សាប្រតិបត្តិ	០	----
៧	មុខវិជ្ជារួម	៤	- ការអប់រំពីការណែនាំនិងការផ្តល់ប្រឹក្សាអាជីព - ការអប់រំសម្រាប់កុមារមានតម្រូវការពិសេស
ជម្រើស		**១០**	(គ្រឹះស្ថានអប់រំនីមួយៗអាចបន្ថែមម៉ូឌុលផ្សេងៗទៀតបាន)
សរុប		**៦០**	

តារាង២.១៣ កម្រិតសញ្ញាបត្រសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យទទួលបានការកាត់បន្ថយចំនួនក្រេឌីត

មុខវិជ្ជា	**សញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រឬខ្ពស់ជាងនេះ**
ភាសាខ្មែរ	អក្សរសាស្ត្រខ្មែរ
គណិតវិទ្យា	គណិតវិទ្យា
វិទ្យាសាស្ត្រ	រូបវិទ្យា/គីមីវិទ្យា/ជីវវិទ្យា/ផែនដីវិទ្យា
សិក្សាសង្គម	ប្រវត្តិវិទ្យា/ភូមិវិទ្យា/សេដ្ឋកិច្ច/ទស្សនវិទ្យា/រដ្ឋបាលសាធារណៈ
ភាសាអង់គ្លេស	អក្សរសាស្ត្រអង់គ្លេស/ភាសាសង្គមវិទ្យា (Sociolinguistics)/ការប្រើប្រាស់ភាសា
ភាសាបារាំង	អក្សរសាស្ត្របារាំង/ភាសាសង្គមវិទ្យា (Sociolinguistics)/ការប្រើប្រាស់ភាសា
សិល្បៈ	សិល្បៈ/តន្ត្រី/របាំ
អប់រំកាយ	កីឡា/វិទ្យាសាស្ត្រកីឡា/អប់រំកាយ
ICT	ICT/បច្ចេកវិទ្យា

តារាង២.១៤ ចំនួនក្រេឌីតមូលដ្ឋានផ្អែកលើបទពិសោធន៍បង្រៀន

បទពិសោធន៍បង្រៀន	**ចំនួនក្រេឌីតត្រូវកាត់បន្ថយ**	**ចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមាចាំបាច់សម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ**

១	ពី១ឆ្នាំទៅ៤ឆ្នាំ	មិនមានកាត់បន្ថយ	៦០
២	ពី៥ឆ្នាំទៅ១០ឆ្នាំ	កាត់បន្ថយ ៣ក្រេឌីតពីមុខវិជ្ជាជម្រើស	៥៧
៣	ពី១១ឆ្នាំទៅ១៥ឆ្នាំ	កាត់បន្ថយ ៦ក្រេឌីតពីមុខវិជ្ជាជម្រើស	៥៤
៤	ពី១៦ឆ្នាំឡើងទៅ	កាត់បន្ថយ ៩ក្រេឌីតពីមុខវិជ្ជាជម្រើស	៥១

ដូចមាននៅក្នុងតារាង២.១៣ ប្រការ១៦នៃប្រកាសលេខ១៨៧០ អយក.ប្រក ក៏បានឱ្យនិយមន័យជំនាញដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ "បរិញ្ញាបត្រលើជំនាញពាក់ព័ន្ធ" សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ ឬក៏កម្មវិធីរយៈពេលខ្លី។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើគ្រូបង្រៀនគណិតវិទ្យាកម្រិតមូលដ្ឋាន ១២+២ ១រូបទទួលបានបរិញ្ញាបត្រផ្នែកគណិតវិទ្យា ឬគណិតវិទ្យាអនុវត្តន៍ពីសាកលវិទ្យាល័យ(ឯកជន) គាត់នឹងត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជា "គ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់" ដោយគ្រាន់តែទទួលការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមចំនួន ៣០ក្រេឌីត។ ប្រការ១៤ និង១៧ បានចែងពីសមាសភាពនៃចំនួន ៣០ក្រេឌីតនេះ ក្នុងន័យដែលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា/គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យដែលមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ឬខ្ពស់ជាងនេះលើការអប់រំបឋមសិក្សា/មុខវិជ្ជានៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ តម្រូវឱ្យទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងហោច ៣០ក្រេឌីត ដែលរួមមាន ការសិក្សាពីការអប់រំចំនួន ៤ក្រេឌីត ការសិក្សាអំពីកម្មវិធីសិក្សាចំនួន ៩ក្រេឌីត ការស្រាវជ្រាវអប់រំចំនួន ៣ក្រេឌីត មុខវិជ្ជារួមចំនួន ២ក្រេឌីត និងមុខវិជ្ជាជម្រើសចំនួន ១២ក្រេឌីត។

តារាង ២.១៣ នៃប្រការ១៩ បង្ហាញថា ចំនួនក្រេឌីតដែលត្រូវកាត់បន្ថយពីចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមាដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ផ្អែកលើចំនួនឆ្នាំនៃបទពិសោធន៍បង្រៀនដែលនឹងសម្រួលដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ ក្នុងការទទួលបានចំនួនក្រេឌីតដែលចាំបាច់ក្នុងរយៈពេលខ្លី។

គ្រប់កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើប្រកាសនេះ ដូច្នេះប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនអាចធានាបាននូវតុល្យភាពរវាងចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់។

២.៤.៣ យុទ្ធសាស្ត្រការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

ផ្អែកលើការពិភាក្សាខាងលើ យុទ្ធសាស្ត្រចំនួន៤ ខាងក្រោមត្រូវបានស្នើឡើងដើម្បីធានាថាគ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់នឹងត្រូវបានផលិតជាប្រចាំ ហើយស្តង់ដានេះនឹងក្លាយជាស្តង់ដារួមយ៉ាងឆាប់រហ័សក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនត្រឹមឆ្នាំ២០២៥។

យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្ត ១២+៤ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការបន្ទាន់

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ បង្កើតយន្តការក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ជំរុញគ្រូបង្រៀន១២+២ ចូលរួមក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈខ្លី។

២.៤.៣.១. យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្ត ១២+៤ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្ត ១២+៤ ដែលកំពុងតែដំណើរការគឺជាសមាសភាពស្នូលក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ព្រោះកម្មវិធីនេះផលិតគ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ

គ្រប់គ្រាន់ទៀងទាត់។ ទោះបីជាយ៉ាងណា ចំនួនកូតាសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យគឺមានចំនួន ៣០០នាក់ និង២០០នាក់នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៨ និង២០១៩ ដែលមានចំនួនតិចជាង ១ភាគរយនៃអត្រាគ្រូបង្រៀនតាមកម្រិតនីមួយៗ។ មានទិដ្ឋភាពចំនួន២ក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន១២+៤ (១)បង្កើនចំនួនកូតានៃការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនសម្រាប់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យទាំង២ក្នុងរយៈពេលខ្លីនិងមធ្យម និង(២) បង្កើនចំនួនវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យក្នុងរយៈពេលមធ្យមនិងវែង។ ទិដ្ឋភាពទី១ រួមមានគំនិតដែលថា វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យមួយត្រូវចាត់ទុកសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគនៅជិតខាង ជាគ្រឹះស្ថានរណបដែលគរុនិស្សិតក្នុងតំបន់នោះអាចសិក្សាម៉ូឌុលកម្រិត ១២+៤ តាមរយៈការបញ្ចូលគ្នារវាងការរៀនពីចម្ងាយ ការរៀនផ្ទាល់នៅសាលាគរុកោសល្យ និងការរៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតឧបសគ្គនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនគឺកង្វះគ្រូឧទ្ទេសដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។ ដូច្នេះ ជាការចាំបាច់ដែលត្រូវជួលគ្រូឧទ្ទេសថ្មីៗ និងបំប៉នគ្រូឧទ្ទេសដែលមានស្រាប់ដើម្បីត្រៀមក្នុងការពង្រីកវិសាលភាពនេះហើយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក៏ត្រូវខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីទាក់ទាញបេក្ខជនមានសមត្ថភាពតាមរយៈការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពនៃ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងបុគ្គលិកបង្រៀនរបស់ខ្លួន។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេសបែបនេះ ត្រូវគិតពីទស្សនៈទីផ្សារការងារ។ ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិទាមទារឱ្យមានការផ្តល់រង្វាន់ដែលមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង ឱកាសនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងលក្ខខណ្ឌការងារ។

សកម្មភាពចម្បងៗទាក់ទងនឹងយុទ្ធសាស្ត្រទី១ ត្រូវបានស្នើឡើងដូចមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម។

តារាង ២.១៥ សកម្មភាពចម្បងៗសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី១

សកម្មភាពចម្បង	ពេលវេលា
១ បង្កើនកូតាចូលរៀនសម្រាប់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យទាំង២	
១.១ បង្កើនចំនួនគរុនិស្សិតនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបន្តិចម្តង រហូតដល់ចំនួន៥០០នាក់សម្រាប់កម្រិតបឋមសិក្សា និង៣០០នាក់សម្រាប់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	២០២១-២០២៣
១.២ បញ្ឈប់ជាបណ្តើរៗការបណ្តុះបណ្តាល ១២+២ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២១-២០២៣
១.៣ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពសម្រាប់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២១-២០២៣
១.៤ រៀបចំ និងអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីចម្ងាយ ១២+៤	២០២១-២០២៣
១.៤.១ ជ្រើសរើសសាលាគរុកោសល្យរណបនិងគ្រូឧទ្ទេសសាលាគរុកោសល្យដែលមានសមត្ថភាព	២០២១
១.៤.២ អភិវឌ្ឍវគ្គសិក្សាពីចម្ងាយ	២០២២
១.៤.៣ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រូឧទ្ទេសដែលទទួលបន្ទុកការបណ្តុះបណ្តាលពីចម្ងាយ	២០២២
១.៤.៤ ចាប់ផ្តើមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីចម្ងាយ	២០២៣-
២ បង្កើនចំនួនវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	
២.១ កំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់សម្រាប់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបន្ទាប់ និងជ្រើសរើសសាលាគរុកោសល្យដែលមានសក្តានុពល	២០២២

២.២ ពិនិត្យឡើងវិញកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់សាលាគរុកោសល្យដើម្បីឱ្យស្របទៅនឹងស្តង់ដាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២៣
២.៣ រៀបចំសាលាគរុកោសល្យខាងលើឱ្យក្លាយជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២៣-២០២៤
២.៣.១ បង្កើតវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យថ្មីផ្លូវការដោយអនុក្រឹត្យ	២០២៣
២.៣.២ ជ្រើសរើស តែងតាំង និងបណ្តុះបណ្តាលគណៈគ្រប់គ្រងនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យថ្មី	២០២៣-២០២៤
២.៣.៣ ជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកបង្រៀននៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យថ្មី	២០២៤-២០២៥
២.៣.៤ អភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងរៀបចំសម្ភារៈសម្រាប់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យថ្មី	២០២៤-២០២៥
២.៤ ចាប់ផ្តើមបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្ត ១២+៤ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យថ្មី	២០២៥-

២.៤.៣.២. យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការបន្ទាន់

បច្ចុប្បន្ននេះ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ ដែលអ្នកមានបរិញ្ញាបត្រលើជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជាបង្រៀននៅតាមសាលារៀន ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរយៈពេល១ឆ្នាំ ផ្នែកគរុកោសល្យ និងការបង្រៀន ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅតែវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំតែមួយគត់ ក្នុងការផលិតគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ យុទ្ធសាស្ត្រទី២ ស្នើឱ្យផ្តល់កម្មវិធីកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ+១ ជាការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនក្នុងឆ្នាំ ២០១៥។ ការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ+១ គួររៀបចំឡើងដោយការកាត់បន្ថយ និងការរៀបចំឡើងវិញកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់លើការសិក្សាពីការអប់រំ ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា ការស្រាវជ្រាវអប់រំ រួមទាំងរបៀបសរសេរជាភាសាអង់គ្លេស និងកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ។ គ្រឹះស្ថានដែលមានសក្តានុពលក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ មានវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលមានគ្រូឧទ្ទេសជំនាញលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា។ ទោះបីជាយ៉ាងណា មានភាពចាំបាច់ក្នុងការស្ទង់មតិបឋមពីកម្រិតប្រជាប្រិយភាព ដែលទទួលបានក្នុងចំណោមនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ ហើយអ្នកដែលនឹងជ្រើសរើសការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យជាជាងការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិបង្ហាញថានិស្សិតមួយចំនួនដែលបញ្ចប់ការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ ស្វែងរកការងារនៅតាមខេត្តដែលជាស្រុកកំណើតរបស់ពួកគេ នោះកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ អាចដាក់ឱ្យសាកល្បងជាមួយនិស្សិតមួយចំនួនតូច នៅតាមខេត្តមួយចំនួន។ ដោយសារទីផ្សារការងារ និង/ឬកម្រិតបៀវត្ស (កាំប្រាក់) ជាកត្តាដែលអាចកំណត់ថាបេក្ខជនត្រូវរើសយកបរិញ្ញាបត្រ+១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ឬបរិញ្ញាបត្រ+១នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូច្នេះត្រូវមានយុទ្ធសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យមានភាពទាក់ទាញ

ដូចជា យុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការលើកទឹកចិត្ត និងឱកាសនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់បេក្ខជនដែលជ្រើសរើសជម្រើសនេះ។

គុណសម្បត្តិនៃការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ គឺជួយផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនបានឆាប់រហ័សនៅតាមសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀនច្រើន។ ដូច្នេះ ជម្រើសមួយនៃគោលនយោបាយ គឺការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលបរិញ្ញាបត្រ+១ ទៅបំពេញកន្លែងទំនេរនៅតាមអនុវិទ្យាល័យនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល ដោយធានាថាគ្រូបង្រៀនចេញថ្មីទាំងនេះ នឹងអាចផ្លាស់ប្តូរទៅសាលារៀននៅទីប្រជុំជន ប្រសិនបើពួកគេបង្ហាញនូវការបំពេញការងារបានល្អក្នុងស្ថានភាពលំបាកបែបនេះ។ ភស្តុតាងជាច្រើនបានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀនដែលទើបទទួលការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីៗអាចធ្វើការបានល្អនៅសាលារៀនតំបន់ដាច់ស្រយាល ប្រសិនបើពួកគេទទួលបានការគាំទ្រយ៉ាងទូលំទូលាយនិងមានគុណភាពពីសហការី សហការនីដែលមានបទពិសោធន៍ជាងក្នុងអំឡុងពេលនេះ។ ដូច្នេះគួរតែមានការបញ្ចូលកម្មវិធីកម្មសិក្សា/កម្មវិធីណែនាំ ឬកម្មវិធីប្រឹក្សាគរុកោសល្យតាមសាលារៀនសម្រាប់រយៈពេល ២ឬ៣ឆ្នាំដំបូងនៃការបង្រៀន ដើម្បីធានាថាគ្រូបង្រៀនចេញថ្មីទទួលបាននូវការគាំទ្រ និងត្រួតពិនិត្យចាំបាច់ដែលអាចឱ្យពួកគេអភិវឌ្ឍទៅជាគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព និងមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ។

សកម្មភាពចម្បងៗទាក់ទងនឹងយុទ្ធសាស្ត្រទី២ ត្រូវបានស្នើឡើងដូចមានបង្ហាញនៅតារាងខាងក្រោម៖

តារាង២.១៦ សកម្មភាពចម្បងៗសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី២

សកម្មភាពចម្បង	ពេលវេលា
១ ធ្វើការស្ទង់មតិខ្នាតតូចសម្រាប់ការវិភាគតម្រូវការ	
១.១ រៀបចំនិងធ្វើការស្ទង់មតិ និងវិភាគតម្រូវការនៃបរិញ្ញាបត្រ+១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន	២០២១
១.២ ជ្រើសរើសខេត្តគោលដៅសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល បរិញ្ញាបត្រ+១សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន	២០២១
២ អនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាល បរិញ្ញាបត្រ+១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀន នៅអនុវិទ្យាល័យ	
២.១ ជ្រើសរើសគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល បរិញ្ញាបត្រ+១ (វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំឬវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ) និងកំណត់កូតាសម្រាប់ការសាកល្បង បរិញ្ញាបត្រ+១	២០២១
២.២ អភិវឌ្ឍកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រ+១ ឱ្យស្របជាមួយស្តង់ដាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២២
២.៣ អនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាល បរិញ្ញាបត្រ+១ លើមូលដ្ឋានសាកល្បង	២០២២-

២.៤.៣.៣. យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣៖ បង្កើតយន្តការក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង

មធ្យោបាយមួយទៀត ដើម្បីបង្កើនចំនួនគ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ គឺការអនុវត្តកម្មវិធីក្រឹតការមួយចំនួនដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន។ មានកម្មវិធីក្រឹតការ/អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលវែងមួយចំនួនដែលបានផ្តល់ឱ្យគ្រូបង្រៀនដូចជា កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (TUP)

សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ កម្មវិធីពន្លឿនសម្រាប់គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សានៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ។ លក្ខណៈនៃកម្មវិធីទាំងនេះ ត្រូវបានសង្ខេបនៅតារាង ២.១៧ ខាងក្រោម៖

តារាង២.១៧ កម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិដែលមានស្រាប់សម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សានិងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ

ឈ្មោះ	គោលដៅ	គ្រឹះស្ថានអនុវត្ត	ថវិកា	ការដំឡើងកម្រិតបៀវត្ស	ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ	ក្រេឌីត/រយៈពេល
កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានប្រមាណ ២,០០០នាក់នៅតាមសាលាគោលដៅ	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	គម្រោងធនាគារពិភពលោក	គ្មាន	ពី១២+២ ទៅបរិញ្ញាបត្រ	៦០ក្រេឌីតក្នុងរយៈពេល ២ ឆ្នាំ
កម្មវិធីពន្លឿន	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យប្រមាណ ៣,០០០ នាក់បង្រៀននៅវិទ្យាល័យ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ថវិកាកម្មវិធី (PB)	ពីក្របខណ្ឌ “ខ” ទៅ “ក”	ពី១២+២ទៅបរិញ្ញាបត្រ	៦០ក្រេឌីតក្នុងរយៈពេល២ឆ្នាំ
បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ	គ្រូបឋមសិក្សា	មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ	ថវិកាកម្មវិធី (PB)	ពីក្របខណ្ឌ “គ” ទៅ “ខ”	គ្មាន	រយៈពេល១ខែកន្លះ ចំនួន២ដង

យុទ្ធសាស្ត្រនេះរួមមានគំរូវត្តវិក្រឹតការ/ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមួយចំនួនដូចជា ការអនុវត្តកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិចំនួន ៦០ក្រេឌីតដែលប្រើប្រាស់ថវិកាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ឬថវិកាជំនួយពីរដ្ឋ ដូចជាកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (TUP) ខាងលើ សម្រាប់រយៈពេលកំណត់មួយ [កម្មវិធីមានកាលកំណត់] និង/ឬផ្តល់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិចំនួន ៦០ក្រេឌីតដែលបើកទូលាយដល់គ្រូបង្រៀន ១២+២ [កម្មវិធីគ្មានកាលកំណត់]។ សម្រាប់កម្មវិធីមានកាលកំណត់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរកំណត់ចំនួនគ្រូបង្រៀនចូលរួម (ព្រោះវាមានតម្លៃថ្លៃ)

និងផ្តល់អាទិភាពដល់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល ដែលនឹងជំរុញឱ្យមានការពង្រាយគ្រូបង្រៀនឡើងវិញទៅតាមតំបន់ទាំងនេះប្រសិនបើមានលក្ខខណ្ឌការងារ និងឱកាសសម្រាប់ការរីកចម្រើនអាជីពត្រឹមត្រូវ។ សម្រាប់កម្មវិធីគ្មានកាលកំណត់ គួរតែអនុញ្ញាតឱ្យគ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ទទួលបាន ៦០ក្រេឌីតនៅក្នុងរយៈពេលវែង (ឧទាហរណ៍ ១០ឆ្នាំ) ឬដោយគ្មានកំណត់ពេលវេលា ប៉ុន្តែត្រូវអនុវត្តជាកម្មវិធី "បង់ថ្លៃ" ដែលជាគោលការណ៍ដើម្បីលើកកម្ពស់ឯករាជ្យភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ខណៈដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរតែចំណាយថវិកាលើការចាត់វិធានការពិសេសសម្រាប់គ្រូបង្រៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល ឬនៅតាមសាលារៀនជួបការលំបាក (ឧទាហរណ៍ ផ្តល់ប័ណ្ណបញ្ចុះតម្លៃ ទទួលបានការបញ្ចុះតម្លៃ...)។ កម្មវិធីទាំង២នេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយការបញ្ចូលគ្នារវាងការរៀនផ្ទាល់ និងការប្រឹក្សាដោយការរៀនពីចម្ងាយ។ ខណៈដែលវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ជាបេក្ខភាពគ្រឹះស្ថានអនុវត្តន៍ សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគអាចដើរតួនាទីជាអ្នកបំពេញបន្ថែមក្នុងការអនុវត្តម៉ូឌុលមួយចំនួន នៅក្នុងកម្មវិធីគ្មានកាលកំណត់។ បន្ថែមលើនេះ ពេលវេលា និងកម្លាំងពលកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍផ្នែកជាកាតព្វកិច្ចនៃកម្មវិធីរយៈពេលវែងអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយ ដោយការប្រើប្រាស់កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងសម្ភារៈដែលមានស្រាប់របស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។ លើសពីនេះទៀត គ្រូបង្រៀនសិក្សាកម្មវិធីនេះ អាចរាប់ចំនួនក្រេឌីតទទួលបានពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ផ្តល់ដោយគ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមានការទទួលស្គាល់គុណភាព នៅក្នុងវង្វង់ដែលមានចែងក្នុងដំណើរការទទួលស្គាល់ និងក្នុងតារាង ២.១។

សកម្មភាពចម្បងៗទាក់ទងនឹងយុទ្ធសាស្ត្រទី៣ ត្រូវបានស្នើឡើងដូចមានបង្ហាញនៅតារាងខាងក្រោមៈ

តារាង២.១៨ សកម្មភាពចម្បងៗសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី៣

សកម្មភាពចម្បង	ពេលវេលា
១ អភិវឌ្ឍកម្មវិធីរយៈពេលវែង	
១.១ រៀបចំកញ្ចប់ម៉ូឌុលសម្រាប់កម្មវិធី ៦០ក្រេឌីតដោយយោងតាមប្រកាសលេខ ១៨៧០ និងការប្រើប្រាស់ឯកសារវគ្គសិក្សារបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២១
១.២ អភិវឌ្ឍផែនការលម្អិតសម្រាប់កម្មវិធីមានកាលកំណត់ និងកម្មវិធីគ្មានកាលកំណត់ ដែលមានពត៌មានដូចជា ក្រុមគោលដៅ ចំនួនសិក្ខាកាម គ្រឹះស្ថានអនុវត្តន៍ របៀបបង្រៀន លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការជ្រើសរើសនិងនីតិវិធី ពេលវេលាអនុវត្តន៍។ល។	២០២១
១.៣ រៀបចំផែនការថវិកា និងកៀរគរការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	២០២១-២០២២
១.៤ រៀបចំគ្រូឧទ្ទេស និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល	២០២២
២ អនុវត្តកម្មវិធីមានកាលកំណត់	
២.១ ជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល	២០២២
២.២ ចាប់ផ្តើមអនុវត្តកម្មវិធីរយៈពេលខ្លី	២០២២-
៣ ចាប់ផ្តើមអនុវត្តកម្មវិធីគ្មានកាលកំណត់[8]	២០២២-

[8] ក្រេឌីតនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលទទួលបានពីការបញ្ចប់សកម្មភាព អវប ដោយជោគជ័យ ទទួលស្គាល់ដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៃក្រសួង អ.យ.ក ដូចជាកញ្ចប់អំណាននិងគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង ការគ្រប់គ្រងថែរក្សាសម្រាប់នាយកសាលាគរុកោសល្យ ។ល។ នឹងត្រូវរាប់ឡើងវិញ។

២.៤.៣.៤ យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ជំរុញគ្រូបង្រៀន ១២+២ ដែលមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រចូលរួមក្នុងការដំឡើង គុណវុឌ្ឍិតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី

ក្រុមគោលដៅសម្រាប់កម្មវិធីរយៈពេលខ្លីគឺគ្រូបង្រៀន១២+២ ដែលមានបរិញ្ញាបត្រលើមុខវិជ្ជាឯកទេសដែលពួកគេបង្រៀននៅសាលារៀន។ ពួកគេភាគច្រើនជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ព្រោះមានតែសាកលវិទ្យាល័យក្នុងស្រុកមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលផ្តល់បរិញ្ញាបត្រលើជំនាញការអប់រំបឋមសិក្សា។ ដូចបានឃើញនៅក្នុងតារាង២.១៩ ចំនួន និងសមមាត្រគ្រូបង្រៀនដែលមានបរិញ្ញាបត្របាននិងកំពុងមានការកើនឡើងក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំកន្លងមកនេះ ទាំងនៅកម្រិតបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា[9]។

តារាង២.១៩ គុណវុឌ្ឍិអប់រំគ្រូបឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ

	កម្រិតបឋមសិក្សា						កម្រិតមធ្យមសិក្សា(អនុវិទ្យាល័យ+វិទ្យាល័យ)					
	បឋមសិក្សា	អនុវិទ្យាល័យ	វិទ្យាល័យ	បរិញ្ញាបត្រ	បរិញ្ញា. ជាន់ខ្ពស់	បណ្ឌិត	បឋមសិក្សា	អនុវិទ្យាល័យ	វិទ្យាល័យ	បរិញ្ញាបត្រ	បរិញ្ញា. ជាន់ខ្ពស់	បណ្ឌិត
២០១៩-២០២០	១,៤២៨	១០,០៦២	២៦,៩០៤	៦,២៥៦	២៣០	៤	៨១៦	៥,៧១១	១៦,៤៦៥	១៨,៤២០	១,៣០២	១៨
២០១៨-២០១៩	៩៥៨	១០,៥៦៩	២៨,៩១៦	៥,២៧១	១៧៩	០	៥១២	៥,០១៦	១៨,៧៩៩	១៦,៩៨៥	១,១៩១	១០
២០១៧-២០១៨	១,០៧១	១១,៤៩០	២៨,៦៥៥	៤,៤៨០	១២៩	១	៥៩៤	៥,២៩០	១៨,៨៥៣	១៥,៤២៣	១,០០៤	៤
២០១៦-២០១៧	១,១០៤	១២,៥២១	២៨,៧០១	៣,៥៨៥	៩៥	៣	៤៩៤	៥,០៨៤	២០,៣០៥	១៤,២៣១	៩៩៥	១២
២០១៥-២០១៦	១,១៧៥	១៣,៤៤៥	២៧,១៥៩	៣,០២៧	៧៨	០	២៩១	៥,៨២១	២០,៦៨៤	១៣,២៣៨	៨៨៩	១

ប្រភព៖ ក្រសួងអប់រំ សូចនាករនិងស្ថិតិអប់រំ ២០១៥-១៦ ២០១៦-១៧ ២០១៧-១៨ ២០១៨-១៩ ២០១៩-២០

ម្យ៉ាងវិញទៀត គ្រូបង្រៀននៅក្នុងក្រុមគោលដៅនេះច្រើនតែដាក់ពាក្យប្រឡងចូលរៀនបរិញ្ញាបត្រ+១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ជាមួយនឹងការដំឡើងទៅក្របខណ្ឌ "ក" ដែលជាគុណវិបត្តិមួយនៃប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ព្រោះវាបណ្តាលឱ្យបាត់បង់ធនធានមនុស្សនៅកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន។ ដូច្នេះសកម្មភាពក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី៤ គួរតែបំពេញបន្ថែមដោយការផ្តួចផ្តើមរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីបង្កើតយន្តការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យស្ថិតនៅកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋានដូចជាការអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងពិនិត្យឡើងវិញលើកាំប្រាក់ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីគុណវុឌ្ឍិអប់រំរបស់គ្រូបង្រៀន ផ្តល់ការគាំទ្រខ្លាំងជាងនេះសម្រាប់សាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិដើម្បីពង្រឹងបរិស្ថានបង្រៀន និងរៀន។ យន្តការនេះនឹងធ្វើឱ្យមានការលើកទឹកចិត្តទាំងខ្សែបណ្តោយនិងទទឹង នៅក្នុងការអប់រំបឋមសិក្សានិងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងនាំឱ្យមានការទាក់ទាញនិងរក្សាគ្រូបង្រៀនដែលមានការលើកទឹកចិត្តនិងមានគុណសម្បត្តិសមស្របនៅក្នុងកម្រិតអប់រំទាំង២។

[9] ក្នុងតារាងនៃកម្រិតមធ្យមសិក្សា ចំនួនអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាត្រឹមបឋមសិក្សានិងអនុវិទ្យាល័យត្រូវធ្លាក់ចុះពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែចំនួនអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាត្រឹមបឋមសិក្សាបានកើនឡើងបើទោះបីជាថ្មីៗនេះមិនមានការជ្រើសរើសអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាត្រឹមបឋមសិក្សាជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ដែលទាមទារឱ្យមានការស៊ើបអង្កេតបន្ថែម។

កម្មវិធីរយៈពេលខ្លី ៣០ក្រេឌីត ត្រូវបានរៀបចំឡើងផ្អែកលើប្រការ១៤ និង១៧ នៃប្រកាសលេខ ១៨៧០ អយក ប្រក។ ដោយសារយុទ្ធសាស្ត្រទី៤ មានគោលដៅពន្លឿនដំណើរការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ កម្មវិធីគួរតែត្រូវបានរៀបចំក្នុងរបៀបដែលអ្នកចូលរួមទាំងអស់អាចបញ្ចប់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលក្នុងរយៈពេល១ឆ្នាំ ដោយមានការរួមបញ្ចូលគ្នានៃការរៀនផ្ទាល់ និងការរៀនពីចម្ងាយ។ យុទ្ធសាស្ត្រទី៤ រំពឹងផងដែរថាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ និងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ជាបេក្ខភាពគ្រឹះស្ថានអនុវត្តន៍ ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗអាចប្តូរមុខវិជ្ជាជម្រើសចំនួន ១២ក្រេឌីត ដើម្បីឱ្យមានកម្មវិធីខុសប្លែកពីគ្រឹះស្ថានដទៃទៀត។ គ្រូបង្រៀនដែលចូលរួមនឹងត្រូវជ្រើសរើសមកពីគ្រប់ខេត្តទាំងអស់ជាពិសេសនៅតាមសាលារៀនជនបទឬដាច់ស្រយាល។ ការអភិវឌ្ឍផ្នែកដែលជាកាតព្វកិច្ចចំនួន ១៨ក្រេឌីតនៃកម្មវិធីរយៈពេលខ្លី អាចត្រូវប្រើពេលវេលា និងកម្លាំងតិចជាងមុនដោយការប្រើប្រាស់កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងសម្ភារៈដែលមានស្រាប់របស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។ លើសពីនេះទៀត គ្រូបង្រៀនសិក្សាកម្មវិធីនេះ អាចរាប់ចំនួនក្រេឌីទទួលបានពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំផ្តល់ដោយគ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមានការទទួលស្គាល់គុណភាព នៅក្នុងវង្វង់ដែលមានចែងក្នុងដំណើរការទទួលស្គាល់ និងក្នុងតារាង ២.១។

សកម្មភាពចម្បងៗទាក់ទងនឹងយុទ្ធសាស្ត្រទី៤ ត្រូវបានស្នើឡើងដូចមានបង្ហាញនៅតារាងខាងក្រោម៖

តារាង២.២០ សកម្មភាពចម្បងៗសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទី៤

សកម្មភាពចម្បង	កាលវេលា
១ អភិវឌ្ឍកម្មវិធីរយៈពេលខ្លី	
១.១ រៀបចំកញ្ចប់ម៉ូឌុលសម្រាប់កម្មវិធី ៣០ក្រេឌីតដោយយោងតាមប្រកាសលេខ ១៨៧០ និងការប្រើប្រាស់ឯកសារវគ្គសិក្សារបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២១
១.២ អភិវឌ្ឍផែនការលម្អិតដែលមានព័ត៌មានដូចជា៖ ក្រុមគោលដៅ ចំនួនសិក្ខាកាម គ្រឹះស្ថានអនុវត្តន៍ របៀបបង្រៀន លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការជ្រើសរើសនិងនីតិវិធី ពេលវេលាអនុវត្តន៍ ។ល។	២០២១
១.៣ រៀបចំផែនការថវិកា និងកៀរគរការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	២០២១-២០២២
១.៤ រៀបចំគ្រូឧទ្ទេស និងសម្ភារៈបណ្ដុះបណ្ដាល	២០២២
២ អនុវត្តកម្មវិធីរយៈពេលខ្លី	
២.១ ជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមការបណ្ដុះបណ្ដាល	២០២២
២.២ ចាប់ផ្ដើមអនុវត្តកម្មវិធីរយៈពេលខ្លី	២០២២-

២.៤.៤. ការគិតពីចំនួនគ្រូបង្រៀន និងពេលវេលា

តួលេខគោលដៅនៅក្នុងផែនការគោលស្តីពីការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំ ត្រូវបន្សុីគ្នាជាមួយគោលដៅជាតិ[10]។

[10] តួលេខគោលដៅនៃការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនក្នុងផែនការគោលរួមមានគ្រូបង្រៀនដែលទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលកម្មវិធី ១២+៤ ដូចនឹងសូចនាករផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ គឺ "ភាគរយនៃគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ/បឋមសិក្សាដែលបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រតាមរយៈវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន" (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣)

១.ចំនួនគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យសរុប ដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិទៅបរិញ្ញាបត្រ (ជំនាញបង្រៀន) (រហូតដល់ឆ្នាំ ២០២៣)៖ ចំនួន ៤,៥០០ នាក់

ដោយពិចារណាលើកំណើនបន្តិចបន្តួច នៃចំនួនគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ក្នុងរយៈពេល ២ ៣ឆ្នាំខាងមុខដោយសារការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ផែនការគោលនេះកំណត់គោលដៅសម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ គ្រូបង្រៀនចំនួន ៤,៥០០នាក់ ដែលស្មើនឹង ១៥.៨ភាគរយនៃចំនួនតួលេខគោល ២៨,៤២២នាក់[11] នៅឆ្នាំសិក្សា ២០២៨-២០១៩ និងស្មើពិនិត្យប្រចាំឆ្នាំនូវគោលដៅខាងលើដោយយោងលើកំណើនជាក់ស្តែងនៃគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ។ តារាង ២.២០ បង្ហាញនូវចំនួនគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យគោលដៅ ដែលត្រូវដំឡើងគុណវុឌ្ឍិស្មើនឹងកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ដោយកម្មវិធីណាមួយ និងនៅពេលណាមួយ។ តារាង ២.២២ បង្ហាញនូវទស្សនាទានសង្ខេបនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គោលបំណងបែបនេះ។

តារាង២.២១ ចំនួនគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ**ដែលត្រូវដំឡើងគុណវុឌ្ឍិតាមគំរូនានា (ត្រឹមឆ្នាំ២០២៣)**

គំរូ	២០២១	២០២២	២០២៣	សរុប
ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង				
១២+៤	-	២០០ (មិនប្រែប្រួល)	២០០ (មិនប្រែប្រួល)	៤០០ (មិនប្រែប្រួល)
បរិញ្ញាបត្រ+១	-	-	-	-
វិក្រឹតការ				
ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលខ្លី	-	-	៦០០	៦០០
ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលវែង	-	-	១,៥០០	១,៥០០
កម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន(ធនាគារពិភពលោក/សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ)	២,០០០ (មិនប្រែប្រួល)	-	១,៥០០ (មិនប្រែប្រួល	៣,៥០០ (មិនប្រែប្រួល)
សរុប				**៤,៥០០**

[11] ប្រភពនៃតួលេខគោល ២៨,៤២២ គឺ "របាយការណ៍វិភាគអនុវិស័យបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (E-TEC ឆ្នាំ២០១៩)" ដែលទំព័រទី ៤៥-៥៧ ពន្យល់ពីនីតិវិធីគណនា។

តារាង ២.២២ ការសង្ខេបខ្លីស្តីពីកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិស្មើនឹងកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ

	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលខ្លី	**ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលវែង**
ក្រុមគោលដៅ	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ១២+២ ដែលមានបរិញ្ញាបត្រពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជាបង្រៀន	គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ១២+២ ដែលគ្មានបរិញ្ញាបត្រ/មានបរិញ្ញាបត្រមិន ពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជាបង្រៀន
ចំនួនគោលដៅ	៦០០	០
គ្រឹស្ថានអនុវត្តន៍	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
រយៈពេលនៃវគ្គសិក្សា	១ឆ្នាំ (កម្មវិធីនៅសាលារៀននឹងរំពឹងថានឹងធ្វើចាប់ពីខែសីហា ដល់ខែកញ្ញា ក្នុងអំឡុងពេលវិស្សមកាល)	២ឆ្នាំ (កម្មវិធីនៅសាលារៀននឹងរំពឹងថានឹងធ្វើចាប់ពីខែសីហា ដល់ខែកញ្ញា ក្នុងអំឡុងពេលវិស្សមកាល)
ចំនួនគរុនិស្សិតក្នុងមួយថ្នាក់	គរុនិស្សិតចំនួន ២៥នាក់ក្នុង១ថ្នាក់ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖ ២៥ x ៦ថ្នាក់/ឆ្នាំ x ២= ៣០០ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ៖ ២៥ x ៦ថ្នាក់/ឆ្នាំ x ២= ៣០០	គរុនិស្សិតចំនួន ២៥នាក់ក្នុង១ថ្នាក់ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖ ២៥ x ០ថ្នាក់/ឆ្នាំ x ១= ០ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ៖ ២៥ x ០ថ្នាក់/ឆ្នាំ x ១= ០
វិធីបង្រៀន	ការបញ្ចូលគ្នានៃ (១) កម្មវិធីអនឡាញដោយប្រើប្រាស់សម្ភារៈវីដេអូដែលនឹងត្រូវផលិតដោយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និង (២) កម្មវិធីរៀនផ្ទាល់ដែលផ្តោតលើខ្លឹមសារផ្អែកលើការអនុវត្ត	
លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការជ្រើសរើស និងនីតិវិធី	ត្រូវពិភាក្សា	ត្រូវពិភាក្សា
រយៈពេលនៃការអនុវត្ត	២០២២-២០២៣	២០២២-២០២៤
ចំនួនក្រឹឌីត	៣០	៦០

២. ចំនួនគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាសរុប ដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិទៅបរិញ្ញាបត្រ (ជំនាញបង្រៀន) (រហូតដល់ឆ្នាំ ២០២៣)៖ ៣,២០០នាក់

ប្រហាក់ប្រហែលនឹងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ផែនការគោលនេះកំណត់គោលដៅសម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាចំនួន ៣២០០នាក់ ដែលស្មើនឹង ៦.៩ភាគរយ នៃ

ចំនួនតួលេខគោល ៤៦,៥៨៧នាក់[12] នៅឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ និងស្នើពិនិត្យប្រចាំឆ្នាំនូវគោលដៅខាងលើ ដោយយោងលើកំណើនជាក់ស្តែងនៃគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា។ តារាង២.២៣ បង្ហាញនូវចំនួនគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាគោលដៅដែលត្រូវដំឡើងគុណវុឌ្ឍិស្មើនឹងកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ដោយកម្មវិធីណាមួយនិងនៅពេលណាមួយ។ តារាង ២.២៤ បង្ហាញនូវទស្សនាទានសង្ខេបនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គោលបំណងបែបនេះ។

តារាង២.២៣ ចំនួនគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាដែលត្រូវដំឡើងគុណវុឌ្ឍិតាមគំរូនានា(ត្រឹមឆ្នាំ២០២៣)

គំរូ	២០២១	២០២២	២០២៣	សរុប
ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង				
១២+៤	-	៣០០ (មិនប្រែប្រួល)	៣០០ (មិនប្រែប្រួល)	៦០០ (មិនប្រែប្រួល)
បរិញ្ញាបត្រ+១	-	-	-	-
វិក្រឹតការ				
អវប រយៈពេលខ្លី	-	៨០០	៨០០	១,៦០០
អវប រយៈពេលវែង	-	-	១,០០០	១,០០០
សរុប				**៣,២០០**

តារាង២.២៤ ការសង្ខេបខ្លីស្តីពីកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិស្មើនឹងកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ

	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលខ្លី	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរយៈពេលវែង
ក្រុមគោលដៅ	គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា ១២+២ដែលមានបរិញ្ញាបត្រលើជំនាញពាក់ព័ន្ធការអប់រំ	គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា ១២+២ ដែលមិនមានបរិញ្ញាបត្រ/មានបរិញ្ញាបត្រលើជំនាញមិន. ពាក់ព័ន្ធការអប់រំ

[12] ប្រភពនៃតួលេខគោលគឺ "របាយការណ៍វិភាគអនុវិស័យបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (E-TEC ឆ្នាំ២០១៩)" ដែលទំព័រទី២៧-៣៩ ពន្យល់ពីនីតិវិធីគណនា។

ចំនួនគោលដៅ	១,៦០០	១,០០០
គ្រឹះស្ថានអនុវត្តន៍	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
រយៈពេលនៃវគ្គសិក្សា	១ឆ្នាំ (កម្មវិធីនៅសាលានឹងរំពឹងថានឹងធ្វើចាប់ពីខែសីហា ដល់ខែកញ្ញា ក្នុងអំឡុងពេលវិស្សមកាល)	២ឆ្នាំ (កម្មវិធីនៅសាលានឹងរំពឹងថានិងធ្វើចាប់ពីខែសីហា ដល់ខែកញ្ញា ក្នុងអំឡុងពេលវិស្សមកាល)
ចំនួនគរុនិស្សិតក្នុងមួយថ្នាក់	គរុនិស្សិតចំនួន២៥នាក់ ក្នុងមួយថ្នាក់ - វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖ ២៥*១០ថ្នាក់/ឆ្នាំ*២=៥០០ - វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ៖ ២៥*១៤ថ្នាក់/ឆ្នាំ*២=៧០០ - សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ៖ ២៥*៨ថ្នាក់/ឆ្នាំ*២=៤០០	គរុនិស្សិតចំនួន២៥នាក់ ក្នុងមួយថ្នាក់ - វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖ ២៥*១០ថ្នាក់/ឆ្នាំ*១=២៥០ - វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ៖ ២៥*២០ថ្នាក់/ឆ្នាំ*១=៥០០ - សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ៖ ២៥*១០ថ្នាក់/ឆ្នាំ*១=២៥០
វិធីបង្រៀន	ការបញ្ចូលគ្នានៃ(១) កម្មវិធីអនឡាញ ដោយប្រើប្រាស់សម្ភារៈវីដេអូដែលនឹងត្រូវផលិតដោយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និង(២) កម្មវិធីរៀនផ្ទាល់ដែលផ្តោតលើខ្លឹមសារផ្អែកលើការអនុវត្ត	
លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការជ្រើសរើស និងនីតិវិធី	ត្រូវពិភាក្សា	ត្រូវពិភាក្សា
វេលានៃការអនុវត្ត	២០២២-២០២៣	២០២២-២០២៤
ចំនួនក្រេឌីត	៣០	៦០

២.៥ ថវិកាសម្រាប់ការអនុវត្ត

ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិដែលលើកឡើងនៅផ្នែក២.៤.៤ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានឹងទម្លាក់ថវិកាចាំបាច់។ ផែនការថវិកាព្រាង ត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម។

តារាង២.២៥ ការប៉ាន់ស្មានថវិកាសម្រាប់កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន(កម្មវិធី អវប រយៈពេលវែង/ខ្លី) សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យត្រឹមឆ្នាំ២០២៣

កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (អវប រយៈពេលវែង)						
ឆ្នាំ	សិក្ខាកាម	ថ្លៃសិក្សា/កម្មវិធី	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ/កម្មវិធី	សរុប	យថាភាព (៥%)	ចំណាយសរុបនៃកម្មវិធី
២០២១	០					
២០២២	០	$ ១,១៥០.០០	$ ២,៩០០.០០	$ -	$ -	$ -
២០២៣	០	$ ១,១៥០.០០	$ ២,៩០០.០០	$ -	$ -	$ -
			សរុប	$ -	$ -	$ -
កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (អវប រយៈពេលខ្លី)						
ឆ្នាំ	សិក្ខាកាម	ថ្លៃសិក្សា/កម្មវិធី	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ/កម្មវិធី	សរុប	យថាភាព (៥%)	ចំណាយសរុបនៃកម្មវិធី

២០២១	0					
២០២២	0	$ ៥៧៥.00	$ ១,៤៥0.00	$ -		
២០២៣	៦00	$ ៥៧៥.00	$ ១,៤៥0.00	$១,២១៥,000.00	$ ៦0,៧៥0.00	$១,២៧៥,៧៥0.00
				សរុប	$១,២១៥,000.00	$ ៦0,៧៥0.00	$១,២៧៥,៧៥0.00
ចំណាយសរុបនៃគម្រោងសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ						$១,២៧៥,៧៥0.00

តារាង ២.២៦ ការប៉ាន់ស្មានថវិកាសម្រាប់កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (កម្មវិធី អវប រយៈពេលវែង/ខ្លី) សម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាត្រឹមឆ្នាំ២០២៣

កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (អវប រយៈពេលវែង)						
ឆ្នាំ	សិក្ខាកាម	ថ្លៃសិក្សា/កម្មវិធី	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ/កម្មវិធី	សរុប	យថាភាព (៥%)	ចំណាយសរុបនៃកម្មវិធី
២០២១	0					
២០២២	0	$១,១៥0.00	$២,៩00.00	$ -	$ -	$ -
២០២៣	១,000	$១,១៥0.00	$ ២,៩00.00	$៤,0៥0,000.00	$២0២,៥00.00	$៤,២៥២,៥00.00
			សរុប	$៤,0៥0,000.00	$២0២,៥00.00	$៤,២៥២,៥00.00
កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (អវប រយៈពេលខ្លី)						
ឆ្នាំ	សិក្ខាកាម	ថ្លៃសិក្សា/កម្មវិធី	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ/កម្មវិធី	សរុប	យថាភាព (៥%)	ចំណាយសរុបនៃកម្មវិធី
២០២១	0					
២០២២	៨00	$ ៥៧៥.00	$ ១,៤៥0.00	$ ១,៦២0,000.00	$ ៨១,000.00	$ ១,៧0១,000.00
២០២៣	៨00	$ ៥៧៥.00	$ ១,៤៥0.00	$ ១,៦២0,000.00	$ ៨១,000.00	$ ១,៧0១,000.00
			សរុប	$ ៣,២៤0,000.00	$១៦២,000.00	$ ៣,៤0២,000.00
ចំណាយសរុបនៃគម្រោងសម្រាប់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា						$ ៧,៦៥៤,៥00.00

ក្នុងករណីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនឹងត្រូវកែតម្រូវតាមពេលវេលាកំណត់ ហើយព័ត៌មានលម្អិតទាំងនេះនឹងត្រូវពិភាក្សានៅដំណាក់កាលក្រោយៗទៀត។

២.៦. បញ្ហាប្រឈមនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត

ដើម្បីពន្លឿនដំណើរការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន មានបញ្ហាជាច្រើនត្រូវដោះស្រាយដូចជា៖

១) ការទទួលស្គាល់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់

២) កង្វះគ្រូឧទ្ទេសដែលមានសមត្ថភាព

៣) ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពរួមទាំងគ្រូបង្រៀនក្នុងប្រព័ន្ធ

៤) កង្វះយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែងដែលកំណត់ផែនការច្បាស់លាស់សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពជាបន្តបន្ទាប់

៥) តម្រូវការយុទ្ធសាស្ត្ររួមដើម្បីទាក់ទាញបេក្ខជនដែលសមស្របចូលក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងរក្សាពួកគេនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។

បញ្ហាប្រឈមទី១ ដល់ទី៣ នឹងត្រូវដោះស្រាយក្នុងរយៈពេលខ្លី និងបញ្ហាប្រឈមទី៤ និង៥ នឹងត្រូវដោះស្រាយក្នុងរយៈពេលមធ្យម និងវែង។

២.៦.១. បញ្ហាប្រឈមរយៈពេលខ្លី

២.៦.១.១. ការទទួលស្គាល់កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ

ប្រកាសលេខ ១៨៧0 អយក ប្រក (ឆ្នាំ២០១៩) បានចែងថា៖

- គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនរួមមាន សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (ប្រការ៤)
- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (ប្រការ៥)
- គ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ដែលមានបរិញ្ញាបត្ររង ឬ១២+២ អាចទទួលបានចំនួនក្រេឌីតចាំបាច់សម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិនៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនខាងលើ (ប្រការ៧)។

នេះជាសំណើ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ទេថា មានតែគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលអាចអនុវត្តកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ហេតុផលនៃការសម្រេចចិត្តបែបនេះ អាចទំនងជាថាក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវការរក្សានូវគុណភាព និងស្តង់ដានៃការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ដោយម៉ូឌុលដែលមានចំណងជើងដូចគ្នាត្រូវបានអនុវត្តនៅកម្រិតដូចគ្នា ដោយមិនគិតពីគ្រឹះស្ថានដែលផ្តល់សេវា។

ការទទួលស្គាល់កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន គឺជាកិច្ចការមួយរបស់គណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានគ្រូបង្រៀនដែលដឹកនាំដោយឯកឧត្តមសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ប្រការ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣១៤ (ឆ្នាំ២០១៧) បានចែងពីតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានគ្រូបង្រៀន និងបានចែងថាគណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានគ្រូបង្រៀនជាអ្នកផ្តល់សុពលភាពដល់កម្មវិធីនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន។

ម្យ៉ាងវិញទៀត អ្វីដែលខ្វះចន្លោះក្នុងការពិភាក្សាពេលមុនអំពីការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនគឺអ្នកដែលនឹងទទួលខុសត្រូវក្នុងការធ្វើផែនការ និងគ្រប់គ្រងកម្មវិធី។ ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសហការជាមួយនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាពិសេសនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការទទួលខុសត្រូវរៀបចំផែនការកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន ទទួលស្គាល់គុណភាពគ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងកៀរគរធនធានហិរញ្ញវត្ថុនិងធនធានមនុស្សសម្រាប់អនុវត្តកម្មវិធីទាំងនេះ ដែលអាចរាប់បញ្ចូលកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនសម្រាប់គ្រូបង្រៀន ១២+២ សម្របសម្រួលដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំតាមរយៈគណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានគ្រូបង្រៀន។ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំផែនការ និងអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលកម្មវិធីដែលមានតម្លៃស្មើនឹងកម្រិតបរិញ្ញាបត្ររួមមានបរិញ្ញាបត្រ+១ និង១២+៤។ ដោយសារប្រព័ន្ធទទួលក្រេឌីតនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមានភាពស្របគ្នានឹងប្រព័ន្ធក្រេឌីតគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រប់សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការអាចមានអន្តរកម្មគ្នាជាលក្ខណៈរួមបញ្ចូលគ្នា ដោយមានការចូលរួមពីនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ និងការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

២.៦.១.២ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទទួលបានក្រេឌីតតាមរយៈការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប នឹងទទួលខុសត្រូវចំពោះការផ្តល់ និងកត់ត្រាទុកចំនួនក្រេឌីត អវប និងគ្រប់គ្រងក្រេឌីតដែលទទួលបានតាមរយៈកម្មវិធីទាំងអស់នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

ក្រេឌីត អវប ត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយផ្អែកលើ៖

- ចំនួនម៉ោងដែលបានអនុវត្ត អវប មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ ឬរៀនដោយខ្លួនឯង ដោយជោគជ័យ
- ចំនួនម៉ោងស្វ័យសិក្សាដែលផ្សាភ្ជាប់នឹងចំនួនម៉ោង អវប មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ ឬរៀនដោយខ្លួនឯង
- គុណភាព និងខ្លឹមសារនៃកម្មវិធី អវប និងសកម្មភាព រួមទាំងសមត្ថភាពដែលត្រូវបានលើកកម្ពស់ (បទដ្ឋាន និងស្តង់ដា)
- វង្វាយតម្លៃ (ការបង្ហាញលទ្ធផល)

សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតពីប្រព័ន្ធក្រេឌីតនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ សូមមើលសៀវភៅ ប្រព័ន្ធទទួលក្រេឌីត អវប (ឆ្នាំ២០២១)។

២.៦.១.២.១. ចំនួនម៉ោងនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលបានអនុវត្ត និងទទួលស្គាល់ដោយជោគជ័យ

ដោយសារ អវប ជាដំណើរការសកម្ម មិនមែនជាដំណើរការអកម្ម ការចូលរួមសិក្ខាសាលា ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគឺមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទទួលបានក្រេឌីត អវប ឡើយ។ ដើម្បីធានាថាក្រេឌីត អវប ត្រូវបានផ្តល់ជូនសម្រាប់ អវប មានគុណភាពល្អដែលសិក្ខាកាមបានចូលរួមយ៉ាងសកម្ម និងបានអនុវត្តនៅក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ "ចំនួនម៉ោង" ដែលបានចូលរួមក្នុង អវប តែមួយមុខ មិនត្រូវបានគិតថាជាមូលដ្ឋានសមស្របដើម្បីទទួលបានក្រេឌីតរបស់ អវប ឡើយ។ ដើម្បីទទួលបានក្រេឌីត អវប សកម្មភាព អវប ចាំបាច់ត្រូវបំពេញតាមបទដ្ឋាន (ស្តង់ដាអប្បបរមា) នៃគុណភាព និងខ្លឹមសារ។ គ្រូបង្រៀនត្រូវបង្ហាញតាមរយៈការងារវាយតម្លៃទាំងលទ្ធផល និងការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមាន ដែលអាចវាស់វែងបាន និងមានគុណភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទទួលបានក្រេឌីត អវប ដែលបានអនុវត្ត។

គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាននៃការបែងចែកក្រេឌីត អវប គឺ សកម្មភាព អវប រួមមាន ការរៀនផ្ទាល់ ចំនួន ១៥ម៉ោងនិងស្វ័យសិក្សាចំនួន ៣០ម៉ោង ឬនៅមន្ទីរពិសោធន៍ឬកិច្ចការនៅក្រៅសាលារៀនចំនួន ៤៥ម៉ោង (ឬការរួមបញ្ចូលគ្នា) អនុលោមតាមស្តង់ដានៃគុណភាព និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់វែងបាន នឹងទទួលបានមួយក្រេឌីត។

ក្នុងករណី អវប រៀនដោយខ្លួនឯង ដែលមិនរាប់បញ្ចូលពេលវេលារៀនផ្ទាល់ នេះត្រូវជំនួសដោយធាតុចូលបានមកពីប្រភពដែលមានការទទួលស្គាល់ដូចជា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអនឡាញបើកទូលាយ ទិនានុប្បវត្តិវិជ្ជាជីវៈ ឬសៀវភៅសិក្សា។ ដូច្នេះសម្រាប់ អវប រៀនដោយខ្លួនឯងគឺមានគោលការណ៍ស្រដៀងគ្នានឹងសកម្មភាព អវប ដែលមានរយៈពេល ១៥ម៉ោងនៃ "ធាតុចូល" ពីប្រភពដែលអាចទទួលយកបាន និង ៣០ម៉ោងនៃការងារអនុវត្តដែលធ្វើដោយខ្លួនឯង ឬការអនុវត្តធាតុចូល អនុលោមតាមស្តង់ដានៃគុណភាព និងលទ្ធផលដែលអាចវាស់វែងបាន នឹងទទួលបានមួយក្រេឌីត ដូចមានបង្ហាញក្នុងប្រអប់ ២.១។

ប្រអប់ ២.១ រូបមន្តនៃការផ្តល់ក្រេឌីត អវប

១ក្រេឌីត អវប នឹងត្រូវផ្តល់សម្រាប់៖

- ការសិក្សា ឬសកម្មភាពជួបផ្ទាល់រយៈពេល ១៥ម៉ោង+៣០ម៉ោង ស្វ័យសិក្សា (ការងារអនុវត្តដោយខ្លួនឯង ការស្រាវជ្រាវ ការពិសោធ ឬការយកជាតុចូលទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការអនុវត្តការងារ)
- កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ ឬការអនុវត្តផ្ទាល់រយៈពេល ៤៥ម៉ោង
- រៀនដោយខ្លួនឯងពីប្រភពមានគុណភាពសមស្រប ១៥ម៉ោង + ៣០ម៉ោង ស្វ័យសិក្សា (ការអនុវត្តដោយខ្លួនឯង ការស្រាវជ្រាវ ការពិសោធ ឬការយកជាតុចូលទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការអនុវត្តការងារ) ដោយមានការបញ្ជាក់លើលទ្ធផលសិក្សាពីគណៈគ្រប់គ្រងបានត្រឹមត្រូវ
- ស្វ័យសិក្សា ការពិសោធ ឬការងារចុះកម្មសិក្សារយៈពេល ៤៥ម៉ោង ដោយមានការបញ្ជាក់លើ លទ្ធផលសិក្សាពីគណៈគ្រប់គ្រងបានត្រឹមត្រូវ

លទ្ធផលនៃការសិក្សាខាងលើត្រូវស្របតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យគុណភាព ឆ្លើយតបទៅនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុក និងផលជះដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានក្នុងការអនុវត្តការងារ។

រូបមន្តនៃការផ្តល់ក្រេឌីតនេះមានដូចគ្នានឹងរូបមន្តផ្តល់ក្រេឌីតនៃការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ដូចបានបញ្ជាក់ក្នុងប្រកាសលេខ ១៨៧០ អយក ប្រក។ ក្នុងលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលផ្តល់សកម្មភាព អវប ត្រូវការអនុវត្តបែបនេះដើម្បីទទួលបានការទទួលស្គាល់ពីការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប (សូមមើលសៀវភៅនៃនាំស្តីពី អវប ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការទទួលស្គាល់អ្នកផ្តល់សេវា និងការផ្តល់សេវា អវប) ដើម្បីធានាថា សកម្មភាព និងក្រេឌីត អវប ឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១០ ឬស្តង់ដាសមត្ថភាព អវប ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីអនុញ្ញាតិឱ្យក្រេឌីត អវប អាចចូលរួមក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន។ ប្រព័ន្ធក្រេឌីត អវប នឹងអនុញ្ញាតឱ្យគ្រូបង្រៀនចូលរួមជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលមានការទទួលស្គាល់គុណភាព ដើម្បីទទួលបានកំណើនចំនួនក្រេឌីត ដូច្នេះពួកគេអាចដំឡើងគុណវុឌ្ឍិក្នុងរយៈពេលខ្លី។ ផ្នែកខាងក្រោមនេះរៀបរាប់លម្អិតអំពីរបៀបចំនួនក្រេឌីតដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យសកម្មភាព អវប ទាក់ទងនឹងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន។

២.៦.១.២.២. ការផ្តល់ក្រេឌីត អវប មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់

នៅពេលដែល អវប មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈអ្នកផ្តល់សេវា អវប ដែលមានការទទួលស្គាល់គុណភាពដូចជា គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ទាំងនៅសាលារៀន ឬ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា អ្នកផ្តល់សេវានឹងជូនដំណឹងដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការបញ្ចូលព័ត៌មាន អវប ទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស (HRMIS) នូវបញ្ជីរាយនាមគ្រូបង្រៀនដែលបានអនុវត្តសកម្មភាព អវប ណាមួយដោយជោគជ័យ រួមមានកាលបរិច្ឆេទ ទីកន្លែង ពិន្ទុដែលទទួលបាន។ល។ ការបញ្ចូលទិន្នន័យទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស អាចត្រូវបានអនុវត្តដោយសាលារៀន ឬគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប អាស្រ័យលើទីតាំង និងកម្រិតនៃការតភ្ជាប់រវាងសាលារៀន។ ព័ត៌មានត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងកម្រិតវិមជ្ឈការដែលអាចធ្វើបាននៅសាលារៀន ឬគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល

គ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ ព័ត៌មាននេះត្រូវបានចាប់យកនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស ដោយប្រើទម្រង់សមស្រប។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្សបានបញ្ចូលព័ត៌មានពីអ្នកផ្តល់សេវា និង សកម្មភាព អវប ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបទដ្ឋាន និងតម្រូវការ (សូមមើលសៀវភៅណែនាំ អវប ស្តីពីការទទួលស្គាល់គុណភាពអ្នកផ្តល់សេវា និងសកម្មភាព អវប) ។ ព័ត៌មានទាំងនេះនឹងបង្ហាញជាបញ្ជី ទម្លាក់ចុះនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស ។ នៅពេលដែលឈ្មោះគ្រូបង្រៀន ឬនាយកសាលាដែល បានអនុវត្តសកម្មភាព អវប មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធាន មនុស្ស ហើយព័ត៌មានត្រូវបានធ្វើឱ្យមានសុពលភាពនៅកម្រិតពាក់ព័ន្ធ នោះក្រេឌីត អវប នឹងលេចចេញនៅក្នុង ប្រវត្តិរូបប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស (កំណត់ត្រាអាជីព) របស់គ្រូបង្រៀនឬនាយកសាលាម្នាក់ៗ។ ទីកន្លែងដែលព័ត៌មានក្រេឌីត អវប ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស នៅសាលារៀន ឬគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងផ្តល់នូវការធានាគុណភាពនៃទិន្នន័យដែលបានបញ្ចូល៖ ពួកគេនឹងអនុវត្តការផ្ទៀងផ្ទាត់ ទិន្នន័យ និងធ្វើការត្រួតពិនិត្យឯកសារដើម្បីធានាសុពលភាពនៃព័ត៌មានដែលបានបញ្ចូល។

ស្របពេលនេះដែរ នៅពេលបញ្ចប់ដោយជោគជ័យនូវចំណុចទាំងអស់នៃសកម្មភាព អវប ណាមួយ រួមទាំង ការវាយតម្លៃ កំណត់ត្រាអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀនឬនាយកសាលានឹងត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីបង្ហាញព័ត៌មាន នេះ និងបោះត្រាដោយការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬ ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប ។

២.៦.១.២.៣. ការផ្តល់ក្រេឌីត អវប រៀនដោយខ្លួនឯង

នៅពេលដែល អវប រៀនដោយខ្លួនឯងត្រូវបានអនុវត្តនៅសាលារៀន សាលាកម្រង ឬកម្រិតសហគមន៍ សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC) ផែនការសិក្សាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗត្រូវមានការព្រមព្រៀងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ផ្ទាល់របស់ពួកគេ។ រចនាសម្ព័ន្ធបែបនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីរាប់បញ្ចូលចំនួនម៉ោងដែលផ្តល់ឱ្យពីប្រភេទ អវប រៀនដោយខ្លួនឯង ដែលមានការទទួលស្គាល់គុណភាពដូចជា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអនឡាញបើកទូលាយ ទិនានុប្បវត្តិ ជំពូកសៀវភៅដែលបានផ្តល់ឱ្យ។ល។ និងផែនការសម្រាប់ចំនួនម៉ោងស្វ័យសិក្សាឬការឆ្លុះបញ្ចាំងពី ការអនុវត្ត រួមទាំងលទ្ធផលដែលបង្ហាញពីផលជះនៃ អវប រៀនដោយខ្លួនឯង។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការវាយតម្លៃ ប្រចាំឆ្នាំ គ្រូបង្រៀនឬនាយកសាលាបង្ហាញពីផលប័ត្រភស្តុតាងរបស់ពួកគេ បញ្ជាក់ថាពួកគេបានសម្រេច ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈដោយជោគជ័យ (ផែនការ អវប) រួមទាំងភស្តុតាងនៃផលជះ (លទ្ធផល) ។ ប្រសិនបើ លទ្ធផលវាយតម្លៃមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន អ្នកវាយតម្លៃបញ្ជាក់ពីចំនួនក្រេឌីត អវប ត្រូវទទួលបាន ហើយទំនាក់ ទំនងព័ត៌មាននេះទៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប ដែលនឹងបញ្ចូលព័ត៌មាននេះទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធាន មនុស្សបានបញ្ចូលព័ត៌មានពីប្រភេទដែលទទួលបានការទទួលស្គាល់សម្រាប់ អវប រៀនដោយខ្លួនឯងដែលត្រូវ បានវាយតម្លៃដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបទដ្ឋាន និងតម្រូវការ (និងចន្លោះសម្រាប់ប្រភេទដែលមិនទាន់ត្រូវបានទទួល ស្គាល់គុណភាព ដើម្បីធ្វើសុពលភាពដោយផ្អែកលើបុគ្គលម្នាក់ៗ)។ នៅពេលដែលព័ត៌មាន មានសុពលភាពនៅ កម្រិតពាក់ព័ន្ធ នោះក្រេឌីត អវប នឹងបង្ហាញនៅក្នុងប្រវត្តិរូបរបស់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ។

ស្របគ្នានឹងការវាយតម្លៃដោយជោគជ័យ កំណត់ត្រាអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា (សៀវភៅកត់ត្រា អវប) នឹងត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីបង្ហាញព័ត៌មាននេះដែលមានហត្ថលេខារបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងបោះត្រា។ គ្រូបង្រៀន នាយកសាលាជាអ្នករក្សាទុកកំណត់ត្រាអាជីពនេះ។

ការផ្តល់ក្រេឌីត អវប នឹងត្រូវគ្រប់គ្រងដោយ ការិយាល័យគ្រប់គ្រង អវប ដែលនឹងទទួលស្គាល់គុណភាពសកម្មភាព អវប និងផ្តល់ក្រេឌីត អវប ដល់សកម្មភាពទាំងនេះ ផ្អែកលើប្រព័ន្ធទទួលក្រេឌីត អវប។ ប្រព័ន្ធទទួលក្រេឌីត អវប នឹងត្រូវអនុវត្តតាមលំដាប់លំដោយ ចាប់ផ្តើមពីក្រេឌីត អវប មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់នៅឆ្នាំ ២០២០ និងបញ្ចូល អវប រៀនដោយខ្លួនឯងនៅឆ្នាំ២០២៥។ ដំណាក់កាលដំបូង ក្រេឌីត អវប នឹងត្រូវផ្តល់ជូនដល់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាព អវប ផ្តល់ដោយអ្នកផ្តល់សេវា អវប មានការទទួលស្គាល់គុណភាព រាប់បញ្ចូលទាំងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ដែលបច្ចុប្បន្នកំពុងដំណើរការកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន (ឧទាហរណ៍ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ) និងគម្រោងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដែលផ្តល់វគ្គវិក្រឹតការ ដូចជា កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា (STEPCam) គម្រោងកែលម្អការអប់រំមធ្យមសិក្សា (SEIP) និង គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទី២ (USESDP-2)។ សកម្មភាព អវប ក្រោមកម្មវិធីវិក្រឹតការដែលកំពុងដំណើរការនឹងត្រូវទទួលស្គាល់គុណភាពឡើងវិញ។

គ្រូបង្រៀនដែលមានបំណងដំឡើងគុណវុឌ្ឍិនៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា អាចប្រើក្រេឌីត អវប របស់គាត់សម្រាប់ការផ្ទេរក្រេឌីត ហើយតម្រូវឱ្យបង្ហាញភស្តុតាងនៃការបំពេញតាមតម្រូវការក្រេឌីតដោយផ្អែកលើស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាគោលដៅ។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលអនុវត្តកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន អាចផ្ទៀងផ្ទាត់ក្រេឌីត អវប ដោយផ្អែកលើកំណត់ត្រាអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀន និង/ឬកំណត់ត្រាអេឡិចត្រូនិកនៃ អវប នៅលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានធនធានមនុស្ស រួមទាំងភស្តុតាងនៃលទ្ធផលដែលប្រមូលបានដោយគ្រូបង្រៀនខ្លួនឯង និងអនុញ្ញាតឱ្យផ្ទេរក្រេឌីត អវប សម្រាប់កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនបន្ទាប់ពីការផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយជោគជ័យ។

២.៦.១.៣. ការបង្កើនចំនួនគ្រូឧទ្ទេស

ដើម្បីបង្កើនចំនួនគ្រូឧទ្ទេសមានសមត្ថភាព ការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដែលមានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ជាជម្រើសដែលអាចធ្វើបាន។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាចាំបាច់ត្រូវបង្កើនកាំប្រាក់ដើម្បីទាក់ទាញបេក្ខភាពទាំងនោះឱ្យធ្វើជាគ្រូឧទ្ទេសវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។ បច្ចុប្បន្ននេះ គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិត្រូវបានចាត់ចូលក្នុងក្របខណ្ឌ "ក" គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ក្របខណ្ឌ "ខ" និងគ្រូបឋមសិក្សាក្របខណ្ឌ "គ"។ ជម្រើសណាមួយក្នុងចំណោមជម្រើសទាំង៣ខាងក្រោម គួរត្រូវបានអនុវត្ត៖

- ជម្រើសទី១ (គោលដៅរយៈពេលវែង)៖ បង្កើនបៀវត្សមូលដ្ឋានរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានបរិញ្ញាបត្រ ឧទាហរណ៍ គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា និងមត្តេយ្យសិក្សាគួរដំឡើងទៅក្របខណ្ឌ "ខ" (ដូរពីក្របខណ្ឌ "គ") គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យគួរដំឡើងទៅ ក្របខណ្ឌ "ក" (ដូរពីក្របខណ្ឌ "ខ")
- ជម្រើសទី២ (គោលដៅរយៈពេលមធ្យម)៖ បង្កើនបៀវត្សមូលដ្ឋានដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានបរិញ្ញាបត្រ ឧទាហរណ៍ គ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានសមត្ថភាពនឹងត្រូវចាប់ផ្តើមពីកម្រិតពាក់កណ្តាល

(កម្រិត ៦លើ១០) ខណៈគ្រូបង្រៀនដែលបញ្ចប់ការសិក្សា ១២+២ ត្រូវចាប់ផ្តើមពីកម្រិតទាប (កម្រិត ១លើ១០)

- ជម្រើសទី៣ (ជម្រើសផ្សេង)៖ ផ្តល់ឱកាសប្រសើរជាងនេះដល់គ្រូបង្រៀនមានបរិញ្ញាបត្រដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការឡើងតំណែង។

២.៦.១.៤. ការណែនាំប្រព័ន្ធផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណ

មានគំនិតជាច្រើនទាក់ទងនឹងការផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណ។ គំនិតមួយក្នុងចំណោមគំនិតទាំងនេះគឺការផ្តល់ដល់គរុសិស្ស គរុនិស្សិតដែលបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល នូវឱកាសក្នុងការប្រឡងថ្នាក់ជាតិដើម្បីទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណ ឬវិញ្ញាបនបត្រដែលប្រើប្រាស់បាននៅគ្រប់ខេត្ត ដែលមានក្នុងក្របខណ្ឌវេជ្ជបណ្ឌិតជាឧទាហរណ៍ស្រាប់។ គំនិតមួយទៀតគឺការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របង្រៀនដល់បេក្ខជន ដែលបញ្ចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដោយជោគជ័យនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ឬគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ បន្ថែមលើនេះ ជម្រើសទី៣ដែលត្រូវបានប្រើដោយប្រទេសជាច្រើន គឺត្រូវបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀនថ្នាក់ជាតិ ឬស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈដែលប្រហាក់ប្រហែលនេះ ដើម្បីផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណដល់គ្រូបង្រៀនដែលបានបំពេញតាមស្តង់ដាគុណវុឌ្ឍិ និងគុណភាព។ នេះគឺជាជំហានសំខាន់ក្នុងការធ្វើឱ្យការបង្រៀនជាអាជីពវិជ្ជាជីវៈដែលគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯង។ ក្នុងករណីទាំងអស់នេះ បេក្ខជនជាគ្រូបង្រៀនឆ្លងកាត់ដំណើរការពិនិត្យ (ការបង្ហាញឯកសាររួមមានភស្តុតាងគុណផលនៃការបង្រៀន សម្ភាស និង/ឬ ការប្រឡងសរសេរ) នៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ ឬខេត្តដើម្បីទទួលបានអាជ្ញាបណ្ណបង្រៀន ដែលជាតម្រូវការមុនពេលត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូបង្រៀននៅទីនោះ។

ភាពខុសគ្នាចម្បងរវាងជម្រើសទាំង២ ខាងលើនេះ គឺវិធីក្នុងការគ្រប់គ្រងនូវគុណភាព។ ជម្រើសដំបូងទាមទារឱ្យរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ជាតិមានការដឹកនាំរឹងមាំក្នុងការបង្កើតនូវស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈថ្នាក់ជាតិ និងធានាការបែងចែកគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមភាព។ រីឯជម្រើសទី២គឺ ផ្តល់ការសម្រេចចិត្តកាន់តែច្រើនដល់ថ្នាក់ខេត្តក្នុងការជ្រើសរើស និងពង្រាយគ្រូបង្រៀនដែលធ្វើឱ្យខេត្តនីមួយៗមានទំនួលខុសត្រូវជាងមុនលើគុណភាព និងលទ្ធផលនៃការអប់រំនៅក្នុងខេត្ត និងតម្រូវឱ្យរក្សានូវស្តង់ដាក្រមសីលធម៌ខ្ពស់ ដើម្បីជៀសវាងការប្រព្រឹត្តខុសនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន។

ប្រព័ន្ធបច្ចុប្បន្ននៅប្រទេសកម្ពុជាគឺមានលក្ខណៈជាការផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណថ្នាក់ជាតិ ទោះបីជាមិនមានវិញ្ញាបនបត្របង្រៀនផ្តល់ដល់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ និងមិនមានស្តង់ដាថ្នាក់ជាតិ ហើយដែលផ្អែកលើការប្រឡងបញ្ចប់របស់សាលាគរុកោសល្យ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានឹងដាក់ចេញនូវប្រព័ន្ធផ្តល់អាជ្ញាបណ្ណជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយនិងជម្រើស២ ដែលបានលើកឡើងខាងលើ។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរតែជាស្ថាប័នចម្បងទទួលខុសត្រូវលើការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របង្រៀន ប៉ុន្តែត្រូវមានផែនការលម្អិតពីរបៀបចុះវិញ្ញាបនបត្របង្រៀនដោយការផ្សាភ្ជាប់ឱ្យបានល្អជាមួយប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំ។

២.៦.២. បញ្ហាប្រឈមសម្រាប់រយៈពេលមធ្យម និងរយៈពេលវែង

២.៦.២.១. ការបន្តការផ្គត់ផ្គង់គ្រូឧទ្ទេស និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យសម្រាប់កម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ

ជារួម វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យជាគ្រឹះស្ថានសាកសមក្នុងការផ្តល់នូវកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ ព្រោះពួកគេបានអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្មី ១២+៤ និងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងអនុវត្តកម្មវិធីនេះក្នុងការបង្រៀន។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យខ្វះបុគ្គលិកបង្រៀនច្រើនដែលអាចបំពេញគុណវុឌ្ឍិចង់បាន

(បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬបណ្ឌិត លើជំនាញគរុកោសល្យ ជំនាញការបង្រៀន និងភាសាអង់គ្លេស)។ បច្ចុប្បន្ន បុគ្គលិកបង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានចែកជា ៣ថ្នាក់៖ គ្រូឧទ្ទេសឧត្តម គ្រូឧទ្ទេសឧត្តម រង និងគ្រូឧទ្ទេសឧត្តមជំនួយ។ គ្រូឧទ្ទេសឧត្តមរង និងគ្រូឧទ្ទេសឧត្តមជំនួយ ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យក្លាយខ្លួនជាគ្រូឧទ្ទេសតាមរយៈការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ប៉ុន្តែវាត្រូវការពេល ២ ទៅ ៣ឆ្នាំ ឬច្រើនជាងនេះក្នុងការបង្កើនចំនួនគ្រូឧទ្ទេសដែលបំពេញជំនាញត្រូវការ។ ដូចនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគួរបន្តផ្តល់អាទិភាព ក្នុងការផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យដោយប្រើប្រាស់ទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា ដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌទាក់ទាញ និងឱកាសអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរួមមានកម្មវិធីក្រោយឧត្តមសិក្សាទាំងក្នុង និងក្រៅស្រុក។

២.៦.២.២. តម្រូវការរួមនៃគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនដើម្បីគាំទ្ររបៀបវារៈការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្ររួមមួយចំពោះវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដែលនឹងដោះស្រាយស្ថានភាពនៃឋានៈវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀននិងនៅក្នុងសង្គមដែលត្រូវកែលម្អ និងត្រូវមានការទំនាក់ទំនងសមស្របដើម្បីគាំទ្រកិច្ចការនេះ។ វិធីសាស្ត្រនេះរួមបញ្ចូលកញ្ចប់វិធានការ និងគោលនយោបាយ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពទាក់ទាញនៃវិជ្ជាជីវៈ និងគុណភាពរបស់គ្រូបង្រៀនរួមទាំងសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចចូលរួមក្នុងឱកាសនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ទទួលបានឱកាសរីកចម្រើនអាជីពតាមខ្សែបណ្តោយនិងទទឹង រង្វាន់បន្ថែម គណនេយ្យភាពរបស់គ្រូបង្រៀនកាន់តែមានច្រើនតាមរយៈការវាយតម្លៃជាទៀងទាត់ ការប្រើប្រាស់ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈ និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ផែនការសម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន គួរតែមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងរលូនជាមួយប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដែលកំពុងត្រូវបានអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ប្រព័ន្ធទាំងនេះគាំទ្រ និងមានអន្តរកម្មគ្នាទៅវិញទៅមកដែលមានសារៈសំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយសំណួរនៃគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា។

៣. ម៉ាទ្រិចផែនការសកម្មភាពដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

សកម្មភាពចម្បងៗ	ពេលវេលា	២០២១				២០២២				២០២៣				២០២៤				២០២៥				សូចនាករ (សំណើបណ្តោះអាសន្ន)	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)	ដៃគូគាំទ្រ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្ត ១២+៤ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ																									
១ បង្កើនកូតាចូលរៀនសម្រាប់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យទាំង២																									
១.១ បង្កើនចំនួនគរុនិស្សិតនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបន្តិចម្តង រហូតដល់ចំនួន ៥០០នាក់សម្រាប់កម្រិតបឋម និង៣០០នាក់សម្រាប់អនុវិទ្យាល័យ	២០២១-២០២៣																					-ចំនួនគរុនិស្សិតវិ. គរុ (១២+៤)(មបមនិងកម្រិតមូលដ្ឋាន) តាមឆ្នាំ	នា.បវ		
១.២ បញ្ឈប់ជាបណ្តើរៗការបណ្តុះបណ្តាល ១២+២នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២១-២០២៣																					-ចំនួនគរុនិស្សិត វគក (១២+២) តាមឆ្នាំ	នា.បវ		
១.៣ ជ្រើសរើសបុគ្គលិកបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពសម្រាប់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២១-២០២៣																					-ចំនួនគ្រូឧទ្ទេស ិវ.គរុ ១២+៤ ដែលមានលក្ខណ:សម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមឆ្នាំ -សមាមាត្រគ្រូឧទ្ទេសដែលលក្ខណ:សម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់នឹងចំនួនគ្រូឧទ្ទេសសរុបសម្រាប់កម្មវិធី ១២+៤តាមឆ្នាំ	នា.បវ		
១.៤ រៀបចំនិងអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីចម្ងាយ ១២+៤	២០២១-២០២៣																					-សម្ភារ:វគ្គសិក្សាពីចម្ងាយសម្រាប់កម្មវិធី ១២+៤	វិ.គរ (ដឹកនាំ) គាំទ្រ ដោយ សភកព វជអ		
១.៤.១ ជ្រើសរើសសាលាគរុកោសល្យរណបនិងគ្រូឧទ្ទេសសាលាគរុកោសល្យដែលមានសមត្ថភាព	២០២១																					-លទ្ធផលនៃការជ្រើសរើសសាលាគរុកោសល្យរណប -លទ្ធផលនៃការជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេសសាលាគរុ.ដែលមានលក្ខណ:សម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់	នា.បវ		

សកម្មភាពចម្បងៗ	ពេលវេលា	២០២១				២០២២				២០២៣				២០២៤				២០២៥				សូចនាករ (សំណើបណ្ដោះអាសន្ន)	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)	ដៃគូគាំទ្រ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
១.៤.២ អភិវឌ្ឍវគ្គសិក្សាពីចម្ងាយ	២០២២																					-បន្ទប់សិក្សាពីចម្ងាយចំនួន៨ត្រូវបានដំឡើង -ក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាពីចម្ងាយត្រូវបានអភិវឌ្ឍ -កម្មវិធីសិក្សាលម្អិតពីការសិក្សាពីចម្ងាយត្រូវបានអភិវឌ្ឍ -សម្ភារឧបទេសសម្រាប់ការសិក្សាពីចម្ងាយត្រូវបានអភិវឌ្ឍ -កម្មវិធីសម្រាប់ការសិក្សាពីចម្ងាយត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	វិ.គរុ (ដឹកនាំ) គាំទ្រដោយ សកភពវដអ	៦៨៧,៩០០	
១.៤.៣ ផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់គ្រូឧទ្ទេសដែលទទួលបន្ទុកការបណ្ដុះបណ្ដាលពីចម្ងាយ	២០២២																					-គ្រូឧទ្ទេសចំនួន៥០នាក់ដែលត្រូវបង្រៀនពីចម្ងាយទទួលការបំប៉ន	វិ.គរុ (ដឹកនាំ) នា.បវ	១៤០,០០០	
១.៤.៤ ចាប់ផ្ដើមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលពីចម្ងាយ	២០២៣-																					-វគ្គសិក្សាពីចម្ងាយលើមុខវិជ្ជាឯកទេសចំនួន១១ (គរុនិស្សិតចំនួន២៥នាក់សម្រាប់ឯកទេសនីមួយៗ) ត្រូវបានអនុវត្តដោយមានការជ្រើសរើសគរុនិស្សិតបន្ថែមសម្រាប់៣ឆ្នាំ -កម្មសិក្សាគរុកោសល្យរបស់គរុនិស្សិតសិក្សាពីចម្ងាយត្រូវបានវាយតម្លៃនិងរាយការណ៍ -របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យនិងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃពីការអនុវត្តវគ្គសិក្សាពីចម្ងាយត្រូវ	វិ.គរុ (ដឹកនាំ) នា.បវ	១,៨៤៨,៦០០	

សកម្មភាពចម្បងៗ	ពេលវេលា	២០២១				២០២២				២០២៣				២០២៤				២០២៥				សូចនាករ (សំណើបណ្ដោះអាសន្ន)	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)	ដៃគូគាំទ្រ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
																						បានរៀបចំ			
២ បង្កើនចំនួនវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ																							ក្រ. អយក		
២.១ កំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់សម្រាប់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបន្ទាប់ និងជ្រើសរើសសាលាគរុកោសល្យដែលមានសក្ដានុពល	២០២២																					-លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការបើកវគរបន្ទាប់ -លទ្ធផលនៃការជ្រើសរើសសាលាគរុ.	វិ.គរុ (ដឹកនាំ) នា.បវ		
២.២ ពិនិត្យឡើងវិញកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលរបស់សាលាគរុកោសល្យដើម្បីឱ្យស្របទៅនឹងស្តង់ដាកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២៣																					-កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលរបស់សាលា.គរុដែលបានពិនិត្យឡើងវិញស្របគ្នាជាមួយកម្មវិធីរបស់វគរ	វិ.គរុ (ដឹកនាំ) នា.បវ		
២.៣ រៀបចំសាលាគរុកោសល្យខាងលើឱ្យក្លាយជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២៣-២០២៤																					-ផែនការជួសជុលឬលទ្ធកម្មសម្ភារៈផ្សេងៗ -ផែនការជ្រើសរើសគណៈគ្រប់គ្រងនិងគ្រូឧទ្ទេសដែល -មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់	នា.បវ		
២.៣.១ បង្កើតវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យថ្មីផ្លូវការដោយអនុក្រឹត្យ	២០២៣																					-អនុក្រឹត្យបង្កើតវគរថ្មី	នា.បវ		
២.៣.២ ជ្រើសរើស តែងតាំង និងបណ្ដុះបណ្ដាលគណៈគ្រប់គ្រងនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យថ្មី	២០២៣-២០២៤																					-លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសលទ្ធផល និងការតែងតាំងគណៈគ្រប់គ្រង -កម្មវិធីបំប៉នគណៈគ្រប់គ្រង ចំនួនគណៈ -គ្រប់គ្រងដែលបានទទួលការបំប៉ន	នា.បវ		
២.៣.៣ ជ្រើសរើសនិងបណ្ដុះបណ្ដាលបុគ្គលិកបង្រៀននៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យថ្មី	២០២៤-២០២៥																					-លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសលទ្ធផល និងការតែងតាំងគ្រូ	វិ.គរុ នា.បវ		

សកម្មភាពចម្បងៗ	ពេលវេលា	២០២១				២០២២				២០២៣				២០២៤				២០២៥				សូចនាករ (សំណើបណ្ដោះអាសន្ន)	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)	ដៃគូគាំទ្រ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
																						ឧទ្ទេស -ចំនួនវគ្គបំប៉នគ្រូឧទ្ទេស	ម.អយក		
២.៣.៤ អភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងរៀបចំសម្ភារៈសម្រាប់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យថ្មី	២០២៤-២០២៥																					-ការសាងសង់/ការជួសជុលវគរថ្មី -បញ្ជីសម្ភារៈសម្រាប់វគរ	នា.បវ នា.ផក ម.អយក	ប្រហែល ៣០លាន សម្រាប់វគរ ចំនួន២	
២.៤ ចាប់ផ្ដើមបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀនតាមរូបមន្ត ១២+៤ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យថ្មី	២០២៥-																					-ចំនួនកម្មវិធីដែលបានអនុវត្ត -ទិន្នន័យគ្រូបង្រៀនដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព -របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យឬលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តកម្មវិធី១២+៤ថ្មី	វគរ នា.បវ ម.អយក		
យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការបណ្ដុះបណ្ដាលបរិញ្ញាបត្រ+១ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការបន្ទាន់																									
១ ធ្វើការស្ទង់មតិខ្នាតតូចសម្រាប់ការវិភាគតម្រូវការ																									
១.១ រៀបចំនិងធ្វើការស្ទង់មតិ និងវិភាគតម្រូវការនៃបរិញ្ញាបត្រ+១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ	២០២១																					-ឯកសារទស្សនទាននៃការស្ទង់មតិពីតម្រូវការឬផែនការស្ទង់មតិ -របាយការណ៍ការស្ទង់មតិពីតម្រូវការ	នា.បវ		
១.២ ជ្រើសរើសខេត្តគោលដៅសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាល បរិញ្ញាបត្រ+១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ	២០២១																					-លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនិងលទ្ធផលនៃការជ្រើសរើស -ចំនួនខេត្តគោលដៅនិងគ្រូដែលត្រូវបំប៉ន	នា.បវ		
២ អនុវត្តការបណ្ដុះបណ្ដាល បរិញ្ញាបត្រ+១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋានបង្រៀននៅអនុវិទ្យាល័យ																									
២.១ ជ្រើសរើសគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល បរិញ្ញាបត្រ+១ (វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំឬវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ) និងកំណត់កូតាសម្រាប់ការសាកល្បង បរិញ្ញាបត្រ+១	២០២១																					-ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពអ្នកផ្ដល់សេវា (វជអឬវគរ)	នា.បវ		

សកម្មភាពចម្បងៗ	ពេលវេលា	២០២១				២០២២				២០២៣				២០២៤				២០២៥				សូចនាករ (សំណើបណ្ណោះអាសន្ន)	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)	ដៃគូគាំទ្រ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
២.២ អភិវឌ្ឍកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រ+១ ឱ្យស្របជាមួយស្តង់ដាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២២																					-កម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រ+១ស្របជាមួយស្តង់ដាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់វគរ	វជអ (ដឹកនាំ) គាំទ្រដោយ វិ.គរុ/ សគគព		
២.៣ អនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាល បរិញ្ញាបត្រ+១ លើមូលដ្ឋានសាកល្បង	២០២២-																					-ទិន្នន័យគ្រូបង្រៀនបានបំប៉នដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព -របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យឬលទ្ធផលវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រ+១	វជអ (ដឹកនាំ) គាំទ្រដោយ វិ.គរុ/ សគគព		
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣៖ បង្កើតយន្តការក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង																									
១ អភិវឌ្ឍកម្មវិធីរយៈពេលវែង																									
១.១ រៀបចំកញ្ចប់ម៉ូឌុលសម្រាប់កម្មវិធី៦០ក្រេឌីតដោយយោងតាមប្រកាសលេខ១៨៧០ និងការប្រើប្រាស់ឯកសារវគ្គសិក្សារបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២១																					-ម៉ូឌុលនៃកម្មវិធី ៦០ក្រេឌីត	សគគព (ដឹកនាំ) វជអ វិ.គរុ នា.បវ		
១.២ អភិវឌ្ឍផែនការលម្អិតសម្រាប់កម្មវិធីមានកាលកំណត់និងកម្មវិធីគ្មានកាលកំណត់ ដែលមានព័ត៌មានដូចជា៖ ក្រុមគោលដៅ ចំនួនសិក្ខាកាម គ្រឹះស្ថានអនុវត្តន៍ របៀបបង្រៀនលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការជ្រើសរើសនិងនីតិវិធី ពេលវេលា អនុវត្តន៍ ។ល។	២០២១																					-ផែនការលម្អិតសម្រាប់កម្មវិធីមិនប្រែប្រួលនិងបើកចំហ	សគគព (ដឹកនាំ) វជអ វិ.គរុនា .បវ		
១.៣ រៀបចំផែនការថវិកា និងកៀរគរការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	២០២១-២០២២																					-ផែនការថវិកាតាមកម្មវិធីនីមួយៗ -សំណើហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីទទួលបានមូនិធិពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	សគគព (ដឹកនាំ) វជអ វិ.គរុ នា.បវ		ផ្នែកមួយ GEIP SIEP សម្រាប់អនុវិ

សកម្មភាពចម្បងៗ	ពេលវេលា	២០២១				២០២២				២០២៣				២០២៤				២០២៥				សូចនាករ (សំណើបណ្ដោះអាសន្ន)	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)	ដៃគូគាំទ្រ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
១.៤ រៀបចំគ្រូឧទ្ទេស និងសម្ភារៈបណ្ដុះបណ្ដាល	២០២២																					-សម្ភារៈបំប៉នសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស	សភភព (ដឹកនាំ) វជអ វិ.គរុនា .បវ		ផ្នែកមួយ GEIP SIEP សម្រាប់អនុវិ
២ អនុវត្តកម្មវិធីមានកាលកំណត់																									
២.១ ជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាល	២០២២																					-លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសសិក្ខាកាម -បញ្ជីឈ្មោះសិក្ខាកាម	នា.បវ មអយក		
២.២ ចាប់ផ្ដើមអនុវត្តកម្មវិធីរយៈពេលវែង	២០២២-																					-ទិន្នន័យគ្រូបង្រៀនបានបំប៉នដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព -របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យឬលទ្ធផលវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តកម្មវិធីរយៈពេលវែង	វជអ វិ.គរុ សភភព	៤,២៥២,៥០០	ថវិកាសម្រាប់បឋម និងអនុវិ
៣ ចាប់ផ្ដើមអនុវត្តកម្មវិធីគ្មានកាលកំណត់	២០២២-																					-ទិន្នន័យគ្រូបង្រៀនបានបំប៉នដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព -របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យឬលទ្ធផលវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តកម្មវិធីបើកចំហ	ជអ វិ.គរុ សភភព នា.បវ		
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤៖ ជំរុញគ្រូបង្រៀន ១២+២ ដែលមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រចូលរួមក្នុងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិតាមរយៈកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលរយៈខ្លីៗ																									
១ អភិវឌ្ឍកម្មវិធីរយៈពេលខ្លី																									
១.១ រៀបចំកញ្ចប់ម៉ូឌុលសម្រាប់កម្មវិធី៣០ក្រេឌីតដោយយោងតាមប្រកាសលេខ១៨៧០ និងការប្រើប្រាស់ឯកសារវគ្គសិក្សារបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	២០២១																					-ម៉ូឌុលនៃកម្មវិធី ៣០ក្រេឌីត	សភភព (ដឹកនាំ) វជអ វិ.គរុនា .បវ		

សកម្មភាពចម្បងៗ	ពេលវេលា	២០២១				២០២២				២០២៣				២០២៤				២០២៥				សូចនាករ (សំណើបណ្ដោះអាសន្ន)	អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ថវិកា (USD)	ដៃគូគាំទ្រ
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
១.២ អភិវឌ្ឍផែនការលម្អិតដែលមានព័ត៌មានដូចជា៖ ក្រុមគោលដៅ ចំនួនសិក្ខាកាមគ្រឹះស្ថានអនុវត្តន៍ របៀបបង្រៀន លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការជ្រើសរើសនិងនីតិវិធី ពេលវេលាអនុវត្តន៍ ។ល។	២០២១																					-ផែនការលម្អិតសម្រាប់កម្មវិធីរយៈពេលវែង	សភកព (ដឹកនាំ) វជអ វិ.គរុនា.បវ		
១.៣ រៀបចំផែនការថវិកានិងកៀរគរការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	២០២១-២០២២																					-ផែនការថវិកាតាមកម្មវិធីនីមួយៗ -សំណើហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីទទួលបានមូនិធិពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	សភកព (ដឹកនាំ) វជអ វិ.គរុនា.បវ		
១.៤ រៀបចំគ្រូឧទ្ទេស និងសម្ភារៈបណ្ដុះបណ្ដាល	២០២២																					-សម្ភារៈបំប៉នសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស	សភកព (ដឹកនាំ) វជអ វិ.គរុនា.បវ		
២ អនុវត្តកម្មវិធីរយៈពេលខ្លី																									
២.១ ជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមការបណ្ដុះបណ្ដាល	២០២២																					-លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើសសិក្ខាកាម -បញ្ជីឈ្មោះសិក្ខាកាម	នា.បវ មអយក		
២.២ ចាប់ផ្ដើមអនុវត្តកម្មវិធីរយៈពេលខ្លី	២០២២-																					-ទិន្នន័យគ្រូបង្រៀនបានបំប៉នដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព -របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យឬលទ្ធផលវាយតម្លៃនៃការអនុវត្តកម្មវិធីរយៈពេលខ្លី	វជអ វិ.គរុសភកព	៤,៦៧៧,៧៥០	ថវិកាសម្រាប់បឋមនិងអនុវិ

សម្គាល់៖ព័ត៌មានដូចជា សូចនាករ អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ និងដៃគូគាំទ្រគ្រាន់តែជាសំណើនិងបណ្ដោះអាសន្ន។ ព័ត៌មានលម្អិតត្រូវបំពេញដោយក្រ.អយកនៅដំណាក់កាលបន្ទាប់។

ឯកសារយោង

ជំពូកទី១

BernardJean-Marc, TiyabKB, , VianouK. Profils enseignants et qualité de l'éducation primaire en Afrique subsaharienne francophone. Dakar: CONFEMEN, 2004.

Darling-HammondLinda. Teacher education around the world: What can we learn from international practice? Routledge, 2017, VOL. 40, NO. 3, 291–309.

Fasli JalalSamani, Mae Chu Chang, Ritchie Stevenson, Andrew B Ragatz, Siwage D NegaraMuchlas. "Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement." 2009. https://pdfs.semanticscholar.org/df3d/2786622e159d2bd7b9598b4610fbebdd0ca3.pdf.

Global Partnership for Education (GPE). "Improving Teaching and Learning: The knowledge and Innovation Exchanging (KIX) Discussion Paper." 2019. https://www.globalpartnership.org/sites/default/files/2019-07-kix-tl-final-english.pdf.

Global Partnership for Education "Results Report 2019." 2019. https://www.globalpartnership.org/content/results-report-2019.

Ingvarson, L. "Development of a National Standards Framework for the Teaching Profession." 2002. https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=teaching_standards

Ingersoll M.Richard. "A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations." 2007. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED498318.pdf.

International Reading Association. Status of Teacher Education in the Asia-Pacific Region. UNESCO, 2008.

Jawawi, R. et al. (2014). Teacher education in Brunei Darussalam: Transforming tomorrow's generation through teacher education today. http://digilib.uin-suka.ac.id/19316/1/01.%20ROSMAWIJAH%20JAWAWI,%20DKK%20-%20TEACHER%20EDUCATION%20IN%20BRUNEI%20DARUSSALAM%20TRANSFORMING%20TOMORROWS%20GENERATION%20THROUGH%20TEACHER%20EDUCATION%20TODAY.pdf

JICA. "Report of Basic Study for Project for Improving Teaching and Learning Mathematics for Primary Education in Laos." 2015.

MoEYS. Education Statistics and Indicators 2014-2015. Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2015.

MoEYS. Education Statistics and Indicators 2015-2016. Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2016.

MoEYS. Education Statistics and Indicators 2016-2017. Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2017.

MoEYS. Education Statistics and Indicators 2017-2018. Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2018.

MoEYS. Education Statistics and Indicators 2018-2019. Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2019.

MoEYS. Education Strategic Plan 2014-2018. Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2014.

MoEYS. Education Strategic Plan 2019-2023. Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2019.

MoEYS. Teacher Policy. Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2013.

MoEYS. Teacher Policy Action Plan. Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2015.

MoyleKathryn. "Global Trends in Higher Education Policies." 2015. https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1016&context=teacher_education.

Musset P. Initial Teacher Education and Continuing Training Policies in a Comparative Perspective: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review on Potential Effects. OECD Education Working Papers No.48, 2010.

Naron Chuon Hang. "Moving Toward Digital Education." Power point handout, 2019.

Nguyen T.H. "Teacher Training in Vietnam." 2008. http://www.hurights.or.jp/pub/hreas/.

Nomura, J. et al. "Teacher Education Curriculum: A Comparative Study across Asia and ASEAN." 2019. http://twincle.e.chiba-u.jp/jpn/news/2019/02/20190215.pdf.

OECD. Teachers Matter: Attracting, Developing, and Retaining Effective Teachers. OECD, 2005.

OECD. 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries. OECD, 2009.

OECD. "Building a Teaching Profession: Lessons from around the World." 2011. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED518775.pdf.

OECD/UNESCO. " Education in Thailand: An OECD-UNESCO Perspective, Reviews of National Policies for Education", OECD Publishing, Paris, 2016.

OECD. Education Policy Outlook 2015: Making Reforms Happen. OECD Publishing, 2015.

OECD. "Teaching in Focus No.11: Supporting New Teachers." 2015.

OECD. "The Future of Education and Skills: Education 2030." 2018. https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf.

http://dx.doi.org/10.1787/9789264259119-en
UNESCO. “EFA Global Monitoring Report 2003/4: Quality Imperative.” 2004. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137333.
UNESCO. "Handbook on Education Policy Analysis and Programming. Vol.1., Education Policy Analysis.” 2013. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000221189.
UNESCO. “EFA Global Monitoring Report 2013/4: Teaching and Learning: Achieving Quality for All.” 2014. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225660.
UNESCO. “Education Systems in ASEAN+6 Countries: A Comparative Analysis of Selected Educational Issues (Discussion Document No.5).” 2015.
UNESCO Institute for Statistics (UIS). “Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2015.” 2006. http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/teachers-and-educational-quality-monitoring-global-needs-for-2015-en_0.pdf.
Wang, A. Coleman, et al. "Preparing Teachers Around the World". Educational Testing Service. 2003. https://www.ets.org/Media/Research/pdf/PICPRETEACH.pdf
World Bank. Secondary Education in Africa: At the Cross Roads: Choices for Secondary Education and Training in Sub-Saharan Africa. Washington D.C.: SEIA and the World Bank, 2007.
World Bank. “SABER–Teachers: Objectives, Rationale, Methodological Approach, and Products.” 2011. http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1290520949227/7575842-1290520985992/SABER-Teachers_Framework.pdf.
World Bank. “What Matters Most for Teacher Policies: A Framework Paper. SABER Working Paper Series.” 2013. http://documents.worldbank.org/curated/en/503591468331856077/pdf/901820NWP0no4000Box385307B00PUBLIC0.pdf.
World Bank. Educating the Next Generation: Improving Teacher Quality in Cambodia. Phnom Penh: The World Bank, 2014.
World Bank. Indonesia: Teacher Certification and Beyond - An empirical evaluation of the teacher certification program and education quality improvements in Indonesia. World Bank, 2015.

ជំពូកទី២

JICA E-TEC. “Teacher Education Subsector Analysis Report: For the strategic upgrade of basic teacher qualifications to the degree level.” 2019.
MoEYS. Education Statistics & Indicators 2007/8-2018/19
MoEYS.” Education Congress, The Education, Youth and Sport Performance in the Academic Year 2015-2016.” 2017.
MoEYS. “Education Congress, The Education, Youth and Sport Performance in the Academic Year 2014-2015.” 2016.
MoEYS. “Teacher Policy Action Plan.” 2015.
MoEYS,” Curriculum Framework of General Education and Technical Education.” 2015.
MoEYS. “Directive on Standard of the Usage of Educational Personnel, No. 33.” 2014.
MoEYS. “Education Strategic Plan 2014-2018.” 2014.
National Institute of Statistics, Ministry of Planning. “General Population Census of Cambodia 2008.” 2011.
National Institute of Statistics, Ministry of Planning. “Population Projection of Cambodia 2013-2023.” 2017.
World Bank (2020). Cambodia in the time or COVID-19: Special Focus Teacher Accountability and Student Learning Outcomes”. 2020.

Master Plan for Teacher Qualification Upgrade 2021-2025

Accelerating the upgrade of basic teacher qualifications to degree level

January 2022

PREFACE

The Royal Government of Cambodia has implemented the National Development Strategy Plan to transform Cambodia to be an upper-middle income country by 2030 and developed country by 2050. In respond to the above triangle strategy, the Ministry of Education, Youth and Sport has paid attention on producing human resources to meet country needs as knowledge-based society. To better implement this task requires teachers to possess knowledge, skill, competence, technology and responsibility in accordance with Teacher Professional Standard.

To date, teachers are trained at Teacher Training Institutions in different modalities according to time and region to meet school demand, making teacher qualification level unequal and effect to education quality. Facing this challenge, the Ministry of Education, Youth and Sport in collaboration with development partners establish Master Plan on Teacher Qualification Upgrades 2021-2025 with the objective to promote teacher's qualification not only to obtain bachelor of education but also to increase living standard and quality of teacher.

The Master Plan on Teacher Qualification Upgrade was accumulated in equivalent with digital society, 21st century skills and the needs of education sector strategies of 4 priorities:

- Set education system and continuous professional development for teachers
- Set the needs for teacher qualification upgrade
- Manage continuous professional development for teachers
- Motivate, attract, and maintain teachers from all levels in the education system

The Ministry hopes that all teachers pay attention and implement four major strategies of the Master Plan on Teacher Qualification Upgrade 2021-2025 in each year efficiently.

On behalf of the Ministry of Education, Youth and Sport, I would like to express my deep gratitude to the working team, involved institutions, and all development partners which has collaborated, sacrificing mind, energy, and intelligent and resources in emerging this valuable Master Plan.

Phnom Penh, 25. January. 2022

Dr. HANG CHUON NARON

Minister

Ministry of Education, Youth and Sport

Contents

Preface **2**
Abbreviations **iv**
1.Policy Background **1**
1.1.Teacher education in a changing world 1
1.1.1.Trends in teacher education policy 1
1.1.2.Key competencies required in the digital society 2
1.2.Teacher education in the regional context 3
1.3.Teacher qualification upgrade in the Cambodian context 4
1.3.1.Background 4
1.3.2.Education Strategic Plan 2019-2023 5
1.3.3.Teacher Policy Action Plan (TPAP) 5
1.3.4.Continuous Professional Development (CPD) and Teacher Career Pathways (TCP) 6
2.Strategies for teacher qualification upgrade **8**
2.1. Priorities in teacher qualification upgrade 8
2.1.1Teacher supply and demand 8
2.1.2.The definition of "Qualified" teachers 9
2.2. Teacher Education Providers 11
2.2.1. Overview 11
2.2.2. Comparison of the PRESET Curriculum 13
2.2.3.Teacher Educators in TECs and TTCs 17
2.2.4. What programmes can offer for teacher qualification upgrade? 17
2.3. Approaches by school category 19
2.3.1. Lower secondary teachers 19
2.3.2. Primary teachers 19
2.3.3. Pre-primary teachers 20
2.3.4. Private school teachers 20
2.4. Strategies for teacher qualification upgrade 21
2.4.1. Basic Principle 21
2.4.2. Legal framework 21
2.4.3. Strategies for teacher qualification upgrade 23
2.4.4. Consideration of "how many by when" 28
2.5. Budget for implementation 29
2.6. Present and future challenges 30
2.6.1. Short-term challenges 31
2.6.2. Mid-and long-term challenges 34
References **39**

List of Table

Table 1 Level of education of teaching staff in 2019-2020 4
Table 2 Unimplemented activities related to TQU in TPAP 6
Table 3 Number of CPD credits which may contribute to TQU 11
Table 4 Teacher education providers in Cambodia 11
Table 5 Credits allocation of TEC 12+4 Curriculum 14
Table 6 Comparison of the number of credits between PTTC and TEC (Primary) 15
Table 7 Distribution of teaching hours in the RTTC curriculum 16
Table 8 Comparison of the number of credits between RTTC and TEC (lower secondary) 16
Table 9 Programmes for teacher qualification upgrade 18
Table 10 The estimated number of teachers for qualification upgrade to BA 19
Table 11 Educational background of pre-primary teachers 20
Table 12 Educational background of private school teachers 21
Table 13 The minimum number of credits compulsory for primary teachers to upgrade the qualification 22
Table 14 The minimum number of credits for lower secondary teachers to upgrade the qualification 22
Table 15 Relevant degrees for lower secondary teachers to get a reduction of credits 23
Table 16 Experience-based reduction of the number of credits 23
Table 17 Main Actions for Strategy 1 24
Table 18 Main Actions for Strategy 2 25
Table 19 Existing upgrade programmes for primary and lower secondary teachers 25
Table 20 Main Actions for Strategy 3 26
Table 21 Educational qualifications of primary and secondary teachers 27
Table 22 Main Actions for Strategy 4 27
Table 23 Number of lower secondary teachers to upgrade by modalities 28
Table 24 Brief summary of CPD programmes for lower secondary teachers to updrade equal to BA level 28
Table 25 Number of primary teachers to upgrade by modalities (by year up to 2023) 29
Table 26 Brief summary of CPD programmes for primary teachers to upgrade equal to BA level 29
Table 27 Budget estimation for TQU programmes (long/short-term CPD programes) for lower secondary teachers by year up to 2023 30
Table 28 Budget estimation for TQU programmes (long/short-term CPD programes) for primary teachers by year up to 2023 30
Table 29 Action Plan for Teacher Qualification Upgrade (TQU) 2021-2025 35

List of Figures

Figure 1 Teacher Qualification Upgrade in ESP 2019-2023 5
Figure 2 Options to produce "Qualified" BA teachers 10
Figure 3 CPD credit attribution formula 32

Abbreviations

ACC	Accreditation Committee of Cambodia
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
BA	Bachelor of Arts
CPD	Continuing Professional Development
CPDMO	Continuous Professional Development Management Office
CTD	Committee for Teacher Development
DOE	District Office of Education
DTMT	District Training and Monitoring Team
ECE	Early Childhood Education
EMIS	Education Management Information System
ESP	Education Strategic Plan
E-TEC	The Project for Establishing Foundations for Teacher Education Colleges
FMIS	Financial Management Information System
GDP	Gross Domestic Product
GEIP	General Education Improvement Project
GSED	General Secondary Education Department
HEI	Higher Education Institution
HEMIS	Higher Education Management Information System
IBL	Inquiry Based Learning
ICT	Information and Communication Technology
INSET	In-service Education and Training
JICA	Japan International Cooperation Agency
LEADS	Language Enhancement and Academic Discourse Skills
LS	Lower Secondary
MA	Master of Arts
M&E	Monitoring and Evaluation
MoEYS	Ministry of Education, Youth and Sport
MOOC	Massive Open Online Course
NFE-MIS	Non-Formal Education-Management Information System
NIE	National Institute of Education
NIPES	National Institute of Physical Education and Sport
NGO	Non-Government Organization
NSDP	National Strategic Development Plan
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
PISA	Programme for International Student Assessment
POE	Provincial Office of Education
PGCE	Postgraduate Certificate in Education
PRESET	Pre-service Education and Training
PSTTC	Preschool Teacher Training Centre
PTTC	Provincial Teacher Training College
RGC	Royal Government of Cambodia
RTTC	Regional Teacher Training Centre
RUPP	Royal University of Phnom Penh
SABER	Systems Approach for Better Education Results
SACMEQ	The Southern and Eastern Africa Consortium for Monitoring Educational Quality
SBM	School-Based Management
SDG	Sustainable Development Goal
SEIP	Secondary Education Improvement Project
SNS	Social Networking Services

STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
STEPCam	Strengthening Teacher Education Programmes in Cambodia
SY	School Year
TCP	Teacher Career Pathways
TEC	Teacher Education College
TEI	Teacher Education Institution
TEPS	Teacher Education Provider Standards
TPAP	Teacher Policy Action Plan
TQU	Teacher Qualification Upgrade
TTC	Teacher Training Centre
TTD	Teacher Training Division
TUP	Teacher Upgrade Programme
UNICEF	United Nations Children's Fund WASH Water, Sanitation and Hygiene
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
US	Upper Secondary
USESDP-2	Second Upper Secondary Education Sector Development Program

1.Policy Background

1.1.Teacher education in a changing world

1.1.1.Trends in teacher education policy

The last few decades have seen an increasing shift away from concern with access to a concern with quality, within the education systems of developing countries. In the context of this shift to quality improvement, teacher effectiveness has risen to the top of the education policy agenda, with many nations convinced that teaching is one of the most important school-related factors in student achievement (OECD, 2011; Darling-Hammond, 2017).

Teacher education policy covers a wide range of activities and dimensions, from initial teacher education, a probationary period during which new teachers benefit from induction, continuous professional development, staff resource management, teacher appraisal and career progression, and salary and incentives (World Bank, 2011; UNESCO 2013). Governments around the world have introduced different initiatives with varying degrees of success, and it is not easy to compare the progress of these overall, given the extent of variation between the different systems.

Within the complex attempts to reform teacher education, however, it is possible to identify some common trends. In recent decades, one of the major reforms aimed at improving the quality of teacher education has involved qualification upgrading. During the 1970s, many high-performing countries introduced education reforms to upgrade teachers' qualifications from upper secondary level to Bachelor's degree level and, since the 1980s, in some cases, from Bachelor's degree level to Master's degree level, with the aim of producing more professional and better qualified teachers. These countries, which include the USA, European countries, Singapore, Japan, and Korea, also engaged in setting professional standards for teachers and many have now developed their own national standards; almost half of OECD countries have set teacher professional standards and introduced teacher licensing systems (OECD, 2015).

Many developing countries are also engaged in upgrading teacher qualifications, often to diploma level for primary teachers and to degree level for lower secondary teachers, although the minimum requirements for teachers are still secondary or post-secondary and non-tertiary education level, in many countries, particularly in Sub-Sahara Africa. System's Approach for Better Education Results (SABER) led by the World Bank, sets one of the teacher policy indicators to measure the quality of education as minimum standards for pre-service teacher education programs for primary and lower secondary education. Although the major international organizations engaged in teacher education have asserted that the minimum requirement for teachers should be a bachelor's degree (World Bank, 2013), there are still big gaps between these policy target and the reality in many countries.

Needless to say, what it at stake is not only the length of the teacher education program but considerations such as the contents of the course of study, the methodology employed, the good balance of lectures and practicum, the quality of teacher educators, the academic level of student teachers etc. The SACMEQ survey reveals that duration of teacher education alone is not a direct predictor of students' learning performance (World Bank, 2007).

Furthermore, the decision of candidates to apply to enter teacher education takes place within the wider context of the higher education system and the labour market. Any ambition to attract candidates of sufficient quantity and quality into teacher education must take account of this context. Countries which have succeeded in attracting and retaining sufficient candidates of the right quality to improve their educational outcomes have done so by ensuring teaching is recognized as a profession to which the best candidates aspire, comparable to professions such as medicine, engineering and law. Salary is a key factor in attracting and retaining the right individuals to the teaching profession:

> *Within a labour market perspective, education systems which pay attractive salaries relative to comparable professions will be more successful in attracting and retaining good quality teachers…/… Where teacher salaries do not reflect the level of education, training and responsibilities required, or allow teachers to live decently without taking on second jobs, the teaching profession loses prestige, adversely impacting on recruitment, motivation and retention (UNESCO, 2015:24).*

Other factors which contribute to candidates of quality opting for teacher education include the potential within the teaching profession for career progression and access to professional development; employment and working conditions; deployment policies; a shared sense of professional identity and agreement about what makes a good teacher; a culture of accountability and transparency and questions of leadership and governance within schools (UNESCO, 2015). The mid-term plan for teacher qualification upgrade, in seeking to promote the upgrading of teacher qualifications to degree level, is situated within this wider context. An agenda to support teachers to upgrade their qualifications must take account of the wider labour market and societal context if teachers who upgrade their qualifications are to remain in the profession and realize their potential as educators, leading to better educational outcomes for their students. As such, teacher qualifications upgrading is one strategy within a holistic teacher policy reform, as reflected in the wider Teacher Policy Action Plan (TPAP, see section 1.3.3 below).

1.1.2.Key competencies required in the digital society

A key factor in teacher policy is determining the competencies teachers should develop. The competencies required of teachers should be discussed along with educational objectives for children and the competencies that children should develop in schools (OECD, 2005; UNESCO, 2011; World Bank, 2013). Defining key competencies for teachers is particularly important in the present era of rapidly developing information technology and economic development. These key competencies vary according to countries' priorities, but some common trends emerge globally, including the focus on children achieving the twenty-first-century skills, generally defined as aggregates of creativity, critical thinking, innovation skills, digital literacy skills, communication, collaboration, career and life skills, etc (OECD, 2009). The assumption is that to support their students to survive and thrive in the digital era, teachers must be able to support learning communities that enable students to collaborate, share best practices, and integrate the twenty-first-century skills into classroom practice. This in turn will enable students to learn in relevant, real world contexts (that is through project-based or applied work). Effective instruction in the twenty-first-century skills needs to take an integrated approach, helping students understand how to access, evaluate, synthesize, and contribute to information. It is necessary to provide opportunities for students to apply these skills across content areas and within a competency-based approach to learning. The OECD learning framework 2030, issued in 2018, goes further and aims to include and go beyond the twenty-first-century skills to achieve sustainable development (OECD, 2018).

In Cambodia, the Ministry of Education, Youth and Sport (MoEYS) has announced the strong need to introduce and strengthen the twenty-first-century skills within education, to produce high-skilled human resources to integrate economically in the ASEAN region and create new economic sectors such as electronics, agro-industry, logistics in the digital age, and to meet the national target of reaching upper middle-income country status by 2030. The MoEYS emphasises the importance of digital education with the purpose of using technology to solve economic and social problems in the context of the 4.0 Industrial Revolution and the creation of the smart city. Specifically, MoEYS supports the concept-based curriculum, to allow students to obtain relevant knowledge, skills and behaviour, through a proactive inquiry-based learning teaching approach (IBL), including implementation of such curriculum, conducting inspections and study assessment in the classroom and graduation examinations (Naron, 2019).

Furthermore, the COVID-19 pandemic, which has affected educational systems worldwide and led to the near-total closures of education institutions, has accelerated the development of distance and e-learning materials so as not to stop the learning of students in primary and secondary schools, universities, and Teacher Education Institutions (TEIs). The MoEYS has announced the policy to promote distance and e-learning throughout the country in April 2020, and taken a comprehensive approach that involves conducting real-time online classes, broadcasting video lessons through YouTube, SNS, TV and radio, and conducting face-to-face small classes in rural villages where people have limited resources and opportunities for such alternatives. TEIs, such as NIE, TECs and TTCs, have been preparing video lessons and sharing those with students taking the corresponding module through SNS, so that the lecturer and his/her students can easily and frequently communicate. Under these circumstances, teacher educators are obliged to learn the ways of making effective use of digital devices, preparing the contents for e-learning, and communicating with students through SNS, through which teachers and teacher educators have rapidly adapted to digital education.

1.2.Teacher education in the regional context

The duration of initial teacher education is increasing with such world-wide trends behind. Among 10 ASEAN countries, all the old 6 member countries offer preservice primary teacher training programmes at a bachelor or higher level (e.g., UNESCO, 2014; World Bank, 2015; OECD/UNESCO, 2016). More recent and less wealthy ASEAN member countries, such as Cambodia, Laos, Myanmar and Vietnam, also have launched 4-year PRESET for primary teachers (e.g., JICA, 2015; Nomura, J. et al, 2019; Nguyen, 2008), in which Myanmar has started 11+4 PRESET programme at the end of 2019 and is planning to move to 12+4 by the end of 2023. Most of these countries also offer other models of preservice primary teacher training along with 4-year PRESET, such as 9+3 and 12+2, and Brunei Darussalam sets a master's degree as the minimum requirement for teaching profession (Jawawi, R. et al., 2014), which is the highest requirement in ASEAN. Given that the qualifications required for lower and upper secondary teachers are equivalent or higher than those for primary teachers, all the ASEAN countries have 4-year PRESET to be teachers of basic education.

However, the situation varies by country, and some countries show a wavering attitude toward the minimum qualification requirement for teachers. For example, in Thailand, the duration of a teacher preparation programme was increased from 4 to 5 years in 2002 for the purpose of improving the quality of teacher education. As a result, Thailand has become a country that has a higher share of primary teachers with a bachelor's degree and secondary teachers with a master's degree compared to the other Asian countries (Ingersoll, 2007). However, the duration of PRESET was recently reviewed in Thailand and the Teachers Council of Thailand agreed on swinging back to the 4-year program in 2017. It is now believed that a good quality program can produce qualified graduates with 4 years if the country would be succeeded in attracting student teachers with higher level of academic qualification at the entrance stage (Nomura et al., 2019).

In Indonesia, Law on Teachers and Lecturers (2005) required all teachers to have a qualification of a bachelor's degree or 4-year diploma, which contributed to increasing the number of primary teachers with bachelor's degrees from 17% in 2006 to 55% in 2012 (World Bank, 2015). In addition, the government of Indonesia introduced a teacher certification programme in 2007 for those teachers with a minimum bachelor's degree and a permanent employee status, which aimed at increasing the quality of teachers. The teachers who successfully completed the certification programme received a professional allowance that was equal to their base salary. However, a research study by World Bank has shown that teachers with bachelor's degrees are only moderately better teachers than teachers without bachelor's degrees, which is especially true for primary school teachers; and teachers with a reasonable level of subject-matter knowledge are much better teachers than teachers who have difficulties with even the most basic mathematical exercises (World Bank, 2015).

1.3. Teacher qualification upgrade in the Cambodian context

1.3.1. Background

This section sets out the policy context in Cambodia and presents the different policy instruments which concern Teacher Qualification Upgrade (TQU). As part of the professionalization of the teaching force, necessary to improve the quality of teaching and learning overall, teaching needs to attract the best candidates into the profession. Teacher qualification upgrade (TQU) is an important part of that endeavour. In the context of Cambodia, there are two dimensions to "teacher qualification upgrade" (TQU): (i) upgrading the existing initial teacher education (or PRESET) system from "12+2" to "12+4", and (ii) upgrading the educational qualifications of teachers currently in service who hold a 12+2 certificate to a bachelor level through in-service training programmes.

The vast majority of Cambodian teachers up to the lower secondary level do not currently have a bachelor's degree in teaching. Although 542 preschool teachers and 6,490 primary teachers have a bachelor's, master's, or doctorate degree in the academic year 2019-20 as in Table 1 below, the disciplines they have studied are unlikely to be related with "teaching" because bachelor's degrees specialised in teaching profession are not offered in any Higher Education Institutes (HEIs) in Cambodia. Table 1 also shows that there are 18,420 BA holders in secondary schools, but this includes both (i) lower secondary teachers completing 12+2 at TTCs and then receiving BA from domestic private universities, and (ii) upper secondary teachers completing BA+1 at NIE. Thus, it is not clear how many lower secondary teachers have BA or higher degrees although their degrees are unlikely to be specialised in teaching and learning.

Table 1 Level of education of teaching staff in 2019-2020

Education level	Primary	L.Sec.	U.Sec.	Bachelors	Masters	Doctorate	Total
Pre-school	238	1.569	3.068	530	11	1	5.417
Primary	1.428	10.062	26.904	6.256	230	4	44.884
Secondary	816	5.711	16.465	18.420	1.302	18	42.732
Total	2.482	17.342	46.437	25.206	1.543	23	93.033

Source: MoEYS (2020) Education Statistics and Indicators 2019-2020, p24

On the other hand, there are only a few institutions that can provide teacher education at the bachelor level or higher: NIE offers BA+1 PRESET for upper secondary teachers; Phnom Penh and Battambang TECs offer 12+4 PRESET for primary and lower secondary teachers and INSET for PTTC trainers to upgrade their qualification from 12+2 to BEd through STEPCam project supported by UNESCO; and RUPP conducts "Teacher Upgrade Programme" (TUP) as part of Secondary Education Improvement Project (SEIP) funded by the World Bank to upgrade the educational qualification of around 2,000 lower secondary teachers from 12+2 to BA.

Given that there are 44,914 primary and 27,738 lower secondary teachers in the academic year 2019-20 (MoEYS, 2020)[1], the above TUP contributes to upgrading the qualification of around 7% lower secondary teachers, although 2 TECs are supposed to produce 300 primary and 200 lower secondary teachers through 12+4 PRESET, which account for only 0.6% and 0.7% of teachers of those schools, respectively. As 12+4 PRESET in TECs is a sole permanent mechanism that can increase the number of teachers with BA in teaching, it is urgently needed to create alternative mechanisms that help accelerate the teacher qualification upgrade process so that Cambodia will not fall behind other ASEAN countries in teacher development.

[1] *The figures were cited from the EMIS 2019-2020 "Table 1. Schools, Classes, Students and Staff" (page 1).*

1.3.2.Education Strategic Plan 2019-2023

The policies, strategies, and targets related to TQU in the current Education Strategic Plan (ESP) 2019-2023 are summarized in Figure 1. It suggests several modalities for accelerating TQU, such as: implementing long- and short-term CPD programmes, piloting BA+1 PRESET, and increasing the number of TECs by transforming TTCs.

The ESP 2019-2023 also sets some numerical targets for TQU as shown in Figure 1. Achieving these targets will require immediate action to prepare an implementation plan and allocate sufficient budget to implement several programmes through the above mentioned modalities. It should be borne in mind that there were approximately 45,000 and 28,000 primary and lower secondary teachers (MoEYS, 2020), respectively, in 2019-20, so in order to meet the targets of 7% primary and 15% lower secondary teachers with BAs, more than 3,200 and 2,300 new BA teachers would need to be trained at the primary and lower secondary levels, respectively, by the year 2023.

Outcome indicators and targets in ESP 2019-2023

Primary Education Sub-sector (Page 28)

#	Indicator	Baseline 2018	Target 2023
21	Percentage of primary teachers who complete BA through teacher education courses	0.0 %	7.0 %

Secondary Education Sub-sector (Page 35)

#	Indicator	Baseline 2018	Target 2023
23	Percentage of lower secondary teachers who complete BA through teacher education courses	6.7 %	15.0 %

****

3.2. Primary Education Sub-sector

Strategy 2.2: Strengthen the quality of in-service training for primary teachers

- Develop and implement both long and short continuous professional development (CPD) programmes aimed at teacher qualification upgrades. (Page 30)

****

4.4. Teacher Training Reform at Teacher Education Institutions

- Transform RTTCs into high-quality TECs. (Page 59)
- Develop a policy on TECs; create a master plan on the development of TECs by revising the terms of reference/names, and the mapping of TTCs to become TECs. (Page 59)

****

Main Strategy 4: HR Management Reform:

To increase teachers' PRESET qualifications

1.12. Submit budget requests to MEF to enable existing teachers to upgrade their qualifications from 12+2 to 12+4. (Page 103)

1.13. Pilot a BA+1 PRESET teacher training programme with accredited teacher education provider standards to address the shortage of teachers. (Page 103)

Figure 1 Teacher Qualification Upgrade in ESP 2019-2023

1.3.3.Teacher Policy Action Plan (TPAP)

The Teacher Policy Action Plan (TPAP) was developed in 2015 under ESP 2014-18, and is still a cornerstone for teacher development. While a number of strategies under TPAP, such as launching TECs in Phnom Penh and Battambang for 12+4 PRESET, have been successfully implemented, the TPAP Review & Analysis (2019) pointed out that many more were left undone, mainly because of a lack of financial and human resources. In relation to TQU at the primary and lower secondary levels, the TPAP activities listed in Table 2 are yet to be implemented.

As seen in the table, TPAP planned to introduce a BA+1 PRESET model on a pilot basis through HEIs and TECs, and INSET programmes to upgrade the qualification of teachers to BA level or higher, although BA+1 was yet to be seriously discussed in MoEYS. It also sets a target of

recruiting 1,000 MA holders as teacher trainers, mainly by attracting upper secondary teachers with master's degrees into teacher education. However, given that TECs suffer from a shortage of qualified lecturers (i.e., those having MA degrees, sufficient teaching experience, ICT and English skills, etc.), it is highly unlikely that a sufficient number of MA holders will be willing to work for PTTCs and RTTCs. There is a need for more fundamental reforms to incentivize competent individuals to work in teacher education.

Table 2 Unimplemented activities related to TQU in TPAP

Strategies & Activities		Indicators
Strategy 2: Attracting competent persons into teaching profession		
2.3.1.1	Diversify entry points into the teaching profession by allowing the BA holders from both public and private HEIs to receive teaching license	• Number of BA holders receiving teaching license
2.4.3.1	Introduce BA+1 PRESET stream for public teachers in RTTCs with technical support from TEPS certified HEIs following the principle set by the RGC	• Pilot BA+1 PRESET Plan developed • Number of TTCs offering BA+1 PRESET (PP and BB)
2.4.3.2	Introduce BA+1 PRESET stream for private teachers in TEPS certified HEIs (leading to certification, but no guarantee of MoEYS employment)	• Number of HEIs certified by TEPS to run BA+1 PRESET
Strategy 3: Defining the Standards of Teacher Training Systems		
3.1.2.2	Create BA+1 PRESET curriculum for BA holders to become Basic Education teachers in RTTCs focusing on Psycho-pedagogy, ICT, methodology, foreign languages, Math and Science	• Curriculum Completed
3.1.3.2	Pilot BA+1 PRESET at two RTTCs with technical support from HEIs	• Develop Pilot Plan • Pilot commences in PP and BB
Strategy 4: Developing Teacher Education Centres		
4.3.1.2	Recruit new full-time Teacher Trainers from pool of MA/PhD holders or those who possess extensive teaching experience (content knowledge, professional, working seniority, ICT, foreign language, and professional code of conduct)	• Recruit 1,000 new trainers who hold MA • Recruit 30 new trainers who hold PhD
Strategy 6: Provision of in-service training and professional development for teachers		
6.1.1.4	Establish new INSET structure within TECs (in policy called Center for Teacher Development)	• Pilot INSET Structure in PP & BB RTTCs and PTTCs
6.1.1.6	Carry out teacher INSET using (i) Phasing models: three phases with 1.5 month per phase, (ii) Long-term model: lasting from 2 to 3 years, (iii) Credit earning model: through on-site training or distance learning with proper management and assessment for the teachers to receive the certificate/degrees equivalent to upper secondary school, BA or MA	• Number of INSET courses by types • Number of teachers attended the INSET courses

1.3.4.Continuous Professional Development (CPD) and Teacher Career Pathways (TCP)

The Continuous Professional Development Framework and Action Plan (CPDFAP) 2019-2023 was approved in September 2019. This encourages teachers and school directors to develop their knowledge and skills through a "hybrid" academic and non-academic CPD system, which awards credits for a wide range of CPD activities, including both higher education courses, such as degree programmes, academic qualification upgrading, Teacher Education certificates and post-graduate

diplomas, and professional development activities, such as self-study, participation in Professional Learning Communities (PLCs), school-based and cluster-based CPD. CPDFAP defines CPD for Cambodia as "a wide variety of specialized training, formal and informal education, or advanced professional learning intended to help classroom and specialist teachers and school directors improve their professional knowledge, skills, competence and effectiveness" (8). In Cambodia, the CPD system considers two categories of CPD:

- **Structured CPD**, which refers to formal courses or other CPD activities delivered by an accredited CPD provider, for example a TEI, a development partner or a technical department of the MoEYS;
- **Self-directed CPD**, which refers to CPD undertaken by the educator without the formal support of an accredited provider but within the scope of the CPD framework[2].

CPD credits may be earned for both types of CPD[3]. The CPD system is being introduced in Cambodia as a phased process, beginning with structured CPD.

1.3.4.1. Structured CPD

Structured CPD consists of a CPD activity delivered by an accredited CPD provider, which will include a specified amount of face-to-face activities. Face-to-face activities may take the form of workshops, taught courses, seminars, action research group activities, or other activities. For every hour of face-to-face activity, participants are expected to engage in at least two hours of self-study. Because CPD is an active process, where the teacher is at the centre of their own development, even structured CPD involves a significant amount of self- study and requires the teacher or school directors to demonstrate that they have actively engaged in the CPD process, by producing evidence that they have applied the learning to their professional practice in the classroom and in school, reflecting on the relationship between theory and practice and how the learning may help them improve their teaching.

1.3.4.2. Self-directed CPD

Self-directed CPD is based on input sourced by the individual teacher, without recourse to an accredited CPD provider. This input includes (but is not limited to) a massive open online course (MOOC), attendance and/or presenting an original work at a conference or other professional learning activity, participation in a research group, reading professional literature in the form of journals or books, for example, researching and publishing an article, etc. A list of accredited sources recognized by Continuous Professional Development Management Office (CPDMO) will be published in due course, once the system to award CPD credits for self-directed CPD is operational. It will also be possible for credits to be earned for self-directed CPD from a source not yet accredited; teachers, school directors, and education specialists will need to make an individual request for accreditation of the source(s) used.

For every hour of self-directed engagement with a CPD source, participants are expected to engage in at least two hours of related self-study. The teacher or school director must demonstrate that they have actively engaged in the CPD process, by producing evidence that they have applied the learning to their professional practice in the classroom and in school, reflecting on the relationship between theory and practice and how the learning may help them improve their teaching.

The Teacher Career Pathways (TCP) Framework was developed in 2018 and is being revised to provide teachers with a roadmap for career advancement, through progression along three distinct

---

[2] The CPD system is being introduced using a phased approach, starting with formal CPD in 2020. Self-directed CPD will be introduced in 2025.

[3] The CPDFAP refers to a "hybrid" academic and non-academic CPD credit system (17), where academic CPD is delivered by TEIs or HE institutions and leads to course credits (within a TQU perspective) and non-academic CPD may school-based, cluster-based, or delivered by a TEI or by MoEYS.

but interconnected pathways: the "Teaching Track", "Leadership Track" or "Education Specialist Track". Progression along the pathways is determined by five appraisal criteria: Qualification Level, Experience, Achievements, Professional Outcomes and Professional Competence. CPD contributes directly to qualifications and professional competence, and indirectly to achievements. As teachers who meet the relevant criteria progress along the pathways, they may progress from "Teacher" to "Senior teacher". Some teachers will go on to become "Lead Teacher" and even "Master Teacher". The TCP is closely aligned with the CPDFAP, so that engaged, successful participation in CPD drives career progression. Progression within each stage of the TCP, associated with incremental functional allowance progression, is triggered by annual appraisal outcomes, based, among other factors, on successful completion of individual annual professional development plans; progression between the TCP levels is determined by a high-stakes TCP appraisal by TCP committees, and leads to new professional titles and corresponding functional allowance progression.

According to the CPD framework, accredited Teacher Education Institutions (TEIs), HEIs, and MoEYS Technical Departments (TD) will be providers of some CPD for teachers and directors (see the CPD Handbook for other CPD providers and accreditation criteria). As stated above, within the TCP, academic qualifications constitute one of the factors which count towards career advancement. As teachers benefit from CPD programmes which meet credit acquisition criteria to contribute to their educational qualification upgrade to the BA level (TQU), this will therefore help them move along the career path. Therefore, INSET/CPD programmes for TQU should be conducted in close alignment with the CPD credit system, so that the changes in teachers' academic qualifications are recorded in the HRMIS. The HRMIS shall be administered by the CPDMO, and will include teacher-level information about CPD undertaken and credits awarded, ensuring these contribute towards teacher career advancement through the TCP.

There is a need for both great flexibility and a high degree of alignment between the different elements of the teacher education system. Within the CPD credit system, all CPD offerings meeting the credit attribution criteria, will be assigned a number of credits. Given the ambitious targets for TQU, as well as the need to incentivise CPD as part of the drive to improve education quality, it is important that the credits for all CPD undertaken by teachers contribute to their academic qualification upgrade and career progression within the agreed parameters. It is entirely feasible that individual courses/modules of the in-service programmes designed to achieve TQU to Bachelor level could be offered to teachers not currently enrolled in those programmes, as part of their CPD activities. Conversely, credits obtained for engaging in CPD activities which are not part of formal TQU programmes can contribute towards these, providing the content of the CPD activities is accredited and judged to correspond to the BEd requirements, as stipulated in Prakas 1870. For a detailed proposal of how this might function (see Table 3).

2.Strategies for teacher qualification upgrade

2.1. Priorities in teacher qualification upgrade

2.1.1Teacher supply and demand

The "Teacher Education Subsector Analysis Report" (E-TEC 2019) provides a detailed analysis of teacher supply and demand in public (not private) schools up to the year 2030. The analysis is based on the following assumptions. It should be noted that Assumptions (i) to (iv) above are policy targets and that Assumption (v) is attributable to the limitations that MoEYS faces in data collection at the school, district, and provincial levels.

1. In primary, 100% Net Enrolment Rate will be achieved gradually by 2030.
2. In lower secondary, 100% Gross Enrolment Rate will be achieved by 2030.
3. The 2014 staffing norms for primary and lower secondary schools will be achieved by 2030.
4. Double-shift schools will be gradually abolished by 2030.

5. In lower secondary, the analysis does not take account of variations between provinces and between subjects.

According to the above report, while the required number of primary teachers in the next 10 years is approximately 2,000 per year, that of lower secondary teachers is 3,500 per year due to Assumption (ii) that assumes an unprecedented, extremely rapid expansion of lower secondary education. On the other hand, if we assume that the increase of the number of lower secondary students will follow the past trend, the required number of lower secondary teachers will fall substantially to 450-500 per year in the next decade.

The report also points out a significant surplus and shortage of lower secondary teachers by province and subject based on the statistical data of year 2014-15 obtained from Department of Personnel: more than 1,000 teacher surplus is estimated in Phnom Penh; around 300 teachers need to be added in Takeo; Khmer language teachers are apparently oversupplied; and the teachers of physical education and IT education are critically undersupplied.

However, on the other hand, the COVID-19 outbreak definitely gives downward pressure on the number of students and so the required number of teachers. In fact, MoEYS has decided not to take new students for TEIs in the academic year 2020-2021. Also, World Bank (2020) points out that the economic impact on vulnerable rural communities in combination with long school closure and associated learning loss are likely to increase the students' drop-out rate. These indicate that the past estimation will not work in the future until the end of pandemic, and that we need to grope the way forward using the most up-to-date statistical information.

2.1.2.The definition of "Qualified" teachers

The term "qualified teachers" is currently used to indicate those preschool, primary and lower secondary teachers who have completed the 12+2 programmes in PSTTC, PTTC and RTTC, respectively, or those upper secondary teachers who have competed BA+1 in NIE. However, a clear definition for "qualified BA teachers" up to the lower secondary level was absent until MoEYS approved Prakas No.1870 on the qualification upgrade of teachers in November 2019. Prakas No.1870 stipulates the number of credits and the fields of study necessary to be accredited as BA teachers and to upgrade the qualification of preschool, primary and lower secondary teachers from 12+2 to BA, and makes a clear-cut distinction between "the teachers having BA specialized in the teaching profession" and "the teachers having BA in the disciplines irrelevant to teaching and learning" (e.g., BA in management, economics, accounting and so forth).

On the other hand, there can be various options to produce qualified BA teachers as shown in Figure 2. In the PRESET part of the figure, the concurrent model includes disciplinary studies and pedagogical studies in an integrated manner throughout a bachelor's programme, and the consecutive model focuses mostly on pedagogy following the disciplinary studies completed in a university. While the concurrent model is common for primary and secondary teachers, the consecutive model is more common for secondary teachers.

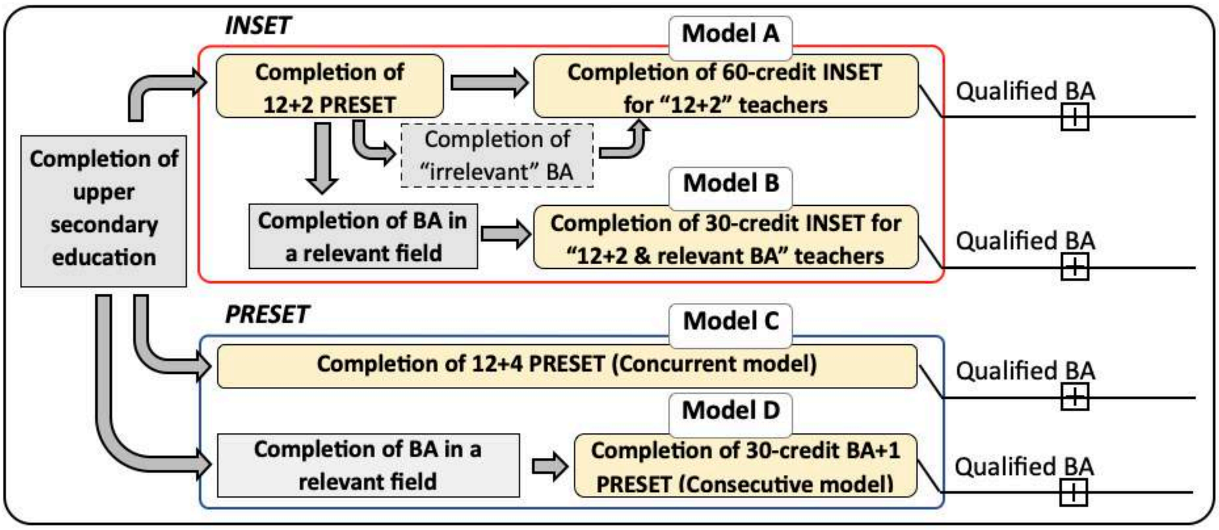


Figure 2 Options to produce "Qualified" BA teachers

In figure 2,

- **Model A** involves Teacher Upgrade Programme (TUP) conducted in RUPP for approximately 2,000 lower secondary teachers,
- **Model B** has not been conducted so far, but has a potential advantage in producing qualified BA teachers in 1 year max,
- **Model C** indicates the 12+4 programme in TECs, producing 300 primary and 200 lower secondary teachers in each of 2022 and 2023, and
- **Model D**, which is mainly for secondary teachers, has not been implemented for primary and lower secondary teachers, but conducted in NIE for upper secondary teachers.

The above Prakas No.1870 stipulates the number of credits and the fields of study for Models A to C, but not for Model D. Therefore, another Prakas will be necessary to ensure the equivalence between BA+1 and other models in terms of the level and contents of learning. For example, although Model A and Model D are similar in duration, Model D should focus more on pedagogy, teaching methodology, and practicum because the student teachers have already studied subject matters in a university, while Model A can reduce the credits for practicum as the participants are experienced teachers.

Given the possibility of having CPD credits contributing to TQU, it is necessary to determine to what extent CPD credits may be transferred by subject area in a TQU programme, as displayed in Table 3.

Table 3 Number of CPD credits which may contribute to TQU

	Areas of study	Pre-primary teacher (regular) Model C	Pre-primary teacher with a BA or a higher degree in a relevant subject (TQU) Model B (Short Tem CPD)	Pre-primary teacher with an associate degree in teaching or BA not in early childhood education (TQU) Model A	Primary teacher (regular) Model C	Primary teacher with a BA in a relevant subject (TQU) Model B	Primary teacher with an associate degree in teaching or BA not in primary education (TQU) Model A	Lower Secondary (LS) teacher (regular) Model C	LS teacher with a BA in a relevant subject (TQU) Model B	LS teacher with an associate degree in teaching or BA in an irrelevant subject (TQU) Model A
1	Education studies	12	4 (2)	6 (3)	12	4 (2)	6 (3)	15	4 (2)	6 (3)
2	Specialised academic subject	25	9 (4)	6 (3)	25	9 (4)	14 (5)	55	9 (4)	22 (8)
3	Curriculum studies	54	0 (0)	24 (12)	54	0 (0)	21 (7)	12	0 (0)	9 (4)
4	Language enhancement and academic discourse skills	2	0 (0)	2 (2)	2	0 (0)	2 (2)	8	0 (0)	6 (6)
5	Education research	3	3 (1)	3 (1)	3	3 (1)	3 (1)	3	3 (1)	3 (1)
6	Practicum	20	0 (0)	0 (0)	20	0 (0)	0 (0)	20	0 (0)	0 (0)
7	Common (essential) subjects	4	2 (1)	4 (2)	4	2 (2)	4 (2)	7	2 (1)	4 (2)
	Elective subjects determined by TEI**	0	12 (12)	15 (15)	0	12 (12)	10 (10)	0	12 (12)	10 (10)
	Total	**120**	**30 (15)**	**60 (30)**	**Min 120**	**30 (15)**	**60 (30)**	**Min 120**	**30 (15)**	**60 (30)**
					TEC 134			TEC 136		RUPP 63 Cr

** Elective subject will be tailored by TEIs base on their Ss' needs (e.g. income generation at RUPP, Project-based activity, etc.)
*** Student is required to earn at least 120 credit for BA
**** The selection of Model of implementing TQU will be discussed among TEIs at the implementation stage

The numbers in brackets refer to the number of CPD credits earned by successfully completing accredited professional development (PD) activities which can contribute to TQU within a given area of study . There is also an overall ceiling of total CPD credits transfer for each model (in red, in brackets), which is proposed to be 50% tentatively. The ceiling needs to be discussed at a later stage. CPD activities which can generate CPD credits for TQU include those offered at a school and cluster level by TEIs and HEIs (TECs, TTCs, RUPP, etc.) as well as self-directed ones such as attending a MOOC course. Both the CPD activities and providers need to be accredited by CPDMO of the MoEYS, and transfer of CPD credits for TQU is subject to verification and approval by the TEIs and HEIs implementing TQU programmes in conformity to the ACC (2004)'s credit system and credit transfer. Accreditation of a given CPD activity by the CPDMO would include the specification that credits thereby earned could contribute to validation of a given area of study. For example, once a CPD activity entitled "Strategies for managing large or diverse classes" was accredited, this would include the authorisation for CPD credits earned through its successful completion to contribute to the Education studies area of study for teachers engaged in qualification upgrading.

2.2. Teacher Education Providers

2.2.1. Overview

There are a number of teacher education providers in Cambodia as shown in Table 4.

Table 4 Teacher education providers in Cambodia

Name of Institutes	Target of PRESET	Target of INSET for qualification upgrade
Pre-School Teacher Training Centre (PSTTC)	• Preschool teachers	—
Provincial Teacher Training Colleges (PTTC)	• Primary teachers	—
Regional Teacher Training Centers (RTTC)	• Lower secondary teachers	• Basic teacher training for primary teachers*
Teacher Education Colleges (TEC)	• Primary teachers / • Lower secondary teachers	• Basic teacher training for primary teachers* • BA programme for PTTC trainers
National Institute of Education (NIE)	• Upper secondary teachers	• BA Fast-Track Programme for lower secondary teachers** • Master of Education in Mentoring
Royal University of Phnom Penh (RUPP)	—	• Teacher Upgrade Programme (to BA) for lower secondary teachers***

* INSET for primary teachers to upgrade their status to lower secondary teachers, changing their salary rank from C to B (the rank of lower secondary teachers), but not changing an educational qualification

** INSET for those lower secondary teachers who have been teaching in the upper secondary level, changing their salary scale from B to A (the rank of upper secondary teachers)

*** INSET for the teachers in the lower secondary schools that the world bank project covers, without changing the salary scale

These teacher education providers conduct either PRESET programmes at various levels or INSET programmes for teacher qualification upgrade or both.

2.2.1.2. TTC (PSTTC, PTTC, RTTC)

There are 1 Pre-School Teacher Training Centre (PSTTC) in Phnom Penh, 16 Provincial Teacher Training Colleges (PTTC)[4] and 4 Regional Teacher Training Centres (RTTC)[5] to produce preschool, primary and lower secondary teachers, respectively, through 12+2 PRESET at the associate degree level. The application requirement for TTC entrance exams is the completion of upper secondary education, but a vast majority of TTC students are likely to be ranked in D or E, just above F of "Fail", in the Grade 12 national exam[6]. The 12+2 PRESET was started in 1998, after the transition from 7+1 in the 1980s to 8+2 and 11+2 in the 1990s. In addition, 9+2 PRESET had been conducted in PTTCs till 2015 to meet the demand of primary teachers in remote areas. The graduates of PTTCs and PSTTCs are ranked as the cadre C in the salary scale of public servants, while those of RTTCs are the cadre B.

The educational qualifications of TTC trainers vary. While most of them have a bachelor's degree and recently hired trainers have BA+1 from NIE, some PTTC trainers do not have even a bachelor's degree. Some trainers have a master's degree, but the specialisms are not necessarily related with the subject they teach in TTCs.

Among these, RTTCs have been conducting Basic Teacher Training to upgrade primary teachers to lower secondary teachers through 2 times of 1.5-month training. This programme upgrades teachers' status by changing their salary scale from the cadre C to B.

2.2.1.3. TEC

In response to the TPAP and ESP 2014-2018, MoEYS established 2 TECs in Phnom Penh and Battambang to provide 12+4 PRESET, by merging PTTC and RTTC of each area. The TECs, launched in November 2018, offer a degree programme of Bachelor of Arts (Education) and are expected to produce primary and lower secondary teachers equipped with advanced subject and pedagogical knowledge. Based on Teacher Education Provider Standards (TEPS), TECs make efforts to keep the proportion of teaching staff having MA in the subject they teach not less than 50%.

Up to the school year 2019/20, TECs have been conducting both 12+2 and 12+4 programmes to meet immediate teacher demands from the provinces that each TEC covers. While TPAP envisages upgrading the minimum teacher qualification from 12+2 to 12+4 by 2020, this transition is still underway without specifying a completion date until which TECs will continuously conduct both programmes on orders from MoEYS.

With support from the STEPCam programme, TECs started a BA programme in the interval between school years for those PTTC trainers who do not have a bachelor's degree. This programme helps PTTCs raise the level of teacher education by enhance the competence of, and closing the gap between, teaching staff. This interval period is also used to conduct Basic Teacher Training as in RTTCs.

---

[4] PTTCs are located in Banteay Meanchey, Kampong Cham, Kampong Chhang, Kampong Speu, Kampong Thom, Kampot, Kandal, Kratie, Preah Vihear, Prey Veng, Pursat, Siem Reap, Sihanouk, Steung Treng, Svay Rieng, and Takeo.

[5] RTTCs are located in Kampong Cham, Kandal, Prey Veng, and Takeo.

[6] Tandon, P and Fukao, T (2015). Educating the Next Generation: Improving Teacher Quality in Cambodia, World Bank, Washington DC.

In addition, Prakas 963 of MoEYS in 2018 classifies TEC teaching staff into 3 ranks, (i) Lecturers, (ii) Associate Lecturers and (iii) Assistant Lecturers. This prakas helps TECs hire new lecturers based on clear selection standards and maintain quality education by preferentially assigning qualified teaching staff, or "Lecturers", to 12+4 programmes.

2.2.1.4. NIE

The National Institute of Education (NIE) located in Phnom Penh is the sole institution that offers a BA+1 PRESET programme to be upper secondary teachers. The application requirement for the NIE entrance exam is to have a bachelor's degree relevant to the course one takes in NIE. A number of the NIE trainers have a master's degree and some have a doctoral degree, many of whom have completed the degree in overseas higher education institutions.

A number of INSET/CPD programmes are offered by NIE, and some are associated with teacher qualification upgrade. It has been implementing a BA fast track programme through the government budget for around 3,000 lower secondary teachers who have been giving lessons at the upper secondary level due to a lack of teachers in their schools. It also established a New Generation Pedagogical Research Centre (NGPRC) in 2019 with technical support from KAPE to offer a master's degree of education in mentoring. This is also one type of teacher qualification upgrade programmes as the 25 first-batch students are mostly upper secondary teachers with BA+1. Some of these students will be appointed to NIE (2 persons), PTEC (3 persons) and BTEC (3 persons) after the completion of the course.

2.2.1.5. RUPP

While the Royal University of Phnom Penh (RUPP) is not a teacher education institution, it has been conducting TUP with financial support from the World Bank, which upgrades the educational qualification of around 2,000 lower secondary teachers from 12+2 to BA, without changing the cadre in the salary scale.

2.2.2. Comparison of the PRESET Curriculum

This section explores the PRESET curriculum of TECs and TTCs to see the gap between the 12+4 and 12+2 programmes, and considers what to be taught in teacher qualification upgrade programmes for primary and lower secondary teachers.

2.2.2.1. The TEC Curriculum Framework

The TEC curriculum framework has been developed by reference to the Singaporean NIE's Bachelor of Arts (Education) curriculum (National Institute of Education, Nanyang Technological University: NIE/NTU, 2017) to meet regional standards. On the other hand, it is designed to include the subjects currently taught in PTTCs and RTTCs, to be consistent with the Curriculum Framework of General and Technical Education (MoEYS, 2016) and to be in conformity with Cambodian National Qualifications Framework (Kingdom of Cambodia, 2014). The TEC curriculum framework consists of 134 credits for the primary education course and 136 credits for the lower secondary education course (see Table 5).

Table 5 Credits allocation of TEC 12+4 Curriculum

No	Subjects	Year				Total credits*
		1	2	3	4	
Primary Education Course						
1	Education Studies (*including 6 credits for research)	6	6	4	5	21
2	Curriculum Studies	4	20	19	15	58
3	Subject Knowledge	21	2	2	2	25
4	Language Enhancement and Academic Discourse Skills (LEADS)	2	-	-	-	2
5	Essential course	1	1	1	1	6
6	Practicum	2	5	5	10	22
	Total credits	**36**	**34**	**31**	**33**	**134**
Lower Secondary Education Course						
1	Education Studies (*including 6 credits for research)	6	6	6	4	22
2	Academic Subjects (In specialised subject(s))	20	15	10	10	55
3	Curriculum Studies (In specialised subject(s))					
	(A) Non-foreign language course	-	3	3	6	12
	(B) Foreign language course	-	6	6	12	24
4	LEADS					
	Non-foreign language course	5	3	3	3	14
	Foreign language course	2	-	-	-	2
5	Essential course	3	1	4	3	11
6	Practicum	2	5	5	10	22
	Total credits	**38**	**39**	**37**	**48**	**162**
(A) Non-foreign language courses		36	33	31	36	136
(B) Foreign language courses		33	33	31	39	136

Source: TEC Curriculum Framework (MoEYS, revised in 2019)

It should be noted that each student earns 1 credit through: 15 hours of lectures plus 30 hours of self-learning (e.g., preparation, review, etc.); or 30 hours of practical training or experimental/ laboratory work plus 15 hours of self-study; or 45 hours of field work.

As in Table 5, the 12+4 programme consists of the following areas of study:

- **Education Studies** covers the key concepts and principles of education, necessary for effective teaching and reflective practice in schools.
- **Curriculum Studies** is designed to give student teachers pedagogical knowledge and skills needed to teach specific subjects, according to the school curriculum.
- **Subject Knowledge** in primary teacher PRESET helps to reinforce subject content mastery for teaching.
- **Academic Subjects** in lower secondary teacher PRESET strengthens the subject knowledge and skills and deepens the conceptual understanding related to the subject.
- **Essential Course** introduces student teachers to the implications of living in a diverse society.
- **Language Enhancement and Academic Discourse Skills (LEADS**) equips student teachers with the basic language and voice skills that they require for teaching as well as to engage in academic writing of assignments and theses.

- **Practicum** helps student teachers acquire teaching competencies through practice teaching in a variety of contexts and at different levels under the supervision of TEC mentors and the teachers of their practicum schools.

The TEC curriculum framework will be the basis for the discussion about both the number of credits and the field of study in designing qualification upgrade programmes.

2.2.2.2. PTTC vs. TEC

The PTTC curriculum shifted from hour-based to credit-based in 2017, and can be summarized as in Table 6. according to the TEC curriculum framework. It offers 79 credits in total, all of which are compulsory.

Table 6 Comparison of the number of credits between PTTC and TEC (Primary)

No	Field of study	PTTC	TEC	Gap
1	Education Studies (Research)	19 (6)	21 (6)	2 (0)
2	Curriculum Studies	19	58	39
3	Subject Knowledge	19	25	6
4	Language Enhancement and Academic Discourse Skills (LEADS)	2	2	0
5	Essential Course	8	6	(2)
6	Practicum	12	22	10
	Total credits	**79**	**134**	**55**

Source: PTTC curriculum (MoEYS 2017)

As seen in the table, while the PTTC curriculum is designed in a balanced manner so that student teachers comprehensively acquire a wide range of knowledge necessary for novice teachers within 2 years, the credits allotted to Curriculum Studies are almost one-third of those in the TEC curriculum. If the qualification of 12+2 primary teachers are to be upgraded, the programme should focus more on the acquisition of teaching methodology and associated subject matters rather than practicum as teachers-in-service are likely to be accustomed to classroom teaching. In addition, while the current PTTC curriculum allocates 6 credits to academic research, 12+2 teachers should go through it once again because there were only 16 hours of "pedagogical research" in the PTTC curriculum until 2016, which was instructed by the trainers who mostly did not have any experience of academic research.

2.2.2.3. RTTC vs. TEC

The RTTC curriculum is still hour-based, and so the number of credits given in the right-most column of Table 7 is not an official value but temporarily calculated for the discussion in this section. Even when we use a formula "1 credit = 30-hour lectures" for all the field of study but research and practicum, the total number of credits reaches 88, which seems to be a bit excessive for a 2-year programme in higher education. In Table 7, we can also find its emphasis on Academic Subjects to strengthen the subject knowledge of prospective lower secondary teachers.

Table 7 Distribution of teaching hours in the RTTC curriculum

No	Field of study in the TEC curriculum framework	Subjects given in the RTTC curriculum	Teaching hours (*)	Credits (**)
1	Education Studies	Psycho-pedagogy Inclusive education Child-friendly school General knowledge Administrative study Moral-Profession Workshop Library	651	22
	Research	Pedagogical research	16	0
2	Curriculum Studies	Teaching methodology	531	18
3	Academic Subjects	Basic knowledge Knowledge within lower secondary education	687	23
4	LEADS	Foreign language	116	4
5	Essential Course	Physical education - sport Agriculture Art Computer	277	9
6	Practicum		552	12
	Total Teaching Hours		**2.830**	**88**

Notes:(*) The RTTC curriculum allocates 1,218 hours to "Specialized Subject" that includes both teaching methodology and subject knowledge, and the hour-distribution to these two fields of study varies from 674:544 in the History/Geography course to 431:787 in the Khmer Literature/Home Economics course. The teaching hours given to "2. Curriculum Studies" and "3. Academic Subjects" in this table are the average of 6 courses listed in the RTTC curriculum.
(**) The teaching hours are converted to the number of credits using the following formula: the teaching hours of "Research" and "Practicum" are divided by 45 as these are fieldwork basis; and others are divided by 30, not 15, because the lessons of TTCs mostly rely on the lecturing with homework and rarely require student teachers to do much preparation, such as reading relevant articles, preparing for presentation and discussion, etc.

Source: RTTC curriculum (MoEYS 2011)

Table 8 below shows the number of credits allotted to each field of study in the RTTC and TEC curricula. The comparison of the ratio of Curriculum Studies as to Academic Subjects indicates that the RTTC curriculum focuses more on Curriculum Studies while the TEC curriculum gives much emphasis on Academic Subjects. In contrast to primary teachers who are normally prepared as "generalists" because they are required to teach most of the subjects in the primary curriculum with careful attention to cognitive, affective and behavioural development of each child, lower secondary teachers, who are mostly subject teachers, are prepared as "subject specialists" so as to give far-seeing instruction that takes into consideration how the contents in lower secondary education will be connected to those of upper secondary and higher education, which provide a rationale for focusing on Academic Subjects in TTCs and TECs.

Table 8 Comparison of the number of credits between RTTC and TEC (lower secondary)

No	Field of study	RTTC	TEC	Gap
1	Education Studies	22	22	0
	(Research)	(0)	(6)	(6)
2	Curriculum Studies	18	12	-6
3	Subject Knowledge	23	55	32
4	LEADS	4	14	10
5	Essential Course	9	11	2
6	Practicum	12	22	10
	Total Credits	**88**	**136**	**48**

A big difference is also found in the number of credits to Research and LEADS (or "Foreign Language" in the RTTC curriculum): the RTTC curriculum only allocates 16 hours to "Pedagogical Research" although it is highly unlikely to produce a research paper of a certain level in such a short period of time; and the RTTC curriculum simply promotes student teachers to study English while the TEC curriculum is designed to equip them with academic writing skills for their research.

2.2.3.Teacher Educators in TECs and TTCs

Teacher educators play a key role in maintaining and improving the quality of teacher education, and take on direct responsibility for how much prospective teachers acquire professional knowledge and skills in the TEIs. The Teacher Education Provider Standards (TEPS) stipulates the following conditions that the teaching staff of each teacher education provider should satisfy:

- Teaching staff who hold a qualification at least equal to the program they wish to teach and have at least 5 years of teaching experience, must not exceed 50 % of those teaching the programme;
- Teaching staff who hold a qualification at least one level higher than the programme they wish to teach and have at least 3 years of teaching experience, must constitute at least 50% of the total teacher educator force in the programme;
- Teaching staff who hold a qualification at least equal to the program they wish to teach and have teaching experience of less than 5 years can be assigned as assistant teacher educators; and
- Teaching staff must be competent in English, ICT and related educational media.

On the other hand, there are a number of critical issues around the teacher educators of TTCs and TECs, which are summarized as follows:

- Absence of a mechanism to continuously produce qualified teacher educators domestically;
- Difficulties to hire qualified teacher educators from other education institutions; and
- Lack of CPD opportunities for existing teacher educators to update and upgrade their professional knowledge and skills.

For the first point, the absence of a mechanism to produce MA-level teacher educators through domestic HEIs has not only made it difficult to supply new teacher educators in a planned manner, but also resulted in the current reliance on overseas scholarship programmes to supply teacher educators with a master's degree and with English and ICT skills. For the second, there was an optimistic expectation that there were at least 800 school teachers with a master's degree at the time of estimation, and the position of TEC lecturers will be easily filled by those people; however, in reality, 2 TECs, particularly Battambang TEC, face a problem of undersupply of qualified teacher educators due to a lack of applicants who satisfy the requirements for TEC lecturers. For the third, as with schoolteachers, a vast majority of teacher educators do not have an opportunity to be exposed to new ideas and concepts and acquire new knowledge and skills related to their specialized field after they start working in TEIs. Under such circumstances, the level of their professional knowledge and skills is likely to be deteriorated as time goes by, particularly in rural areas with scarce intellectual stimulation.

Currently TECs assign "associate lecturers" to some modules to compensate the lecturer shortage; however, this is obviously not a fundamental solution, and the shortage of qualified teaching staff is considered as a bottleneck in preparing and expanding teacher qualification upgrade programmes.

2.2.4. What programmes can offer for teacher qualification upgrade?

As described in Table 9 below, there are several options to upgrade the qualification of teachers from 12+2 to 12+4: some PRESET programmes could help the teacher preparation system yearly produce a certain number of primary and lower secondary teachers with a higher

educational qualification; and some INSET programmes could help individual 12+2 teachers upgrade the qualification to the BA level. It should be noted that TECs alone can contribute to increasing the number of those BA teachers only 1% of the population of primary and lower secondary teachers per year.

Table 9 Programmes for teacher qualification upgrade

PRESET	Target	Level	Note
12+4 (4 years)	New upper secondary school graduates	• Lower secondary • Primary (Pre-school)	Being implemented in TECs
BA+1 (1 year)	New BA graduates	• Lower secondary	Not exist
INSET/CPD	**Target**	**Level**	**Note**
Long programme (60 credits)	All the 12+2 teachers in service	• Lower secondary • Primary • (Pre-school)	Being implemented in RUPP as TUP for LS teachers
Short programme (30 credits)	12+2 teachers with BA in a relevant field	• Mainly lower secondary	Not exist

Among those options in the table, while "12+2" (and 12+2) are called a "concurrent model" for initial teacher education, "BA+1" is called a "consecutive model", which focuses on teaching methodology because the student teachers are supposed to have intensively learnt the content knowledge of their subject in the preceding BA programme. This provides a reason that a consecutive model is more common for secondary teachers than primary teachers in many countries.

On the other hand, a "long programme" is a credit-based programme in which teachers in service earn credits by taking prescribed (not any) modules offered in teacher education providers. An example is the TUP conducted by RUPP as part of a World Bank project, offering a 60-credit INSET programme for around 2,000 lower secondary teachers with a combination of face-to-face and distance learning.

A "short programme" is also a credit-base programme for those 12+2 teachers who have studied in (mostly private) universities alongside the work in their school and received BA in the subject they teach in schools. This programme requires earning at least 30 credits among prescribed modules (Articles 14 and 17 in Prakas 1870), and the above teachers can accumulate the credits through INSET/CPD programmes or may be enrolled in TECs as paid part-time students to take necessary modules. This short programme does not target at those 12+2 teachers having BA in a discipline that is not necessarily associated with the subject they teach in schools, and such "teachers just having BA" are required to complete a long programme to be "teachers with BA specialized in teaching" or "qualified BA teachers". In addition, the table says that a short programme is mainly for lower secondary teachers, because there are few BA courses associated with primary and preschool education in domestic higher education institutions, except 12+4 in TECs.

Although TECs, NIE and RUPP will be key players who can directly contribute to teacher qualification upgrade, TTCs are unlikely to play this role at the same level due to the critical shortage of qualified teacher educators. However, there are several options to utilize the resources of TTCs for teacher qualification upgrade, such as using a TTC as satellite campuses of a TEC so that prospective teachers and teachers in service can learn some modules of the above PRESET or INSET programmes in those TTCs. This satellite campus model can be implemented with combination of (i) face-to-face lessons by available qualified TTC trainers, (ii) distance lessons connecting TTCs with a TEC through the internet, and (iii) learning through on-line materials including lesson videos that TECs produce.

2.3. Approaches by school category

The COVID-19 pandemic in the year 2020 has resulted in the suspension of intake to TEIs, such as PSTTC, PTTCs, RTTCs, TECs and NIE, in the school year 2020-21, which is likely to make the undersupply of teachers more serious in a few years' time, particularly in rural schools. It has also hit the Cambodia's economy, even temporarily, and it is still unclear how much the economic recession would affect the households and the enrolment of their children. In these unpredictable and uncertain times, this mid-term plan uses the most recent statistical data about teachers, rather than the projections based on the previous data, as the baseline to estimate the number of teachers to be upgraded to a bachelor's degree, which is as shown in Table 10 below. The numbers in the column C in the table will be modified based on the number of teaching staff given from the ministry's statistics.

Table 10 The estimated number of teachers for qualification upgrade to BA

School Category	A	B	C
	Teaching staff in 2019-20	**Target % in 2023 in ESP 2019-23**	**The estimated number of qualified BA teachers in 2023 (= A*B)**
Primary	44,914	7 %	3,144
Lower secondary	27,738	15 %	4,160

Source: Public Education Statistics and Indicators 2018-19 and 2019-20 (MoEYS, 2019;2020)

2.3.1. Lower secondary teachers

In the target figure shown in Table 10, which is more than 4,100, the TUP conducted by RUPP is supposed to upgrade the qualification of around 3,500 lower secondary teachers from 12+2 to BA[7], and 2 TECs will produce a total of 200 new 12+4 lower secondary teachers in each of the year 2022 and 2023. Therefore, ideally around 1,000 new qualified BA teachers are to be produced by the year 2023.

Among those listed in Table 9 in the previous section, long and short INSET/CPD programmes can be offered to the lower secondary teachers in service, and BA+1 PRESET can be additionally offered when the necessary conditions are met.

Those long and short INSET/CPD programmes can be conducted by NIE, RUPP and TECs in face-to-face mode of study in between academic years combined with distance/e-learning mode. While the 30-credit short programmes should be intensively carried out within a year, the 60-credit long programmes can be completed in 2 years or in longer years. It will promote teacher qualification upgrade if TECs can accept in-service teachers as part-time students so that they can take some modules on the day and time when they do not have lessons in their lower secondary schools.

The needs of upgrading lower secondary school teachers are much higher than those of primary school teachers and so it must be most prioritized among all the school categories.

2.3.2. Primary teachers

Table 10 indicates that more than 3,100 teachers should be upgraded to achieve the ESP target, because there are not any teacher qualification upgrade programmes for 12+2 primary teachers.

Among those listed in Table 9 in the previous section, long and short INSET/CPD programmes can be offered to the lower secondary teachers in service. The BA+1 PRESET is unlikely to be

[7] Secondary Education Improvement Project (SEIP) has been implementing upgrading programmes for 12+2 to BA degree level by 2021, and General Education Improvement Project (GEIP) is planning to implement the programmes for 1,500 by 2023 at the pre-appraisal stage as of December 2020.

offered to primary teachers as a consecutive model of PRESET structurally include fewer modules on teaching methodology that is central to teaching and learning at the primary level.

As in lower secondary, those long and short INSET/CPD programmes can be conducted by NIE, RUPP and TECs in face-to-face mode of study in between academic years combined with distance/e-learning mode. However, a problem of capacity of TEIs will arise when these programmes are conducted in parallel with those for lower secondary teachers.

2.3.3. Pre-primary teachers

The situation regarding upgrading qualifications of pre-primacy teachers is far behind that of basic teachers. The educational background of most pre-primary teachers is secondary education, as recorded in EMIS 2018-19 and shown in Table 11 below (upper secondary 58.35%, lower secondary 32.48%, primary 3.64%); only 5.53% are graduates or above. More controversially, most of them are community teachers who are not government staff.

Table 11 Educational background of pre-primary teachers

	[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[H]
Year	Primary	Lower Secondary	Upper Secondary	Graduate	Post-Graduate	PhD	Total
2011	193	2,168	1,494	25	1	0	3,881
2012	169	2,180	1,773	30	0	0	4,152
2013	180	1,926	2,380	51	0	0	4,537
2014	192	1,989	2,565	91	2	0	4,839
2015	175	1,682	2,538	140	2	0	4,537
2016	181	1,662	2,814	218	2	0	4,877
2017	187	1,670	3,000	279	5	0	5,141
2017 (%)	3.64%	32.48%	58.35%	5.43%	0.10%	0%	100%

It will therefore take many more years to upgrade them in the future, and various training programmes will need to be strategically designed and implemented step by step. One realistic option in future might be to introduce 12+4 programmes to produce the leaders of pre-school teachers. However, this would need more time for discussion on the programmes itself and appropriate certificate system accordingly. This will come at later stage when MoEYS proceed with the qualification upgrade of basic education.

For designing preschool teacher qualification upgrading programmes, it should include 45 credits of study on the 7 compulsory subjects/modules (namely, Khmer language education, Mathematics education, Life environmental studies education, English education, Physical and health education, Art education, Educational play and games) according to the Prakas No.1870, articles 10-12. The other 15 credits can be earned through elective modules based on each TEI's vision and principle.

2.3.4. Private school teachers

The education background of private school teachers is quite different from teachers in public schools. Almost over half of private teachers (58.37%) obtain degrees and 5.01% also have post-graduate degrees (see Table 12 below). However, although there is not reliable statistical data, it is presumed that most of these private school teachers with BA/MA do not have sufficient pedagogical training because no public/private universities offer post-graduate certificate programme specialised in teaching and learning in primary or lower secondary schools.

Table 12 Educational background of private school teachers

	[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]	[G]
Year	**Primary**	**L. Sec**	**U. Sec.**	**Graduate (BA)**	**Post- Graduate (MA)**	**Ph D**	**Total**
2015	379	1,030	3,856	4,544	503	0	10,312
2016	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a
2017	187	739	3,742	6,988	579	13	12,248
2018	186	815	3,941	7,877	662	15	13,496
2018 (%)	1.38%	6.04%	29.20%	58.37%	4.90%	0.11%	100%

For quality control purposes, therefore, MoEYS should conduct research to clarify how much pedagogical training in-service private school teachers have received, prepare regulations for private schools to hire teachers having sufficient pedagogical training, and establish a mechanism through which un- or under-trained private school teachers can study necessary modules in TEIs.

2.4. Strategies for teacher qualification upgrade

2.4.1. Basic Principle

As discussed in the previous section, there are not so many approaches to supply teachers having BA specialized in teaching, or "qualified BA teachers", to schools. Thus, in order to constantly produce hundreds of such qualified teachers, it is absolutely necessary to combine those approaches so that more people participate in upgrade programmes, as illustrated in Figure 2, which would be followed by gradually developing the capacity of each qualification upgrade programme without deteriorating the quality of teaching and learning. Given that currently there are at most 30,000 lower secondary teachers, the vast majority of them will be "qualified BA teachers" within 20 years if more than 1,500 teachers are newly produced through 12+4 or BA+1 PRESET or upgraded through long or short INSET/CPD programmes every year, although 12+2 teacher will remain as long as 12+2 PRESET exists.

2.4.2. Legal framework

A legal framework for designing teacher qualification upgrade programmes is given by the MoEYS Prakas (ministerial order) No. 1870 issued in 2019, in which the number of credits, the field of study, the way of credit reduction based on the years of teaching experience and on the bachelor's degree one has, etc., are prescribed.

Table 13 and Table 14, taken from Articles 10 and 13, show the minimum number of credits compulsory for primary and lower secondary teachers to upgrade the qualification, respectively. As indicated in the tables, the qualification upgrade programmes for 12+2 primary teaches focus more on curriculum studies (i.e. teaching methodology), while those for 12+2 lower secondary teachers place a particular emphasis on the academic subject to help them teach lower secondary school subjects based on the understanding about how the concepts will be developed throughout lower secondary, upper secondary and higher education.

Table 13 The minimum number of credits compulsory for primary teachers to upgrade the qualification

	Fields of study	The number of credits compulsorily earnt in TEIs	Compulsory modules
1	Education Studies	6	• Education (child/developmental) psychology • Classroom management • Assessment
2	Subject Knowledge	14	Contents on the following subjects at the primary or secondary levels • Khmer • Mathematics • Social studies • Science • English
3	Curriculum Studies	21	The following subjects related to the theory and practice on teaching and learning in primary schools • Khmer language education • Mathematics education • Social studies education • Science education • English education • Physical education • Art education • Health education
4	Language enhancement	2	Academic reading and writing in English
5	Education Research	3	• Theory on research • Action research
6	Practicum	0	-----
7	Essential Course	4	• Education counselling (for primary children) • Education for children with special needs
	Electives	10	(Each TEI conducts additional modules.)
	Total	**60**	

Table 14 The minimum number of credits for lower secondary teachers to upgrade the qualification

	Fields of study	The number of credits compulsorily earnt in TEIs	Compulsory modules
1	Education Studies	6	• Education (child/developmental) psychology • Classroom management • Assessment • ICT in education
2	Academic Subject	22	(Modules related to the one's subjects at the secondary or higher levels)
3	Curriculum Studies	9	(Modules on teaching and learning related to the subject one teaches)
4	Language enhancement	6	Academic reading and writing in English
5	Education Research	3	• Theory on research • Action research
6	Practicum	0	-----
7	Essential Course	4	• Educational counselling and career guidance • Education for students with special needs
	Electives	10	(Each TEI conducts additional modules.)
	Total	**60**	

Table 15 Relevant degrees for lower secondary teachers to get a reduction of credits

Subject	Bachelor of Arts or higher degree in…
Khmer	Khmer literature
Mathematics	Mathematics, Applied Mathematics
Sciences	Physics / Chemistry / Biology / Earth Science
Social studies	History / Geography / Economics / Philosophy / Public Administration
English	English literature / Sociolinguistics / Applied linguistics
French	French literature / Sociolinguistics / Applied linguistics
Art	Art / Music / Dance
Physical education	Sports / Sports Science / Physical education
ICT	ICT / Technology

Table 16 Experience-based reduction of the number of credits

	Years of teaching experience	The number of credits reduced	Minimum number of credits necessary for qualification upgrade
1	1 to 4 years	No reduction	60
2	5 to 10 years	3 credits from electives	57
3	11 to 15 years	6 credits from electives	54
4	16 years or more	9 credits from electives	51

As in Table 15 of Article 16, Prakas 1870 also defines the disciplines that are recognized as "BA in a relevant field" for BA+1 PRESET or short programmes. For example, if a 12+2 lower secondary mathematics teacher received BA in mathematics or in applied mathematics from a (private) university, then they would be accredited as a "qualified BA teacher" by earning 30 credits. Articles 14 and 17 prescribe the composition of these 30 credits in a way that primary / lower secondary teachers with a bachelor' degrees or higher degree in primary education / lower secondary subjects are required to earn at least 30 credits which are Education Study 4 credits, Curriculum Study 9 credits, Education Research 3, Essential Course 2, and Elective 12 credits.

Table 16 of Article 19 shows how many credits are reduced from the above-indicated minimum number of credits based on the years of teaching experience, which would facilitate experienced teachers to earn the necessary number of credits in a shorter period of time.

All the teacher qualification upgrade programmes are supposed to be designed based on this Prakas so that the teacher education system can ensure the equivalence between qualified BA teachers in terms of professional knowledge and skills.

2.4.3. Strategies for teacher qualification upgrade

Based on the discussion above, the following four strategies are proposed to ensure that qualified BA teachers will be produced on a regular basis, and this new standard will be rapidly generalized in teacher education by 2025.

- Strategy 1: Enhancing the capacity to supply 12+4 teachers through TECs
- Strategy 2: Conducting BA+1 PRESET to respond to immediate teacher needs
- Strategy 3: Establishing a mechanism to upgrade qualification through the long programme
- Strategy 4: Promoting 12+2 teachers with BA to participate in the short programme

Strategy 1: Enhancing the capacity to supply 12+4 teachers through TECs

The ongoing 12+4 PRESET is a core component in teacher qualification upgrade because it regularly produces qualified BA teachers. However, the admission quotas for the 12+4 primary teacher and lower secondary teacher preparation programmes are 300 and 200, respectively, in the 2018 and 2019 school years, which account for less than 1% of teacher population at each level. There are vertical and horizontal dimensions to enhance the capacity to supply 12+4 teachers: (i)

increasing the admission quota for the existing 2 TECs in the short and medium term, and (ii) increasing the number of TECs in the medium and long term. The former includes an idea that one TEC regards neighbouring PTTCs and RTTCs as its satellite campuses where a number of students in the locality can take 12+4 modules by a combination of distance learning, face-to-face lessons in the TTC, and schooling in the TEC. On the other hand, a bottleneck to the development of teacher supply capacity is a lack of qualified teacher educators in TECs. Thus, it is indispensable to hire new lecturers and re-train the existing teaching staff to prepare for such expansion, although MoEYS also needs to make every effort to attract competent individuals by upgrading the status of TEC and its teaching staff, such as efforts to recruit teacher educators need to take a labour market perspective; upgrading of qualifications need to be complemented by competitive reward, professional development opportunities and working conditions.

Main Actions related to Strategy 1 are proposed as shown in the Table 17 below.

Table 17 Main Actions for Strategy 1

Main Actions	Timeline
1. Increase the admission quota for 2 TECs	
1.1. Gradually increase the number of TEC students up to 500 and 300 for primary and lower secondary, respectively.	2021-2023
1.2. Gradually suspend the 12+2 courses in TECs.	2021-2023
1.3. Intensively recruit qualified teaching staff for TECs	2021-2023
1.4. Prepare and implement a 12+4 distance learning course	2021-2023
1.4.1. Select satellite TTCs and qualified TTC trainers	2021
1.4.2. Develop a distance learning course	2022
1.4.3. Give training to trainers in charge of the distance course	2022
1.4.4. Start the distance learning course	2023-
1.4.5. Increase the number of TECs	
2. Set clear criteria for the next TECs and select potential TTCs	2022
2.1. Revise the TTC curriculum to align with the TEC curriculum standards	2023
2.2. Prepare the above TTCs to become TECs	2023-2024
2.3. Officially establish new TECs by Sub-decree	2023
2.3.1. Select, appoint, and train the management staff of the new TECs	2023-2024
2.3.2. Recruit/select and train the teaching staff of the new TECs	2024-2025
2.3.3. Develop infrastructure and prepare equipment for the new TECs	2024-2025
2.4. Start 12+4 PRESET in new TECs	2025-

Strategy 2: Conducting BA+1 PRESET to respond to immediate teacher needs

Currently a BA+1 PRESET programme, in which those who have an BA in a discipline related to subjects taught in schools receive one-year professional training in pedagogy and teaching, is conducted only in NIE to produce upper secondary teachers. Strategy 2 suggests offering a BA+1 programme as initial lower secondary teacher education, as TPAP envisioned in 2015. The BA+1 PRESET should be designed by reducing and reorganising the TEC curriculum with a special emphasis on education studies, curriculum studies, educational research including academic writing in English, and practicum. Potential BA+1 providers are TECs and NIE which have teaching staff specialized in subject teaching methodology. However, it would be necessary to conduct preliminary survey about how much popularity it will gain among university graduates, and who will choose BA+1 for lower secondary teachers rather than BA+1 in NIE. For example, if the survey results indicate that a number of university graduates look for a job in a rural province where their hometown locates, a BA+1 PRESET can be piloted with a small number of students targeting at a

few provinces. Given that labour market forces and/or the respective salary scales (cadre) are likely to determine whether candidates opt to undertake a BA+1 for lower secondary teachers or BA+1 in NIE, strategies may be needed to make the former more attractive: these might include an effective communications strategy, incentives and professional development opportunities for candidates who choose this option.

The advantage of BA+1 PRESET is that it can quickly supply teachers to the schools suffering from critical teacher shortage. Thus, one of the policy options is to use BA+1 graduates for filling the vacancy of lower secondary schools in a remote area, by ensuring that those new teachers will be preferentially transferred to an urban school if they show a good work performance in such a difficult situation. There is extensive evidence that newly trained teachers only perform well in remote schools if they receive extensive, good quality support from more experienced colleagues during this time. It would be thus desirable to include a probation/induction or mentorship programme for the first two or three years in post, to ensure these novice teachers receive the necessary support and supervision to allow them to develop into competent and committed classroom teachers.

Main Actions related to Strategy 2 are proposed as shown in the Table 18 below.

Table 18 Main Actions for Strategy 2

Main Actions	Timeline
1. Conduct small survey for needs analysis	
1.1. Design and conduct survey and analyse the needs of BA+1	2021
1.2. Select the target provinces for BA+1	2021
2. Implement BA+1	
2.1. Select a BA+1 provider (NIE or TECs) and set a quota for pilot BA+1	2021
2.2. Develop a BA+1 programme to align with the TEC curriculum standards	2022
2.3. Implement BA+1 on a pilot basis	2022-

Strategy 3: Establishing a mechanism to upgrade qualification through the long programme

Another way for the planned increase of qualified BA teachers is to implement a number of INSET programmes for teacher upgrade purposes. There are a few long INSET/CPD programmes so far conducted for teachers, such as: TUP for lower secondary teachers in RUPP; Fast Track Programme for lower secondary teachers in NIE; and Basic Teacher Training for primary teachers in RTTCs. The characteristics of these programmes are summarised in Table 19 below.

Table 19 Existing upgrade programmes for primary and lower secondary teachers

Name	Target	Implementing institutions	Budget	Salary scale upgrade	Qualification upgrade	Credits / Duration
Teacher Upgrade Programme	Around 2,000 lower secondary teachers in target schools	RUPP	Word Bank project	None	From 12+2 to BA	60 credits in 2 years
Fast Track Programme	Around 3,000 lower secondary teachers teaching in upper secondary schools	NIE	Programme Budget (PB)	From Cadre B to A	From 12+2 to BA	60 credits in 1 year
Basic Teacher Training	Primary teachers	RTTC	Programme Budget (PB)	From Cadre C to B	None	2 times of 1.5 months

This strategy includes several INSET/CPD modalities, such as: implementing a DP- or state-funded 60-credit upgrading programme, like TUP above, for a fixed period of time [Fixed programme]; and/or offering a 60-credit upgrading programme open to any 12+2 teachers [Open programme]. For the former, MoEYS should limit the number of participating teachers (because it is costly) and prioritize the teachers in remote areas, which would encourage teacher redeployment to these areas if the employment conditions and opportunities for career progression are right. For the latter, it should allow all the eligible teachers to earn 60 credits in a longer period (e.g., 10 years) or without setting any time limitation, but be implemented as a "fee-charging" programme in principle to promote the financial autonomy of TECs while MoEYS should allocate budget to take special measures for the teachers in rural areas or in difficult schools (e.g., providing a voucher, getting a discount, etc.). Both of these would be implemented by combining face-to-face lecturing and mentoring with distance learning. While TECs, NIE and RUPP are candidate implementors, PTTCs and RTTCs can play a complementary role in conducting some modules in the open programmes. In addition, the time and labour to develop the compulsory part of long programmes can be reduced by using the existing TEC course syllabi and materials. Furthermore, the participating teachers can count the credit earned from undertaking discrete CPD activities outside TEIs within the parameters set out in the accreditation process..

Main Actions related to Strategy 3 are proposed as shown in the Table 20 below.

Table 20 Main Actions for Strategy 3

Main Actions	Timeline
1. Develop the long programmes	
1.1. Prepare a set of modules for the 60-credit programmes in reference to Prakas 1870 and using the existing TEC course materials.	2021
1.2. Develop detailed plans for Fixed and Open programmes, including such information as: the target group, the number of participants, implementing institutions, the mode of delivery, selection criteria and procedure, implementation timeline, etc.	2021
1.3. Prepare a budget plan and mobilize financial support from DPs.	2021-2022
1.4. Prepare teacher educators and training materials.	2022
2. Implement Fixed programmes	
2.1. Select the training participants.	2022
2.2. Start implementing the short programmes	2022-
3. Start implementing the short programmes	2022-

Strategy 4: Promoting 12+2 teachers with BA to participate in the short programme

The target group for a short programme is the 12+2 teachers who hold BA degrees in the discipline they teach in schools. They are mostly lower secondary teachers because there are few domestic universities that offer BA specialized in primary education. As seen in Table 21, the number and proportion of teachers with BA has been increasing for the past 5 years in both of the primary and secondary levels[8].

[8] In the table of the secondary level, the figures of primary and lower secondary graduates are supposed to be gradually decreased year by year, but the number of primary graduates has been increased despite no intake of primary school graduates as secondary teachers recently, which requires further investigation.

Table 21 Educational qualifications of primary and secondary teachers

	Primary level						Secondary level (L.Sec. + U.Sec.)					
	Pri	L.Sec.	U.Sec.	BA	MA	PhD	Pri	L.Sec.	U.Sec.	BA	MA	PhD
2019-20	1,428	10,062	26,904	6,256	230	4	816	5,711	16,465	18,420	1,302	18
2018-19	958	10,569	28,916	5,271	179	0	512	5,016	18,799	16,985	1,191	10
2017-18	1,071	11,490	28,655	4,480	129	1	594	5,290	18,853	15,423	1,004	4
2016-17	1,104	12,521	28,701	3,585	95	3	494	5,084	20,305	14,231	995	12
2015-16	1,175	13,445	27,159	3,027	78	0	291	5,821	20,684	13,238	889	1

Source: MoEYS Education Statistics & Indictors 2015-16; 2016-17; 2017-18; 2018-19; 2019-20

However, on the other hand, the teachers in this target group often apply for BA+1 in NIE to become upper secondary teachers with upgrading the salary scale to the cadre A, which is a flaw in the current teacher education system that causes a loss of human resources in basic education. Therefore, the actions in Strategy 4 should be complemented by MoEYS's initiatives to create mechanisms that encourage teachers to stay in basic education, such as implementing the Teacher Career Pathways (TCP) and revising the salary scale to reflect the educational qualification of teachers, providing stronger support for primary and lower secondary schools to improve teaching and learning environment, etc. This would allow both horizontal and vertical promotion within the primary and lower secondary education sectors and lead to attraction and retention of motivated, able, appropriately-qualified teachers in both.

The 30-credit short programme is prepared based on Articles 14 and 17 of Prakas 1870. As Strategy 4 aims to accelerate the qualification upgrade process, the programme should be designed in the way that all the participants can complete the course within 1 year by combining the face-to-face mode with distance learning. Strategy 4 also envisions TECs, NIE and RUPP as candidate implementors, and each institution can customize the elective subjects of 12 credits to differentiate the programme from others. The participating teachers can be selected from all the provinces in favour of rural/remote schools. The 18-credit compulsory part of short programmes can be developed with less time and labour by using the existing TEC course syllabi and materials. Furthermore, the participating teachers can count the credit earned discrete accredited CPD activities undertaken outside TEIs.

Main Actions related to Strategy 4 are proposed as shown in the Table 22 below.

Table 22 Main Actions for Strategy 4

Main Actions	Timeline
1. Develop the short programmes	
1.1.Prepare a set of modules for the 30-credit programmes in reference to Prakas 1870 and using the existing TEC course materials.	2021
1.2.Develop a detailed plan, including such information as: the number of participants, implementing institutions, the mode of delivery, selection criteria and procedure, implementation timeline, etc.	2021
1.3.Prepare a budget plan and mobilize financial support from DPs.	2021-22
1.4.Prepare teacher educators and training materials.	2022
2. Implement short programmes	
2.1.Select the training participants.	2022
2.2.Start implementing the short programmes	2022-

2.4.4. Consideration of "how many by when"

The target figures in the mid-term plan for teacher qualification upgrade are supposed to be aligned with the national goal[9].

(1) Total number of lower secondary teachers to upgrade (up to 2023): 4,500

Taking into consideration an expected slight increase in the number of lower secondary teachers in the next few years due to the COVID-19 pandemic, this mid-term plan sets the teacher qualification upgrade target as 4,500, which accounts for 15.8% of the baseline figure of 28,422[10] in the academic year of 2018/19, and proposes to annually review the above target based on the actual increase of lower secondary teachers. Table 23 shows the target number of lower secondary teachers to be upgraded equal to BA level by which programmes by when. Table 24 shows the brief concept summary of CPD programmes for such purpose.

Table 23 Number of lower secondary teachers to upgrade by modalities

MODALITIES	2021	2022	2023	TOTAL
PRESET				
12+4	-	200 (fixed)	200 (fixed)	400 (fixed)
BA+1	-	-	-	-
INSET				
SHORT-TERM CPD	-	-	1,000	1,000
LONG-TERM CPD	-	-	-	-
TUP (WB/RUPP)	2,000 (fixed)	-	1,500 (fixed)	3,500 (fixed)
TOTAL				**4,500**

Table 24 Brief summary of CPD programmes for lower secondary teachers to updrade equal to BA level

	Short-Term CPD	Long-Term CPD
Target group	RTTC 12+2 teachers with BA in a field relevant to subject they teach	RTTC 12+2 teachers without BA / with BA in the field irrelevant to the subject they teach
Target number	1,000	0
implementation institutions	NIE, TEC	NIE, TEC, RUPP
Course duration	1 year (program on campus is expected in Aug-Sep during vacation)	2 years (program on campus is expected in Aug-Sep during vacation)
Capacity as per unit	25 trainees as per one unit - NIE: 25*8 classes/year*2=500 - TEC: 25*8 classes/year*2=500	25 trainees as per one unit - NIE: 25*0 classes/year*1=0 - TEC/RUPP: 25*0 classes/year*1=0
mode of delivery	Combinatoin of (i) online programme, using the video materials which will be produced by TEC; and (ii) face-to-face programme which focuses on practice-based contents.	
selection criteria and procedure	TBD	TBD
implementation timeline	2022-2023	2022-2024
# of Credits	30	60

(2) Total number of primary teachers to upgrade (up to 2023): 3,200

[9] The target figures of teacher qualification upgrade in the mid-term plan include the teachers who will be educated in the 12+4 program as the ESP 2019-2023 indicators are "the percentage of lower secondary/ primary teachers who complete BA through teacher education courses" (ESP 2019-2023 p28).

[10] The source of the baseline figure 28,422 is "Teacher Education Subsector Analysis Report (2019, E-TEC)", of which p45-57 explain calculation procedures.

Similar to lower secondary, this mid-term plan sets the teacher qualification upgrade target of primary as 3,200, which accounts for 6.9% of the baseline figure of 46,587[11] in the academic year of 2018/19, and proposes to annually review the above target based on the actual increase of primary school teachers. Table 25 shows the target number of primary teachers to be upgraded equal to BA level by which programmes by when. Table 26 shows the brief concept summary of CPD programmes for such purpose.

Table 25 Number of primary teachers to upgrade by modalities (by year up to 2023)

MODALITIES	2021	2022	2023	total
PRESET				
12+4	-	300 (fixed)	300 (fixed)	600 (fixed)
BA+1	-	-	-	-
INSET				
SHORT-TERM CPD	-	800	800	1,600
LONG-TERM CPD	-	-	1,000	1,000
TOTAL				3,200

Table 26 Brief summary of CPD programmes for primary teachers to upgrade equal to BA level

	Short-Term CPD	Long-Term CPD
Target group	PTTC 12+2 teachers with BA in the field relevant to education	PTTC 12+2 teachers without BA/ with BA in the field irrelevant to education
Target number	1,600	1,000
implementation institutions	NIE, TEC, RUPP	NIE, TEC, RUPP
Course duration	1 year (schooling is expected in Aug-Sep during vacation)	2 years (schooling is expected in Aug-Sep during vacation)
capacity as per unit	25 trainees as per one unit - NIE: 25*10 classes/year*2=500 - TEC: 25*14 classes/year*2=700 - RUPP: 25*8 classes/year*2=400	25 trainees as per one unit - NIE: 25*10 classes /year*1=250 - TEC: 25*20 classes/year*1=500 - RUPP:25*10 classes /year*1=250
mode of delivery	Combination of (i) online programme, using the video materials which will be produced by TEC; and (ii) face-to face programme which focuses on practice-based contents.	
selection criteria and procedure	TBD	TBD
implementation timeline	2022-2023	2022-2024
# of CreditS	30	60

2.5. Budget for implementation

To implement the upgrading programmes mentioned in the section 2.4.4, MoEYS will allocate necessary cost. The rough budget plan is shown in the tables below.

[11] The source of the baseline figure is "Teacher Education Subsector Analysis Report (2019, E-TEC)", of which p27-39 explain calculation procedures.

Table 27 Budget estimation for TQU programmes (long/short-term CPD programes) for lower secondary teachers by year up to 2023

TQU Programme (Long-Term CPD)						
Year	Participants	Tuition Fees/ Programme	Allowance/ Programme	TOTAL	Contingency (5%)	TOTAL PROGRAMME COST
2021	0			—	—	—
2022	0	$1.150,00	$2.900,00	—	—	—
2023	0	$1.150,00	$2.900,00	—	—	—
TOTAL				—	—	—
TQU Programme (Long-Term CPD)						
Year	Participants	Tuition Fees/ Programme	Allowance/ Programme	TOTAL	Contingency (5%)	TOTAL PROGRAMME COST
2021	0			—	—	—
2022	0	$575,00	$1.450,00	—	—	—
2023	1.000	$575,00	$1.450,00	$2.025.000,00	$101.250,00	$2.126.250,00
TOTAL				$2.025.000,00	$101.250,00	$2.126.250,00
Total Project Cost Lower Secondary						**$2.126.250,00**

Table 28 Budget estimation for TQU programmes (long/short-term CPD programes) for primary teachers by year up to 2023

TQU Programme (Long-Term CPD)						
Year	Participants	Tuition Fees/ Programme	Allowance/ Programme	TOTAL	Contingency (5%)	TOTAL PROGRAMME COST
2021	0					
2022	0	$1.150,00	$2.900,00	—	—	—
2023	1.000	$1.150,00	$2.900,00	$4.050.000,00	$202.500,00	$4.252.500,00
TOTAL				**$4.050.000,00**	$202.500,00	**$4.252.500,00**
TQU Programme (Long-Term CPD)						
Year	Participants	Tuition Fees/ Programme	Allowance/ Programme	TOTAL	Contingency (5%)	TOTAL PROGRAMME COST
2021	0			—	—	—
2022	0	$575,00	$1.450,00	$1.620.000,00	$81.000,00	$1.701.000,00
2023	800	$575,00	$1.450,00	$1.620.000,00	$81.000,00	$1.701.000,00
TOTAL				**$3.240.000,00**	$162.000,00	**$3.402.000,00**
Total Project Cost Lower Secondary						**$7.654.500,00**

In cases of involving the online learning, the allowance shall be adjusted in due course and such details are to be discussed at a later stage.

2.6. Present and future challenges

To accelerate the process of teacher qualification upgrade, wide range of issues are to be solved such as:

- Accreditation of the qualified TEIs
- Shortage of qualified teacher educators
- Incentives for the qualified teachers inclusive of in-service teachers
- Lack of long-term strategy which identify the concrete plan for supplying qualified teacher educators constantly
- Need for a holistic bundle of strategies to attract suitable candidates to teacher education and retain them in the teaching profession

Challenges (1)-(3) are to be tackled with in a short term, and challenges (4) and (5) are to be tackled in medium and longer terms.

2.6.1. Short-term challenges

2.6.1.1. Accreditation of upgrade programmes

Prakas No.1870 (2019) stipulates that:

- TEIs include PSTTC, PTTCs, RTTCs, TECs, and NIE (Article 4),
- The Ministry of Education, Youth and Sport gives permission to conduct TQU programmes (Article 5), and
- Preschool, primary and lower secondary teachers with an associate degree, or 12+2, can earn the credits necessary for qualification upgrade in the TEIs above (Article 7)

This suggests, but does not state explicitly, that only TEIs can conduct TQU programmes that are accredited by MoEYS. The rationale for this decision is likely to be that MoEYS needs to maintain the quality and standards of teacher education, with modules of the same title being conducted at the same level, irrespective of the provider.

The accreditation of TQU programmes is one of the tasks of the Committee for Teacher Development (CTD), which is chaired by His Excellency the Minister of MoEYS. Article 5 of Prakas No.314 (2017) stipulates the roles and responsibility of the CTD, and that the CTD validates programmes related to teacher training and development.

On the other hand, what is missing from the previous discussion about TQU is who will be responsible for planning and managing the programmes. The CPD Management Office (CPDMO) in collaboration with MoEYS TDs, especially TTD, is responsible for planning CPD programmes for teachers, accrediting CPD providers, and mobilizing financial and human resources to implement those programmes, which could include TQU programmes for 12+2 teachers, facilitating the accreditation process through CTD. TTD is responsible for planning and implementing BA-equivalent PRESET, including BA+1 and 12+4. Since the CPD credit acquisition system closely aligns with the Cambodian HEI and TEI credit system, all the PRESET and INSET activities can interact in an integrated manner, with significant TTD and CPDMO involvement.

2.6.1.2. Attribution of the credits gained through CPD programmes

The CPDMO will be responsible for CPD credit assignment and recording and will administer the credits gained through all CPD programmes.

CPD credits are awarded on the basis of the:

- Number of structured or self-directed CPD hours successfully undertaken
- Number of hours of self-study associated with the structured or self-directed CPD hours
- Quality and content of CPD programme and activities, including competencies promoted (benchmarking and standards)
- Evaluation and assessment (demonstration of output and demonstration of outcome).

For more detail of the CPD credit system, please consult the CPD Credit Acquisition System (2020).

1) Number of CPD hours successfully undertaken and credited

Because CPD is an active, not a passive process, attending a workshop or training course is not sufficient to earn CPD credits. In order to ensure that CPD credits are only awarded for CPD of good quality, in which the participants have actively participated and which they have applied to their professional practice, "number of hours" of CPD undertaken alone is not considered an appropriate basis for CPD credit attribution: In order to gain CPD credits, the CPD activities need to meet benchmarks (minimum standards) of quality and content. Teachers need to demonstrate through assessment tasks both outputs (productions) and outcomes (positive change) which are measurable and of sufficient quality, in order to be awarded credits for the CPD undertaken.

The basic principle of allocating CPD credits is that a CPD activity consisting of 15 hours face-to-face + 30 hours self-study or 45 hours laboratory or fieldwork (or a combination) which conforms to accepted benchmarks of quality and measurable output/outcomes may earn one credit.

In the case of self-directed CPD, which does not include any face-to-face contact time, this is replaced by the notion of "input" from an accredited source, such as a MOOC, professional journal or textbook. Thus, for self-directed CPD, a similar principle applies in that a CPD activity consisting of 15 hours "input" from an acceptable source + 30 hours self-directed practical work, research, or application of the input which conforms to accepted benchmarks of quality and measurable output/outcomes may earn one credit as shown in Figure 3.

One CPD credit is awarded for:

- 15 hours face-to-face + 30 hours self-study or self-directed practical work, research, or application of the input or 45 hours laboratory or fieldwork (or a combination) OR
- 15 hours "input" from an acceptable source + 30 hours self-study or self-directed practical work, research, or application of the input or 45 hours laboratory or fieldwork (or a combination)
- which conforms to accepted benchmarks of quality and measurable output/outcomes

Figure 3 CPD credit attribution formula

This credit attribution formula follows that of TQU, as specified in Prakas 1870. The CPD credit system also aligns with the credit system for preservice teacher education. Within these parameters, a TEI/HEI offering a CPD activity needs to apply for these to be accredited by the CPDMO (see CPD Handbook, 2020, on accreditation of CPD providers and offerings), in order to ensure that the activity and its credits correspond to the Cambodian Teacher Professional Standards (2010) or CPD competency standards (2020) to allow CPD credits to contribute to a TQU. The CPD credit system will allow teachers continuously engaged in accredited CPD to earn cumulative credits so that they can upgrade their qualifications within a shorter timeframe. The following section details how credits are attributed for CPD activities in relation to the TQU.

2) Credit attribution for structured CPD

When structured CPD is undertaken through an accredited CPD provider such as a TEI/HEI, either at a school or the TEI/HEI, the provider informs the relevant level responsible for entering CPD information in the HRMIS of the list of teachers who have successfully undertaken a given CPD activity, including dates, venues, scores obtained, etc. The data entry in HRMIS may be performed by the school or TEI/HEI itself, the DOE, POE or CPDMO, depending on the location and level of connectivity of the school. The information is entered at the most decentralised level possible: at school or TEI/HEI level where possible. This information is captured in the HRMIS using the appropriate form. The HRMIS already includes accredited CPD providers and offerings, which have been judged to meet the benchmarks and requirements (see CPD Handbook, 2020, on accreditation of CPD providers and offerings); these will appear as drop-down menus within the HRMIS. Once the names of teachers or school directors who have successfully undertaken the structured CPD activity are entered in the HRMIS and the information is validated at the relevant level, the CPD credits will appear in the individual teachers' or school directors' HRMIS profile (career passport). Where CPD credit information is entered in HRMIS at school or TEI/HEI level, DOE and POE will provide QA of the data entered: they will perform data verification and conduct spot checks of the documentation to ensure the validity of the information entered.

In parallel, on successfully completing all aspects of the CPD offering, including all assessments, the teacher or school director's physical career passport will be updated to show this information and stamped by the DOE, POE or CPDMO.

3) Credit attribution for self-directed CPD

When self-directed CPD is undertaken at the school, cluster or PLC level, the teacher's individual learning plan is agreed with their immediate supervisor. This is structured to include a given number of hours' input from an accredited self-directed CPD source, such as an accredited MOOC, given journal articles, given book chapters, etc. and a plan for a given number of hours of self-study or reflective practice, followed by preparation of an output to demonstrate the impact of the self-directed CPD. During their annual appraisal, the teacher or school director presents their portfolio of evidence that they have successfully accomplished their CPD plan, including evidence of impact (outputs and outcomes). If the appraisal result is positive, the appraiser confirms that the corresponding number of CPD credits have been earned and communicates this information to the DOE, POE or CPDMO, who captures this information in the HRMIS. The HRMIS already includes information on accredited sources for self-directed CPD, which have been judged to meet the benchmarks and requirements (and space for as yet unaccredited sources to be validated on an individual basis). Once the information is validated at the relevant level, the CPD credits will appear in the individual teacher's profile.

In parallel, following a successful appraisal, the teacher/school leader's physical career passport (CPD logbook) will be updated to show this information, signed by the supervisor and stamped. The career passport remains in the teacher/school leader's possession.

Attribution of CPD credits will be administered by the CPDMO, which will also accredit given CPD offerings and attribute credits to these, based on the CPD credit acquisition system. The CPD credit acquisition will be implemented in a phased manner, beginning with credit for structured CPD in 2020 and expanding to include self-directed CPD by 2025. Initially, CPD credits will be attributed to teachers and school directors participating in selected CPD activities provided by accredited CPD providers, including TEIs currently running TQU programmes (for example, PTEC) and DP projects providing INSET such as STEPCam, SEIP, SBM and USESDP-2. CPD activities under INSET programmes currently running will be credited retroactively.

An individual teacher who wishes to upgrade his or her qualification at a TEI/HEI may use his/her CPD credits for a credit transfer and is required to present evidence of meeting the credit requirements based on the target TEI/HEI's standards. A TEI/HEI conducting a TQU programme may verify the CPD credits based on the teacher's stamped career passport and/or electronic CPD records on the HRMIS, plus evidence of outcome/output collected by the teachers themselves, and allow transfer of CPD credits to a TQU programme upon successful verification.

2.6.1.3. Increasing teacher educators

To increase qualified teacher educators, to recruit high school teachers who hold MA degree would be one of the feasible options. MoEYS would need to increase the salary scale for attracting those to be TEC lecturers. Currently high school teachers are ranked as status A, lower secondary teachers are ranked as status B, and primary and pre-primary teachers are ranked as status C. Either of the three options are to be introduced:

Option I (long-term goal): To increase the basic salary of teacher with BA. E.g. primary and pre-primary teachers should be increased as status B (from status C), lower secondary teachers should be increased as Status A (from status B).

Option II (mid-term goal): To increase the functional allowances of teachers with BA. E.g. BA qualified teachers would be started from the middle level (rank 6 out of 10), while teachers graduated from 12+2 are started from the low level (rank 1 out of 10).

Option III (alternative): To provide better opportunities to BA qualified teachers for promotion.

However, the strategy needs to go beyond qualifications and salary upgrading and to establish the profession of "teacher educator" as an attractive option within the education sector labour market, able to attract and retain candidates of quality. Use of quality standards, access to

professional development and career progression, corresponding benefits and status are amongst the measures required.

2.6.1.4. Introduction of teacher licensing system

There are several ideas around licensing. One of the ideas is to give PRESET graduates an opportunity to take a national examination to get a teaching license/certificate to be used in all the provinces, as is often applied for medical doctors. Another idea is to provide teaching certificates for those who have successfully completed a PRESET programme in a HEI or a teacher training institution. In addition to this, a third option, used in many countries, is to have a National Teacher Council or similar professional body which licenses teachers who have demonstrated they meet the qualification and quality standards. This is an important step in establishing teaching as a profession, regulated by itself. In all these cases, the teacher candidates undergo a screening process (to include presentation of documents, including evidence of teaching performance, interview, and/or written exam) at the national or provincial level to earn their teaching license, which is a prerequisite to being appointed to a teaching position there.

The main difference between these two options above is the way of controlling the quality. The former calls for a strong leadership of the central government to establish national professional standards and ensure equitable teacher distribution. The latter gives larger discretion to provincial governments for teacher selection and deployment, which makes each province takes more responsibility for the quality and outcomes of education in the province and is required to maintain a high ethical standard to avoid misbehaviours in teacher selection process.

The current system in Cambodia is more like national licensing, although there are neither teaching certificates given to each teacher, nor the national standards based on which TTC final exams are carried out. MoEYS would introduce teacher licensing system gradually with the above-mentioned two options. POE shall be the main organization in charge of providing such teaching certificates but need detailed plan how to register teaching certificates in good linkage with the accreditation system.

2.6.2. Mid-and long-term challenges

2.6.2.1. Constant supply of teacher educators and capacity development of TECs to implement upgrading programmes

Ideally, TEC is appropriate institute to provide upgrading programmes as they have developed the new 12+4 programmes curriculum and syllabi and implementing it into practice. However, TEC has severe shortages in teaching staff who meet required qualification (MA or PhD in pedagogical field and proficient skills in teaching and English). Currently TEC teaching staff are categorized into three, namely lecturer, associate lecturer, and assistant lecturer. The associate and assistant lecturers are encouraged to be lecturers through capacity development but it will take several years or more to increase enough number of lecturers who fulfilled the required skills. Therefore, MoEYS should continuously prioritize giving opportunities for TEC lecturers capacity development using various modalities associated with attractive conditions and professional development opportunities, including post-graduate programmes in country and abroad.

2.6.2.2. Need for the holistic teacher policy environment to support the TQU agenda

TQU needs to be undertaken within a holistic approach to the professionalization of teaching, which addresses the conditions for the social and professional status of teaching to be improved and appropriate communications to support this. This will include a package of measures and policies to improve the attractiveness of teaching as a profession and the quality of teachers, including the right and obligation to engage in continuous professional development opportunities, access to vertical and horizontal career progression opportunities, corresponding incremental reward, more accountability of teachers through regular appraisal, use of professional

standards, and other associated policies. The plan for TQU should interact seamlessly with the CPD and TCP systems being developed and implemented by the MoEYS; the initiatives support one another and their interaction is critical to addressing the question of teacher qualification in Cambodia.

Table 29 Action Plan for Teacher Qualification Upgrade (TQU) 2021-2025

	Main Actions	Timeline	2021				2022				2023				2024				2025				Indicators (Tentative proposal)	Responsible Unit	Budget	Supporting DPs
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Strategy 1: Enhancing the capacity to supply 12+4 teachers through TECs																										
1	**Increase the admission quota for 2 TECs**																									
	1.1. Gradually increase the number of TEC students up to 500 and 300 for primary and lower secondary respectively	2021-2023																					- Number of admitted TEC 12+4 students (Pri and LS) by year	TTD		
	1.2. Gradually suspend the 12+2 courses in TECs	2021-2023																					- Number of admitted TEC 12+2 students by year	TTD		
	1.3. Intensively recruit qualified teaching staff for TECs	2021-2023																					- Number of rectruitment (qualified TEC 12+4 teaching staff) by year - Ratio of qualified teaching staff to total teaching staff for 12+4 program by year	TTD		
	1.4. Prepare and implement a 12+4 distance learning course	2021-2023																					- 12+4 distance learning course materials	TEC (lead) supported by RUPP and NIE		
	1.4.1. Select satellite TTCs and qualified TTC trainers	2021																					- Selection results of satellite TTCs - Selection results of qualified TTC trainers	TTD		
	1.4.2. Develop a distance learning course	2022																					- Eight distance learning labs are installed - Ccurriculum framework for distance learning is designed - Course syllabi for distance learning are developed - Teaching and learning materials for distance learning are prepared - Application for distance learning are developed	TEC (lead) supported by RUPP and NIE	$ 687,900.00	
	1.4.3. Give training to trainers in charge of the distance course	2022																					- 50 lecturers (ToT) for distance learning are trained	TEC (lead), TTD	$ 140,000.00	

	Main Actions	Timeline	2021				2022				2023				2024				2025				Indicators (Tentative proposal)	Responsible Unit	Budget	Supporting DPs
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
	1.4.4. Start the distance learning course	2023-																					- 11 specialized Distance learning courses (25 student teachers for each specialized) are implemented with addionally recruitment new studens for 3 years - Practicum of student teachers in distance learning program are assessed and reported - Monitoring report or assessment results of the distance learning course implementation is prepared	TEC (lead), TTD	$ 1,848,600.00	
2	Increase the number of TECs																							MoEYS		
	2.1. Set clear criteria for the next TECs and select potential TTCs	2022																					- Criteria for opening next TECs - Selection results of TTCs	TEC (lead), TTD		
	2.2. Revise the TTC curriculum to align with the TEC curriculum standards	2023																					- Revised TTC curriculum alighed with TEC curriculum	TEC (lead), TTD		
	2.3. Prepare the above TTCs to become TECs	2023-2024																					- Plan of renovatoin or equipment procurement - Plan of recruiting qualified management and teaching staff	TTD		
	2.3.1. Officially establish new TECs by Sub-decree	2023																					- Sub-decree of establighing new TECs	TTD		
	2.3.2. Select, appoint, and train the management staff of the new TECs	2023-2024																					- Selection criteria, results, and appointment of management staff - Training program of management staff, number of trained management staff - TEC management documents (as output of the training program)	TTD		
	2.3.3. Recruit/ select and train the teaching staff of the new TECs	2024-2025																					- Selection criteria, selection results, and appointment of teaching staff - Number of training to the new staff	TEC, TTD, POE		
	2.3.4. Develop infrastructure and prepare equipment for the new TECs	2024-2025																					- Construction/ renovation of the new TECs - Equipment list of TECs	TTD, Planning Division, POE	Approx. $30 mil for 2 TECs	
	2.4. Start 12+4 PRESET in new TECs	2025-																					- Number of program implemented - Updated database of trained teachers - Monitoring report or assessment results of the new 12+4 program implementation	TEC, TTD, POE		
Strategy 2: Conducting BA+1 PRESET to respond to immediate teacher needs																										
1	Conduct small survey for needs analysis																									

	Main Actions	Timeline	2021				2022				2023				2024				2025				Indicators (Tentative proposal)	Responsible Unit	Budget	Supporting DPs
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
	1.1. Design and conduct survey and analyse the needs of BA+1	2021																					- Concept note of the needs survey or survey plan - Needs survey report	TTD		
	1.2. Select the target provinces for BA+1	2021																					- Selection criteria and results - Number of target provinces and teachers to be trained	TTD		
2	**Implement BA+1**																									
	2.1. Select a BA+1 provider (NIE or TECs) and set a quota for pilot BA+1	2021																					- Capacity assessment of provider (NIE or TECs)	TTD		
	2.2. Develop a BA+1 programme to align with the TEC curriculum standards	2022																					- BA+1 programme alighed with TEC curriculum standards	NIE (lead) suppoered by TEC/ RUPP		
	2.3. Implement BA+1 on a pilot basis	2022-																					- Updated database of trained teachers - Monitoring report or assessment results of the BA+1 program implementation - Number of trained teachers	NIE (lead) suppoered by TEC/ RUPP		
Strategy 3: Establishing a mechanism to upgrade qualification through the long programme																										
1	**Develop the long programmes**																									
	1.1. Prepare a set of modules for the 60-credit programmes in reference to Prakas 1870 and using the existing TEC course materials	2021																					- Modules of the 60 credit programmes	RUPP (lead) NIE, TEC, TTD		
	1.2. Develop detailed plans for Fixed and Open programmes, including such information as: the target group, the number of participants, implementing institutions, the mode of delivery, selection criteria and procedure, implementation timeline, etc.	2021																					- Detailed plans for fixed and open programes	RUPP (lead) NIE, TEC, TTD		
	1.3. Prepare a budget plan and mobilize financial support from DPs	2021-22																					- Budget plan by programmes - Financial proposals to get DPs fund	RUPP (lead) NIE, TEC, TTD		Partially GEIP/SEIP for LS
	1.4. Prepare teacher educators and training materials	2022																					- Training materals for teacher educators	RUPP (lead) NIE, TEC, TTD		Partially GEIP/SEIP for LS
2	**Implement Fixed programmes**																									
	2.1. Select the training participants	2022																					- Criteria for selecting training participants - List of training participants	TTD, POE		

	Main Actions	Timeline	2021				2022				2023				2024				2025				Indicators (Tentative proposal)	Responsible Unit	Budget	Supporting DPs
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
	2.2. Start implementing the long programmes	2022-																					- Updated database of trained teachers - Monitoring report or assessment results of the short program implementation	NIE, TEC, RUPP	$25,515,000.00	(the budget covers primary+LS)
3	Start implementing Open programmes	2022-																					- Updated database of trained teachers - Monitoring report or assessment results of the open program implementation	NIE, TEC, RUPP TTD		
Strategy 4: Promoting 12+2 teachers with BA to participate in the short programme																										
1	**Develop the long programmes**																									
	1.1. Prepare a set of modules for the 30-credit programmes in reference to Prakas 1870 and using the existing TEC course materials	2021																					- Modules of the 30 credit programmes	RUPP (lead) NIE, RUPP, TTD		
	1.2. Develop a detailed plan, including such information as: the number of participants, implementing institutions, the mode of delivery, selection criteria and procedure, implementation timeline, etc.	2021																					- Detailed plan for long programmes	RUPP (lead) NIE, RUPP, TTD		
	1.3. Prepare a budget plan and mobilize financial support from DPs	2021-22																					- Budget plan by programmes - Financial proposals to get DPs funt	RUPP (lead) NIE, RUPP, TTD		
	1.4. Prepare teacher educators and training materials	2022																					- Training materials	RUPP (lead) NIE, RUPP, TTD		
2	**Implement short programmes**																									
	2.1. Select the training participants.	2022																					- Criteria for selecting training participants - List of training participants	TTD, POE		
	2.2. Start implementing the short programmes	2022-																					- Updated database of trained teachers - Monitoring report or assessment results of the short program implementation	NIE, TEC, RUPP	$18,285,750.00	(the budget covers primary+LS)

References

BernardJean-Marc, TiyabKB, VianouK. "Profils enseignants et qualité de l'éducation primaire en Afrique subsaharienne francophone." Dakar: CONFEMEN, 2004.

Darling-Hammond Linda. "Teacher education around the world: What can we learn from international practice?" Routledge, 2017, Vol. 40, NO. 3, 291–309.

Fasli JalalSamani, Mae Chu Chang, Ritchie Stevenson, Andrew B Ragatz, Siwage D NegaraMuchlas. "Teacher Certification in Indonesia: A Strategy for Teacher Quality Improvement." 2009. https://pdfs.semanticscholar.org/df3d/2786622e159d2bd7b9598b4610fbebdd0ca3.pdf.

Global Partnership for Education (GPE). "Improving Teaching and Learning: The knowledge and Innovation Exchanging (KIX) Discussion Paper." 2019.
https://www.globalpartnership.org/sites/default/files/2019-07-kix-tl-final-english.pdf.

Global Partnership for Education "Results Report 2019." 2019.
https://www.globalpartnership.org/content/results-report-2019.

Ingvarson, L. "Development of a National Standards Framework for the Teaching Profession." 2002.
https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=teaching_standards

Ingersoll M.Richard. "A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations." 2007. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED498318.pdf.

International Reading Association. "Status of Teacher Education in the Asia-Pacific Region." UNESCO, 2008.

Jawawi, R. et al. "Teacher education in Brunei Darussalam: Transforming tomorrow's generation through teacher education today." 2014. http://digilib.uin-suka.ac.id/19316/1/01.%20ROSMAWIJAH%20JAWAWI,%20DKK%20-%20TEACHER%20EDUCATION%20IN%20BRUNEI%20DARUSSALAM%20TRANSFORMING%20TOMORROWS%20GENERATION%20THROUGH%20TEACHER%20EDUCATION%20TODAY.pdf

JICA. "Report of Basic Study for Project for Improving Teaching and Learning Mathematics for Primary Education in Laos." 2015.

MoEYS. "Education Statistics and Indicators 2019-2020." Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2020.

MoEYS. "Education Strategic Plan 2014-2018." Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2014.

MoEYS. "Education Strategic Plan 2019-2023." Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2019.

MoEYS. "Teacher Policy." Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2013.

MoEYS. "Teacher Policy Action Plan." Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2015.

MoyleKathryn. "Global Trends in Higher Education Policies." 2015.
https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1016&context=teacher_education.

Musset P. "Initial Teacher Education and Continuing Training Policies in a Comparative Perspective: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review on Potential Effects." OECD Education Working Papers No.48, 2010.

Naron Chuon Hang. "Moving Toward Digital Education." Power point handout, 2019.

Nguyen T.H. "Teacher Training in Vietnam." 2008. http://www.hurights.or.jp/pub/hreas/.

Nomura, J. et al. "Teacher Education Curriculum: A Comparative Study across Asia and ASEAN." 2019. http://twincle.e.chiba-u.jp/jpn/news/2019/02/20190215.pdf.

OECD. "Teachers Matter: Attracting, Developing, and Retaining Effective Teachers." OECD, 2005.

OECD. "21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries." OECD, 2009.

OECD. "Building a Teaching Profession: Lessons from around the World." 2011.
https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED518775.pdf.

OECD/UNESCO. "Education in Thailand: An OECD-UNESCO Perspective, Reviews of National Policies for Education." OECD Publishing, Paris, 2016.

OECD. "Education Policy Outlook 2015: Making Reforms Happen." OECD Publishing, 2015.

OECD. "Teaching in Focus No.11: Supporting New Teachers." 2015.

OECD. "The Future of Education and Skills: Education 2030." 2018.

https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf.

http://dx.doi.org/10.1787/9789264259119-en

UNESCO. "EFA Global Monitoring Report 2003/4: Quality Imperative." 2004.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137333.

UNESCO. "Handbook on Education Policy Analysis and Programming. Vol.1., Education Policy Analysis." 2013.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000221189.

UNESCO. "EFA Global Monitoring Report 2013/4: Teaching and Learning: Achieving Quality for All." 2014. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225660.

UNESCO. "Education Systems in ASEAN+6 Countries: A Comparative Analysis of Selected Educational Issues (Discussion Document No.5)." 2015.

UNESCO Institute for Statistics (UIS). "Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2015." 2006. http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/teachers-and-educational-quality-monitoring-global-needs-for-2015-en_0.pdf.

Wang, A. Coleman, et al. "Preparing Teachers Around the World". Educational Testing Service. 2003.

https://www.ets.org/Media/Research/pdf/PICPRETEACH.pdf

World Bank. Secondary Education in Africa: At the Cross Roads: Choices for Secondary Education and Training in Sub-Saharan Africa. Washington D.C.: SEIA and the World Bank, 2007.

World Bank. "SABER–Teachers: Objectives, Rationale, Methodological Approach, and Products." 2011.

http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1290520949227/7575842-1290520985992/SABER-Teachers_Framework.pdf.

World Bank. "What Matters Most for Teacher Policies: A Framework Paper. SABER Working Paper Series." 2013.

http://documents.worldbank.org/curated/en/503591468331856077/pdf/901820NWP0no4000Box385307B00PUBLIC0.pdf.

World Bank. "Educating the Next Generation: Improving Teacher Quality in Cambodia." Phnom Penh: The World Bank, 2014.

World Bank. "Indonesia: Teacher Certification and Beyond - An empirical evaluation of the teacher certification program and education quality improvements in Indonesia." World Bank, 2015.

JICA E-TEC. "Teacher Education Subsector Analysis Report: For the strategic upgrade of basic teacher qualifications to the degree level." 2019.

MoEYS." Education Congress, The Education, Youth and Sport Performance in the Academic Year 2015-2016." 2017.

MoEYS. "Education Congress, The Education, Youth and Sport Performance in the Academic Year 2014-2015." 2016.

MoEYS. "Teacher Policy Action Plan." 2015.

MoEYS," Curriculum Framework of General Education and Technical Education." 2015.

MoEYS. "Directive on Standard of the Usage of Educational Personnel, No. 33." 2014.

MoEYS. "Education Statistics and Indicators 2015-2016." Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2016.

MoEYS. "Education Statistics and Indicators 2016-2017." Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2017.

MoEYS. "Education Statistics and Indicators 2017-2018." Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2018.

MoEYS. “Education Statistics and Indicators 2018-2019.” Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2019.
MoEYS. “Education Statistics and Indicators 2019-2020.” Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2020.
MoEYS. “Education Strategic Plan 2014-2018.” 2014.
MoEYS. “Education Statistics and Indicators 2014-2015.” Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport, 2015.
National Institute of Statistics, Ministry of Planning. “General Population Census of Cambodia 2008.” 2011.
National Institute of Statistics, Ministry of Planning. “Population Projection of Cambodia 2013-2023.” 2017.
World Bank. “Cambodia in the time or COVID-19: Special Focus Teacher Accountability and Student Learning Outcomes”. 2020.