ឯកសារសិក្សាគោលនយោបាយសង្ខេប
ការចេញផ្សាយលេខ០១ ឆ្នាំ២០២០
ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ
ក + ខ - គ × ឃ ÷ Л ∑ ψ ∫ ф Ω ៛ $ ☺
ការបោះផ្សាយនេះឧបត្ថម្ភដោយគម្រោងហិរញ្ញវត្ថុធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី No.3427-CAM (COL)

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតបឋមសិក្សានៃប្រទេសកម្ពុជា

ឃី ភារុន និង ឬ ច័ន្ទគុលិកា

ទំនាក់ទំនងអ្នកនិពន្ធ | ឃី ភារុន នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ | អ៊ីម៉ែល៖ Khy.phearun@gmail.com

ឯកសារគោលនយោបាយសង្ខេបនេះ មានបំណងស្វែងរកយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះ និងអនុសាសន៍គោលនយោបាយស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ឯកសារគោលនយោបាយនេះ រៀបចំដោយផ្អែកលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ និងនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចំនួនពីរ ស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា និង និងទិន្នន័យនាការសកល។ ការសិក្សាទី១ ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីភាពជានាយកសាលា ផ្តោះទៅរកប្រសិទ្ធភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន និងការអនុវត្តគ្រប់គ្រង នៅកម្រិតបឋមសិក្សានៅកម្ពុជា ដឹកនាំដោយក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ។ ការសិក្សាទី២ ដឹកនាំដោយនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ ស្តីពីភាពជាប់ទាក់ទងគ្នារវាងការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន ហើយនិងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស នៅកម្រិតបឋមសិក្សា។

ហេតុអ្វីភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន មានសារសំខាន់ ចំពោះការសិក្សារៀនសូត្រ នៅកម្រិតបឋមសិក្សា ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា?

តួនាទីជាសារវន្តរបស់នាយកសាលា ក្នុងការផ្តល់ការសិក្សាដ៏មានគុណភាព ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាយូរមកហើយ (OECD, 2009)។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៨ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានអនុវត្តជាជំហានៗ នូវគោលវិធីនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន តាមរូបភាពផ្សេងៗគ្នាដូចជា៖ ការបង្កើត និងអនុវត្តសាលាកម្រង, សាលាកុមារ

មេត្រី, សាលាធនធាន, សាលាជំនាន់ថ្មី និងសាលាដែលអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនពេញលេញ ដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅតាមសាលារៀន។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ផ្តោតជាសំខាន់លើការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀនឡើងវិញដោយផ្តោតលើការកែលម្អប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន និងលទ្ធផលសិក្សាសិស្ស ព្រមទាំងទំនាក់ទំនងល្អរវាងសហគមន៍ និងសាលារៀន តាមរយៈការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងការធ្វើប្រតិភូកម្មដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិ និងអំណាចឱ្យសាលាមានភាពជាម្ចាស់ក្នុងការប្រតិបត្តិគម្រោងថវិកា និងផែនការសាលារៀន។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី លទ្ធផលសិក្សាជាទូទៅរបស់សិស្សកម្រិតបឋមសិក្សា មិនទាន់ទទួលបានផលគួរជាទីពេញចិត្ត ដូចដែលគោលនយោបាយបានកំណត់នៅឡើយ។ ទិន្នន័យពីរង្វាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិចន្លោះឆ្នាំ២០១៥-២០១៧ សម្រាប់ថ្នាក់ទី៣ និងថ្នាក់ទី៦ លើមុខវិជ្ជាគោលភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យា បង្ហាញថាបរិមាណសិស្សទទួលបានមធ្យមភាគច្រើនបំផុតត្រឹម៥0% (MoEYS, 2015, 2016)។ លទ្ធផលមិនជាទីគាប់ចិត្តនេះ បណ្តាលមកពីកង្វះគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌបទបញ្ញត្តិ, យន្តការគាំទ្រសាលារៀន, ប្រសិទ្ធភាពនៃអភិបាលកិច្ចសាលារៀន, សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន (Shoraku, 2009)។

ការសិក្សាទាំងពីរដែលធ្វើឡើងដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថាការដឹកនាំរឹងមាំ គឺជាកម្លាំងចលករនាំមុខក្នុងការជំរុញឱ្យសាលារៀនផ្លាស់ប្តូរ និងបោះជំហានឈានទៅមុខ។ ផ្អែកលើការសិក្សានេះ ដើម្បីគាំទ្រការដឹកនាំដ៏មានប្រសិទ្ធភាពដែលអាចធ្វើឱ្យប្រសើរដល់គុណផលសិក្សារបស់សិស្ស និងសាលារៀន, ប្រព័ន្ធជ្រើសរើស និងតែងតាំងនាយក, រង្វាយតម្លៃ និងលើកសរសើរ, ការចែងឱ្យច្បាស់លាស់ក្នុងការពិពណ៌នាអំពីតួនាទីភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្ត។

ទិដ្ឋភាពគោលនយោបាយ

ការលើកកម្ពស់សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ឱ្យក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ ហើយក្លាយជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍នៅឆ្នាំ២០៥០ ទាមទារឱ្យមានធនធានមនុស្សដែលមានគុណភាពខ្ពស់។ ការអប់រំដ៏មានគុណភាពគឺជាឧបករណ៍មិនអាចខ្វះបានក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បន្តធ្វើកំណែទម្រង់លើគ្រប់កម្រិត ចាប់ពីមត្តេយ្យសិក្សាដល់ឧត្តមសិក្សា ដើម្បីផលិតធនធានដ៏មានគុណភាព តាមចក្ខុវិស័យអប់រំជាតិ។ ទិដ្ឋភាពនៃកំណែទម្រង់អប់រំបច្ចុប្បន្ន បានគ្របដណ្តប់យ៉ាងទូលំទូលាយលើវិស័យរដ្ឋបាល និងការគ្រប់គ្រងទូទៅ, ការគ្រប់គ្រងការសិក្សា, ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (Hang-Chuon, 2017, p.7)។

ក្នុងឆ្នាំ២០១៧ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុម័តស្តង់ដានាយកសាលា ដែលមានចែង៦ចំណុចសំខាន់អំពីបុគ្គលិកលក្ខណៈនិងកាតព្វកិច្ច សម្រាប់ឱ្យនាយកសាលាប្រតិបត្តិតាម និងត្រៀមបម្រុងសម្រាប់

នាយកអនាគត៖ (១) គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធការងារ, (២) លក្ខណសម្បត្តិ និងសមត្ថភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន, (៣) ជំនាញសង្គប្បកោសល្យ និងនវគំនិត, (៤) ការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន, (៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា, ការបង្រៀន និងការរៀន, (៦) ទំនាក់ទំនងសហគមន៍ផ្សារភ្ជាប់នឹងសាលារៀន (MoEYS, 2017)។ គោលបំណងចម្បងនៃនិយាមស្តង់ដារនាយកសាលានៅកម្ពុជា គឺដើម្បីកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងអភិវឌ្ឍនាយកអនាគត (MoEYS, 2017)។

តើយើងដឹងអ្វីខ្លះ?

ផ្អែកលើការសិក្សាក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន នៅកម្រិតបឋមសិក្សា ដែលធ្វើឡើងដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបង្ហាញចំណុចគន្លឹះ៥ ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ និងគុណសម្បត្តិនាយកសាលាល្អនៅសាលាបឋមសិក្សា ដែលអនុវត្តក្នុងបំណងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការសិក្សារៀនសូត្រ។

- នាយកសាលាដឹកនាំការងារគ្រប់គ្រងស្នូល និងរដ្ឋបាលសាលារៀន ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពការងារប្រចាំថ្ងៃ រួមទាំងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, គ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ, គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល, គ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងគ្រប់គ្រងសហគមន៍។
- នាយកសាលាកសាងទំនុកចិត្តឱ្យសាលារៀន ហើយចូលរួមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗទាំងអស់លើគ្រប់សកម្មភាព ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។
- នាយកសាលាត្រូវយល់ដឹង និងចេះបកស្រាយគោលនយោបាយជាតិ ដើម្បីដំណើរការ និងអភិវឌ្ឍសាលារៀន។
- នាយកសាលាត្រូវមានឆន្ទៈ និងប្តេជ្ញាបង្កើនចំណេះដឹង និងជំនាញថ្មីៗ ដែលជាផ្នែកនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ។ នាយកសាលាត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រ ផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់គ្រូទាំងអស់សម្រាប់ការបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈគោលវិធីផ្សេងៗប្រកបដោយប្រឌិតញាណ។
- នាយកសាលាត្រូវមានគុណលក្ខណៈពិសេសគឺ "សុច្ឆន្ទៈពីខាងក្នុង" នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ, មានសមានចិត្ត, មានការប្តេជ្ញាចិត្ត, មានសុភវិនិច្ឆ័យ និងមានភាពប៉ិនប្រសប់ខាងការដឹកនាំមនុស្ស ដើម្បីបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់កុមារទាំងឡាយ។

ការសិក្សាទី២, នៅក្នុងខែធ្នូ ២០១៧, ដឹកនាំដោយនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ បានរកឃើញថាតួនាទីនាយកសាលាក្នុងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក បានជះឥទ្ធិពលខ្លាំងលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ការសិក្សាក៏បានបញ្ជាក់បន្ថែមដែរថា លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សមានភាពប្រសើរឡើង នៅពេលដែលនាយកសាលាអាចបង្កើនការរួមចំណែកពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងភាគីពាក់ពន្ធ័នានាក្នុងសាលារៀន, គ្រូបង្រៀនសហការគ្នាស្និទ្ធស្នាល ហើយមានកម្មវិធីបំប៉នសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់។

តើអ្វីជាបញ្ហាគន្លឹះ?

ខ្វះការយល់ដឹងអំពីតួនាទីនៃការគ្រប់គ្រង និងភាពជាដឹកនាំ របស់នាយកសាលា

នាយកសាលាទាំងអស់ មិនសុទ្ធតែបានយល់ច្បាស់ពីតួនាទីភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង នូវគុណភាពរៀនសូត្ររបស់សិស្សនោះទេ គឺមានតែនាយកមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលយល់ដឹងពីភាពចាំបាច់បន្ទាន់ ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ មូលហេតុសំខាន់ គឺកង្វះក្របខណ្ឌច្បាស់លាស់ នៃតួនាទីភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវ របស់នាយកសាលា ដែលផ្តោតទៅលើការគ្រប់គ្រងអប់រំ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ហើយនិងបញ្ហាមិនច្បាស់លាស់ក្នុងការជ្រើសរើស និងការតែងតាំង។

ការបណ្តុះបណ្តាល, ការជ្រើសរើស និងការគ្រប់គ្រងគុណផលការងារ

គោលនយោបាយ និងបទបញ្ញត្តិស្តីពីការតែងតាំងនាយកសាលា មានកង្វះខាតជាប្រព័ន្ធ ទាំងនៅសាលារៀន និងនៅនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេស។ និយាមស្តង់ដារនាយកសាលា មិនបានយកមកប្រើជាផ្លូវការ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើស និងការតែងតាំងនេះទេ។ តាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង នាយកសាលា ត្រូវជ្រើសតាំងពីក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកសិក្សាក្នុងសាលា ដែលគឺជាបេក្ខជនមានសមត្ថភាពប្រហាក់ប្រហែលនឹងនាយកសាលាដែលជិតដល់វ័យចូលនិវត្តន៍។ ដំណើរការនេះ តែងតែជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈម និងភាពពុករលួយ។ ការអនុវត្តបែបនេះមានផលអវិជ្ជមានចំនួនពីរ៖ ទី១ នាយកសាលា ត្រូវបានតែងតាំងក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀន ដោយសារហេតុផលផ្សេងៗ ច្រើនជាងមានហេតុផលថាជាអ្នកមានសមត្ថភាពដឹកនាំ ព្រមទាំងមានគុណសម្បត្តិសមស័ក្តិនឹងតំណែង។ ទី២ នាយកសាលានាអនាគត មិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីស្នងតំណែងនាយកសាលា។

ជារឿងៗគេឃើញមានការតែងតាំងនាយកសាលា គ្រាន់តែជារង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលគាំទ្រនយោបាយបក្ស និងការពិន័យទោសបុគ្គលម្នាក់ទៀត ដោយសារមិនគាំទ្រនយោបាយបក្សខ្លួន។ ទង្វើបែបនេះ នាំឱ្យមានផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរ ដល់គោលការណ៍តែងតាំងឋានៈដោយផ្អែកលើគុណសម្បត្តិ និងគុណវុឌ្ឍិ ហើយធ្វើឱ្យខូចគុណភាពប្រព័ន្ធអប់រំជាទូទៅទៀតផង។

រង្វាយតម្លៃការងារមិនត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីអភិវឌ្ឍអាជីពវិជ្ជាជីវៈ ឬការផ្តល់រង្វាន់ និងការលើកទឹកចិត្ត ជូនដល់នាយកសាលាដែលមានស្នាដៃខ្ពស់ និងអនុវត្តភារកិច្ចបានល្អប្រពៃ។

មិនមានអាណត្តិថេរសម្រាប់នាយកសាលា

តំណែងជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន គឺជាការតែងតាំងមុខតំណែងអស់មួយជីវិត។ នាយកសាលាដែលបានតែងតាំងហើយ នឹងធ្វើការក្នុងតំណែងរហូតដល់អាយុត្រូវចូលនិវត្តន៍ ដោយគ្មានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃជាផ្លូវការ និង

អាចជឿជាក់បានទេ។ ការអនុវត្តបែបនេះ ប៉ះពាល់ខ្លាំងដល់ការបំពេញមុខងាររបស់អ្នកដឹកនាំសាលា ក្នុងការខិតខំធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសមិទ្ធផលសាលារៀន និងលទ្ធផលការសិក្សាសិស្ស។

នាយកសាលាខ្វះភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រង

សមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃនាយកសាលា នៅតែជាក្ដីកង្វល់ចម្បងនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំបច្ចុប្បន្ន។ នាយកសាលាត្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រពីគ្រប់កម្រិតដើម្បីគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

សមត្ថភាពគ្រប់គ្រងដោយខ្លួនឯងនៅកម្រិតសាលារៀននៅមានកំណត់។ សមត្ថភាពសាលានៅក្នុងការបកស្រាយ និងអនុវត្តគោលនយោបាយនៅមានកម្រិតទាប មិនអាចធ្វើឱ្យសម្រេចគោលដៅអប់រំ។ ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗរបស់សាលារួមមាន ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសាលា, គ្រូបង្រៀន, មាតាបិតា និងសហគមន៍ មិនអាចយល់ដឹង និងតាមទាន់បរិបទផ្លាស់ប្ដូរនៃវិស័យអប់រំ ហើយនិងនិន្នាការអភិវឌ្ឍក្នុងការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះទេ។

អនុសាសន៍ និងតម្រង់ទិសគោលនយោបាយ

អាទិភាព និងអនុសាសន៍សម្រាប់គោលនយោបាយ ទាក់ទងទៅនឹងតួនាទី ហើយនិងការគាំទ្ររបស់នាយកសាលារួមមាន៖

1) ពិចារណាកែសម្រួលស្តង់ដារនាយកសាលា និងអភិវឌ្ឍបន្ថែមក្របខណ្ឌសមត្ថភាពទទួលខុសត្រូវ, គណនេយ្យភាព និងសិទ្ធអំណាចនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលា ដោយពិនិត្យទៅលើសមាសធាតុនានានៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ រួមទាំងការផ្ដោតឱ្យខ្លាំងទៅលើការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន និងការត្រួតពិនិត្យការសិក្សា ព្រមទាំងតួនាទីនាយកក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពសាលារៀនពួកគាត់។
2) ពិចារណាលើគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌច្បាប់ ក្នុងការតែងតាំងនាយកសាលា ដោយមានការត្រៀមទុកសម្រាប់នាយកអនាគត ហើយត្រូវលំអិតរចនាសម្ព័ន្ធវង្វាយតម្លៃនាយកសាលា។
3) ពិចារណាបង្កើតក្របខណ្ឌច្បាប់ស្តីពីអាណត្តិនាយកសាលា ដែលចាំបាច់ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងក្របខណ្ឌវង្វាយតម្លៃផងដែរ។
4) ដាក់ឱ្យប្រតិបត្តិក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលបានបង្កើតរួចហើយ ព្រមទាំងផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការលើកសរសើរ តាមរយៈប្រព័ន្ធវង្វាយតម្លៃដ៏មានតម្លាភាពនិងគួរឱ្យជឿជាក់ក្នុងការទាក់ទាញ និងរក្សាទុក នាយកសាលាដែលមានសមត្ថភាពល្អនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំយើង។

5) នាយកសាលាត្រូវការជាចាំបាច់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈលើជំនាញជាក់ស្តែង ដើម្បីជួយឱ្យពួកគាត់អនុវត្តតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យអប់រំ ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើការអភិវឌ្ឍជំនាញគ្រូ, ជំនាញគ្រប់គ្រង ហើយ និងជំនាញទាក់ទងប្រមូលផ្តុំមាតាបិតា-អាណាព្យាបាលឱ្យចូលរួមក្នុងការជួយអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងបង្កើនគុណភាពនៃការសិក្សា។
6) ពិចារណាបង្កើតវិទ្យាស្ថានសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន ដែលជាការផ្តល់ជូននាយកសាលានូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ នៅនឹងកន្លែង និងពីខាងក្រៅ។
7) បង្កើតនៅនឹងកន្លែងនូវសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់នាយកសាលា ដែលជាវេទិកាសម្រាប់ពួកគាត់សិក្សារៀនសូត្រ និងចែករំលែកបទពិសោធចំណេះជំនាញគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ៕

ឯកសារយោង

Chhinh, S., Om. S., Bo, C., &all (2018). School Directorship: Towards effective school leadership and management practices in the primary education in Cambodia, Phnom Penh, MoEYS.

Hang-Choun., N., (2017). The paths of education reform. *Cambodia Education Review, 1*(1), 5-31.

MoEYS (2017). School director standards. Phnom Penh.

MoEYS. (2016). *Results of Grade 6 Student Achievement from the National Assessment in 2018*. Phnom Penh: Education Quality Assurance Department (EQAD).

MoEYS. (2015). *Results of Grade 3 Student Achievement from the National Assessment in 2018*. Phnom Penh: Education Quality Assurance Department (EQAD).

MoEYS (2017). The Linkage between school leadership and student learning achievement at primary school level in Cambodia, Phnom Penh

OECD, (2009). Improving school leadership: the toolkit. OECD

Shoraku, A. (2009). *Educational Movement toward School-based Management in East Asia: Cambodia, Indonesia and Thailand.* UNESCO.