ឯកសារសិក្សាគោលនយោបាយសង្ខេប
ការចេញផ្សាយលេខ០១ ឆ្នាំ២០២០
ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ
ការបោះផ្សាយនេះឧបត្ថម្ភដោយគម្រោងហិរញ្ញវត្ថុធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី No.3427-CAM (COL)

ហេតុអ្វីកម្ពុជាគួរជម្រុញឱ្យមានសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ(PLC) នៅគ្រប់គ្រឹះស្ថានអប់រំ?

សួន ប៊ុនរិទ្ធ និង ឌី សមស៊ីដេត

ទំនាក់ទំនងអ្នកនិពន្ធ | សួន ប៊ុនរិទ្ធ | អ៊ីម៉ែល៖ rithsb@gmail.com

ផ្តើមសេចក្តី

ចេតនានៃឯកសារគោលនយោបាយសង្ខេបនេះ គឺទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍ ដើម្បីជានាថាអ្នកមានភារកិច្ចគន្លឹះទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យអប់រំមានចំណេះដឹងខ្ពស់ និងជំនាញរឹងមាំក្នុងការបង្កើនលទ្ធផលការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ គោលបំណងសំខាន់គឺបង្កើតឱ្យមាន "**សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ**(PLC)" តាមមុខវិជ្ជា និងតាមវិស័យជំនាញ នៅគ្រប់កម្រិតសាលារៀន និងស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន រួមមានវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ(TEC) វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ(NIE) មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ(RTTCs) និងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត-ក្រុង(PTTCs) ជាដើម។

ចក្ខុវិស័យនៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា គឺកសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ និងគុណធម៌ប្រសើរបំផុត ដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យរីកចម្រើនផ្អែកលើចំណេះដឹងជាមូលដ្ឋាន ដូចមានចែងក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣។ ដើម្បីអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់ឆ្លើយតបទៅនឹងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងតម្រូវការទីផ្សារការងារ គុណភាពគ្រូ និងគុណភាពអ្នកបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ព្រមទាំងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងនាយកគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ចាំបាច់ត្រូវបង្កើនប្រសិទ្ធិភាព និងគុណភាពនៃការរៀន និងការបង្រៀនសម្រាប់និស្សិត និងគរុសិស្សទាំងអស់ តាមបណ្តាគ្រឹះស្ថានអប់រំនីមួយៗ។

គរុសិស្ស-និស្សិតនៃសតវត្សទី២១ គួរត្រូវបានបង្រៀនដោយគ្រូឧត្តមនៃសតវត្សទី២១ ហើយត្រូវដឹកនាំ និងសម្របសម្រួល ដោយនាយកសាលាសតវត្សទី២១ដែរ។ សន្ទុះវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យាបានហក់ចូលយ៉ាងលឿនក្នុងសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ហើយបានចងភ្ជាប់យើងទាំងអស់គ្នា ដែលធ្វើឱ្យពិបាកទប់ទល់នឹងការផ្លាស់ប្តូរដ៏គំហុកនេះ។ ដំណោះស្រាយចំពោះមុខ ទៅនឹងជំនាញ និងវិជ្ជាដែលមិនអាចទាយទុកមុនបាន គឺជួយធ្វើឱ្យមានការរៀនសម្រាប់គ្រប់គ្នានៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំទាំងអស់ ហើយខ្លឹមសារគោលនៃការរៀន និងបង្រៀន អាចបត់បែនផ្លាស់ប្តូរបានតាមកាលៈទេសៈតម្រូវតាមបញ្ហាដែលកំពុងកើតឡើង។ ដូច្នេះការបង្កើតសហគមន៍សិក្សាតាមរយៈការអភិវឌ្ឍសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈជំនាញនៅតាមសាលា និងគ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាអប់រំ គឺជាគន្លឹះក្នុងការបង្កើនសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ។

ទស្សនវិស័យសកលស្តីពីការគ្រប់គ្រងការសិក្សា សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ គឺចាប់ផ្តើមពីការកសាងវប្បធម៌សាលារៀនរឹងមាំសិន រួមជាមួយនឹងឥរិយាបថនៃការសិក្សា ឆ្ពោះទៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន (Russell, 2008; Fullan, 2008)។ មនុស្សជាតិរៀនសូត្រពីមនុស្សជាតិដទៃទៀត និងចែករំលែកជាមួយគ្នា ហើយជាមួយអ្នកដទៃទៀត ចាប់ផ្តើមបង្កើតគំនិតថ្មី និងដំណោះស្រាយផ្សេងៗ ចំពោះបញ្ហាដែលពួកគេកំពុងប្រឈម (Fullan, 2008)។ ដូច្នេះឱកាសសម្រាប់ការសិក្សារៀនសូត្រ ត្រូវតែបង្កើតឡើងសម្រាប់គ្រូនិងអ្នកគ្រប់គ្រងសាលាទាំងអស់ដើម្បីកែលម្អការអនុវត្ត និងសេវាកម្ម ឆ្ពោះទៅរកការពេញចិត្តនៃសិស្សនុសិស្ស ហើយលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់ពួកគេកាន់តែប្រសើរឡើង។ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជួនកាលហៅថា សហគមន៍អនុវត្តល្អ បានក្លាយជាឧបករណ៍ចាំបាច់ក្នុងការបន្តជួយដល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈនៅតាមសាលានានា នៅប្រទេសជាច្រើន ក្នុងទ្វីបអាស៊ី អាមេរិក និងអឺរ៉ុប(Lam, 2004)។

ទស្សនទាន

សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ(PLC) ត្រូវបានអនុវត្តជាទូទៅដើម្បីកសាងសមត្ថភាពគ្រូ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ និងបង្កើនសមត្ថភាពរៀន និងបង្រៀន។ គំនិតគោល នៃភីអិលស៊ី គឺជួយសម្របសម្រួលអ្នកសិក្សាឱ្យរួមគ្នាបង្កើតជាក្រុមស្វ័យសិក្សា -សហគមន៍ស្វ័យសិក្សា- ដើម្បីរៀនជាមួយគ្នា ហើយរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក។ គេអាចឱ្យឈ្មោះក្រុមខុសៗគ្នា ដូចជាករណីជប៉ុនក្រុមសិក្សាមេរៀន និងការប្រជុំបច្ចេកទេសនៃអ្នកជំនាញ ដើម្បីពិភាក្សាអំពីបញ្ហា និងធ្វើការកែលម្អ ដូចបានអនុវត្តនៅបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ។ ក្រុមនេះអាចមានឈ្មោះខុសគ្នា អាចមានសមាជិកចម្រុះ ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវ អាចមានភាពបត់បែនតាមស្ថានភាព។ អ្វីដែលយើងចង់ធានាឱ្យមានភាពជាប់លាប់ គឺថាយើងត្រូវតែមានក្រុមអ្នកអប់រំ មកជួបជុំនុំគ្នាទៀងទាត់ ចែករំលែកចំណេះជំនាញ និងសហការគ្នា រួមគ្នាអភិវឌ្ឍវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការសិក្សាអនុវត្តរបស់គរុសិស្ស-និស្សិត។ គេគួរអនុវត្តដូចគ្នាដែរ នៅតាមសាលារៀន ឬសាស្ត្រាចារ្យមហាវិទ្យាល័យ ដែលចង់ជាក្រុមតូចៗ សហការគ្នាដើម្បីបន្តអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈនៃក្រុមខ្លួន។ ដូច្នេះដើម្បីដើរឱ្យទាន់ និងស្របតាមប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀត ភីអិលស៊ី គួរតែបង្កើតឡើងនៅតាមសាលារៀន គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងស្ថាប័នអប់រំ ដើម្បីជាគុណប្រយោជន៍ដល់គ្រូបង្រៀន។ យើងយល់ច្បាស់ហើយថា ការបង្រៀនមិនមែនគ្រាន់តែជាអាជីពយកប្រាក់ខែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគឺជាជំនាញវិជ្ជាជីវៈមួយបែប ហើយយើងត្រូវផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀនស្ថិតនៅក្នុងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ លើគ្រប់ភារកិច្ច និងការអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់។

ហេតុអ្វីយើងគួរបង្កើត ភីអិលស៊ី នៅកម្ពុជា?

ដើម្បីបម្រើដល់គោលបំណងធំៗពីរគឺ៖ (១) ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវចំណេះដឹង និងជំនាញនៃអ្នកអប់រំ តាមរយៈការសិក្សាជាមួយគ្នា ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធជំនាញ និងកិច្ចពិភាក្សាវិជ្ជាជីវៈ និង (២) លើកកម្ពស់បំណងប្រាថ្នាក្នុងការអប់រំសមិទ្ធិផល និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សតាមរយៈការដឹកនាំល្អ និងការបង្រៀនល្អ។ ភីអិលស៊ី ច្រើនដំណើរការក្នុងទម្រង់នៃការស្រាវជ្រាវសកម្មភាព តាមបែបវិធានសំណួរជាប្រចាំ វង្វាយតម្លៃឡើងវិញ កែលម្អឱ្យប្រសើរឡើង និងលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងយុទ្ធសាស្ត្របង្រៀន។ ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធ គឺជាគោលដៅនាំមុខ ក្នុងការជួបជុំ ដែលនឹងសម្របសម្រួលដោយអ្នកអប់រំម្នាក់ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យដឹកនាំភីអិលស៊ី។ ការចូលរួមជួបជុំគ្នាធ្វើស្វ័យសិក្សាអាចជាការស្ម័គ្រចិត្តទាំងស្រុង ឬក៏ជាលក្ខខណ្ឌដែលស្ថាប័នអប់រំ តម្រូវឱ្យអ្នកគ្រូ-លោកគ្រូទាំងអស់ចូលរួម។ អ្នកសម្របសម្រួលរបស់ភីអិលស៊ី ដើរតួយ៉ាងសំខាន់ដើម្បីធានាថាភីអិលស៊ី អាចដំណើរការទៅបានល្អ សម្រេចបានតាមគោលដៅ និងលទ្ធផលនៃការសិក្សា។

នៅក្នុងសាលារៀន ការស្រាវជ្រាវសកម្មភាព សំដៅដល់វិធីវង្វាយតម្លៃច្រើនបែបផ្សេងៗគ្នា វិធីអង្កេត និងវិធីស្រាវជ្រាវវិភាគ ដែលបានរចនាឡើងដើម្បីធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យលើបញ្ហា ឬចំណុចខ្សោយ បើទោះជាពិនិត្យលើរចនាសម្ព័ន្ធ ការសិក្សារៀនសូត្រ ឬការបង្ហាត់បង្រៀន គឺដើម្បីជួយឱ្យអ្នកអប់រំ អាចរិះរកវិធីដោះស្រាយសមស្រប ឆ្លើយតបបានឆាប់រហ័ស និងមានប្រសិទ្ធភាព។ ការស្រាវជ្រាវសកម្មភាព ក៏អាចអនុវត្តបានលើកម្មវិធី ឬបច្ចេកទេសអប់រំ ដែលមិនជួបបញ្ហាជាឧបសគ្គ គ្រាន់តែអ្នកជំនាញអប់រំ ចង់សិក្សាស្វែងយល់បន្ថែម និងជួយកែលម្អឱ្យប្រសើរឡើង។ គោលវិធីជាទូទៅគឺបង្កើតឱ្យមានការអនុវត្តដែលងាយស្រួល វដ្តនៃដំណើរការរៀនធ្វើម្តងហើយម្តងទៀត វង្វាយតម្លៃ និងការវិវត្តឆ្ពោះទៅរកលទ្ធផលឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរសម្រាប់សាលារៀន គ្រូបង្រៀន ឬកម្មវិធី។

បរិបទ

មានសាលារៀនប្រមាណ១៤.៥០០ រាប់ទាំងពីសាលាមត្តេយ្យ ដល់វិទ្យាល័យ ដែលមានសិស្សានុសិស្សប្រហែល ៣.៣លាននាក់បានចុះឈ្មោះចូលរៀន (នៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំរយៈពេល ១២ឆ្នាំ) ដែលបង្រៀនដោយអ្នកគ្រូ-លោកគ្រូប្រមាណ ៩២.៣០០នាក់។ គ្រូដែលទើបទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលថ្មីមានចំនួនប្រហែល ៣.៥០០រូប ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅសាលារៀនទាំងនេះ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការសិក្សាដោយជោគជ័យ ហើយបានជ្រើសរើសស្របតាមរយៈប្រព័ន្ធស្តង់ដារ នៃសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត-ក្រុងទាំង១៦, មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ចំនួន ៤, វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ចំនួន២, សាលាគរុកោសល្យ មត្តេយ្យមជ្ឈិម ចំនួន១, និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចំនួន១។ គន្លឹះជោគជ័យ នៃគ្រឹះស្ថានអប់រំទាំងនេះ ពឹងផ្អែកទាំងស្រុងទៅលើគ្រូបង្រៀន, គ្រូឧទ្ទេស និងសាស្ត្រាចារ្យ ក៏ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ របស់គ្រឹះស្ថានទាំងនោះ។

និន្នាការសាកលលោក និងបញ្ហាដែលកំពុងកើតឡើង តម្រូវឱ្យសិស្សានុសិស្សមានជំនាញសតវត្សរ៍ទី២១ ហើយតួនាទីរបស់គ្រូ និងអ្នកអប់រំ គឺជួយឱ្យសិស្សដឹងពីរបៀបរៀន និងវិធីស្វែងរកប្រភពព័ត៌មាន ហើយប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដោយភាពវាងវៃ និងមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីវឌ្ឍនភាពពួកគេ។ តួនាទីសាលារៀន ត្រូវតែកែសម្រួលឱ្យស្របទៅនឹងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សា ដោយបង្កើនបរិយាកាសរៀនពេញមួយជីវិត ដើម្បីជួយអភិវឌ្ឍទាំងមុខវិជ្ជាជីវៈ និងជីវិតផ្ទាល់ខ្លួន។ ដើម្បីជួយសាលារៀនឱ្យសម្រេចបានគោលបំណងខាងលើ យើងត្រូវការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ នៃការទទួលស្គាល់គុណភាព និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដោយបានទទួលស្គាល់ពីសហគមន៍ និងសង្គម ជូនបុគ្គលឆ្នើម ដែលបានចំណាយពេលវេលាច្រើនឆ្នាំ(តាមការកំណត់) ទាំងនៅកម្រិតបឋមសិក្សា ឬមធ្យមសិក្សា។

សង្កេតលើបរិបទនៃប្រទេសកម្ពុជា ទោះបីមានការប្រជុំបច្ចេកទេស និងប្រព័ន្ធសាលាកម្រង ដើម្បីជួយគាំទ្រដល់ការសិក្សាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលសាលាយ៉ាងណាក្តី ក៏នៅមានកង្វះខាតយន្តការគាំទ្រគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកសិក្សា ក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគាត់ ក្នុងន័យថាមិនមានវេទិកា ឬស្ថាប័នណាមួយ សម្រាប់ពួកគាត់ពឹងផ្អែកក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជំនាញរបស់ពួកគាត់ ដែលនេះជាមូលហេតុនាំឱ្យការងារនៅតាមបណ្តាស្ថាប័នពួកគាត់ មានគុណភាពអន់ថយ។ បញ្ញត្តិសិក្សាមេរៀន ដែលបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ដោយអង្គការជប៉ុន កាលពីចុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ២០០០ និងពង្រីកវិសាលភាពនៃការអនុវត្តដល់សាលារៀនផ្សេងៗទៀតនៅដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ២០១០ ទទួលបានលទ្ធផលល្អ នៅក្នុងគម្រោងអង្គការ JICA។ ស្របតាមចលនានៃការកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនផ្អែកលើចំណេះដឹងជាមូលដ្ឋាន និងការបង្កើនគុណភាពបង្រៀន ក្រុមអ្នកសិក្សាជំនាញវិជ្ជាជីវៈគួរត្រូវបង្កើតឡើងស្របតាមនោះ។

តើត្រូវគ្រប់គ្រង ភីអិលស៊ី បែបម៉េច?

នៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំនីមួយៗ ទោះជាសាលារៀន ឬស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ត្រូវតែបង្កើតក្រុមស្វ័យសិក្សាដ៏រឹងមាំមួយ សម្រាប់ការរីកចម្រើនវិជ្ជាជីវៈនៃបុគ្គលិកទាំងអស់។ នៅពេលភីអិលស៊ីដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គឺអាចជួយកាត់បន្ថយភាពមិនយល់គ្នា និងទប់ស្កាត់ទំនាស់ផ្សេងៗនៅកន្លែងធ្វើការ ក៏ដូចជាការដោះស្រាយបញ្ហា និងការបង្កើនសមត្ថភាពបុគ្គលិក។ ភីអិលស៊ី គួរត្រូវបានបំផុសគំនិតឱ្យបង្កើតឡើង បន្ទាប់ពីសមាជិកទាំងអស់យល់ច្បាស់ពីទស្សន និងអត្ថប្រយោជន៍របស់ភីអិលស៊ី។ អ្នកគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន និងថ្នាក់ដឹកនាំ គួរស្នើសុំការគាំទ្រគ្រូដែលបង្រៀនមុខវិជ្ជាដូចគ្នា ឬកម្រិតថ្នាក់ដូចគ្នាឱ្យបង្កើតជាក្រុមស្វ័យសិក្សា ហើយប្រសិនបើចំនួនសមាជិកមានគ្នាតិចពេក ពួកគាត់អាចចងបណ្តាញជាមួយសាលារៀនជិតខាង ដើម្បីភ្ជាប់ជាក្រុមស្វ័យសិក្សា ហើយត្រូវមានការគាំទ្រខ្លាំងក្លាពីថ្នាក់ដឹកនាំសាលា ព្រមទាំងអ្នកសម្របសម្រួល ត្រូវធានាឱ្យបាននូវផែនការការងារ និងរបៀបវារៈសម្រាប់ការប្រជុំក្រុមស្វ័យសិក្សា។

ការអនុវត្តនៃភីអិលស៊ី ជាធម្មតាក្រុមស្វ័យសិក្សា ត្រូវចែករំលែកនូវតួនាទី និងទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា។ ឧទាហរណ៍៖ គ្រូបង្រៀនក្នុងក្រុមជាមួយ អាចបង្រៀននិស្សិត-គរុសិស្សឆ្នាំដំបូង ឬពួកគាត់អាចបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ ហើយការណ៍ដែលបង្កើតក្រុមតាមជំនាញនេះ ជួយឱ្យគ្រូៗ អាចផ្តោតលើបញ្ហា និងយុទ្ធវិធីជាក់លាក់ណាមួយ ដូចជាថា៖ តើខ្ញុំត្រូវបង្រៀនសិស្សម្នាក់នេះបែបណាទើបល្អ? តើខ្ញុំបង្រៀនទ្រឹស្តីវិទ្យាសាស្ត្រនេះ បែបណាឱ្យងាយយល់? ការណ៍នេះវាប្រសើរជាងបង្រៀន ពីគោលបំណង ឬទ្រឹស្តីអប់រំទូទៅ។ ជាទូទៅ គ្រូបង្រៀនពិភាក្សា និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីបច្ចេកទេសនៃការបង្រៀន, ការរចនាមេរៀន និងការអនុវត្តរង្វាយតម្លៃ ខណៈពេលដែលបុគ្គលិករដ្ឋបាល គិតពីសំណួរដែលទាក់ទងដល់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ, ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងបញ្ហានានា។

សមាជិកនៃភីអិលស៊ី

នាយកសាលា និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានតួនាទីសំខាន់ណាស់ ក្នុងការធ្វើឱ្យសាលាមានភាពល្អប្រសើរ និងមានការអប់រំដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសហគមន៍។ របនាសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សា ត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញ ដើម្បីកសាងបរិយាកាសសិក្សានៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំ ក្នុងគោលដៅកែកំហុសពីអតីត និងធានានូវការអនុវត្តល្អ តាមរយៈការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយាដោយប្រើញាណទស្សន និងចំណេះដឹងថ្មីៗ ដែលបានមកពីដំណើរការនៃការប្រមូលព័ត៌មាន និងអព្ភន្តរញ្ញាណ (Lam, 2004)។ ហេតុនេះ សមាជិកភីអិលស៊ី អាចជាបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅសាលារៀន និងនៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ដូចជាអ្នកអប់រំ ឬគ្រូឧទ្ទេស នាយកសាលា និងបុគ្គលិកសិក្សាជាដើម។ ពួកគាត់ក៏អាចជាសមាជិកនៃក្រុមស្វ័យសិក្សា ឬសហគមន៍អភិវឌ្ឍស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀត ដូចជាសមាគមអាជីពវិជ្ជាជីវៈ ឬក៏សហគមន៍ឧត្តមានុវត្តន៍នានាសម្រាប់គាំទ្រ និងអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ផ្សេងអំពីស្ថាប័នការងាររបស់ពួកគាត់។

លើសអំពីភីអិលស៊ីនេះទៀត យើងគួរពិចារណាបង្កើតសមាគមសិក្សាសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ដែលអាចកសាងទំនាក់ទំនងរឹងមាំក្នុងចំណោមសាកលវិទ្យាល័យ, គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ, ស្ថាប័នស្រាវជ្រាវ និងប្រឹក្សាយោបល់។ល។ ដែលទាំងនេះគឺជាគន្លឹះដ៏ស័ក្តសិទ្ធិ នាំឱ្យមានលំហូរនៃការសិក្សា ក្នុងចំណោមអ្នកជំនាញវិជ្ជាជីវៈគ្រប់រូប។

សមាគមអប់រំវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះ អាចរៀបចំការជួបជុំប្រចាំឆ្នាំ ឬវេទិកាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ឬកាលិកបត្រ និងសន្និសីទ ដែលអាចជាផ្នែកមួយនៃ ភីអិលស៊ី ដូចមានឈ្មោះខាងក្រោម៖

- សមាគមវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស ឬប្រធានបទ
- សហគមន៍ឧត្តមានុវត្តន៍ សម្រាប់នាយកសាលា ឬនាយកវិទ្យាស្ថាន
- សមាគម ឬក្រុមប្រឹក្សានាយកសាលា
- សមាគមអប់រំប្រៀបធៀបកម្ពុជា
- សមាគមស្រាវជ្រាវអប់រំ

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន

ភីអិលស៊ី គឺជាវេទិកាមួយដែលត្រូវបង្កើតឡើងនៅសាលារៀន និងគ្រឹះស្ថានអប់រំនានា ដើម្បីធ្វើការអនុវត្តចំណេះដឹង និងជំនាញ ជាក្រុមស្វ័យសិក្សា តាមរយៈការចែករំលែក និងរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក។ ភីអិលស៊ី ដែលមានប្រសិទ្ធភាពទាមទារឱ្យមានការគ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួល ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព អំពីសមាជិកគ្រប់រូប និងរដ្ឋបាលសាលាគ្រប់រូប ដើម្បីជានាឱ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ នៃសមាជិកទាំងអស់។ នាយកសាលា គឺជាអ្នកដឹកនាំកំណែទម្រង់ក្នុងការកសាងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសាលារៀនដ៏រឹងមាំ និងជានាឱ្យបាននូវលំហូរនៃការទំនាក់ទំនង និងឱកាសសិក្សា។ វប្បធម៌សាលារៀនរឹងមាំ គឺសហគមន៍សិក្សារៀនសូត្រខ្លាំងដែលគ្រូ និងថ្នាក់ដឹកនាំសាលា អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ និងបង្កើតប្រព័ន្ធមគ្គុទ្ទេស និងបង្ហាត់បង្ហាញ។ ភីអិលស៊ី មិនអាចគ្រប់គ្រងបានល្អដោយគ្មានការដឹកនាំ និងការគាំទ្រជាប្រចាំពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ក៏ដូចជាអាជ្ញាធរដែលត្រួតពិនិត្យលើសាលារៀននោះ។

យុទ្ធសាស្ត្រកែលម្អឱ្យសាលារៀនបានប្រសើរឡើង មិនអាចមិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កើតភីអិលស៊ីនោះទេ។ ប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន តម្រូវឱ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសាលារៀនរឹងមាំជាមួយសមាជិកសាលារៀនទាំងអស់ រួមទាំងសិស្សានុសិស្ស, គ្រូបង្រៀន និងមាតាបិតា។ ដូច្នេះភីអិលស៊ី គឺជាវេទិកាសម្រាប់គ្រូ និងថ្នាក់ដឹកនាំសាលា ធ្វើអន្តរកម្មដោយផ្ទាល់ខ្លួន និងបែបអាជីព ជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក ក្នុងការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងផង និងការកែលំអសាលារៀនឱ្យកាន់តែប្រសើរផង។ ហេតុនេះ ភីអិលស៊ី បានបំពេញបេសកកម្មស្នូលរបស់ខ្លួន គឺលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូ និងថ្នាក់ដឹកនាំសាលា ឱ្យរៀនជាមួយគ្នា ហើយរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក ក្នុងបំណងបង្កើនសមត្ថភាពការងាររបស់ពួកគាត់ និងដើម្បីជួយគាំទ្រដល់និស្សិត-គរុសិស្ស សម្រេចបានសម្មិផល ក្នុងការសិក្សាដែលខ្លួនចង់បាន។

ឯកសារយោង

Fullan, M. (2008). Leading professional learning. In Munro, J. H. (Ed.) *Educational leadership: Roundtable viewpoints*. Mc. Graw-Hill. New York.

Lam, Y.L.J. (2004). Factors for differential developments in organizational learning: a case for Hong Kong schools. *International Journal of Educational Development*, 24, 155-166.

Russell, A. L (2008). On learning and systems that facilitate it. In Munro, J.H. (Ed.). *Educational leadership: Roundtable viewpoints*. Mc. Graw-Hill. New York.