ឯកសារសិក្សាគោលនយោបាយសង្ខេប
ការចេញផ្សាយលេខ ០២ ឆ្នាំ២០១៩
ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់
ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ
ការបោះផ្សាយនេះឧបត្ថម្ភដោយគម្រោងហិរញ្ញវត្ថុធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី No.3427-CAM (COL)

ហេតុអ្វីត្រូវមានគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននៅប្រទេសកម្ពុជា ហើយត្រូវអនុវត្តយ៉ាងដូចម្តេច?

បណ្ឌិត ប៊ូ ច័ន្ទគុលិកា
ប្រធាននាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
ទំនាក់ទំនងអ្នកនិពន្ធ | ប៊ូ ច័ន្ទគុលិកា ប្រធាននាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ | អ៊ីម៉ែល៖ bo.chankoulika@moeys.gov.kh

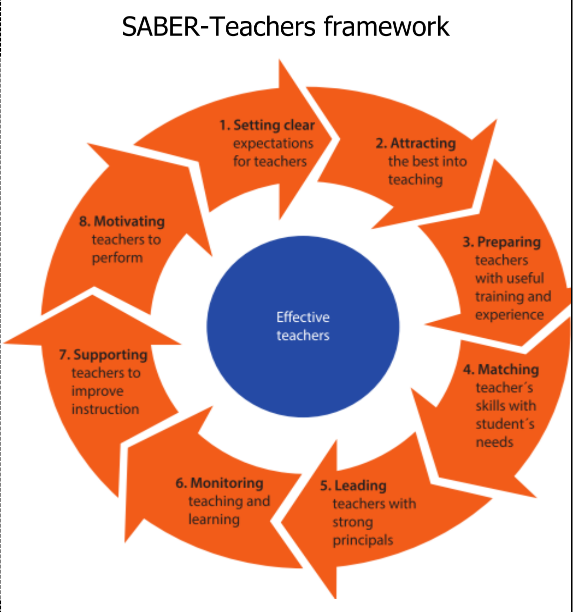
ខ្លឹមសារសំខាន់ៗ៖

- ជំហ៊ានសម្រាប់អនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនមិនត្រូវមានច្រើនកម្រិតពេក ហើយក៏មិនត្រូវមានតិចពេកដែរពីព្រោះវាបង្កើតឱ្យមានការភាន់ច្រឡំអំពីលក្ខខណ្ឌនានាក្នុងកម្រិតនិមួយៗនោះ។
- តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវផ្សេងៗតាមកម្រិតនិមួយៗក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវតែកំណត់ឱ្យច្បាស់លាស់ដោយការពិពណ៌នាការងារ និងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពដែលគ្រូបង្រៀនអាចយល់បាននូវការរំពឹងទុកនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតនិមួយៗនោះ។
- ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនត្រូវតែផ្សារភ្ជាប់នឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវផ្សេងៗតាមកម្រិតនិមួយៗដើម្បីធានាបាននូវការរីកចម្រើនផ្នែកវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន។
- ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃសម្រាប់ការតម្លើងប្រាក់បៀវត្ស ឬតម្លើងឋានៈដល់គ្រូបង្រៀនពីកម្រិតមួយទៅកម្រិតមួយក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវតែបង្កើតឡើង។ លក្ខខណ្ឌសម្រាប់វាយតម្លៃត្រូវតែមានភាពងាយយល់ និងអាចរកបានដោយគ្រូបង្រៀន។
- ត្រូវធានាថាគ្រូបង្រៀនបានចូលរួមក្នុងដំណើរការកំណែទម្រង់។

ការថយចុះនៃវិជ្ជាជីវៈបង្រៀនក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ធនាគារពិភពលោករកឃើញថា " នៅប៉ុន្មានទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ ឋានវិជ្ជាជីវៈបង្រៀនបានធ្លាក់ចុះនៅជុំវិញពិភពលោក ដោយសារប្រាក់ខែ ការគោរព និងលក្ខខណ្ឌការងារ" (ក្រុមធនាគារពិភពលោក, ២០១៧, ទំព័រ. ១៣៨)។ បាតុភូតនេះកំពុង

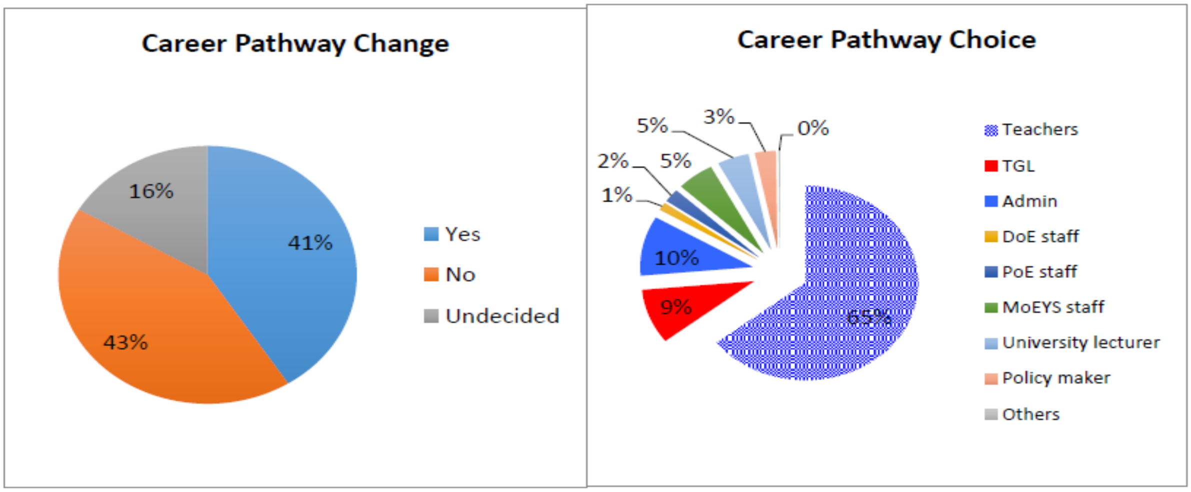
កើតឡើងក្នុងប្រទេសកម្ពុជាតាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០មកម្លេះ។ ការងារបង្រៀនក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមិនមែនជាវិជ្ជាជីវៈដែលទាក់ទាញនោះទេ។ គរុសិស្សជាច្រើនជាសិស្សដែលប្រឡងជាប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងកម្រិតពិន្ទុ E, D, និង C (តានដូ និង ហ្គូកៅ, ២០១៥, ទំព័រ.២)។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏បានរកឃើញថាមានការលំបាកក្នុងការទាក់ទាញ និងរក្សាគ្រូបង្រៀនដែលមានទឹកចិត្ត និងមានសមត្ថភាព ដែលបញ្ហានេះបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (ធីភីអេភី,២០១៥) ។ ការធ្លាក់ចុះនូវស្ថានភាពវិជ្ជាជីវៈបង្រៀននេះបណ្តាលមកពីប្រាក់បៀវត្សទាប រចនាសម្ព័ន្ធប្រាក់បៀវត្សមានលក្ខណស្មុគស្មាញ និងកង្វះខាតនូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងភាពមិនច្បាស់លាស់នៃទិសដៅអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូនៅពេលខាងមុខសម្រាប់គ្រូបង្រៀន (ធីភីអេភី, ២០១៥)។ គោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន(ធីភីអេភី)ត្រូវបានអនុម័តកាលពីឆ្នាំ២០១៥ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាធ្លាក់ចុះនេះ។ រូបភាពទី១បង្ហាញនូវយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន៩របស់គោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ធីភីអេភី(TPAP)។ ដោយហេតុតែមានដែនកំណត់នៃការអនុវត្ត គោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ប្រទេសកម្ពុជានៅតែប្រឈមបញ្ហាគ្រូបង្រៀនដែលមានភាពខ្វះខាតនូវទឹកចិត្ត និងគុណវុឌ្ឍិក្នុងប្រព័ន្ធនៅឡើយ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ អភិវឌ្ឍបទដ្ឋាន និងយន្តការគតិយុត្ត យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ កៀរគរធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពមកបម្រើវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ កំណត់ស្តង់ដាប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ អភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ចាត់ចែងគ្រូឱ្យឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការស្ថាប័នអប់រំ យុទ្ធសាស្ត្រទី៦៖ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់គ្រូបង្រៀន យុទ្ធសាស្ត្រទី៧៖លើកទឹកចិត្ត និងរក្សាគ្រូក្នុងប្រព័ន្ធ យុទ្ធសាស្ត្រទី៨៖ ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការដឹកនាំសាលារៀន យុទ្ធសាស្ត្រទី៩៖ ពង្រឹងប្រព័ន្ធនិងយន្តការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀន	

រូបភាពទី១៖ យុទ្ធសាស្ត្រគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន និង
ក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀន ដាប់ប៊ិលយូ សាបើ (WB SABER-Teachers Framework)

ផលប៉ះពាល់នៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនលើការជម្រុញទឹកចិត្តគ្រូ

តើរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាត្រូវធ្វើយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីឱ្យវិជ្ជាជីវៈបង្រៀនមានការទាក់ទាញ ចំពោះបេក្ខជនដែលមានសក្តានុពលនិងជម្រុញទឹកចិត្តគ្រូដែលមានក្នុងប្រព័ន្ធស្រាប់? ផ្អែកតាមទ្រឹស្តីធនធានមនុស្ស ការបង្កើត និងគ្រប់គ្រងរចនាសម្ព័ន្ធវិជ្ជាជីវៈគឺជាដំណោះស្រាយបើសិនជារចនាសម្ព័ន្ធនោះគាត់តែងឡើងនិងអនុវត្តប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ។ ឯកសារសិក្សាដែលគាំទ្រការកែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធវិជ្ជាជីវៈបញ្ជាក់អំពីផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានលើប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ និងផ្តល់រង្វាន់បច្ចុប្បន្ន ដោយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអនុវត្តការបង្រៀនក្នុងសាលារៀន និងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស(យូណែស្កូ, ២០១៩)។ អ្នកធ្វើគោលនយោបាយ និងអ្នកឯកទេសជឿជាក់ថារចនាសម្ព័ន្ធវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនកំពុងគាំទ្រដល់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន(ធីភីអេភី)តាមរយៈការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ទាក់ទាញ និងរក្សាបុគ្គលនានាដែលមានសមត្ថភាពចូលក្នុងវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន (ធីភីអេភី,២០១៥; យូណែស្កូ,២០១៩)។ យោងតាមការស្ទង់មតិគ្រូបង្រៀនកម្ពុជាដោយលោក ណូ ហ្វាតា និងលោក ហេង ក្រេង កាលពីឆ្នាំ២០១៧បង្ហាញថា ៤១ភាគរយ នៃអ្នកចូលរួមធ្លាប់គិតពីការផ្លាស់ប្តូរការងារបង្រៀនរបស់គាត់ទៅធ្វើអ្វីផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែភាគច្រើន គាត់បានរក្សាវិជ្ជាជីវៈបង្រៀនជាគ្រូបន្ទុកថ្នាក់ អ្នកដឹកនាំបច្ចេកទេសតាមកម្រិតថ្នាក់ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល(ណូ ហ្វាតា & ហេង ក្រេង,២០១៧, ទំព័រ.៣២)។ អ្នកចូលរួមបានផ្តល់អនុសាសន៍ពីការធ្វើស្ថាប័ននីយកម្មគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដើម្បីលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈបង្រៀន និងបញ្ឈប់ការផ្លាស់ប្តូរការងារ(ណូ ហ្វាតា & ហេង ក្រេង,២០១៧, ទំព័រ.៥០) និងទាក់ទាញបេក្ខជនដែលមានសក្តានុពលមកចូលរួមវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន។



រូបភាពទី២៖ ការផ្លាស់ប្តូរគន្លងអាជីព និងជម្រើសគន្លងអាជីព(ណូ ហ្វាតា & ហេង ក្រេង,២០១៧, ទំព័រ.៣២)

រៀបចំលំដាប់ថ្នាក់គន្លងអាជីពឱ្យមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់

ការកែទម្រង់វិជ្ជាជីវៈនឹងរួមចំណែកដល់ការសម្រេចបានឋានៈវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន បើសិនការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធវិជ្ជាជីវៈបង្រៀននោះមានលក្ខណៈទាក់ទាញនូវចំណុចចំនួននៃជំហ៊ានតាមលំដាប់ថ្នាក់នៃគន្លងអាជីព និងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ កម្រិត

កាំប្រាក់បៀវត្សតាមតួនាទី និងឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។ ជំហ៊ាននានាក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគន្លងអាជីពមិនត្រូវមានច្រើនពេក ពីព្រោះមានការលំបាកក្នុងការបំបែកភាពផ្សេងគ្នាតាមជំហ៊ាននិមួយៗ ហើយក៏មិនត្រូវមានតិចពេកដែរពីព្រោះការចាត់ភាពផ្សេងគ្នាមានលក្ខណមិនគ្រប់គ្រាន់លើកម្រិតកាំប្រាក់បៀវត្សនិងការទទួលខុសត្រូវ។

ក្នុងការកែទម្រង់វិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសផ្សេងៗ ជាទូទៅគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនមានបីគន្លងគឺ គន្លងគ្រូបង្រៀន គន្លងអ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំ និងគន្លងអ្នកឯកទេសគោលនយោបាយអប់រំ។

- **គន្លងទី១៖ គន្លងគ្រូបង្រៀន** ជាគន្លងសម្រាប់អ្នកលះបង់ការងារបង្រៀនពេញមួយជីវិតសម្រាប់អ្នកសិក្សាដោយផ្ទាល់។ គ្រូបបង្រៀនតាមដានអ្នកសិក្សារបស់ខ្លួនតាមរយៈជំហ៊ានសំខាន់ៗនៃការអភិវឌ្ឍរបស់អ្នកសិក្សា។ គ្រូបង្រៀនជាមនុស្សសំខាន់ខ្លាំងសម្រាប់អ្នកសិក្សាចាប់ពីកម្រិតដំបូងរហូតដល់ពេញវ័យក្នុងការសិក្សា និងជីវិតការងារ។ គ្រូបង្រៀនជួយសិស្សឱ្យមានការរីកចម្រើន និងបន្តការរីកចម្រើន។
- **គន្លងទី២៖ គន្លងអ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំ** ជាគន្លងផ្តល់ឱ្យបុគ្គលទាំងឡាយដែលមានការចាប់អារម្មណ៍ក្នុងផ្នែករដ្ឋបាល និងគ្រប់គ្រងអប់រំ។ គន្លងនេះនាំមនុស្សដែលមើលឃើញខ្លួនឯងថាជាអ្នកអប់រំដែលមានផែនការច្បាស់លាស់ និងចូលចិត្តផ្នែករដ្ឋបាល និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ អ្នកទាំងនេះត្រៀមខ្លួនទទួលយកការទទួលខុសត្រូវក្នុងឋានៈជានាយកសាលាឬបុគ្គលិកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់។
- **គន្លងទី៣៖គន្លងអ្នកឯកទេសគោលនយោបាយអប់រំ** ជាគន្លងដែលផ្តល់ឱ្យបុគ្គលទាំងឡាយដែលចាប់អារម្មណ៍នឹងសង្គប្ប។ ការចាប់អារម្មណ៍ក្នុងសង្កប្ប ស្រាវជ្រាវ អភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា អភិវឌ្ឍន៍សម្ភារបង្រៀននិងសៀវភៅសិក្សា។ គន្លងនេះនាំអ្នកដែលមើលឃើញខ្លួនឯងថាជាគ្រូបង្រៀនដែលមានផែនការច្បាស់លាស់ និងចង់ចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍការអប់រំតាមរយៈការងារស្រាវជ្រាវ និងការបង្កើតនិងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយអប់រំ។

ប្រទេសកម្ពុជាបានអនុម័តនូវគន្លងបីដែលបានអនុវត្តទូទៅក្នុងពិភពលោកដូចជាគន្លងគ្រូបង្រៀន គន្លងគ្រប់គ្រងអប់រំ និងគន្លងអ្នកឯកទេសគោលនយោបាយអប់រំកាលពីខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៨។ គន្លងនិមួយៗមានប្រាំជំហ៊ាន។ តួនាទី និងការទទួលសខុសត្រូវតាមកម្រិតជំហ៊ាននិមួយៗនៃគន្លងអាជីពនេះមិនទាន់បានកំណត់ឱ្យមានពិពណ៌នាការងារ និងក្របខណ្ឌសមត្ថភាពជាផ្លូវការទេ ហើយការងារនេះក៏មានការលំបាកសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រុមគោលដៅអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្តដែលត្រូវមានគណនេយ្យភាពសម្រាប់ការងាររបស់ខ្លួនក្នុងការធ្វើឱ្យមាននូវការរំពឹងទុកពីតួនាទីរបស់គេច្បាស់លាស់ផងដែរ។ ឋានៈកាន់តែខ្ពស់ក្នុងកម្រិតជំហ៊ាននៃគន្លងអាជីពគឺមានការទទួលខុសត្រូវការងារកាន់តែច្រើន។ ការស្រាវជ្រាវមួយចំនួនដែលបានធ្វើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ និងនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ នៃក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា បានរកឃើញថាកម្រិតកាន់តែខ្ពស់នៃកម្រិតជំហ៊ានគន្លងអាជីព មានគ្រូបង្រៀនកាន់តែតិចដែលអាចឈានដល់កម្រិតខ្ពស់។ នេះមានន័យថាសមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមិនទាន់អាចឈានដល់ស្តង់ដារលក្ខខណ្ឌនៃកម្រិតនិមួយៗនៅឡើយ។ ដូច្នេះអ្នកធ្វើគោលនយោបាយត្រូវពិចារណាឡើងវិញនូវស្តង់ដារលក្ខខណ្ឌនានាតាមកម្រិតនិមួយៗនៃគន្លងអាជីពដើម្បីឱ្យមានលក្ខណសមស្របតាមចំណេះដឹង ការ

ត្រៀមលក្ខណៈ និងសមត្ថភាព ហើយផ្តល់ឱ្យគ្រូបង្រៀននូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ពួកគាត់ឱ្យមានការរីកចម្រើនប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ។

ផ្សារភ្ជាប់រចនាសម្ព័ន្ធគន្លងអាជីពជាមួយការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ត

ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធគន្លងអាជីពមួយដែលប្រសើរគួរគាំទ្រគ្រូបង្រៀនដើម្បីបង្កើនវិជ្ជាជីវៈ ហើយមិនគួរតម្រូវឱ្យគ្រូបង្រៀនមានគណនេយ្យភាពផ្តាច់មុខចំពោះសិស្សរបស់គាត់នោះទេ។

> " ..នៅពេលដែលគ្រូបង្រៀនមិនបានត្រួតពិនិត្យលើកត្តាជាច្រើនដែលប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្ត និងសិស្សរបស់ខ្លួន...ខណៈពេលដែលគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនគួរតែបញ្ជាក់ពីគណនេយ្យភាពដែលជាផ្នែកនៃគោលនយោបាយដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការបង្រៀន និងការអប់រំ។ ចាំបាច់ណាស់ដែលការអំពាវនាវនយោបាយនិងសាធារណៈសម្រាប់គណនេយ្យភាពគ្រូបង្រៀនដែលមិនមែនជាការតិចទៀនបន្ទោសបង្អាប់ដល់គ្រូលើបញ្ហាក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ..." (យូណែស្កូ ,២០១៩)។

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្តគួរផ្តល់ឱ្យគ្រូបង្រៀននូវបំណិនដើម្បីទទួលបានជោគជ័យក្នុងតួនាទីថ្មីតាមកម្រិតគន្លងអាជីព។ ក្របខណ្ឌការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្តសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាបានរៀបចំឡើងប៉ុន្តែយន្តការអនុវត្ត ហើយភាពច្បាស់លាស់នៃទំនាក់ទំនងរវាងគន្លងអាជីពនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្តនៅពុំទាន់បានកំណត់នៅឡើយ។ ការកែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធគន្លងអាជីពនឹងនាំឱ្យមានលទ្ធផលល្អប្រសើរបើសិនជាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្តបង្ហាញឱ្យឃើញច្បាស់នូវកម្មវិធីគាំទ្រគ្រូបង្រៀនចាប់ពីជំហ៊ានដំបូងនៃអាជីពរហូតដល់ការបំពេញការងារ និងការប្រឹក្សាយោបល់ដោយអ្នកប្រឹក្សា(អូអ៊ីជឌី,២០១៣) ដើម្បីផ្តល់នូវតួនាទីថ្មីក្នុងគន្លងអាជីព។ កម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់ធ្លាប់បានផ្តល់ឱ្យគ្រូដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូចៗ។ ការអនុវត្តពិតប្រាកដនៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀននឹងតម្រូវឱ្យពង្រីកវិសាលភាព ឬអនុវត្តជាប្រព័ន្ធ ហើយជាពិសេសការប្រឹក្សាយោបល់សម្រាប់គ្រូៗទើបចេញថ្មី។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគួរផ្សារភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌតម្លើងឋានៈសម្រាប់កម្រិតខ្ពស់។ ជាឧទាហរណ៍ គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនប្រទេសកម្ពុជាបញ្ជាក់ថាការស្រាវជ្រាវ(ប្រតិបត្តិ)ជាលក្ខខណ្ឌសម្រាប់តម្លើងឋានៈទៅកម្រិតខ្ពស់នៃគន្លងអាជីព ប៉ុន្តែផ្តល់កម្មវិធីតិចតួចសម្រាប់គ្រូដើម្បីទទួលនូវបំណិននេះ។ ដូច្នេះសម្រាប់គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលអាចដំណើរការបាន គ្រូបង្រៀនត្រូវទទួលបាននូវបំណិនស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិទើបគាត់អាចទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ពីគន្លងអាជីពពេញលេញ។

ប្រាក់បៀវត្សភ្ជាប់ជាមួយជំហ៊ាននៃគន្លងអាជីព

ទស្សនាទាននៃការកែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធគន្លងអាជីពគឺត្រូវចាត់ថ្នាក់ភាពផ្សេងគ្នារបស់គ្រូដោយផ្អែកលើការអនុវត្តការងារជាជាងគុណវុឌ្ឍិឬរយៈពេលនៃការបំពេញសេវាកម្ម ពិសេសប្រាក់បៀវត្ស ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ រចនាសម្ព័ន្ធអាជីពដែលទាក់ទាញគួរតែផ្សារភ្ជាប់នឹងប្រាក់បៀវត្សដែលទាក់ទាញសម្រាប់កម្រិតនិមួយៗក្នុងគន្លងអាជីព។ ចាប់តាំងពីទស្សនៈទានអំពីគន្លងអាជីពបានបង្កើតឡើងកាលពីឆ្នាំ២០១៦ហើយបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ក្រុមគ្រូបង្រៀន និងអ្នកធ្វើ

គោលនយោបាយបានជជែកគ្នាជាច្រើនអំពីប្រាក់បៀវត្សសម្រាប់កម្រិតនិមួយៗ។ សំណួរនៅត្រង់ថាវចនាសម្ព័ន្ធគន្លងអាជីពថ្មី គ្រូបង្រៀនគួរទទួលបានប្រាក់បន្ថែមឬបង្កើនប្រាក់បៀវត្សផ្អែកតាមការវាយតម្លៃ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមគឺជា "កម្មវិធីផ្តល់ឱ្យគ្រូបង្រៀននូវរង្វាន់ដែលមានលក្ខណៈម្តងចប់សម្រាប់ការសម្រេចបានការអនុវត្តការងារដែលចង់បានតាមការវាស់វែងដោយពិន្ទុសិស្សក្នុងការធ្វើតេស្តស្តង់ដារឬដោយការសង្កេតរបស់គ្រូបង្រៀន ឬដោយការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ "(C.Chimier & B.Tournier, ២០១៩ ទំព័រ.៤) ក្នុងរយៈពេលចុងក្រោយនៃពេលវេលាជាក់លាក់ណាមួយ។ គោលនយោបាយផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមគឺងាយស្រួលអនុវត្តពិសេសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលប្រព័ន្ធមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅជាប្រព័ន្ធផ្អែកតាមការងារដែលមានឋានៈនិងលំដាប់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងដោយច្បាប់។ ការផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមគឺរហ័ស និងងាយស្រួលដើម្បីអនុវត្តដោយពុំចាំបាច់ប្តូរនូវឯកសារប្រាក់បៀវត្សមូលដ្ឋាន។ ក្នុងបរិបទកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន កញ្ចប់បែបនេះប្រហែលអាចអនុវត្តជាជំហ៊ានដំបូងនៃការអនុវត្តគន្លងអាជីពដើម្បីមានលទ្ធផលឆាប់រហ័សនៃកំណែទម្រង់ការងារ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អ្នកធ្វើគោលនយោបាយត្រូវរៀបចំឱ្យបានល្អសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរនៃការផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមលើការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សក្នុងរយៈពេលវែង។ ការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សគឺជាគំរូមួយសម្រាប់ការផ្តល់រង្វាន់ផ្អែកតាមការអនុវត្តការងារដែលប្រាក់បៀវត្សកើនឡើងផ្អែកតាមលទ្ធផលវាយតម្លៃក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់ណាមួយ។ លំដាប់ប្រាក់បៀវត្សមានកម្រិតផ្សេងៗគ្នា ហើយការផ្លាស់ប្តូរទៅកាន់កម្រិតខ្ពស់ក្នុងលំដាប់ដូចគ្នានឹងមិនប៉ះពាល់លើការបង្កើនការទទួលខុសត្រូវបន្ថែមទេ។ គំរូនេះនឹងបង្កើនប្រាក់បៀវត្សគោលរបស់គ្រូបង្រៀន និងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ ប៉ុន្តែមិនបង្ហាញនូវរង្វាន់សម្រាប់ការបំពេញការងាររយៈពេលវែងទេ។ ការបង្កើនប្រាក់បៀវត្សដែលអាចអនុវត្តទៅបាននឹងអាស្រ័យលើប្រព័ន្ធវាយតម្លៃមួយល្អនិងមានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា។

ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ

ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃដែលមានប្រសិទ្ធភាពគឺជាចំណុចដែលត្រូវធ្វើឱ្យកើតមានសម្រាប់ប្រព័ន្ធអប់រំក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ នៅកម្រិតសាលារៀន ការវាយតម្លៃនៅមិនទាន់មានផែនការ និងអនុវត្តជាប្រព័ន្ធនៅឡើយទេ។ មានការខ្វះខាតនូវយន្តការយកចិត្តទុកដាក់និងជាក់លាក់ដើម្បីប្រឹក្សាឬណែនាំបុគ្គលិកសាលារៀន(គ្រូបង្រៀន និងអ្នករដ្ឋបាល) ការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារនិងការដំឡើងឋានៈ។ សាលារៀនខ្លះបានធ្វើការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងារ ឯសាលារៀនខ្លះមិនបានធ្វើឡើយ។ ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការស្ទង់មតិ ការវាយតម្លៃបានធ្វើឡើងជាចម្បងផ្អែកលើការតាំងចិត្ត សមត្ថភាព និងលទ្ធភាពរបស់អ្នករដ្ឋបាលសាលាសាលារៀន(នាយក ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងអ្នកវាយតម្លៃ)។ សាលារៀនជាច្រើនដែលបានធ្វើការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនបានប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ចម្បងដែលណែនាំឬបង្កើតឡើងដោយក្រសួង ហើយឧបករណ៍មួយចំនួនបង្កើតឡើងបន្ថែមដោយសាលារៀនផងដែរ។ សាលារៀនមួយចំនួនច្នៃឬបង្កើតឧបករណ៍ដើម្បីឱ្យសមស្របតាមកម្រិតគ្រូបង្រៀនផងដែរ(ដូចជាគ្រូកម្រិតមត្តេយ្យ បឋមសិក្សាជាដើម)។ មានសាលារៀនមួយចំនួនបានបង្កើតឧបករណ៍សម្រាប់សាលារៀនខ្លួនឯងផងដែរ។ ការអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនតម្រូវឱ្យមានយន្តការវាយតម្លៃមួយដែលមានតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌នៅតាមសាលារៀន។ ការវាយតម្លៃត្រូវតែច្បាស់លាស់ និងងាយស្រួលយល់សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងអ្នកវាយតម្លៃ។

ដំណើរឆ្ពោះទៅរករចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មី

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានតាំងចិត្តដើម្បីអនុវត្តដោយប្រាកដប្រជានូវគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនចាប់ពីដើមឆ្នាំ២០២១តទៅ ដោយយកសាលារៀនគោលដៅ១០០សាលាដែលប្រើការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផលតាមសាលារៀន(SBM) និងសាលាជ្រើសរើសមួយចំនួនផងដែរ។ ការប្តូរពីប្រព័ន្ធចាស់ទៅរកប្រព័ន្ធថ្មីគឺមានភាពស្មុគ្រស្មាញ និងមានដំណើរការពិភាក្សាច្រើន ហើយការណ៍នេះក៏អាចបណ្តាលឱ្យមានការបែងចែកក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀនដែលគ្មានផែនការច្បាស់លាស់ និងខ្វះការយល់ដឹងអំពីការកែទម្រង់គ្រូបង្រៀន។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវពិចារណានូវជម្រើសពីរក្នុងដំណើរការផ្លាស់ប្តូរនេះដូចជា៖ ១)គោលវិធីតម្រូវអនុវត្តរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មីសម្រាប់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ ឬ ២) គោលវិធីផ្អែកតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់គ្រូបង្រៀនដែលគាំទ្រនូវរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មីឬអនុវត្តសម្រាប់តែគ្រូបង្រៀនដែលទើបចេញថ្មី។ ជម្រើសទី២ប្រហែលជាសមស្របសម្រាប់បរិបទប្រទេសកម្ពុជា ដោយសារមានវិសាលភាពតូចសម្រាប់ការសាកល្បងដើម្បីទទួលយកនូវយោបល់ត្រឡប់ កែសម្រួលគោលនយោបាយ ឬអនុម័តគោលនយោបាយ បើមានចំណុចណាដែលមិនប្រក្រតីកើតឡើងពីការអនុវត្តនេះ។ គោលវិធីទី២ និងការអនុវត្តរចនាសម្ព័ន្ធការងារថ្មីនឹងបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធការងារគ្រូបង្រៀនថ្មី២ដែលពិបាកសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងសាលារៀនគ្រប់គ្រងដោយសារអាចមានលទ្ធផលនៃភាពតានតឹងរវាងគ្រូបង្រៀនក្នុងប្រព័ន្ធចាស់ និងប្រព័ន្ធថ្មី។

បើការអនុវត្តជម្រើសទី១ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គ្រូបង្រៀននឹងត្រូវផ្តល់នូវកម្រិតថ្មីនៃជំហ៊ានអាជីព ហើយគ្រូបង្រៀនខ្លះអាចនឹងឡើងកម្រិត ឯគ្រូខ្លះទៀតអាចនឹងថយចុះ។ ចំណុចនេះនឹងនាំឱ្យគ្មាននូវសង្គតិភាពរវាងគ្រូបង្រៀនដែលទើបចូលថ្មី និងគ្រូបង្រៀនដែលអតីតភាពយូរឆ្នាំ។ ឧទាហរណ៍គ្រូបង្រៀនទើបចូលថ្មីដែលមានសមត្ថភាពលើបំណិនស្រាវជ្រាវ បច្ចេកវិទ្យា ឬភាសាបរទេសប្រហែលត្រូវឡើងកម្រិតប្រហែលគ្រូដែលមានអតីតភាពយូរឆ្នាំកំពុងបង្រៀនដែលបទពិសោធន៍បង្រៀនរបស់គាត់ត្រូវគេមិនឱ្យតម្លៃតាមរយៈការកែទម្រង់នេះ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការអនុវត្តរចនាសម្ព័ន្ធអាជីពគ្រូបង្រៀនថ្មីក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានការប្រឈមនឹងធនធានបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឱ្យមានសង្គតិភាពជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ត លក្ខខណ្ឌបៀវត្ស យន្តការវាយតម្លៃការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀន ក្នុងដំណើរការកែទម្រង់ដើម្បីចៀសវាងនូវការបែងចែក និងភាពតានតឹងក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀន។ ក្រសួងអប់រំ យុជន និងកីឡាត្រូវមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងរៀបចំអនុវត្តផែនការដែលបានដាក់ចេញឱ្យមានផលជះវិជ្ជមានលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។ ការអនុវត្តដែលបានជោគជ័យនូវគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវបង្កើតលក្ខខណ្ឌនានាដែលគ្រូបង្រៀនអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ ទទួលបានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ការគាំទ្រ និងការផ្តល់យោបល់ត្រឡប់។ ជោគជ័យនៃការអនុវត្តគន្លងអាជីពនឹងអាស្រ័យលើការទំនាក់ទំនងរវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។ អ្នកអនុវត្ត និងអ្នកទទួលផលនៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវតែផ្សារភ្ជាប់ពេញទំហឹងក្នុងដំណើរការតាមរយៈការបើកចំហនូវការទំនាក់ទំនង និងការសន្ទនាគ្នា៕

ឯកសារយោង៖

C.Chimier & B.Tournier. (2019). *Why reform teacher careers and what models are emerging?.* Paris: IIEP-UNESCO Publications

Fata No & Kreng Heng. (2017). *Teachers and Teaching Profession in Cambodia*, Phnom Penh: ERC

MoEYS. (2018). Teacher Career Pathways, Phnom Penh: MoEYS

MoEYS. (2019). *The Framework on Continuous Professional Development for Teachers and School Directors*, Phnom Penh: MoEYS

Tandon, P., & Fukao, T. (2015). *Educating the next generation: Improving teacher quality in Cambodia*. The World Bank

MOEYS. (2015), *Teacher Policy Action Plan (TPAP),* Phnom Penh: MoEYS

UNESCO. (2019). *Teacher Policy Development Guide*, Paris: IIEP Publications

World Bank Group. (2017). *World development report 2018: Learning to realize education's promise.* Washington, DC: World Bank Publications