ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ផែនការគោលស្តីពី
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ
២០១៤-២០១៨

ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥

មាតិកា

អារម្ភកថា i

អក្សរកាត់ និងពាក្យកាត់ iii

១. សនិទានភាព គោលដៅ និងផលសម្រេច 6

១.១ សេចក្ដីផ្ដើម 6

១.២ សនិទានភាព 7

១.៣ អាទិភាព និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ថ្នាក់ជាតិ 8

១.៤ អាទិភាពវិស័យអប់រំ 10

១.៥ គោលការណ៍អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 11

១.៦ គោលដៅ គោលបំណង និងផលសម្រេចសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 13

២. ក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 14

៣. ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្តផែនការគោល 18

៣.១ ផលសម្រេច វិសាលភាព ចំណុចដៅ សកម្មភាព និងឆ្នាំគោល 19

៣.២ ក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ : ចំណុចដៅ និងឆ្នាំគោល 38

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ អភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 44

អារម្ភកថា

ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ ជាឯកសារគោលរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដោយផ្តោតជាសំខាន់លើការពង្រឹងសមត្ថភាព ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តគោលនយោបាយ និងកំណែទម្រង់ក្នុងវិស័យអប់រំ សំដៅផ្តល់នូវការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ដល់កុមារ កុមារីទាំងអស់ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ប្រទេសកម្ពុជា កំពុងស្ថិតនៅចំរបត់ដ៏សំខាន់មួយ ដែលនឹងក្លាយទៅជាប្រទេសមានចំណូលកម្រិតមធ្យម ហើយជាការសំខាន់ណាស់ ដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវមានសមត្ថភាពរឹងមាំនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់ លើការរៀបចំផែនការ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុនានា ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការអប់រំឱ្យបានកាន់តែប្រសើរបន្ថែមទៀត។

ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ រៀបចំឡើង ដើម្បីគាំទ្រដល់ការសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យ និងគោលដៅក្នុងវិស័យអប់រំរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ដូចដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨។ គោលដៅរួមនៃផែនការគោលនេះគឺជានាឱ្យមន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការប្រើប្រាស់អភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ មាននិរន្តរភាព គ្រប់ជ្រុងជ្រោយទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងក្រោមការដឹកនាំរបស់ក្រសួង។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងនេះ ផែនការគោលនេះបានរៀបចំឡើងនូវផលសម្រេចជាយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន ៥។ ផលសម្រេចជាយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនេះ បានតម្រឹមឱ្យស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ក៏ដូចជារបៀបវារៈអាទិភាពនៃកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ។ ផែនការគោលនេះមានគោលបំណងកំណត់នូវទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលផ្តោតលើផ្នែកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការគាំទ្រនិងអភិក្រមនានាដែលមានលក្ខណៈសុខដុមនីយកម្មជាមួយគ្នា។

ផែនការគោលនេះជាផែនការបន្តពីផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៥ ដែលជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព មានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដំបូងគេ និងបានតម្រឹមឱ្យស្របទាំងស្រុងជាមួយនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០០៩-២០១៣។ ផែនការគោលនេះ បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព តាមរយៈដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនាយកដ្ឋានជំនាញពាក់ព័ន្ធ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងដៃគូអភិវឌ្ឍ។

ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ បង្កើតនូវមូលដ្ឋានមួយសម្រាប់បង្កើនសុខដុមនីយកម្ម និងការតម្រឹមការគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍនានាឱ្យ

មានទិសដៅស្របគ្នា។ ផែនការគោលនេះផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យដៃគូអភិវឌ្ឍ អាចផ្តល់ការគាំទ្រដល់ផែនការនេះ តាមបែបផែនផ្សេងៗគ្នា ទៅតាមធនធាន និងជំនាញដែលពួកគេមាន។

ក្រសួង សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះនាយកដ្ឋានផែនការ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងមូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិស័យអប់រំ នាយកដ្ឋានជំនាញ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានា ដែលបានរួមចំណែករៀបចំផែនការនេះ។

ក្រសួងសង្ឃឹមថា ដៃគូអភិវឌ្ឍទាំងអស់នឹងប្តេជ្ញាគាំទ្រដល់ការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១៥

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិត ហង់ ជួន ណារ៉ុន

អក្សរកាត់ និងពាក្យកាត់

ADB	Asian Development Bank	ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
AOP	Annual Operational Plan	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
ASEAN	Association of South East Asian Nations	សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍
CAR	Council for Administrative Reform	ក្រុមប្រឹក្សាកំណែទម្រង់រដ្ឋបាល
CDPF	Capacity Development Partnership Fund	មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
CDRI	Cambodia Development Resource Institute	វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
CLC	Community Learning Centre	មជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍
CRDB	Cambodian Rehabilitation and Development Board	គណៈកម្មាធិការស្តារនីតិសម្បទានិងអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
CSO	Civil Society Organisation	អង្គការសង្គមស៊ីវិល
D&D	Decentralisation and Deconcentration	វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ
DGAF	Directorate General of Administration and Finance	អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
DOE	District Office of Education	ការិយាល័យអប់រំ យុវជននិងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
DTMT	District Training and Monitoring Team	ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
ECE	Early Childhood Education	ការអប់រំកុមារតូច
ECED	Early Childhood Education Department	នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច
EEQP	Education Equity and Quality Programme	កម្មវិធីសមធម៌និងគុណភាពនៃការអប់រំ
EFA	Education For All	ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា
EMIS	Education Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ
ESP	Education Strategic Plan	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
EU	European Union	សហភាពអឺរ៉ុប
FTI-EFA	Education Fast Track Initiative for Education for All (now GPE)	គំនិតផ្តួចផ្តើមពន្លឿនការអប់រំសម្រាប់ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា (ឥឡូវនេះហៅថាGPE)
GIZ	German International Cooperation	សហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសអាល្លឺម៉ង់

GPE	Global Partnership for Education	ភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ
GSED	General Secondary Education Department	នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ
HE	Higher Education	ការអប់រំឧត្តមសិក្សា
HRD	Human Resource Development	ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស
HRMIS	Human Resource Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
IBEC	Improving Basic Education in Cambodia	គម្រោងលើកកម្ពស់ការអប់រំជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា
ICT	Information and Communications Technology	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍
IIEP	International Institute for Educational Planning	វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសម្រាប់ការរៀបចំផែនការអប់រំ
IP3	Implementation Plan (3 years)	ផែនការអនុវត្ត (រយៈពេល៣ឆ្នាំ)
JICA	Japan International Cooperation Agency	ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិប្រទេសជប៉ុន
MDGs	Millennium Development Goals	គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍
MoEYS	Ministry of Education, Youth and Sport	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
M&E	Monitoring and Evaluation	ការពិនិត្យតាមដាននិងការវាយតម្លៃ
MPCD	Master Plan for Capacity Development	ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នៅក្នុងវិស័យអប់រំ
MEF	Ministry of Economy and Finance	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
NEFAC	National EFA Committee	គណៈកម្មាធិការជាតិអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា
NGO	Non-Government Organisation	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
NFE	Non Formal Education	ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
NIE	National Institute of Education	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
NSDP	National Strategic Development Plan	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ
PAR	Public Administrative Reform	កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ
PFMR	Public Financial Management Reform	កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
POE	Provincial Office of Education	មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត
RGC	Royal Government of Cambodia	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

RUPP	Royal University of Phnom Penh	សកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
Sida	Swedish International Development Agency	ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិប្រទេសស៊ុយអែត
SNA	Sub National Administration	រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ
SNDD	Sub-National Democratic Development	ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
SSC	School Support Committee	គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន
TTC	Teacher Training College	សាលាគរុកោសល្យ
TVET	Technical and Vocational Education and Training	ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation	ទីភ្នាក់ងារអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រនិងវប្បធម៌នៃសហប្រជាជាតិ
UNICEF	United Nations Children’s Fund	មូលនិធិសហប្រជាជាតិដើម្បីកុមារ

១. សនិទានភាព គោលដៅ និងផលសម្រេច

១.១ សេចក្តីផ្តើម

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានតួនាទីភារកិច្ចផ្តល់ឱ្យកុមារគ្រប់រូប នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា នូវការរៀនសូត្រប្រកបដោយគុណភាព ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគេ។ ការបង្កើតនូវស្ថាប័ន ត្រឹមត្រូវ និងរឹងមាំ ដើម្បីផ្តល់នូវការរៀនសូត្របែបនេះ គឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ ដែលត្រូវបំពេញជាមុន។

ផែនការគោលសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនេះ ផ្តល់នូវការឆ្លើយតបមួយ ដែលមានលក្ខណៈ ស៊ីសង្វាក់គ្នា មានការរៀបចំផែនការទុកជាមុនត្រឹមត្រូវ និងមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដើម្បីធានា យ៉ាងណាឱ្យមានការបំពេញទៅតាមសេចក្តីត្រូវការផ្នែកការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលពាក់ព័ន្ធរបស់បុគ្គល និងស្ថាប័ន នៅក្នុងវិស័យអប់រំ (ដូចជា ក្រុម ការិយាល័យ នាយកដ្ឋាន អ្នកគ្រប់គ្រង គណនេយ្យភាព ជាដើម)។

ផែនការគោលនេះ ជាត្រីវិស័យបង្ហាញផ្លូវដល់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការ ប្រើប្រាស់អភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលផ្តោតចំគោលដៅ មានលំដាប់លំដោយច្បាស់លាស់ និងការ កំណត់អាទិភាពត្រឹមត្រូវ។ ផែនការគោលនេះពង្រឹងការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០០៩-២០១៣ និងជួយឱ្យផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ ទទួលបានជោគជ័យ។

ផែនការគោលសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នឹងគាំទ្រដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការ ឆ្លើយតបចំពោះកម្មវិធីកំណែទម្រង់ទូលំទូលាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដែលនាំឱ្យមានការកាត់ បន្ថយភាពក្រីក្រ និងការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច។

ផែនការគោលសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នឹងនាំឱ្យមានការពង្រឹងភាពជាដៃគូរវាងស្ថាប័ននានា របស់រដ្ឋាភិបាល រវាងស្ថាប័នឧត្តមសិក្សា និងអនុវិស័យអប់រំចំណោះទូទៅ ក៏ដូចជាជាមួយនឹងដៃគូ អភិវឌ្ឍ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងទីភ្នាក់ងារដទៃទៀត នៅក្នុងការផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការងារអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ ផែនការគោលនេះ នឹងគាំទ្រដល់វិស័យអប់រំ ក្នុងការប្រើប្រាស់ទស្សនវិស័យ រយៈពេលវែង ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងស្ថាប័ន ក៏ដូចជាបន្តធ្វើការវាយតម្លៃ និងឆ្លើយតបចំពោះ តម្រូវការ បញ្ហាប្រឈម និងកាលានុវត្តភាពថ្មីៗ។

១.២ សនិទានភាព

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព មានប្រសិទ្ធភាពទៅបាន តែនៅពេលដែលមានការយល់ជ្រួតជ្រាបពីសមាសភាគនានានៅកម្រិតបុគ្គល អង្គភាព និងស្ថាប័ន ដូចជា គុណតម្លៃ សមត្ថភាព ជំនាញ ការលើកទឹកចិត្ត យន្តការ តួនាទី និងមុខងាររបស់ប្រព័ន្ធ (រៀបចំផែនការ ពិនិត្យតាមដាន រៀបចំថវិកា) និងទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមករវាងសមាសភាគទាំងនេះ។ ការយល់ដឹងពី "សមត្ថភាព" បែបនេះ ទាមទារឱ្យការប្រើប្រាស់អភិក្រម ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដើម្បី "ធ្វើការវាយតម្លៃសមត្ថភាព" (ការវិភាគស្ថាប័ន) និង "ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព" (ប្រើប្រាស់សកម្មភាពជាច្រើន ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នា និងមានលំដាប់លំដោយត្រឹមត្រូវ ដើម្បីផ្តោតលើយន្តការ តួនាទី និងប្រព័ន្ធ ក៏ដូចជាការទទួលបានជំនាញ ដែលជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការរយៈពេលវែង និងការគាំទ្រដល់គោលដៅធំៗ ដែលត្រូវបានដាក់ចេញនៅក្នុងវិស័យនេះ)។

កន្លងមក ការវាយតម្លៃសមត្ថភាព ផ្តោតជាចម្បងតែលើមុខងាររបស់នាយកដ្ឋាននីមួយៗ ដោយមានការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួចលើ**ទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមក**រវាងនាយកដ្ឋានទាំងនេះ លើបរិបទស្ថាប័ន និងលើទំនាក់ទំនងចាំបាច់រវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាមួយនឹងស្ថាប័នដទៃទៀត។ រដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍ បានផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព តាមរយៈកម្មវិធី និងគម្រោងជាច្រើន (ដូចជា នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាដើម) ប៉ុន្តែនៅមិនទាន់បានរៀបចំជាការឆ្លើយតប ដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្ររួម ទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការនៅក្នុងវិស័យនេះនៅឡើយ។

ផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០១១-២០១៣ បានរៀបចំឡើង ផ្អែកទៅតាមការវាយតម្លៃលើតម្រូវការ ដោយមានការប្រើប្រាស់ជាកម្រងសំណួរនិងឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃជាមួយនឹងនាយកសាលា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងនាយកដ្ឋានជំនាញ ដើម្បីកំណត់ពីអាទិភាព និងតម្រូវការរបស់ពួកគេ។ អភិក្រមនេះបានជួយឱ្យមានការសម្រេចនូវ "ភាពជាម្ចាស់" និងការបង្កើនការយល់ដឹងពីការយល់ឃើញរបស់ក្រុមនានាអំពីតម្រូវការជាអាទិភាពរបស់ពួកគេ។ ពេលខ្លះ នៅពេលដែលមានការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់តែលើតម្រូវការរបស់នាយកដ្ឋាន និងរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ (ជាពិសេស នៅក្នុងបរិបទនៃលទ្ធផលផ្តល់ថវិការបស់អ្នកផ្តល់ជំនួយ) ជាលទ្ធផលនាំឱ្យមានការកសាងសមត្ថភាព ដែលមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាពជារួមរបស់វិស័យ ឬ នាំឱ្យមានការកសាងសមត្ថភាព ដែលគួរធ្វើដោយនាយកដ្ឋានមួយទៀត ឬធ្វើឡើងនៅកម្រិតមួយផ្សេងទៀត។ **ការវាយតម្លៃលើតម្រូវការសមត្ថភាព និងការរៀបចំផែនការ** កន្លងមក ធ្វើឡើងតែតាមរយៈសិក្ខាសាលា ពោលគឺពុំមានការប្រើប្រាស់ដំណើរការ

ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដា ដូចជា ការពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំ តាមរយៈសន្និបាតអប់រំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឡើយ។

១.៣ អាទិភាព និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ថ្នាក់ជាតិ

តាមរយៈអភិក្រមជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ផែនការគោលនេះនឹងជួយពន្លឿនវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តកំណែទម្រង់នានា ជួយពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការប្រើប្រាស់ធនធាននៅក្នុងវិស័យនេះ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (NSDP) : NSDP ដាក់បញ្ចូល*យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ* ដំណាក់កាលទី ៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដែលផ្តោតលើអភិបាលកិច្ចល្អ ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការអភិវឌ្ឍវិស័យសាធារណៈ និងការងារ ការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត និងការជម្រុញលើកកម្ពស់វិស័យកសិកម្ម។

ការប្រើប្រាស់អភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលមានលក្ខណៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនឹងជួយធានាឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បំពេញតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងជម្រុញការអភិវឌ្ឍសង្គមសេដ្ឋកិច្ចឱ្យដល់កម្រិតអតិបរមា។

កំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ (PAR) : កម្មវិធីកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈនៅថ្នាក់ជាតិធ្វើឡើងក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ។ កម្មវិធីនេះផ្តល់ការគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ស្របតាមគោលការណ៍វិមជ្ឈការ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលផ្តោតលើ"សមត្ថភាពស្នូល"ដូចជា ក្រមសីលធម៌ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ បច្ចេកវិទ្យាសារគមនាគមន៍ និងព័ត៌មាន/មូលដ្ឋានទិន្នន័យ ច្បាប់ និងរដ្ឋបាលទូទៅ។ កម្មវិធីនេះផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើការងារអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងនាំឱ្យមានការកំណត់ច្បាស់លាស់ពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ ដោយមានការគាំទ្រពីការលើកទឹកចិត្តដល់ការបំពេញការងារ ជាសម្ភារផង និងមិនមែនជាសម្ភារផង។ នេះនឹងជួយធានាថា កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីកសាងជំនាញ និងសមត្ថភាព ពិតជានឹងនាំឱ្យមានការកែលម្អការអនុវត្តការងារប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (SNDD) : ដំណើរការកំណែទម្រង់ SNDD ក្រោមការដឹកនាំរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គ.ជ.អ.ប) និងតម្រង់ទិសដោយផែនការអនុវត្ត ៣ឆ្នាំ (ផអ៣) នៃកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយផ្អែកទៅតាមគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន ដូចជា (i) *ភាពជាតំណាងតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ* (ii) *ការចូលរួមរបស់ប្រជាជន* (iii) *គណនេយ្យភាពរបស់វិស័យសាធារណៈ* (iv) *ភាពស័ក្តិសិទ្ធិ* (v) *ប្រសិទ្ធភាព* (vi) *ការផ្តោតលើភាពក្រីក្រ* ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍។ ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដែលគេហៅជាទូទៅថា ច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការ រួមជាមួយនឹងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ជាច្រើនទៀត តម្រូវឱ្យមានការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សា និងក្រុមការងារនៅថ្នាក់ក្រសួង ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់នេះ។ ការអប់រំ គឺជាវិស័យជាអាទិភាពមួយនៃការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំបញ្ជីវិភាគមុខងារ និងធនធាន នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ បន្ទាប់មក ត្រូវមានការវិភាគមុខងារឡើងវិញ ការវាយតម្លៃសមត្ថភាព និងការកំណត់ពីមុខងារសម្រាប់ផ្ទេរដំបូងៗ។

ដំណើរការរៀបចំបញ្ជីវិភាគមុខងារ និងពិនិត្យមុខងារឡើងវិញ នៅក្នុងកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ នឹងគាំទ្រឱ្យមានការវិភាគ និងការវាយតម្លៃសមត្ថភាពស្ថាប័ននៅក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលជាលទ្ធផល នឹងនាំឱ្យមានការកំណត់ពីការកសាងសមត្ថភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជុំវិញការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ការសម្របសម្រួលវិស័យ និងការអនុវត្តការទទួលខុសត្រូវថ្មីៗនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

កម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ (PFMR) : កម្មវិធី PFMR អនុវត្តក្រោមការដឹកនាំរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៤មក។ គោលដៅរួមរបស់កម្មវិធីនេះ គឺបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានសាធារណៈ ដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលគោលនយោបាយ។ កំណែទម្រង់ទាំងនេះធ្វើឡើង តាមរយៈ "ជំហាន" ចំនួន ៤ ដើម្បីឈានទៅរកការធ្វើសមាហរណកម្មការរៀបចំថវិកា គណនេយ្យភាព និងការពិនិត្យឡើងវិញលើហិរញ្ញវត្ថុ/លទ្ធផល ការងារជាមួយគ្នា។ គេរំពឹងថា កំណែទម្រង់ទាំងនេះក៏នឹងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ប្រសិទ្ធភាពហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការផងដែរ តាមរយៈការបង្កលក្ខណៈឱ្យមានការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាលកាន់តែច្រើនជាងមុន។ ការអប់រំគឺជាវិស័យជាអាទិភាពមួយ សម្រាប់កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ។

១.៤ អាទិភាពនៃវិស័យអប់រំ

ផែនការគោលសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨។

ចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គឺកសាងនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកប ដោយគុណភាព និងគុណធម៌ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែក ដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើន ផ្អែកលើចំណេះដឹង និងចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន។

ដើម្បីសម្រេចបានតាមចក្ខុវិស័យខាងលើ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡាមាន**បេសកកម្ម** ដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ច វប្បធម៌របស់កម្ពុជា និងការរីកចម្រើននៅក្នុងតំបន់ និងសកលលោក។

វត្ថុបំណងរយៈពេលវែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គឺការអភិវឌ្ឍយុវជនកម្ពុជាលើគ្រប់វិស័យ និងបណ្តុះស្មារតីយុវជន យុវតីកម្ពុជាគ្រប់រូបឱ្យមានមោទនភាពជាតិ មានសីលធម៌ល្អ និងគុណធម៌ខ្ពស់ ព្រមទាំងមានសុទិដ្ឋិនិយមចំពោះប្រទេសជាតិ និងប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន ។

វត្ថុបំណងចំពោះមុខរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គឺធានាថា យុវជននិងកុមារកម្ពុជាគ្រប់រូបមានឱកាសស្មើភាពគ្នាក្នុងការទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ស្របតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលចំពោះអនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ ពោលគឺគោលការណ៍មិនរើសអើងអំពីស្ថានភាពសង្គម ភូមិសាស្ត្រ ជនជាតិ សាសនា ភាសា ភេទ និងកាយសម្បទា។ ក្រសួងសង្ឃឹមទុកថា នៅពេលដែលសិស្ស និស្សិតបានបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ខ្លួន ពួកគេនឹងមានចំណេះដឹងស្របតាមស្តង់ដាមួយសមស្រប ព្រមទាំងអាចប្រកួតប្រជែងនៅលើទីផ្សារការងារក្នុងតំបន់ និងលើសកលលោក និងអាចក្លាយជាកម្លាំងស្នូលសម្រាប់ជំរុញការអភិវឌ្ឍសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសជាតិ ។

ដើម្បីសម្រេចវត្ថុបំណងចំពោះមុខនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយជាអាទិភាពចំនួន ៣ ដូចជា៖

គោលនយោបាយទី ១ : ធានាលទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌

គោលនយោបាយទី ២ : លើកកម្ពស់គុណភាពនិងភាពឆ្លើយតប

គោលនយោបាយទី៣ : ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់

ផែនការគោលនេះ នឹងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងវិស័យវិស័យអប់រំ ជាពិសេស ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹង**គោលនយោបាយទី ៣** និងវត្ថុបំណងនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨។

នៅក្នុងគោលនយោបាយទី ៣ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានកំណត់ពីភាពចាំបាច់ ដើម្បីឱ្យមានការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងវិជ្ជាជីវៈ ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើលទ្ធផល ការពិនិត្យតាមដានលទ្ធផលឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ប្រកបដោយគណនេយ្យភាព ដើម្បីធានាឱ្យមានការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពបត់បែន។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ រៀបរាប់ពីការអនុវត្តគោលនយោបាយជាអាទិភាពទាំង ៣ ក្នុងអនុវិស័យទាំង ៧ របស់ក្រសួង។ ជំពូកទី ៤ និងទី ៥ ដែលនិយាយពីហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងយន្តនការគ្រប់គ្រង និងពិនិត្យតាមដាន មានភាពពាក់ព័ន្ធជាពិសេស ជាមួយនឹងផែនការគោលនេះ។

១.៥ គោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ផែនការគោលសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានឫសគល់នៅក្នុងការយល់ដឹងរួមគ្នាពីគោលការណ៍នៃ "ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព" ដូចជា ៖

✓ **សមត្ថភាព សំដៅលើបុគ្គល ក្រុម ការិយាល័យ និងនាយកដ្ឋាន ក្នុងវិស័យអប់រំទាំងមូល និងរបៀបដែលបុគ្គល ក្រុម ការិយាល័យ និងនាយកដ្ឋានទាំងនេះត្រូវបានរៀបចំចងក្រង។**
សមត្ថភាពរបស់អង្គភាព និងស្ថាប័ន គឺពឹងផ្អែកលើ ៖
- សមត្ថភាព ជំនាញ និងទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ
- មុខងាររបស់ប្រព័ន្ធ និងដំណើរការ យន្តការ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង
- ទំនាក់ទំនងរវាងប្រព័ន្ធ អង្គភាព និងកម្រិតរដ្ឋបាលផ្សេងៗគ្នា
- យុទ្ធសាស្ត្ររួម ការដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ចល្អ
- វប្បធម៌ជាតិ ក៏ដូចជាវប្បធម៌ស្ថាប័នរបស់ក្រសួង និងបទដ្ឋាន ដែលធ្វើនិយ័តកម្មលើឥរិយាបថ នៅក្នុងក្រសួង

✓ **"សមត្ថភាព" គឺអាស្រ័យទៅតាមបរិបទជាក់លាក់ តម្រូវការ និងគោលដៅនានា ដែលអាចមាន ការប្រែប្រួល និងកែសម្រួលទៅតាមពេលវេលា។ សមត្ថភាពជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរផង និងឆ្លើយតបចំពោះការផ្លាស់ប្តូរផង។** ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ជានិច្ចកាល គួរប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពដែលមានស្រាប់។

- **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គឺពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការកសាងចំណេះដឹង ការទទួលបានជំនាញ ការមានធនធាន ការកសាង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការកែសម្រួលស្ថាប័ន ដើម្បីធានាឱ្យមាននិរន្តរភាព និងពិនិត្យតាមដានលើបរិយាកាស ដែលស្ថាប័នទាំងនេះដំណើរការងារ។**

  "សមត្ថភាព គឺជាលទ្ធភាពរបស់បុគ្គល ក្រុម និងអង្គភាព ក្នុងការបំពេញមុខងារប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព។ ការមានសមត្ថភាព មានន័យថាជាការមានជំនាញដឹកនាំ ការអាចរៀបចំផែនការ អនុវត្ត ពិនិត្យតាមដាន និងកៀរគរ។ វាគឺជាសមត្ថភាពធ្វើការងារ និងផ្តល់សេវាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការមានសមត្ថភាព មិនមែនត្រឹមតែជាការមានចំណេះដឹង និងជំនាញប៉ុណ្ណោះទេ។ សមត្ថភាពក៏មានភាពពាក់ព័ន្ធផងដែរជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព : គេចង់ប្រើប្រាស់ពួកគេ និងអាចប្រើប្រាស់ពួកគេ។ នៅក្នុងន័យនេះ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគួរផ្តោតមិនត្រឹមតែលើការកសាងសមត្ថភាពប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងលើការរក្សាសមត្ថភាព ការបង្កើនការប្រើប្រាស់សមត្ថភាព និងការទាញយកសមត្ថភាពមកប្រើប្រាស់ ដើម្បីធានានូវមរតកស្ថាប័នប្រកបដោយនិរន្តរភាព។" ឯកសារទស្សនទានស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នៅក្នុងសេវាសាធារណៈរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ២០០៧ (គណៈកម្មាធិការនីតិសម្បទា និងអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា)

- **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គឺជាដំណើរការដ៏សកម្មមួយ ដែលជារបស់បុគ្គល ក្រុម ឬអង្គភាព ដែលនាំឱ្យពួកគេកាន់តែមានសមត្ថភាពជាបន្តបន្ទាប់។**

  នេះរួមមានការកើនឡើងនូវសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ក្នុងការវាយតម្លៃ និងរៀបចំផែនការពីតម្រូវការ និងអាទិភាពផ្នែកការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។ ដើម្បីមានប្រសិទ្ធភាពទៅបាន យុទ្ធសាស្ត្រ និងអភិក្រមនានា គួររៀបចំឡើង ក្នុងបរិបទសង្គមវប្បធម៌របស់ប្រទេសកម្ពុជា ហើយត្រូវធ្វើការពិចារណាលើបទដ្ឋានវប្បធម៌ និងសង្គមដែលមានស្រាប់។

- **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតម្រូវឱ្យមានការវិភាគតាមបែបចូលរួមពីសមត្ថភាព ដែលមាន ធៀបជាមួយ នឹងអ្វីដែលត្រូវមាន (ឬនឹងត្រូវមាននាពេលអនាគត) បន្ទាប់មក គឺត្រូវមានដំណើរការដែលមាន ការរៀបចំផែនការត្រឹមត្រូវ ដើម្បីយកចំណុចខ្លាំងដែលមានកន្លងមកមកប្រើប្រាស់បន្តទៀត និងដោះស្រាយចំណុចខ្សោយ។** ធនធាន និងកិច្ចប្រឹងប្រែងនានា គួរផ្តោតលើយុទ្ធសាស្ត្រជាអាទិភាពដែលត្រូវបានដាក់ចេញនៅក្នុងផែនការ ជាជាងត្រឹមតែជាការអនុវត្តសកម្មភាពជាទម្លាប់ ឬសកម្មភាពភ្លាមៗដោយពុំមានការគ្រោងទុក។

- **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គឺជាដំណើរការស្មុគស្មាញ ដែលមានរយៈពេលវែង។** ការពិនិត្យតាមដានដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ភាពបត់បែន និងការយល់ដឹងថា ដំណើរការនេះមិនមែនចេះតែត្រង់ទៅមុខរហូតនោះទេ ហើយអាចទទួលរងឥទ្ធិពល ដោយសារតែព្រឹត្តិការណ៍ពីខាងក្រៅ។

- ✓ **ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនាំឱ្យមានការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ។** ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គួរនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយការពឹងផ្អែកលើហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការនៅក្នុងរយៈពេលវែង កាត់បន្ថយតម្រូវការជំនួយបច្ចេកទេសពីខាងក្រៅ និងបង្កើនលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធរដ្ឋាភិបាល។

១.៦ គោលដៅ គោលបំណង និងផលសម្រេចសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គោលដៅរួមរបស់ផែនការគោលនេះគឺ ៖

ការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ តាមរយៈអភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ផ្អែកទៅតាមតម្រូវការ មានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ជាប្រព័ន្ធ និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព ក្រោមការដឹកនាំរបស់ក្រសួង។

គោលបំណងរបស់ផែនការគោលនេះគឺ ៖

គោលបំណងរបស់ផែនការគោលនេះ គឺត្រូវមានទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រឱ្យបានច្បាស់លាស់ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឱ្យចំគោលដៅ និងធ្វើសុខុដុមនីយកម្មរាល់ការគាំទ្រ (ថវិកាកម្មវិធី និងការគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍ) និងអភិក្រមនានា។

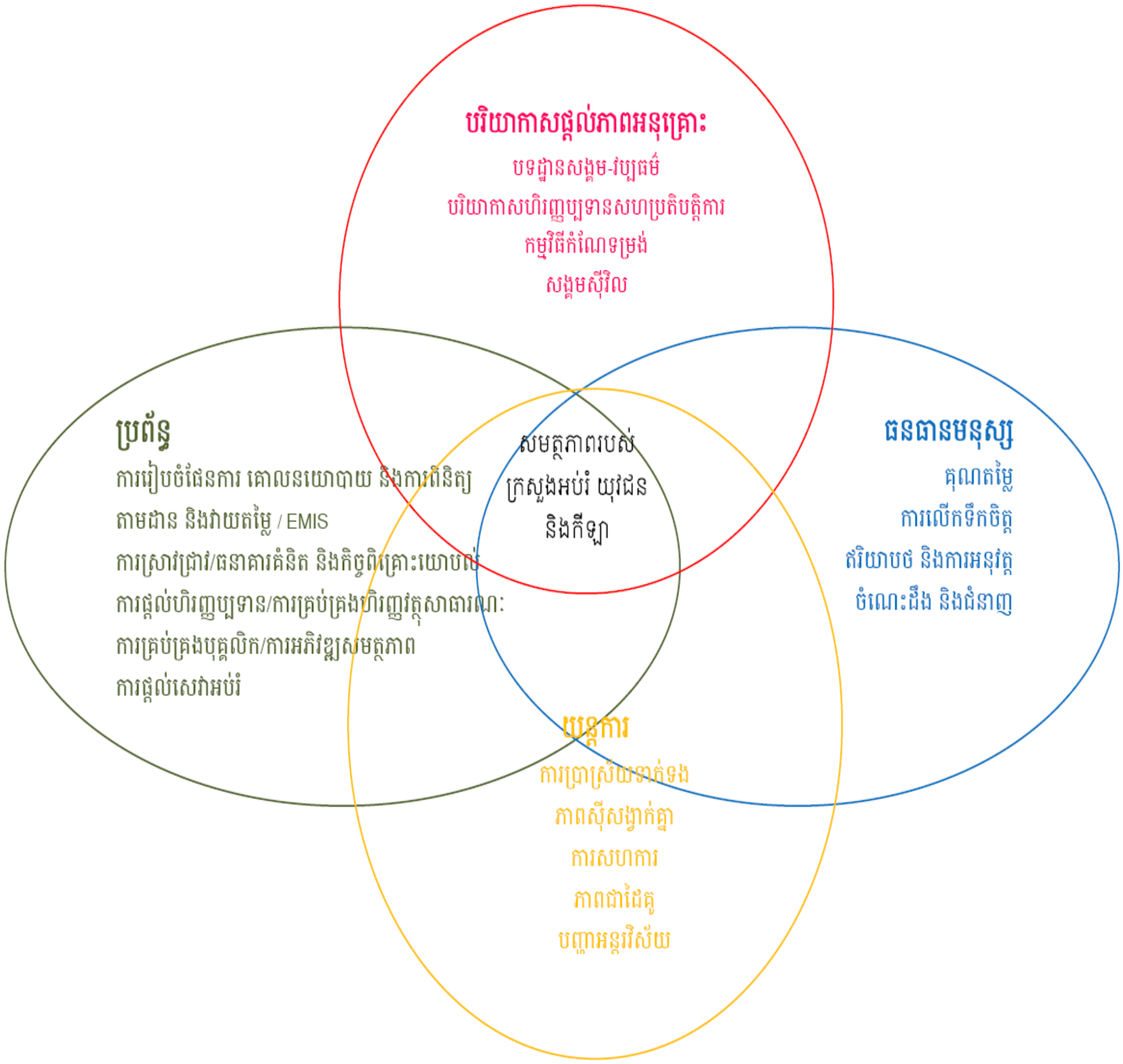
ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅផែនការគោលនេះត្រូវបានរៀបចំទៅតាមផលសម្រេចចំនួន ៥។ ផលសម្រេចទាំងនេះ បានតម្រឹមឱ្យស្របជាមួយនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ក៏ដូចជារបៀបវារៈកំណែទម្រង់ជាអាទិភាព។

១. គោលនយោបាយ ផ្អែកតាមភស្តុតាងត្រឹមត្រូវ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយឈរមូលដ្ឋានលើការស្រាវជ្រាវ និងការពិគ្រោះយោបល់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ
២. មានការរៀបចំផែនការ គោលនយោបាយ និងពិនិត្យតាមដាន(ការអនុវត្ត/លំហាត់ EMIS) ផ្តោតលើលទ្ធផលនៅគ្រប់កម្រិត
៣. ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានរបស់រដ្ឋាភិបាល ធ្វើឡើងផ្អែកទៅតាមគោលការណ៍សមធម៌ និងគុណភាព និងធានាឱ្យមានគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុខ្ពស់ជាងមុន
៤. មានការពង្រាយ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងគ្រូបង្រៀន) កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន តាមរយៈយន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ
៥. សមធម៌ និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំ កីឡានិងការអភិវឌ្ឍយុវជន មានការកើនឡើងជាងមុន

២. ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ផែនការគោលនេះនឹងប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌដ៏សាមញ្ញមួយ(*រូបភាពទី១*) ដែលត្រូវបានកែសម្រួលឱ្យស្របទៅនឹងបរិបទកម្ពុជា ផ្អែកទៅតាមគំរូអន្តរជាតិនិងតំបន់ជាច្រើន[1]។ ក្របខ័ណ្ឌនេះអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការបង្កើតនូវទស្សនទាន វិភាគ និងបង្ហាញពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងស្ថាប័ន។ ក្របខ័ណ្ឌនេះកំណត់ពីសមាសភាគនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាមូលដ្ឋានចំនួន៤ ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក។

រូបភាពទី ១ : ក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព



[1] គំរូនេះគឺផ្អែកគោលៗលើគំរូ '7S' នៃការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដែលកំណត់ពីអថេររបស់អង្គភាពចំនួន ៧ ដែលនៅដាច់ៗពីគ្នា ៖ រចនាសម្ព័ន្ធ យុទ្ធសាស្ត្រ ប្រព័ន្ធ គុណតម្លៃរួម បុគ្គលិក និងបែបផែន ។ គំរូនេះក៏យកគំនិតចេញពីការកែសម្រួល 7S សម្រាប់បរិបទវិស័យអប់រំ ដែលត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុង "ការបង្កើតអភិក្រមទូទាំងវិស័យអប់រំផ្អែកលើសិទ្ធិ នៅអាស៊ីខាងត្បូង : ចេញពីភ័ស្តុតាង ទៅជាសកម្មភាព" (២០០៨) របស់យូនីសេហ្វ។

បរិយាកាសផ្តល់ភាពអនុគ្រោះ : ប្រព័ន្ធអប់រំ មិនមែនជាប្រព័ន្ធ "បិទជិត"នោះទេ (ដែលមានត្រឹមតែរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋាភិបាលជាផ្លូវការ ដោយមានកំណត់ព្រំដែនច្បាស់លាស់សម្រាប់ការអប់រំ ដែលត្រូវបំពេញមុខងារដោយឡែកពីគេនោះទេ)។ ប្រព័ន្ធអប់រំដំណើរការនៅក្នុង**វប្បធម៌ ទំនាក់ទំនងអំណាច និងបទដ្ឋានសង្គម**របស់ប្រទេស ដែលគ្របដណ្តប់លើអន្តរកម្មរវាងមនុស្ស និងស្ថាប័ន។ ផ្នែកដទៃទៀតរបស់រដ្ឋាភិបាលមានឥទ្ធិពល និងមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងប្រព័ន្ធអប់រំ ក៏ដូចជាជាមួយនឹងប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ច ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនានា ជាពិសេស ក្នុងកម្រិតដែលប្រព័ន្ធទាំងនេះ ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការពិគ្រោះយោបល់ ការចូលរួម ការឆ្លើយតបចំពោះបរិបទមូលដ្ឋាន នៅក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំ។ ទំនាក់ទំនងរវាងសង្គមស៊ីវិល និងរដ្ឋាភិបាល ក៏មានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់មកលើប្រព័ន្ធអប់រំ និងវិស័យអប់រំទាំងមូលផងដែរ។

អ្វីដែលសំខាន់នោះគឺ វិស័យនេះមានការចូលរួមពី "អ្នកប្រើប្រាស់"សេវាអប់រំ ដូចជាអ្នកសិក្សា មាតាបិតា និងសមាជិកសហគមន៍។ សមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ដើម្បីទ្រទ្រង់សាលារៀន និងកម្មវិធីអប់រំនៅក្នុងមូលដ្ឋាន ក៏ដូចជាពិនិត្យតាមដានលើគុណភាព និងគណនេយ្យភាព មានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំង ចំពោះការសម្រេចគោលដៅរបស់វិស័យអប់រំ។ សមត្ថភាពរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងទីភ្នាក់ងារវិស័យឯកជន ដែលផ្តល់ការគាំទ្រដល់វិស័យអប់រំ ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល នៅកម្រិតផ្សេងៗពីគ្នា ក៏ជាផ្នែកមួយនៃវិស័យនេះផងដែរ។ ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះប្រសិទ្ធភាពនៃការចូលរួមចំណែក និងអន្តរកម្មរបស់អ្នកដែលមានតួនាទីទាំងនេះ នឹងជួយជំរុញវឌ្ឍនភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នៅក្នុងវិស័យនេះដល់កម្រិតអតិបរមា។

ធនធានមនុស្ស : នាយកដ្ឋាន និងស្ថាប័ននានានៅក្នុងវិស័យអប់រំ ត្រូវនបង្កើតឡើង ដោយមនុស្ស ដែលជាផ្នែកនៃនាយកដ្ឋាន និងស្ថាប័នទាំងនេះ។ ប៉ុន្តែ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមិនមែនត្រឹមតែជាបញ្ហានៃការធានាយ៉ាងណាឱ្យបុគ្គលមានជំនាញ ចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងដែលចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តកិច្ចការ និងបំពេញតួនាទីជំនាញរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះ។ ចាំបាច់ត្រូវមានសមត្ថភាពទូទៅជាច្រើន។ **ការដឹកនាំ**ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នៅកម្រិតជាន់ខ្ពស់ផង និងនៅកម្រិតក្រុម នាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពផង គឺជាការដឹកនាំដ៏មានសារៈសំខាន់ ហើយនៅក្នុងបរិបទនៃការផ្លាស់ប្តូរ ឬកំណែទម្រង់ ជំនាញសំខាន់ៗបែបនេះ រួមមាន "**ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ**" ដែលមានន័យថាជាភាពទន់ភ្លន់ និងការបត់បែនទៅតាមភាពមិនប្រាកដប្រជា។ ការបង្កើតនូវអង្គភាព**រៀនសូត្រ** ដែលមានប្រសិទ្ធភាព តម្រូវឱ្យមនុស្សអាចធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ធ្វើការងារជាក្រុមចែករំលែកព័ត៌មាន និងគ្រប់គ្រងពេលវេលា និងកិច្ចការរបស់ពួកគេបាន។ ជារឿយៗ ការលើកទឹកចិត្តមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងវិសាលភាព

ដែលមនុស្សនៅក្នុងអង្គភាពមួយមាន**គុណតម្លៃរួម** និងដឹង**ដូចៗគ្នាអំពីបេសកកម្ម** និងគោលបំណងរបស់អង្គភាព។ ដូច្នេះ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សតម្រូវឱ្យមានការប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្រ និងអភិក្រមជាច្រើន (មិនមែនត្រឹមតែជាសិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាលប៉ុណ្ណោះទេ) ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គុណតម្លៃ និងឥរិយាបថចម្រុះ ដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ។

ប្រព័ន្ធ : វិស័យអប់រំទទួលបានការគាំទ្រពីប្រព័ន្ធជាច្រើន ដែលមានទំនាក់ទំនង ជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក។ ប្រព័ន្ធនីមួយៗ ក្នុងចំណោមប្រព័ន្ធទាំងនេះ ចាំបាច់ត្រូវបំពេញមុខងារឱ្យបានល្អ ទើបប្រព័ន្ធអប់រំទាំងមូលអាចដំណើរការទៅបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ប្រសិនបើមិនមានប្រព័ន្ធដែលបំពេញមុខងារបានល្អនោះទេ សូម្បីតែនៅកន្លែងដែលបុគ្គល និងក្រុម មានជំនាញរឹងមាំយ៉ាងណាក៏ដោយ ជំនាញទាំងនេះនឹងមិនត្រូវយកមកប្រើប្រាស់ឱ្យបានល្អបំផុតនោះឡើយ។ ឧទាហរណ៍ នាយកសាលាម្នាក់ ដែលមានជំនាញអន្តរបុគ្គល និងជំនាញផ្តល់ការណែនាំផ្ទាល់យ៉ាងល្អ នឹងជួបប្រទះការលំបាកនៅក្នុងការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រសិនបើមិនមានប្រព័ន្ធច្បាស់លាស់ ហើយដែលត្រូវបានគេយល់ជ្រួតជ្រាប សម្រាប់ធ្វើការបង្កើតផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន បែងចែក និងផ្តល់នូវមូលនិធិឱ្យបានគ្រប់គ្រងដល់សាលារៀន ឬពិនិត្យតាមដាននោះទេ។ លើសពីនេះ ដើម្បីឱ្យមនុស្សអាចប្រើប្រាស់ជំនាញរបស់ពួកគេ និង "បន្ថែមគុណតម្លៃ" ដល់ការងាររបស់ក្រុមឬនាយកដ្ឋានរបស់ពួកគេ ពួកគេក៏ចាំបាច់ត្រូវមានអំណាចសមស្រប ការគ្រប់គ្រងឱ្យបានល្អ និងទទួលបានការលើកទឹកចិត្តចំពោះការបំពេញការងារ ដែលមានន័យថា ចាំបាច់ត្រូវមានការយកចិត្តទុកដាក់លើការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស។

យន្តការ : ការកៀងគរធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការបំពេញមុខងាររបស់ប្រព័ន្ធ ពឹងអាស្រ័យលើប្រសិទ្ធភាពរបស់យន្តការ ដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ដើម្បីគាំទ្រឱ្យ**មានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា ការសម្របសម្រួល និងការសហការ** នៅកម្រិតរដ្ឋបាលផ្សេងៗពីគ្នា។ យន្តការដែលស្តែងចេញយ៉ាងច្បាស់ គឺខ្សែបណ្តោយនៃការគ្រប់គ្រង និងការរាយការណ៍ជាផ្លូវការ។ ដើម្បីឱ្យប្រព័ន្ធអប់រំមានប្រសិទ្ធភាព គួរមានយន្តការដើម្បីគាំទ្រ ៖

- ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់យល់ដឹងពីទិដ្ឋភាពរួមជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់វិស័យនេះ និងធានាយ៉ាងណាឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងទិសដៅជារួម
- ការពិគ្រោះយោបល់និងការចូលរួមជាមួយនឹងអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំ
- ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ សមធម៌ និងបញ្ហាអន្តរវិស័យដទៃទៀត
- ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល

- ការសម្របសម្រួលលើការគាំទ្ររបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តមេរៀនដែលទទួលបានពីកម្មវិធីនានា ដែលគាំទ្រដោយដៃគូអភិវឌ្ឍ
- ការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមខ្សែទទឹង និងការធ្វើការធ្វើការរួមគ្នា ដូចជារវាងនាយកដ្ឋានជំនាញ និងរវាងវិស័យនានា នៅពេលដែលពាក់ព័ន្ធ

អភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

នៅកម្រិតបុគ្គល

- ការផ្តល់ការណែនាំ និងការបង្ហាត់បង្ហាញដោយផ្ទាល់
- ការបណ្តុះបណ្តាល ពេលបំពេញការងារជាក់ស្តែង
- ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងស្រុក
- ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា
- ការបណ្តុះបណ្តាលនៅខាងក្រៅ
- ប្រព័ន្ធបញ្ជាក់គុណភាពរាល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិក្រឹតការដែលទទួលបានទាំងអស់ ដោយមានភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍអាជីព នៅពេលដែលរាល់ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- ការចូលរួមរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល វិស័យឯកជន សកលវិទ្យាល័យ
- ការផ្តល់សម្ភារបរិក្ខារ
- ការជួលឱ្យស្ថាប័នខាងក្រៅជាអ្នកធ្វើ
- ជំនួយបច្ចេកទេស
- ឱកាសអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈសម្រាប់នាយកសាលា ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានបទពិសោធន៍ក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់ជាតិ/ការបណ្តុះបណ្តាលពេលបំពេញការងារជាក់ស្តែង/"ការហ្វឹកហាត់បំពេញការងារ"

នៅកម្រិតអង្គភាព និងស្ថាប័ន

- ការកែសម្រួលច្បាប់/បទដ្ឋាន និងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ
- កំណែទម្រង់កម្រិតម៉ាក្រូ
- ការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធអង្គភាពមួយចំនួនរបស់ក្រសួង
- ការពង្រឹងបណ្តាញក្នុង និងក្រៅក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋាភិបាល/អង្គការថ្នាក់តំបន់/សកលវិទ្យាល័យ/ស្ថាប័ននានា

៣. ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្តផែនការគោល

ក្របខ័ណ្ឌអនុវត្តនេះ បង្ហាញពីផលសម្រេច ស្ថាប័នអនុវត្ត ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន វិសាលភាព ចំណុចដៅ ទិន្នន័យគោល និងសកម្មភាពសំខាន់ៗ។ នេះគឺជាក្របខ័ណ្ឌដែលនាយកដ្ឋានជំនាញ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គួរប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌនេះ ដើម្បីរៀបចំអាទិភាពអភិវឌ្ឍជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេ នៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

នាយកដ្ឋាន និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា គួរកំណត់ចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានសមស្របនៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ដែលនឹងត្រូវពិនិត្យតាមដាននិងរាយការណ៍នៅដំណាច់ឆ្នាំ។ ចំណុចដៅទាំងនេះ ត្រូវបានកំណត់ ដោយពិចារណាលើចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១៨។ សកម្មភាពគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបង្ហាញនៅក្រោម***សកម្មភាពចម្បង***។ នៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនេះ សកម្មភាពរងលម្អិតបន្ថែមទៀត គួរបន្ថែមចូលក្រោមសកម្មភាពចម្បង។

ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ នឹងក្លាយជាយន្តការសម្រាប់រៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំនិងអនុវត្តសកម្មភាពទៅតាមលំដាប់លំដោយ ហើយសកម្មភាពនិងសកម្មភាពរងជួយឱ្យសម្រេចបាននូវផលសម្រេច។ ដូចនេះ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព នឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលពេញលេញជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពនានារបស់នាយកដ្ឋានជំនាញ ខេត្ត និងស្រុក។ ការអនុវត្តផែនការគោលនេះ នឹងត្រូវរាយការណ៍នៅក្នុងសន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់ជាតិ។

៣.១ ផលសម្រេច ទស្សនភាពចំណុចដៅ សកម្មភាព និងទិន្នន័យគោល

<table>
<tr><td colspan="2">ផលសម្រេចទី១ : គោលនយោបាយ ផ្អែកតាមភ័ស្តុតាងត្រឹមត្រូវ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយឈរមូលដ្ឋានលើការស្រាវជ្រាវ និងការពិគ្រោះយោបល់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ</td></tr>
<tr><td>ស្ថាប័នអនុវត្ត
▪ ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ (ERC)
▪ សកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
▪ នាយកដ្ឋានផែនការ
▪ អគ្គនាយកដ្ឋាន</td><td>ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន
▪ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
▪ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព
▪ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
▪ ធនាគារពិភពលោក</td></tr>
<tr><td colspan="2">ទស្សនភាព
ការស្រាវជ្រាវ និងការគាំទ្រ ដែលផ្តល់ដោយ ERC ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង និងការគាំទ្រដល់បណ្ណាល័យ/មជ្ឈមណ្ឌលឯកសារ នៅក្នុងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលជាផ្នែកមួយនៃ ERC ដែរ។ ផលសម្រេច ដែលទទួលបានពីការគាំទ្រនេះ នឹងរួមចំណែកក្នុងការបង្កើនសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវរបស់ក្រសួង ដើម្បីផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់រៀបចំគោលនយោបាយ និងកិច្ចពិគ្រោះយោបល់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។</td></tr>
<tr><td>ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១៨
▪ ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ ចូលរួមយ៉ាងសកម្ម នៅក្នុងការផ្តល់ធាតុចូលដល់ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំបន្ទាប់
▪ ការស្រាវជ្រាវប្រកបដោយគុណភាពល្អ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយ ERC ដោយមានផ្តល់នូវអនុសាសន៍គោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ
▪ ប្រធានបទគោលនយោបាយជាអាទិភាពចំនួន ២៥ ត្រូវបានជ្រើសរើស សម្រាប់រៀបចំការស្រាវជ្រាវ ផ្អែកទៅតាមអាទិភាពថ្មីៗរបស់ក្រសួង</td><td>ទិន្នន័យគោលឆ្នាំ ២០១៤
▪ ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងដាក់ឱ្យដំណើរការ
▪ ការស្រាវជ្រាវពិសេស ត្រូវបានរៀបចំឡើង/ទទួលបានការឧបត្ថម្ភថវិកាពីអ្នកផ្តល់ជំនួយ
▪ ធាតុចូលតិចតួចពីលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ សម្រាប់រៀបចំគោលនយោបាយ
▪ មជ្ឈមណ្ឌលឯកសារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ឆ្នាំ</td></tr>
</table>

▪ បណ្ណាល័យ/មជ្ឈមណ្ឌលឯកសារ ដែលដំណើរការ ត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅក្នុងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	២០១៣ ប៉ុន្តែមានឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងផែនការអប់រំនៅមានតិចតួច

សកម្មភាពចម្បង

ការស្រាវជ្រាវ និងការគាំទ្រ ដែលផ្តល់ដោយក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ លើការងារកំណែទម្រង់ជាអាទិភាព

១. គាំទ្រដល់ការរៀបចំសៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិការស្តង់ដា សម្រាប់ ERC

២. គាំទ្រដល់ការរៀបចំផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន

៣. គាំទ្រដល់កំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា

៤. ការស្រាវជ្រាវអំពីបញ្ហាតាមប្រធានបទ ដែលរៀបចំធ្វើឡើង ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

៥. វេទិកាស្រាវជ្រាវនៅថ្នាក់តំបន់ និងអន្តរជាតិ អំពីការអប់រំ និងការប្រៀបធៀបការអប់រំ និងដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សាទៅកាន់ក្រុមធនាគារគំនិតកម្រិតអន្តរជាតិ

៦. ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការផ្សព្វផ្សាយការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់រៀបចំគោលនយោបាយ

គាំទ្រដល់បណ្ណាល័យ/មជ្ឈមណ្ឌលឯកសារ នៅក្នុងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលជាផ្នែកមួយនៃ ERC ដែរ

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រប់គ្រង សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង

ផលសម្រេចទី២ : មានការរៀបចំផែនការ គោលនយោបាយ និងពិនិត្យតាមដាន/(ការអនុវត្ត/លំហាត់ EMIS) ផ្តោតលើលទ្ធផល នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់

ស្ថាប័នអនុវត្ត

- ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល និងអនុប្រធាន របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- នាយកដ្ឋានផែនការ
- វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
- មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីខេត្ត
- ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
- សាលារៀន
- គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន

ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន

- ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព (CDPF) ក្នុងវិស័យអប់រំ
- ភាពជាដៃគូជាសកលសម្រាប់ការអប់រំ
- ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
- យូណេស្កូ
- អធិការដ្ឋានអប់រំស៊ុយអែត

វិសាលភាព

សមត្ថភាពរៀបចំផែនការ និងគ្រប់គ្រង នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់នៃប្រព័ន្ធអប់រំ។ ផលសម្រេចនេះនឹងផ្តល់ការគាំទ្រដោយផ្ទាល់ដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរៀបចំផែនការអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ ដល់ការលើកកម្ពស់ការសម្របសម្រួលហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ ដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តផែនការគោលរបស់ EMIS និងដល់ការពង្រឹងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃក្នុងវិស័យអប់រំ។

ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១៨

- ផែនការអនុវិស័យ ត្រូវបានរៀបចំឡើង នៅគ្រប់កម្រិត
- ការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្តាលអណត្តិលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ត្រូវបានរៀបចំឡើង

ទិន្នន័យគោលឆ្នាំ ២០១៤

- ផែនការអនុវិស័យ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅថ្នាក់ជាតិ
- ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ ត្រូវបានរៀបចំឡើង

<table>
<tr>
<td>
▪ សៀវភៅណែនាំអំពីការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ តាមអនុវិស័យ ត្រូវបានរៀបចំឡើង
▪ ប្រព័ន្ធ EMIS តាមគេហទំព័រ មានដំណើរការ នៅគ្រប់ខេត្តទាំងអស់
▪ រាជធានី ខេត្តចំនួន ២០ ក្នុងចំណោមរាជធានីខេត្តទាំង ២៥ មានក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះ ដែលដំណើរការ និងមានគុណភាពល្អ
▪ រាជធានី ខេត្តចំនួន ២៤ មានសេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៥-២០១៧
▪ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ២០១៦ ត្រូវបានរៀបចំឡើង តាមអនុវិស័យ
▪ រាជធានី ខេត្តទាំង ២៥ មានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់ខេត្ត ដែលមានគុណភាពល្អ
▪ ស្រុកទាំង ១០០% បានរៀបចំនូវផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន
▪ មានទិន្នន័យ QEMIS ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ សម្រាប់ការងារអធិការកិច្ច
</td>
<td>
▪ ពុំមានសៀវភៅណែនាំអំពីការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ តាមអនុវិស័យ
▪ EMIS ដំណើរការអហ្វឡាញ
▪ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីខេត្ត ចំនួន ១២ មានក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំ ដែលដំណើរការ
▪ រាជធានី ខេត្តចំនួន ១០ មានសេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៥-២០១៧
▪ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ២០១៤ ត្រូវបានរៀបចំឡើង តាមកម្មវិធី/អនុកម្មវិធី
▪ រាជធានីខេត្តទាំង ១៨ មានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់ខេត្ត ដែលមានគុណភាពគ្រប់គ្រាន់
▪ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ៤០% បានប្រើប្រាស់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៤
▪ ទិន្នន័យ EMIS ផ្តោតខ្លាំងលើបរិមាណ
</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="2">
សកម្មភាពចម្បង
ការរៀបចំប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការអប់រំ នៅគ្រប់កម្រិត
១. ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អនុវិស័យ នៅគ្រប់កម្រិត
២. ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់ខាងផ្នែករៀបចំផែនការ ដើម្បីជួយពង្រឹងការរៀបចំផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងការរាយការណ៍តាមអនុវិស័យ
៣. ការពិនិត្យឡើងវិញលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ (ពាក់កណ្តាលអណត្តិ)
៤. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរៀបចំផែនការ
</td>
</tr>
</table>

៥. ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីផែនការ នៅថ្នាក់ជាតិ រាជធានី ខេត្ត និងស្រុក

៦. ការឧបត្ថម្ភឱ្យមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចូលរៀនថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់នៅសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ និងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំថ្ងៃ

៧. ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ នៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត

៨. ការផ្តល់ការគាំទ្រដល់ដំណើរទស្សនកិច្ចចូលរួមក្នុងសន្និសីទ និងសិក្ខាសាលាថ្នាក់តំបន់អំពីបញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹង CDPF

កម្មវិធីភាពជាដៃគូរវាង IIEP និង ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការនីយកម្ម(DGPP))

៩. ការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ក្នុងការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលវិក្រឹតការសាកល្បងដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីខេត្ត

១០. ការរៀបចំក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា និងម៉ូឌុលអំពីការរៀបចំផែនការ និងការគ្រប់គ្រង ដោយមានការគាំទ្រពី DGPP/នាយកដ្ឋានផែនការ និងសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ ឯកសារសម្រាប់សាកល្បងក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូច

១១. ការផ្តល់មន្ត្រី ៤ នាក់ ចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាន់ខ្ពស់ នៅ IIEP ប្រទេសបារាំង

១២. ការផ្តល់មន្ត្រី ១៥ នាក់ ចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឯកទេស នៅ IIEP ប្រទេសបារាំង

ការលើកកម្ពស់ការសម្របសម្រួលហិរញ្ញប្បទានសហប្រតិបត្តិការ នៅគ្រប់កម្រិត

១៣. គាំទ្រដល់បណ្តាញក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត

១៤. ការរៀបចំកម្មវិធី (software) ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងជំនួយ (AMIS) នៅថ្នាក់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត

១៥. ការរៀបចំកម្មវិធី (software) ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងជំនួយ (ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងស្រុក)

១៦. ការបណ្តុះបណ្តាលអំពី AMIS ដល់មន្ត្រីនៅគ្រប់កម្រិត

ការពង្រឹងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់វិស័យ

១៧. ការរៀបចំសៀវភៅណែនាំ និងឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដែលផ្តោតលើលទ្ធផល

១៨. ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផ្តោតលើលទ្ធផល

១៩. ការគាំទ្រដល់ផែនការគោលស្ដីពីការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដោយផ្ដោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

២០. ការពិនិត្យឡើងវិញលើវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តការងារកម្រិតអនុវិស័យ

២១. ការពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ តាមកម្មវិធី ដូចជា កម្មវិធីអាហារូបករណ៍ ជាដើម

២២. ការគាំទ្រដល់ការពិនិត្យឡើងវិញរួមគ្នាលើវិស័យ

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីអនុវត្តផែនការគោល EMIS

២៣. ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអន្តរជាតិខាង EMIS

២៤. ការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវ EMIS តាមគេហទំព័រ

២៥. ការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ EMIS ការគ្រប់គ្រងអ្នកប្រើប្រាស់ និងការរៀបចំរបាយការណ៍ ដោយប្រើប្រាស់របាយការណ៍ Crystal

២៦. ការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពី server security, data security, firewall security និងការចែករំលែកអ៊ីនធឺណិត ដោយប្រើ WIFI និង Hotspot

២៧. ការបង្កើនគុណភាពរបស់ទិន្នន័យ EMIS

២៨. សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ទិន្នន័យ EMIS

២៩. ការតាមដានបន្ត/ការពិនិត្យតាមដាន EMIS

៣០. ការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្គោលអំពី QEMIS

៣១. ការដាក់អនុវត្តប័ណ្ណព័ត៌មាន

៣២. ការអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលិក EMIS

៣៣. ការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីកម្មវិធី(software) MySQL ដល់បុគ្គលិក EMIS

៣៤. ការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីការវិភាគទិន្នន័យដល់បុគ្គលិក EMIS នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់

៣៥. ការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពី ASCF និង QEMIS សម្រាប់នាយកសាលាដែលទើបទទួលបានការតែងតាំងថ្មី

៣៦. ការអភិវឌ្ឍសម្ភាររូបវន្ត EMIS ៣៧. ការដាក់ឱ្យអនុវត្តការតាមដានសិស្ស នៅកម្រិតសាលារៀន ៣៨. ការអភិវឌ្ឍសម្ភាររូបវន្ត សម្រាប់តាមដានសិស្ស នៅតាមសាលារៀនមួយចំនួន ៣៩. ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការតាមដានសិស្ស នៅកម្រិតសាលារៀន ៤០. ការពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំលើ EMIS **ការគាំទ្រប្រធានដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន រាជធានី ខេត្ត ខាងការរៀបចំផែនការ និងការសម្របសម្រួលជំនួយ** ៤១. គាំទ្រដល់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ៤២. គាំទ្រដល់ EMIS ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ សិស្សានុសិស្ស និងក្រុមប្រឹក្សាយុវជន **អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផ្តល់ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ដើម្បីគាំទ្រដល់ការរៀបចំផែនការ និងការគ្រប់គ្រង ដោយផ្តោតលើស្រុកចំនួន ២០** ៤៣. ចំណាយលើអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងការអនុវត្តសកម្មភាព ៤៤. ការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងកម្មវិធី	
ផលសម្រេចទី៣ : ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានរបស់រដ្ឋាភិបាល ធ្វើឡើងផ្អែកទៅតាមគោលការណ៍សមធម៌ និងគុណភាព និងធានាឱ្យមានគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុខ្ពស់ជាងមុន	
ស្ថាប័នអនុវត្ត ▪ អង្គភាពថវិកា/នាយកដ្ឋានជំនាញទាំងអស់ ▪ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ▪ ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ	**ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន** ▪ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ▪ ភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ (GPE) ▪ មូលនិធិភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ (CDPF)

<table>
<tr>
<td>
- នាយកដ្ឋានផែនការ
- នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ
- នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា
- នាយកដ្ឋានអប់រំមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ
- នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម
- មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីខេត្ត
- ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក
- សាលារៀន
- គណៈកម្មាធិការទ្រទ្រង់សាលារៀន
- ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត និងស្រុក
</td>
<td>
- ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
- សហភាពអឺរ៉ុប
</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="2">
វិសាលភាព
គាំទ្រដល់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ការសាកល្បងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការពង្រឹងការរៀបចំផែនការសាលារៀន និងការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់សាលារៀន និងការគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ។ ផលសម្រេចនេះឆ្លើយតបទៅនឹងភាពចាំបាច់ ដើម្បីបន្តពង្រឹងគ្រប់ចំណុចទាំងអស់នៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងតម្លៃចំពោះប្រាក់ដែលបានចំណាយ នៅក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំ។
</td>
</tr>
<tr>
<td>
ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១៨
- ថវិកាអប់រំ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាពគោលនយោបាយ នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
- ការសាកល្បង FMIS ត្រូវបានផ្តួចផ្តើមឡើង នៅក្នុងអង្គភាពថវិកាចំនួន ៥ នៅ
</td>
<td>
ទិន្នន័យគោលឆ្នាំ ២០១៤
- ថវិកាអប់រំត្រូវបានរៀបចំឡើង តាមនាយកដ្ឋានជំនាញ
- ប្រព័ន្ធ FMIS មិនទាន់ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត
</td>
</tr>
</table>

ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ▪ ការទូទាត់ថវិកា PB ធ្វើបាន ៩៥% ▪ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាព ដែលត្រូវបានលើកឡើងជាអនុសាសន៍ នៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ ▪ ការិយាល័យនៅថ្នាក់កណ្តាលចំនួន ៥០% ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម ▪ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ នាយកដ្ឋានជំនាញ ៣០% មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ១០០% ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ៧០% និងសាលារៀន ៧,១% ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម ▪ សាលារៀន ៧០% ទទួលបានថវិកាជំនួយសាលារៀន/ថវិកា PB តាមរយៈការផ្ទេរប្រាក់តាមធនាគារ ▪ សាលារៀនមិនបានសម្រេចលទ្ធផលបានល្អទាំង ១០០% ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល រំឭកឡើងវិញអំពីថវិកាជំនួយកែលម្អសាលារៀន/ថវិកាដំណើរការសាលារៀន ▪ មូលនិធិសមធម៌អប់រំ ត្រូវបានអនុវត្ត នៅក្នុងសាលារៀនចំនួន ៣០% ក្នុងចំណោមសាលារៀនទូទាំងប្រទេស ▪ គោលនយោបាយចុងក្រោយអំពីវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅត្រឹមឆ្នាំ ២០១៥ ▪ ការផ្ទេរមុខងារសាលាមត្តេយ្យសហគមន៍ និងមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ ត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងខេត្តយ៉ាងហោចណាស់ ៤	▪ ការទូទាត់ថវិកា PB ធ្វើបាន ៩៣% នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ ▪ ការរៀបចំថវិកាមានលក្ខណៈជាការបង្កើនបន្ថែមពីឆ្នាំមុន ▪ ការិយាល័យនៅថ្នាក់កណ្តាលចំនួន ២០% ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម ▪ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ នាយកដ្ឋានជំនាញ ៣០% មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ៩០% ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ៦២% និងសាលារៀន ៧,១% ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម ▪ សាលារៀន ២៧% ទទួលបានថវិកាជំនួយកែលម្អលម្អសាលារៀន (SIG) តាមរយៈការផ្ទេរថវិកាតាមធនាគារ ▪ សៀវភៅណែនាំហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ជំនួយកែលម្អសាលារៀន/ថវិកាដំណើរការសាលារៀន ត្រូវបានរៀបចំឡើង ▪ ពុំមានមូលនិធិសមធម៌អប់រំ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ▪ សេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ▪ ការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំប្រមូលផ្តុំនៅថ្នាក់ជាតិ

▪ នាយក/នាយករងសាលាមធ្យមសិក្សា ៩០% បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	▪ នាយក/នាយករងសាលាមធ្យមសិក្សា ៤៥% បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង ក្រោមការគាំទ្រពី CDPF

សកម្មភាពចម្បង

ការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ

១. ការផ្តល់ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអន្តរជាតិខាងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ

២. ជំនួយបច្ចេកទេស ដើម្បីពង្រឹងទំនាក់ទំនងរវាងថវិកា និងគោលនយោបាយ

៣. ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគោលការណ៍ណែនាំហិរញ្ញវត្ថុថ្មីស្តីពីការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធី និងការបែងចែកខ្ទង់ថវិកាថ្មី ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ការបណ្តុះ-បណ្តាលអំពីក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងអនុវត្ត សម្រាប់ការអនុវត្តថវិកា ការគាំទ្រដល់ការចុះពិនិត្យតាមដានរួមគ្នាទៅថ្នាក់ខេត្ត ស្រុក និងសាលារៀន

៤. ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីសវនកម្មផ្ទៃក្នុងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ អំពីសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

ការគាំទ្រដល់ការសាកល្បង FMIS

៥. ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអន្តរជាតិខាង FMIS

៦. ពង្រឹងគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ តាមរយៈការពង្រីក FMIS ទៅកាន់អង្គភាពថវិកាធំៗ

៧. ផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេស/ការដោះស្រាយបញ្ហា ពាក់ព័ន្ធនឹង FMIS

៨. Server និងកុំព្យូទ័រ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹង EMIS

៩. ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា ដើម្បីរៀនសូត្រពីការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ នៅក្នុងប្រទេសពាក់ព័ន្ធណាមួយ

ការពង្រឹងការរៀបចំផែនការ និងការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់សាលារៀន

១០. ការផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលរកឃើញនៃការសិក្សាអំពីការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់សាលារៀន ដែលធ្វើឡើងដោយឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

១១. ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ រួមទាំងការគ្រប់គ្រងថវិកា PB នៅថ្នាក់ស្រុក និងថ្នាក់សាលារៀន

១២. ការបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនអំពីការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់សាលារៀន (ថវិកាដំណើរការសាលារៀន និងថវិកាជំនួយកែលម្អសាលារៀន) ផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន

១៣. រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលរំឭកឡើងវិញអំពីថវិកាដំណើរការសាលារៀន/ថវិកាជំនួយកែលម្អសាលារៀន និងការពង្រឹងការអនុវត្តសេចក្តីណែនាំអំពីគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើខេត្ត ដែលមានសាលារៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល

១៤. ពិនិត្យ និងតាមដានការអនុវត្តតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ក្នុងការអនុវត្តថវិកាដំណើរការសាលារៀន/ថវិកាជំនួយកែលម្អសាលារៀន និងសិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងប្រចាំឆ្នាំ

១៥. ការបណ្តុះបណ្តាលរំឭកឡើងវិញអំពីថវិកាដំណើរការសាលារៀន/ថវិកាជំនួយកែលម្អសាលារៀន និងការគាំទ្រដល់ការពិនិត្យតាមដាន

១៦. ការគាំទ្រសម្រាប់ការពង្រីកមូលនិធិសមធម៌អប់រំ

ការគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ

១៧. ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ និងជំនួយការថ្នាក់ជាតិដែលបំពេញនាទីជាអ្នកបកប្រែ

១៨. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង និងសៀមរាប មុនពេលមានការផ្ទេរមុខងារ

១៩. ការគាំទ្រដល់ការពង្រីកការផ្ទេរមុខងារ ដល់ខេត្តផ្សេងទៀត

២០. ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សា នៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង

២១. ការពិនិត្យឡើងវិញលើមុខងារដទៃទៀត សម្រាប់ផ្ទេរទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ផលសម្រេចទី៤ ៖ មានការពង្រាយ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងគ្រូបង្រៀន) កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន តាមរយៈយន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ	
ស្ថាប័នអនុវត្ត ▪ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ▪ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ▪ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ▪ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ ▪ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ▪ សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត ▪ នាយកដ្ឋានព័ត៌មាន និងកិច្ចការអាស៊ាន ▪ ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលក្នុងវិស័យឯកជន	**ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន** ▪ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ▪ មូលនិធិ CDPF ▪ អង្គការ VSO ▪ អង្គការ VVOB ▪ អង្គការ JICA ▪ យូណេស្កូ
វិសាលភាព ការគាំទ្រ ដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ការពង្រឹងការពិនិត្យឡើងវិញលើការបំពេញការងារ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS និងការគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន។ ផលសម្រេចនេះនឹងរួមចំណែកផ្ទាល់ក្នុងការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង អភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ដំណើរការធនធានមនុស្ស ប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព និងសមធម៌ ដើម្បីឱ្យមានការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ។	
ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១៨ ▪ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក មានដំណើរការ នៅក្នុងគ្រប់នាយកដ្ឋានទាំង ២៨ ▪ ផែនការ រួមនឹងការប៉ាន់ប្រមាណចំណាយរយៈពេលមធ្យម ត្រូវបានរៀបចំឡើង	**ទិន្នន័យគោលឆ្នាំ ២០១៤** ▪ មគ្គុទេសក៍ស្តីពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវបានរៀបចំឡើង ▪ ពុំមានផែនការ ដែលមានប៉ាន់ប្រមាណចំណាយរយៈពេលមធ្យម

ដើម្បីបង្កើនកម្រិតមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យទៅជាសកលវិទ្យាល័យ និងជាមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ▪ ២៥% នៃមន្ត្រីនិងអ្នកគ្រប់គ្រង ក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដែលទទួលបានថវិកាពីដៃគូអភិវឌ្ឍនិងរដ្ឋាភិបាលគឺជាស្ត្រី ▪ សេចក្តីព្រាងរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវបានរៀបចំឡើង ▪ គ្រូឧទ្ទេស ៣០% នៅតាមមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀននៅថ្នាក់ខេត្ត មានសញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ត្រឹមឆ្នាំ ២០២០ ▪ គ្រូឧទ្ទេស ៩០% នៅតាមមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនភូមិភាគ មានសញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ត្រឹមឆ្នាំ ២០២០	▪ ១៥% នៃមន្ត្រី និងអ្នកគ្រប់គ្រង ក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដែលគាំទ្រដោយមូលនិធិ CDPF គឺជាស្ត្រី ▪ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផ្អែកទៅតាមអនុក្រឹត្យលេខ ៨៤ (២០០៩) ដោយមាននាយកដ្ឋានជំនាញចំនួន ២៩ ▪ គ្រូឧទ្ទេស ៥,៧% នៅសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ▪ គ្រូឧទ្ទេស ១១,៤% នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

សកម្មភាពគោល

ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងការបំពេញការងារ

១. ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រដល់ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារបុគ្គលិក និងផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស

២. ការគាំទ្រ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារបុគ្គលិក

៣. ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រង ក្នុងចំណោមអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

៤. ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអន្តរជាតិ ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងរៀបចំធ្វើការកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងមុខងាររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញ)

៥. ការពិគ្រោះយោបល់ និងការផ្សព្វផ្សាយពិពណ៌នាការងារ/លក្ខណៈសម្បត្តិការងារ

៦. ការគាំទ្រដល់ការរៀនភាសាអង់គ្លេស នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

៧. ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ សម្រាប់ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការពង្រឹងសុក្រិតភាព និងការប្រើប្រាស់ HRMIS

៨. ការបណ្តុះបណ្តាល និងការរៀបចំប្រព័ន្ធ HRMIS នៅតាមបណ្តាស្រុក ដែលនៅសេសសល់

៩. ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបប្រើប្រាស់របាយការណ៍ ដែលទទួលបានពី HRMIS ដើម្បីត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (ការផ្ទេរ ដំឡើងឋានៈ ពង្រាយ និងពង្រាយសារជាថ្មី ការបណ្តុះបណ្តាល ការធ្វើចំណោល) ដល់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

១០. រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបរៀបចំ និងអនុវត្តប្រព័ន្ធបើកបៀវត្សរ៍ ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ HRMIS ដែលមានលក្ខណៈសមាហរណកម្ម

១១. ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងនាយកសាលាមួយចំនួន អំពីការប្រមូលទិន្នន័យ និងកម្រងសំណួរ

១២. គាំទ្រដល់ការពិនិត្យតាមដាន និងការចុះពិនិត្យលើការប្រមូលទិន្នន័យ HRMIS

១៣. គាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការរៀបចំសហ្វវែរថ្មី សម្រាប់បង្កើត HRMIS

១៤. ការបណ្តុះបណ្តាល និងការបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យ HRMIS នៅតាមវិទ្យាល័យមួយចំនួន

១៥. ការបោះពុម្ព និងការផ្សព្វផ្សាយប្រវត្តិរូបរបស់មន្ត្រីអប់រំ នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

១៦. ការបណ្តុះបណ្តាលរំឭកឡើងវិញ ដោយមានដាក់បញ្ចូលការដោះស្រាយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មមូលដ្ឋានទិន្នន័យរបស់HRMIS នៅតាមការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមួយចំនួន

១៧. សិក្ខាសាលាថ្នាក់តំបន់អំពីការពង្រឹងការប្រើប្រាស់សៀវភៅស្ថិតិ ខិតប័ណ្ណ ផ្ទាំងបិទតាមជញ្ជាំង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈខាង HRMIS និងរបាយការណ៍មួយចំនួនសម្រាប់ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ

ការគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន

១៨. ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា ទៅកាន់ប្រទេសពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរៀនសូត្រពីការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន

១៩. ពិនិត្យឡើងវិញលើគរុកោសល្យ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល

២០. បង្កើនសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសតាមសាលាគរុកោសល្យ ដើម្បីឈានដល់កម្រិតគុណវុឌ្ឍិគោលដៅ ត្រឹមឆ្នាំ ២០២០

២១. អាហារូបករណ៍ដល់អ្នកមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ៣០% ក្នុងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានបរិញ្ញាបត្រ

២២. អាហារូបករណ៍ដល់អ្នកមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ៥០% ក្នុងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

២៣. អាហារូបករណ៍ដល់អ្នកមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ ៧០% ក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

២៤. ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នសម្រាប់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត ដើម្បីឱ្យក្លាយជាសកលវិទ្យាល័យ និងមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន

២៥. គាំទ្រដល់ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាថ្មី សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ/សញ្ញាបត្រអប់រំ និងការធ្វើវិក្រឹតការ

២៦. ការគាំទ្រ ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលសាស្ត្រាចារ្យអំពីកម្មវិធីសិក្សាថ្មី និងគរុកោសល្យ

ផលសម្រេចទី៥ : សមធម៌ និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំ កីឡា និងការអភិវឌ្ឍយុវជន មានការកើនឡើងជាងមុន

ស្ថាប័នអនុវត្ត	**ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន**
▪ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច	▪ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
▪ នាយកដ្ឋានអប់រំបឋមសិក្សា	▪ មូលនិធិ CDPF
▪ នាយកដ្ឋានអប់រំមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ	▪ ភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ (GPE)
▪ នាយកដ្ឋានអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	▪ ADB

<table>
<tr><td>▪ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត
▪ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
▪ សាលារៀន
▪ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន
▪ អគ្គនាយកដ្ឋានយុវជន
▪ អគ្គនាយកដ្ឋានកីឡា
▪ នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា
▪ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
▪ នាយកដ្ឋានបណ្ដុះបណ្ដាល និងវិក្រឹតការ</td><td>▪ JICA
▪ KOICA
▪ UNESCO
▪ WFP
▪ NEP</td></tr>
<tr><td colspan="2">វិសាលភាព
គាំទ្រដល់ការពិនិត្យឡើងវិញលើកម្មវិធីសិក្សាមធ្យមសិក្សា ដូចជា ការកែសម្រួលសៀវភៅសិក្សា និងការពិគ្រោះយោបល់ ពង្រឹងការប្រឡងមធ្យមសិក្សានៅថ្នាក់ជាតិ និងការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលសារៀន/គណនេយ្យភាពមូលដ្ឋាន ដើម្បីឱ្យមានការផ្ដល់សេវាប្រកបដោយសមធម៌។</td></tr>
<tr><td>ចំណុចដៅសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៨
▪ មាតិកានៃសេចក្ដីព្រាងកម្មវិធីសិក្សាថ្មី សម្រាប់មធ្យមសិក្សា ត្រូវបានរៀបចំឡើង
▪ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ១០០% នៅក្នុងខេត្តចំនួន ១០ ទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន
▪ ស្រុកចំនួន ១៤៤ មានអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សាយ៉ាងតិច ៨០% នៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៨</td><td>ទិន្នន័យគោលឆ្នាំ ២០១៤
▪ កម្មវិធីសិក្សាមធ្យមសិក្សា ផ្អែកលើគោលនយោបាយស្ដីពីកម្មវិធីសិក្សា ២០០៥-២០០៩ ដែលដាក់បន្ទុកខ្លាំងពេកលើសិស្ស ដោយពុំមានការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងគ្រប់គ្រាន់ ជាមួយនឹងទីផ្សារការងារ ឬការអប់រំកម្រិតឧត្ដមសិក្សា
▪ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនស្ទើរតែទាំងអស់ នៅក្នុងខេត្តចំនួន ៥ បានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន
▪ ស្រុកចំនួន ១៣០ មានអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សាយ៉ាងតិច ៨០%</td></tr>
</table>

	នៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១៣-២០១៤
▪ អធិការសាលារៀនមានស្រាប់ចំនួន ៦៨ នាក់ ទទួលបានវិក្រឹតការ	▪ អធិការសាលារៀនមានស្រាប់ មិនធ្លាប់ទទួលបានវិក្រឹតការទាល់តែសោះ
▪ អធិការសាលារៀនថ្មីៗចំនួន ៤៥០ នាក់ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល	▪ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០០ មក ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មិនបានបណ្តុះ-បណ្តាលអធិការសាលារៀនថ្មីៗឡើយ
▪ នាយក/នាយករងសាលារៀនមធ្យមសិក្សាចំនួន ៤០៨ នាក់ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន	▪ នាយក/នាយករងសាលារៀនមធ្យមសិក្សាមិនធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះ-បណ្តាលអំពីស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន ពីវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំឡើយ
▪ ចំនួនយុវជន ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលខ្លីខាងជំនាញទន់ ដូចជា ជំនាញធ្វើបទបង្ហាញ ជំនាញអន្តរបុគ្គល ជំនាញចរចា ។ល។ មានការកើនឡើង ពី ២៧០០ នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ ដល់ ៣៣០០ នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៨	▪ យុវជន ២៧០០ នាក់ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣
▪ ទីលានកីឡាចំនួន ៤ (ពហុកីឡាដ្ឋានជាតិ សកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កីឡាដ្ឋានសៀមរាប) ត្រូវបានកែលម្អ ត្រឹមឆ្នាំ ២០១៨	▪ មានទីលានកីឡាតែ ១ ប៉ុណ្ណោះ (ពហុកីឡាដ្ឋានជាតិ)
▪ ប្រទេសកម្ពុជាអាចទទួលបានមេដាយចំនួន ២០ គ្រឿង នៅក្នុងការប្រកួតកីឡាស៊ីហ្គេម នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៨	▪ ប្រទេសកម្ពុជាទទួលបានមេដាយ ៤ គ្រឿង នៅក្នុងការប្រកួតកីឡាស៊ីហ្គេម (២០១២)

សកម្មភាពគោល

ការគាំទ្របច្ចេកទេស សម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញលើកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតមធ្យមសិក្សា រួមទាំង ការកែសម្រួលសៀវភៅសិក្សា និងការពិគ្រោះយោបល់

ការគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់ការប្រឡងកម្រិតមធ្យមសិក្សា

១. ពង្រឹងសមត្ថភាពគណៈមេប្រយោគ

២. ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបញ្ចូលពិន្ទុប្រឡងក្នុងប្រព័ន្ធឌីជីថល

៣. សិក្ខាសាលា ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការវិភាគលើការប្រឡងថ្នាក់ជាតិ

ពង្រឹងប្រព័ន្ធផ្តល់សេវាប្រកបដោយសមធម៌

៤. ការវិភាគស្ថានភាពនៃការអប់រំពហុភាសា និងការផ្សព្វផ្សាយផែនការសកម្មភាពជាតិអប់រំពហុភាសា ២០១៤-២០១៨ ការពង្រឹងការសម្របសម្រួលរវាងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់ការគ្រប់គ្រងការអប់រំពហុភាសា នៅថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ស្រុក

៥. ការគាំទ្រដល់ប្រព័ន្ធផ្តល់ការអប់រំកុមារតូចនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ជាការត្រៀមសម្រាប់ D&D)

៦. គាំទ្រដល់ការស្រាវជ្រាវ/ការវិភាគ ដើម្បីពង្រីកកម្មវិធីសមមូលអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ

៧. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអ្នកគ្រប់គ្រងសាលាមត្តេយ្យសហគមន៍ (ជាការត្រៀមសម្រាប់ D&D)

៨. ការគាំទ្រដល់ការពិនិត្យឡើងវិញលើយេនឌ័រ និងការរៀបចំផែនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគណនេយ្យភាពមូលដ្ឋាន

៩. ពង្រឹងគណនេយ្យភាព សម្រាប់ការផ្តល់សេវាប្រកបដោយគុណភាព និងឆ្លើយតប តាមរយៈការប្រើប្រាស់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងចម្រុះរូបភាព និងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់សាលារៀន/សហគមន៍

១០. គាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាបឋមសិក្សា នៅក្នុងខេត្តរតនគិរី និងមណ្ឌលគិរី

១១. ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល សម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងការចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសសម្រាប់ DTMT

១២. បណ្តុះបណ្តាល និងគាំទ្រឱ្យគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន អនុវត្តការទទួលខុសត្រូវ ទៅតាមការណែនាំ

១៣. ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ដំណាក់កាលទីមួយ ដោយផ្តល់នូវការទទួលខុសត្រូវបន្ថែម

១៤. ចូលរួមពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ រួមជាមួយនឹងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេស ដើម្បីពង្រឹងឯកសារ និងគោលការណ៍ណែនាំបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀត ផ្ទេរគម្រោងជាផ្លូវការទៅឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

១៥. ការបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាអំពីការដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រង និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

១៦. គាំទ្រដល់ការបញ្ចូលការងារអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាជាមួយគ្នាឱ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីអធិការកិច្ចសាលារៀន ដល់អធិការដែលមានស្រាប់ និងអធិការថ្មីៗ

១. ផ្តល់ការធ្វើវិក្រឹតការដល់អធិការសាលារៀនដែលមានស្រាប់

២. ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់អធិការសាលារៀនថ្មីៗ

៣. ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀនដល់នាយក/នាយករងសាលាមធ្យមសិក្សា

៣.២ ក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ - ចំណុចដៅ និងទិន្នន័យគោល

ផលសម្រេចទី ១ : គោលនយោបាយ ផ្អែកតាមភ័ស្តុតាងត្រឹមត្រូវ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយឈរមូលដ្ឋានលើការស្រាវជ្រាវ និងការពិគ្រោះយោបល់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ		
	ចំណុចដៅឆ្នាំ ២០១៨	**ទិន្នន័យគោលឆ្នាំ ២០១៤**
	ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ ចូលរួមយ៉ាងសកម្ម នៅក្នុងការផ្ដល់ធាតុចូល ដល់ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំបន្ទាប់	ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងដាក់ឱ្យដំណើរការ
	ការស្រាវជ្រាវប្រកប់ដោយគុណភាពល្អ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយ ERC ដោយមានផ្ដល់នូវអនុសាសន៍គោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធ	ការស្រាវជ្រាវពិសេស ត្រូវបានរៀបចំឡើង/ទទួលបានការឧបត្ថម្ភថវិកាពីអ្នកផ្ដល់ជំនួយ
	ប្រធានបទគោលនយោបាយជាអាទិភាពចំនួន ២៥ ត្រូវបានជ្រើសរើស សម្រាប់រៀបចំការស្រាវជ្រាវ ផ្អែកទៅតាមអាទិភាពថ្មីៗរបស់ក្រសួង	ការតាក់តែងគោលនយោបាយ ទទួលបានធាតុចូលតិចតួចពីលទ្ធផលរកឃើញនៃការស្រាវជ្រាវ
	បណ្ណាល័យ/មជ្ឈមណ្ឌលឯកសារ ដែលដំណើរការ ត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅក្នុងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	មជ្ឈមណ្ឌលឯកសារ ត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅក្នុងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ តែមានឯកសារតិចតួចប៉ុណ្ណោះអំពីការរៀបចំផែនការអប់រំ
ផលសម្រេចទី ២ : មានការរៀបចំផែនការ គោលនយោបាយ និងពិនិត្យតាមដាន/(ការអនុវត្ត/លំហាត់ EMIS) ផ្ដោតលើលទ្ធផល នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់		
	ផែនការអនុវិស័យ ត្រូវបានរៀបចំឡើង នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់	ផែនការអនុវិស័យ ត្រូវបានរៀបចំឡើង នៅថ្នាក់ជាតិ
	ការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្ដាលអណត្តលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ត្រូវបានរៀបចំឡើង	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ ត្រូវបានរៀបចំឡើង
	សៀវភៅណែនាំអំពីការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ តាមអនុវិស័យ ត្រូវបានរៀបចំឡើង	ពុំមានសៀវភៅណែនាំអំពីការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ តាមអនុវិស័យ
	ប្រព័ន្ធ EMIS តាមគេហទំព័រ មានដំណើរការ នៅគ្រប់ខេត្តទាំងអស់	EMIS ដំណើរការអហ្វឡាញ

	រាជធានីខេត្តចំនួន ២០ ក្នុងចំណោមរាជធានីខេត្តទាំង ២៥ មានក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះ ដែលដំណើរការ និងមានគុណភាពល្អ	មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីខេត្ត ចំនួន ១២ មានក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំ ដែលដំណើរការ
	រាជធានីខេត្តចំនួន ២៤ មានសេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៥-២០១៧	រាជធានីខេត្តចំនួន ១០ មានសេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៥-២០១៧
	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ២០១៦ ត្រូវបានរៀបចំឡើង តាមអនុវិស័យ	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ២០១៤ ត្រូវបានរៀបចំឡើង តាមកម្មវិធី/អនុកម្មវិធី
	រាជធានីខេត្តទាំង ២៥ មានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់ខេត្ត ដែលមាន គុណភាពល្អ	រាជធានីខេត្តទាំង ១៨ មានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់ខេត្ត ដែលមានគុណភាពគ្រប់គ្រាន់
	ស្រុកទាំង ១០០% បានរៀបចំនូវផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន	ការិយាល័យអប់រំស្រុក ៤០% បានប្រើប្រាស់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៤
	មានទិន្នន័យ QEMIS ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ សម្រាប់ការងារអេធិការកិច្ច	ទិន្នន័យ EMIS ផ្តោតខ្លាំងលើបរិមាណ
ផលសម្រេចទី ៣ : ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានរបស់រដ្ឋាភិបាល ធ្វើឡើងផ្អែកទៅតាមគោលការណ៍សមធម៌ និងគុណភាព និងជានាឱ្យមានគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុខ្ពស់ជាងមុន		
	ថវិកាអប់រំ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាពគោលនយោបាយ នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ	ថវិកាអប់រំត្រូវបានរៀបចំឡើង តាមនាយកដ្ឋានជំនាញ
	ការសាកល្បង FMIS ត្រូវបានផ្តួចផ្តើមឡើង នៅក្នុងអង្គភាពថវិកាចំនួន ៥ នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	ប្រព័ន្ធ FMIS មិនទាន់ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត
	ការទូទាត់ថវិកា PB ធ្វើបាន ៩៥%	ការទូទាត់ថវិកា PB ធ្វើបាន ៩៣% នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣
	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាព ដែលត្រូវបានលើកឡើងជាអនុសាសន៍ នៅក្នុងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ	ការរៀបចំថវិកាមានលក្ខណៈជាការបង្កើនបន្ថែមពីឆ្នាំមុន

	ការិយាល័យនៅថ្នាក់កណ្តាលចំនួន ៥០% ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម	ការិយាល័យនៅថ្នាក់កណ្តាលចំនួន ២០% ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម
	នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ នាយកដ្ឋានជំនាញ ៣០% មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីខេត្ត ១០០% ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ៧០% និងសាលារៀន ៧,១% ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម	នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ នាយកដ្ឋានជំនាញ ៣០% មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីខេត្ត ៩០% ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ៦២% និងសាលារៀន ៧,១% ត្រូវបានធ្វើសវនកម្ម
	សាលារៀន ៧០% ទទួលបានថវិកាជំនួយសាលារៀន/ថវិកា PB តាមរយៈការផ្ទេរប្រាក់តាមធនាគារ	សាលារៀន ២៧% ទទួលបានថវិកាជំនួយកែលម្អសាលារៀន (SIG) តាមរយៈការផ្ទេរថវិកាតាមធនាគារ
	សាលារៀនមិនបានសម្រេចលទ្ធផលបានល្អទាំង ១០០% ទទួលបានការបណ្តុះ-បណ្តាលរំឭកឡើងវិញអំពីថវិកាជំនួយកែលម្អសាលារៀន/ថវិកាដំណើរការសាលារៀន	សៀវភៅណែនាំហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ជំនួយកែលម្អសាលារៀន/ថវិកាដំណើរការសាលារៀន ត្រូវបានរៀបចំឡើង
	មូលនិធិសមធម៌អប់រំ ត្រូវបានអនុវត្ត នៅក្នុងសាលារៀនចំនួន ៣០% ក្នុងចំណោមសាលារៀនទូទាំងប្រទេស	ពុំមានមូលនិធិសមធម៌អប់រំ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត
	គោលនយោបាយចុងក្រោយអំពីវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅត្រឹមឆ្នាំ ២០១៥	សេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ ត្រូវបានរៀបចំឡើង
	ការផ្ទេរមុខងារសាលាមត្តេយ្យសហគមន៍ និងមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ ត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងខេត្តយ៉ាងហោចណាស់ ៤	ការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំប្រមូលផ្តុំនៅថ្នាក់ជាតិ
	នាយក/នាយករងសាលាមធ្យមសិក្សា ៩០% បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	នាយក/នាយករងសាលាមធ្យមសិក្សា ៤៥% បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង ក្រោមការគាំទ្រពី CDPF

ផលសម្រេចទី ៤ : មានការពង្រាយ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងគ្រូបង្រៀន) កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន តាមរយៈយន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ		
	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក មានដំណើរការ នៅក្នុងគ្រប់នាយកដ្ឋានទាំង ២៨	មគ្គុទេសក៍ស្តីពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវបានរៀបចំឡើង
	ផែនការ រួមនឹងការប៉ាន់ប្រមាណចំណាយរយៈពេលមធ្យម ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីបង្កើនកម្រិតមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យទៅជាសកលវិទ្យាល័យ និងជាមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន	ពុំមានផែនការ ដែលមានប៉ាន់ប្រមាណចំណាយរយៈពេលមធ្យម
	២៥% នៃមន្ត្រី និងអ្នកគ្រប់គ្រង ក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដែលទទួលបានថវិកាពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងរដ្ឋាភិបាល គឺជាស្ត្រី	១៥% នៃមន្ត្រី និងអ្នកគ្រប់គ្រង ក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដែលគាំទ្រដោយមូលនិធិ CDPF គឺជាស្ត្រី
	សេចក្តីព្រាងរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវបានរៀបចំឡើង	រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផ្អែកទៅតាមអនុក្រឹត្យលេខ ៨៤ (២០០៩) ដោយមាននាយកដ្ឋានជំនាញចំនួន ២៩
	គ្រូឧទ្ទេស ៣០% នៅតាមមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍គ្រូនៅថ្នាក់ខេត្ត មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ត្រឹមឆ្នាំ ២០២០	គ្រូឧទ្ទេស ៥,៧% នៅសាលាគរុកោសល្យខេត្ត មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
	គ្រូឧទ្ទេស ៩០% នៅតាមមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍គ្រូភូមិភាគ មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ត្រឹមឆ្នាំ ២០២០	គ្រូឧទ្ទេស ១១,៤% នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់

ផលសម្រេចទី ៥ : សមធម៌ និងគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាអប់រំ កីឡា និងការអភិវឌ្ឍយុវជន មានការកើនឡើងជាងមុន		
	មាតិកានៃសេចក្តីព្រាងកម្មវិធីសិក្សាថ្មី សម្រាប់មធ្យមសិក្សា ត្រូវបានរៀបចំឡើង	កម្មវិធីសិក្សាមធ្យមសិក្សា ផ្អែកលើគោលនយោបាយស្តីពីកម្មវិធីសិក្សា ២០០៥-២០០៩ ដែលដាក់បន្ទុកខ្លាំងពេកលើសិស្ស ដោយពុំមានការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងគ្រប់គ្រាន់ ជាមួយនឹងទីផ្សារការងារ ឬការអប់រំកម្រិតឧត្តមសិក្សា
	គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ១០០% នៅក្នុងខេត្តចំនួន ១០ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនស្ទើរតែទាំងអស់ នៅក្នុងខេត្តចំនួន ៥ បាន ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន
	ស្រុកចំនួន ១៤៤ មានអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សាយ៉ាងតិច ៨០% នៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៨**	ស្រុកចំនួន ១៣០ មានអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សាយ៉ាងតិច ៨០% នៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១៣-២០១៤
	អធិការសាលារៀនមានស្រាប់ចំនួន ៦៨ នាក់ ទទួលបានវិក្រឹតការ	អធិការសាលារៀនមានស្រាប់ មិនធ្លាប់ទទួលបានវិក្រឹតការទាល់តែសោះ
	អធិការសាលារៀនថ្មីៗចំនួន ៤៥០ នាក់ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល	ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០០ មក ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មិនបានបណ្តុះបណ្តាលអធិការសាលារៀនថ្មីៗឡើយ
	នាយក/នាយករងសាលារៀនមធ្យមសិក្សាចំនួន ៤០៨ នាក់ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន	នាយក/នាយករងសាលារៀនមធ្យមសិក្សាមិនធ្លាប់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន ពីវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំឡើយ

	ចំនួនយុវជន ដែលបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលខ្លីខាងជំនាញទន់ ដូចជា ជំនាញធ្វើបទបង្ហាញ ជំនាញអន្តរបុគ្គល ជំនាញចរចា ។ល។ មានការកើនឡើងពី ២៧០០ នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ ដល់ ៣៣០០ នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៨	យុវជន ២៧០០ នាក់ ទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញទន់ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣
	ទីលានកីឡាចំនួន ៤ (ពហុកីឡាដ្ឋានជាតិ សកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កីឡាដ្ឋានសៀមរាប) ត្រូវបានកែលម្អ ត្រឹមឆ្នាំ ២០១៨	មានទីលានកីឡាតែ ១ ប៉ុណ្ណោះ (ពហុកីឡាដ្ឋានជាតិ)
	ប្រទេសកម្ពុជាអាចទទួលបានមេដាយចំនួន ២០ គ្រឿង នៅក្នុងការប្រកួតកីឡាស៊ីហ្គេម នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៨	ប្រទេសកម្ពុជាទទួលបានមេដាយ ៤ គ្រឿង នៅក្នុងការប្រកួតកីឡាស៊ីហ្គេម (២០១២)

***ផ្អែកទៅតាមផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន (TPAP)*

*** ផ្អែកទៅតាម CBI ដែលយកចេញពី ESP 2014-2018*

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ : អភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ផលសម្រេចនីមួយៗនឹងត្រូវអនុវត្តតាមរយៈអភិក្រមអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាច្រើន។ អភិក្រមទាំងនេះគ្របដណ្តប់លើសមាសភាគសំខាន់ៗទាំង៣នៃក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនេះ ដូចជាធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធ និងយន្តការ។ ជាមួយនោះ នឹងមានការអនុវត្តអភិក្រម ដែលនឹងអនុវត្តដែលគាំទ្រដល់សមាសភាគទី ៤ គឺបរិយាកាសអំណោយផលតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន។

អភិក្រមសម្រាប់អភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងគាំទ្រដល់ការបង្កើតនូវគុណតម្លៃរួមការលើកទឹកចិត្ត សមត្ថភាព ជំនាញ និងការអនុវត្តការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់បុគ្គលឬក្រុម។ អភិក្រមនានារួមមានដូចខាងក្រោមៈ

- ✓ **ការវិភាគលើតម្រូវការដោយមានការចូលរួម** - ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលមានប្រសិទ្ធភាពគួរធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើការយល់ដឹងអំពីអ្វីដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ ជាពិសេសទៅតាមការយល់ឃើញរបស់ក្រុមគោលដៅ។ ដូច្នេះការវិភាគលើតម្រូវការដោយមានការចូលរួមគឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃសកម្មភាពនានាដែលដាក់ចេញខាងក្រោម។
- ✓ **កម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈលើផ្នែកការគ្រប់គ្រង**- អភិក្រមដ៏សំខាន់មួយគឺការបង្កើតនិងការអនុវត្តនូវកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈបន្តស្តីពីការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងការអប់រំដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនិងមាននិរន្តរភាព។ កម្មវិធីទាំងនេះនឹងផ្តោតគោលដៅលើគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ជាពិសេសផ្តោតលើថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងនាយកសាលាក៏ដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នៅថ្នាក់ជាតិ។ អភិក្រមដែលយកមកអនុវត្តទាំងនេះ នឹងជួយឱ្យមន្ត្រីនិងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងសកម្មលើការអនុវត្តការងារផ្ទាល់របស់ពួកគេនិងក្លាយខ្លួនជាភ្នាក់ងារដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ។ ការបណ្តុះ-បណ្តាលនេះនឹងមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការគាំទ្រពេលបំពេញការងារជាក់ស្តែងនិងការតាមដានបន្ត ដើម្បីឱ្យអ្នកចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអាចអនុវត្តប្រើប្រាស់អភិក្រមថ្មីៗបាន។ កម្មវិធីបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនឹងគ្របដណ្តប់លើប្រធានបទជាច្រើន ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរការដឹកនាំការកសាងក្រុមជំនាញគ្រប់គ្រងទូទៅរៀបចំផែនការ និងការដោះស្រាយបញ្ហាអន្តរវិស័យ។
- ✓ **កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលចំគោលដៅ** - កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីដែលផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍជំនាញនិងសមត្ថភាពជាក់លាក់បន្ថែមទៀត។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះរួមមានការបណ្តុះ-

បណ្តាលដែលដំណើរការដោយនាយកដ្ឋានជំនាញរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ឬមន្ទីរអប់រំ និងការគាំទ្រដល់បុគ្គលិកមួយចំនួនដើម្បីឱ្យពួកគេអាចទទួលបានប្រយោជន៍ពីកម្មវិធីខាងក្រៅ។ ប្រសិទ្ធភាពរបស់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះពឹងផ្អែកលើការដែលសិក្ខាសាលានានា គួរះ

- មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងផែនការជារួមឧទាហរណ៍ការរៀបចំផែនការផ្តល់នូវធាតុចូលដើម្បីសម្រេចគោលដៅជាក់លាក់នៅកម្រិតនាយកដ្ឋាន ខេត្ត ឬ ស្រុក
- ផ្តោតលើអ្នកសិក្សា(ពោលគឺផ្តោតលើអ្វីដែលអ្នកសិក្សាមានបទពិសោធន៍និងចេះដឹងជាក់ស្តែង)
- សម្រិតសម្រាំងយ៉ាងសុក្រឹតឱ្យស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមគោលដៅ តាមរយៈការធ្វើការវាយតម្លៃរួមគ្នាលើអាទិភាពដែលអ្នកសិក្សាកំណត់ដោយខ្លួនឯង និងអ្វីដែលជាតម្រូវការប្រព័ន្ធទាំងមូលដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងពិពណ៌នាការងារ
- មានគុណភាពខ្ពស់ (អ្នកបណ្តុះបណ្តាលមានសមត្ថភាពបែងផែននៃការបណ្តុះបណ្តាលមានភាពសមស្របទៅនឹងខ្លឹមសារនិងគោលដៅនៃការរៀនសូត្រអភិក្រមកាត់បន្ថយចំណុចខ្សោយដែលមាននៅក្នុងគំរូបណ្តុះបណ្តាលបន្ត)
- មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងប្រព័ន្ធសម្រាប់ធ្វើការតាមដានបន្ត ដែលក្នុងនោះអ្នកសិក្សាអាចទទួលបានការគាំទ្រនៅក្នុងករណីដែលចាំបាច់ (ឧ.នេះអាចរួមមានការគាំទ្រពី"អ្នកជំនាញ" មិត្តរួមការងារការសិក្សាពីសម្ងាយឬឯកសារសម្រាប់ធ្វើស្វ័យសិក្សាជាដើម)
- ផ្តោតលើក្រុមផងនិងលើបុគ្គលម្នាក់ៗផងដើម្បីគាំទ្រដល់និរន្តរភាព និងការចងចាំរបស់ស្ថាប័នក៏ដូចជាលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការបង្កើតនូវគុណតម្លៃរួមនិងការគាំទ្រដល់គ្នាទៅវិញទៅមក

✓ **ស្វ័យសិក្សា និងការសិក្សាពីចម្ងាយ** - ដោយសារតែគេត្រូវការពេលវេលាដើម្បីគ្របដណ្តប់លើគ្រប់មន្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្របទាំងអស់ ជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់ហើយដោយសារតែសារៈសំខាន់នៃការតាមដានបន្ត និងឱកាសសម្រាប់ឱ្យមានការសិក្សាដែលមានការផ្តួចផ្តើមគំនិតដោយខ្លួនឯងនឹងមានការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ដូចខាងក្រោមះ

- ការបង្កើតនិងការប្រើប្រាស់កញ្ចប់ស្វ័យសិក្សានិងសៀវភៅណែនាំដែលមានគុណភាពខ្ពស់ដែលគាំទ្រ ឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការរៀនសូត្រជាលក្ខណៈបុគ្គលនិងក្រុមអ្នកធ្វើការងារជាមួយគ្នា
- ការប្រើប្រាស់អភិក្រមសិក្សាពីចម្ងាយ ដោយមានការគាំទ្រពីការបង្កើនលទ្ធភាពប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងទំនាក់ទំនងនិងអ៊ីនធឺណិត

- ការផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយនូវឯកសារយោងដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ជាពិសេស ឯកសារយោងអំពីការគ្រប់គ្រងនិងការអភិវឌ្ឍសាលារៀននៅកម្រិតការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងកម្រងសាលារៀន

✓ **ការស្រាវជ្រាវដែលមានការចូលរួម** - ការស្រាវជ្រាវដែលមានការចូលរួមត្រូវបានគេបង្ហាញនៅក្នុងប្រទេស និងបរិបទជាច្រើនថាជាវិធីសាស្ត្រដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយ "នៃការរៀនសូត្រតាមរយៈការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ ការស្រាវជ្រាវប្រភេទនេះគាំទ្រឱ្យអ្នកចូលរួមក្លាយជា "អ្នកអនុវត្តការងារដែលធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង" ដែលអាចធ្វើការវិភាគពីបញ្ហាសំខាន់ៗដែលពួកគេប្រឈមបង្កើតនិងធ្វើតេស្តលើយុទ្ធសាស្ត្រនានា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះរួចធ្វើការពិនិត្យតាមដានលទ្ធផល។ ការអនុវត្តកម្មវិធីស្រាវជ្រាវដែលមានការចូលរួម ក្នុងទ្រង់ទ្រាយតូចៗជាច្រើនរួមជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងការងារអប់រំនឹងអាចអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ពួកគេដោយផ្ទាល់។ លើសពីនេះការស្រាវជ្រាវបែបនេះនឹងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានអប់រំ ដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងស្ថាប័នឧត្តមសិក្សា ដើម្បីឱ្យនាយកដ្ឋានទាំងនេះអាចបង្កើតអនុវត្តនិងធានានិរន្តរភាពកម្មវិធីស្រាវជ្រាវដែលមានការចូលរួមប្រកបដោយនិរន្តរភាពនាពេលអនាគតហើយក្នុងពេលជាមួយគ្នាជួយកសាងនូវវប្បធម៌រៀនសូត្រដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយនៅក្នុងស្ថាប័ន។

✓ **ជំនួយបច្ចេកទេសជាតិនិងអន្តរជាតិ-** ជំនួយបច្ចេកទេសគឺជាទម្រង់ដ៏សំខាន់មួយនៃការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់វិស័យអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ដើម្បីធានាថាជំនួយបច្ចេកទេសត្រូវបានប្រើប្រាស់បានយ៉ាងល្អបំផុត និងនាំឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពិតប្រាកដ និងមាននិរន្តរភាព គោលការណ៍ខាងក្រោមនឹងត្រូវបានគូសបញ្ជាក់ជាសំខាន់ ៖

- ការកំណត់ពីតម្រូវការការជ្រើសរើសការធ្វើលទ្ធកម្មការគ្រប់គ្រង និងការពិនិត្យតាមដានជំនួយបច្ចេកទេសគួរធ្វើឡើងឱ្យបានច្រើន តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាននៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងនាយកដ្ឋានជំនាញដែលទទួលជំនួយបច្ចេកទេស សូម្បីតែនៅក្នុងករណីដែលមានការចូលរួមផ្តល់ថវិកានិងធ្វើលទ្ធកម្មពីខាងក្រៅក៏ដោយ។
- ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសគួរចាត់វិធានការពីដំបូងទៅ ដើម្បីឱ្យនាយកដ្ឋានជំនាញដែលនាំមុខមានភាពជាម្ចាស់។
- ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសគួរផ្តល់ការគាំទ្រនិងការណែនាំពេលបំពេញការងារជាក់ស្តែង (ជាជាងធ្វើការងារជំនួស) ដើម្បីឱ្យអ្នកទទួលជំនួយអាចដឹកនាំការងារទៅមុខបន្តិចម្តង។

- នៅពេលដែលមានគួរប្រើប្រាស់អ្នកជំនាញជនជាតិខ្មែរមុន ពោលគឺមិនមែនជ្រើសរើសជាជម្រើសចុងក្រោយនោះទេ។
- គួរមានការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះពេលវេលា និងលំដាប់លំដោយនៃធាតុចូលរបស់ជំនួយបច្ចេកទេសដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវលទ្ធផលល្អបំផុត។ (ឧទាហរណ៍នៅក្នុងករណីមួយចំនួនចាំបាច់ត្រូវមានការផ្តល់ធាតុចូលដែលមាននិរន្តរភាពរយៈពេលវែង ដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីផ្សេងទៀតការផ្តល់ធាតុចូលក្នុងរយៈពេលមួយកំណត់អាចមានប្រសិទ្ធភាពជាង)។

✓ **ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សាការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍និងការចាត់ឱ្យបំពេញការងារ** - មន្ត្រី និងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ទទួលបានពិសោធន៍ និងគំនិតថ្មីៗអំពីរបៀបបំពេញតួនាទីជាក់លាក់របស់ពួកគេ អាចជាវិធីដែលមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពផង និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផង។ ដើម្បីទទួលបានប្រយោជន៍ពេញលេញពីអភិក្រមទាំងនេះនឹងមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីធានាឱ្យមាន៖

- ការជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមដោយប្រុងប្រយ័ត្នដោយធានាថាអ្នកដែលទទួលបានប្រយោជន៍ គឺជាអ្នកដែលបំពេញចំតួនាទី និងចំកម្រិតដែលអាចអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរពិតប្រាកដ
- ការជ្រើសរើសដោយប្រុងប្រយ័ត្ននូវប៉ុស្តិ៍ការងារទីតាំងបំពេញការងារ និងការងារដែលត្រូវធ្វើដើម្បីផ្គូរផ្គងឱ្យស្របទៅនឹងអាទិភាពនិងតម្រូវការរបស់អ្នកចូលរួម
- ភាពពាក់ព័ន្ធនៃការរៀនសូត្រពីប្រទេសនិងបរិបទនានាដើម្បីសម្រួលដល់ការអនុវត្តមេរៀនទាំងនោះនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានិង
- ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងកម្មវិធីបន្តអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ

អភិក្រមសម្រាប់បង្កើតប្រព័ន្ធនិងយន្តការ

អភិក្រមទាំងនេះ នឹងផ្តោតជាសំខាន់លើការពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនានានៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក៏ដូចជាយន្តការដើម្បីឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់ការសម្របសម្រួល ការប្រាស្រ័យទាក់ទងនិងការសហការគ្នា។អភិក្រមទាំងនេះរួមមានដូចខាងក្រោម៖

✓ **ការបង្កើតនិងផ្សព្វផ្សាយលិខិតុបករណ៍ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនានាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព** - លិខិតុបករណ៍ទាំងនេះ នឹងគាំទ្រដល់កំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។ លិខិតុបករណ៍ទាំងនេះមានដូចជាប្រកាសដែលធានាឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់អំពីតួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវនិងកម្រិតស្វ័យភាពនិងសមត្ថកិច្ច។

- ✓ **ការបង្កើតនិងផ្សព្វផ្សាយយន្តការក្របខ័ណ្ឌនិងគោលការណ៍ណែនាំនានាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព** - មានប្រព័ន្ធជាច្រើនដែលតម្រូវឱ្យមានការកំណត់ និងការណែនាំបន្ថែមទៀតដើម្បីមានប្រសិទ្ធភាពឱ្យបានពេញលេញ និងចាំបាច់ត្រូវធ្វើការបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ផងដែរអំពីតួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលគណៈកម្មាធិការអង្គភាព ឬក្រុមការងារ និងដើម្បីគាំទ្រដល់ពួកគេនៅក្នុងការសម្រេចនូវតួនាទីទាំងនេះ។ ឧទាហរណ៍ ៖

  - ការបង្កើតនូវក្របខ័ណ្ឌធានាគុណភាព
  - ការបង្កើតនូវប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក
  - ការកែសម្រួលនិងការកែលម្អគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន
  - គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំអំពីការគ្រប់គ្រង និងការត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីមត្តេយ្យសហគមន៍និងកម្មវិធីអប់រំកុមារតូចតាមផ្ទះ
  - គោលការណ៍ណែនាំអំពីDTMTs និងក្រុមអន្តរនាយកដ្ឋាន

- ✓ **ការវិភាគស្ថាប័ន(យន្តការមុខងារនិងតួនាទី)** - ការវិភាគស្ថាប័នក្នុងវិស័យអប់រំជាច្រើនត្រូវបានធ្វើឡើងកាលពីពេលថ្មីៗនេះ។ ស្ថាប័នទាំងនេះរួមមានការវិភាគសង្ខេបដែលធ្វើឡើងសម្រាប់ការបង្កើតផែនការគោលនេះ និងការបង្កើតបញ្ជីវិភាគមុខងារដែលត្រូវបានធ្វើឡើងជាផ្នែកមួយនៃកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការងារបន្ថែមទៀតដែលគ្រោងនឹងធ្វើក្រោមកំណែទម្រង់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំបញ្ជីវិភាគធនធានដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងមុខងារដែលបន្ទាប់មកនឹងមានការវាយតម្លៃសមត្ថភាពនៅកម្រិតនីមួយ។ លើសពីនេះមានគម្លាតជាច្រើននៅក្នុងការវិភាគដែលមានស្រាប់ទាំងនេះជាពិសេសខណៈពេលដែល "អង្គការលេខ" ជាផ្លូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា មានភាពច្បាស់លាស់មានការរៀបចំបញ្ជីវិភាគឬការវិភាគតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះលើចំណុចទំនាក់ទំនង និងប្រសព្វគ្នារបស់អង្គភាពនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនេះ។

- ✓ **ការបង្កើតភាពជាដៃគូរវាងស្ថាប័ន**(institutional twinning) - "ការបង្កើតភាពជាដៃគូ"រវាងស្ថាប័ននានាអាចជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលមានប្រសិទ្ធភាពមួយ ដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើការរយៈពេលវែងនៃការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័នដែលមានភាពស្មុគស្មាញ។ IIEP នឹងក្លាយជាស្ថាប័នដៃគូជាមួយនឹងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ (ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងអប់រំ)ផងនិងសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញផង ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្នែកការស្រាវជ្រាវអំពីការអប់រំ។

- ✓ **ការបង្កើតឬការធ្វើសនិទានកម្មក្រុមបណ្តាញឬគណៈកម្មាធិការសម្រាប់គោលបំណងជាក់លាក់** - នៅក្នុងករណីមួយចំនួនចាំបាច់ត្រូវបង្កើតនូវរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីៗ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ឬ អនុវត្តកិច្ចការរួមគ្នាដោយវិស័យជាច្រើន។ឧទាហរណ៍ការបង្កើតបណ្តាញដែលមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីគាំទ្រដល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងនិងការសហការគ្នារវាងអ្នកផ្តល់សេវានិងអ្នកផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ។
- ✓ **ការផ្តល់ធនធាននិងការផ្គត់ផ្គង់ឱ្យចំគោលដៅ** - សមត្ថភាពនឹងទទួលបានការគាំទ្រតាមរយៈការផ្តល់ធនធានសម្ភារឱ្យចំគោលដៅ។ ធនធានទាំងនេះនឹងត្រូវកំណត់ និងដាក់អាទិភាពទៅតាមសក្តានុពលរបស់វា ដើម្បីជួយធ្វើឱ្យមានការកែលម្អឱ្យបានច្រើននិងប្រកបដោយនិរន្តរភាពទៅតាមរបៀបដែលប្រព័ន្ធមានដំណើរការឬបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីឱ្យមន្ត្រីអាចបំពេញតួនាទីរបស់ពួកគេនិងអាចដោះស្រាយបញ្ហាជាអាទិភាពនានាបាន។