ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ

TEACHER TRAINERS'S PERSPECTIVE ON INSTRUCTIONAL LEADERSHIP AT PROVINCIAL TEACHER TRAINING COLLEGES

បែន ដាលី / BEN DALY

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ

ជំនាន់ទី៨ ឯកទេស ៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថាន បណ្តុះបណ្តាលគ្រូ

TEACHER TRAINERS'S PERSPECTIVE ON INSTRUCTIONAL LEADERSHIP AT PROVINCIAL TEACHER TRAINING COLLEGES

បែន ដាលី / BEN DALY

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ

ជំនាន់ទី៨ ឯកទេស ៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ ៖ លោកស្រី នូ ចន្ទី

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង ៖ លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាជ

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន

ខ្ញុំបាទសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា "**ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ**" សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់ខ្ញុំបាទទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្មើណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជាត្រូវបានស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងដោយខ្ញុំបាទពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃអង្គារ ១១រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

ហត្ថលេខា

ម៉ែន ដាលី

លិខិតបញ្ជាក់

លោកស្រី	**នូ ចន្ធី**	ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ
លោកបណ្ឌិត	**អាន វ៉ូប្រាថ**	ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោក **មែន ដាលី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ "**ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ**" ពិតបាកដមែន។

ថ្ងៃ...អង្គារ ១១កើត....ខែ...កត្តិក.....ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី...១៦...ខែវិច្ឆិកា.....ឆ្នាំ២០២១

....	....
នូ ចន្ធី	**បណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាថ**
សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ	សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំរង

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៣៧០៥ អយក. ខ១២

(**ការសម្រាត់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទ** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំៈ

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៤-លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទឆាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តម	នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៦-លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោកបណ្ឌិត	នូវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោកបណ្ឌិត	សំអោ អង្គារតន៍	អគ្គ.គផក	សមាជិក
១១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
១២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ីងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក	ប៉ូ ប៊ុន្នន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

២២-លោកស្រី	ខែក សំណាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៣-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោកស្រី	នូ ចន្នី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៥-លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៦-លោក	លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៧-លោក	ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៩-ល.ស	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៨-លោក	ជាង ចាន់ណាក់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៣០-លោក	អ៊ុច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

[illegible]

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ

-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី

"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ វជអ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលបានរៀបចំ និងផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់ខ្ញុំបាទបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំកន្លងមក។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានចំណាយពេលដ៏មមាញឹក និងមានតម្លៃមកបង្ហាត់បង្រៀនដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ឡើយ។ ជាពិសេសខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតដល់អ្នកគ្រូដឹកនាំ លោកស្រី **នូ ចន្ធី** និង លោកសាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត **អាន វ៉ុប្រាច** ដែលតែងតែចំណាយពេលវេលាពន្យល់ណែនាំខ្ញុំបាទគ្រប់ជំហានទើបធ្វើឱ្យការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្ញុំប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន និងទទួលបានជោគជ័យ។ ខ្ញុំបាទក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់មិត្តរួមជំនាន់ទី៨ ទាំងអស់ដែលតែងតែចែករំលែកចំណេះដឹង បទពិសោធ ព័ត៌មាន ផ្តល់គំនិតល្អៗ និងកម្លាំងចិត្តដល់រូបខ្ញុំបាទដើម្បីឱ្យការស្រាវជ្រាវនេះមានភាពងាយស្រួល។

ខ្ញុំបាទក៏សូមសម្តែងនូវការដឹងគុណ និងការស្រឡាញ់ប្រកបដោយកត្តញ្ញូតាធម៌ចំពោះលោកឪពុក **ប៉ែន ថន** និងអ្នកម្តាយ **អ៊ិន សាផុន** ដែលបានចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សារូបខ្ញុំបាទ និងផ្តល់ឱកាសឱ្យរូបខ្ញុំបានសិក្សារៀនសូត្ររហូតដល់ថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ឡើយ។ អរគុណចំពោះឧត្តមភរិយា **ឡឹក សុផារី** និងបងប្អូនបង្កើតទាំង ៦ នាក់ ដែលបានជំរុញ លើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ជាថវិការហូតបានបញ្ចប់នូវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ។

ជាទីបញ្ចប់ខ្ញុំបាទសូមប្រសិទ្ធពរជូនចំពោះឯកឧត្តមបណ្ឌិត លោកសាស្ត្រាចារ្យ មិត្តរួមថ្នាក់ និងក្រុមគ្រួសារ និងភរិយាខ្ញុំបាទជួបតែពុទ្ធពរទាំង ៤ ប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

មូលន័យសង្ខេប

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនជាគន្លឹះនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្សនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូក៏ដូចជាគ្រឹះស្ថានសិក្សានានា។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងឈ្វេងយល់អំពីទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកសាលា និងរកឱ្យឃើញនូវបញ្ហាប្រឈមនានានៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ។

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណវិស័យត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីបញ្ជាក់ពីទស្សនៈ និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន។ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តទាំង១៦ ត្រូវបានជ្រើសរើស និងបែងចែកជាក្រុមទៅតាមខេត្តតូច មធ្យម និងធំ ដើម្បីចាប់ឆ្នោតដោយចៃដន្យ (Cluster Random Sampling) និងជ្រើសរើសសំណាកតាមគោលបំណង (Purposive Probability)។ ចំនួនសំណាកសរុប ១២៣ នាក់ ពីសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តទាំង ៥ ក្នុងនោះរួមមាន គ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១១១ នាក់ និងគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១២ នាក់។ ការប្រមូលទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងដោយប្រើកម្រងសំណួរបែបពហុជ្រើសរើស (កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ Likert Scale) និងការវិភាគទិន្នន័យបែបស្ថិតិពិពណ៌នា តាមកម្មវិធី Microsoft Excel និង SPSS Version 25 ដើម្បីរកតម្លៃមធ្យម គម្លាតស្តង់ដា និងតម្លៃភាគរយទៅតាមអថេរនីមួយៗដើម្បីបកស្រាយលទ្ធផលតាមទិន្នន័យ។ លទ្ធផលបង្ហាញថា ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកសាលានៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូមានភាពល្អគួរឱ្យមានមោទនភាព។ តាមការយល់ឃើញដោយគ្រូឧទ្ទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងលើ ការកំណត់បេសកកម្ម ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន ការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ និងការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ដែលមានតម្លៃមធ្យម (**Mean = ៤.១៥**) និងគម្លាតស្តង់ដា (**SD = ០.៦៣**)។ ប៉ុន្តែនៅមានចំណុចមួយចំនួនដូចជាសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការដឹកនាំ និងការបង្ហាត់បង្រៀន ដែលជាបញ្ហាប្រឈមទាមទារឱ្យមានដំណោះស្រាយផងដែរ។

Abstract

Instructional leadership is the key of teacher trainers and teacher trainees' capacity development in provincial teacher training colleges as well as educational institutions. The research on teacher trainers' perspective on instructional leadership of school principal aims to understanding of teacher trainer's perspective and other challenges in instructional leadership at provincial teacher training colleges.

Research methodology which a researcher used in this study is quantitative method. For sampling method, first the researcher had divided all 16 provincial teacher training colleges into small, medium, and large provinces, then the researcher used cluster random sampling to select the samples. The samples were selected have Svay Rieng, Prey Veng, Kandal, Kampong Speu and Preah Sihanouk provincial teaching training colleges. There were 123 samples are selected by purposive probability, including teacher trainers 111 samples and principals 12 samples. For data collection, the researcher used multiple choices questionnaires in Likert Scale forms to collect data from the teacher trainers and principals. For data analysis, the researcher used Microsoft excel and SPSS Version 25 to analyze Mean, Standard Deviation, Indicator level of Likert Scales and percentage value by each variable in the questionnaires.

Finding result reveal that the performance response to instructional leadership of school principal at provincial teacher training colleges, including; 1). setting mission, goal and plan 2). Managing curriculum, teaching approaches and teacher trainers teaching 3). teacher trainers and staff professional development 4). teacher trainees, teacher trainers and staff motivation 5). school culture and climate with other stakeholders that perception by teacher trainers and principals is positive or good **(Mean = 4.15)** and **(SD = 0.63)**.

Along with the above positive points, there are also some major shortcomings that are challenges that need to be addressed. These problems include; some of teacher trainers have not attended in or in-service training on curriculum implementation in their subject area, some of subject area, the content is increase that affect to teacher trainers' ability, some of teacher trainers have not trained or in-service training on new teaching approaches implementation, lack of ICT resources and some of teacher trainers lack of ability in using ICT to support teaching and learning process.

មាតិកា

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន I

លិខិតបញ្ជាក់ II

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ III

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ V

មូលន័យសង្ខេប VI

Abstract VII

ជំពូកទី១ 1

សេចក្តីផ្តើម 1

១.១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 1

១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 5

១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ 7

១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ 7

១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ 7

១.៦. វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ 8

១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ 8

ជំពូកទី២ 10

រំលឹកទ្រឹស្តី 10

២.១. និយមន័យ 11

២.២. សមត្ថភាពចាំបាច់សម្រាប់នាយកសាលាក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង 13

២.៣. ក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន 14

២.៤. ការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន 15

២.៤.១. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលារៀន 15

២.៤.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀន និងរៀន 18

២.៤.២.១. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា 18

២.៤.២.២. ភារកិច្ចរបស់នាយកសាលាក្នុងការដឹកនាំអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន 19

២.៤.២.៣. គោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល 20
២.៤.២.៤. អត្ថន័យគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល 21
២.៤.២.៥. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន 24
២.៤.២.៦. គុណសម្បត្តិនាយកក្នុងយុគសម័យឌីជីថល....................27
២.៥. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ....................28
២.៥.១. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព....................30
២.៦. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ....................31
២.៦.១. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស 31
២.៦.២. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ 32
២.៦.២.១. វិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្ត....................32
២.៦.២.២. រូបភាពនៃការលើកទឹកចិត្ត....................33
២.៧. ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា....................34
២.៨. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន....................36
២.៨.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា/កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល....................36
២.៨.២. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន 37
២.៨.៣. បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស....................38
ជំពូកទី៣....................41
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ....................41
៣.១. គម្រោងវិភាគ (Analysis Plan)....................41
៣.២. ការប្រមូលទិន្នន័យ (Data Collection) 41
៣.៣. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ (Tools)....................42
៣.៣.១. កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ 42
៣.៣.២. កម្រងសំណួរ....................43
៣.៣.៣. កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស 44
៣.៣.៤. កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង....................44
៣.៤. ការជ្រើសរើសភាគសំណាក (Sampling) 45

៣.៤.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូឧទ្ទេស 46
៣.៤.២. ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រង 47
៣.៥. ការវិភាគទិន្នន័យ (Data Analysis) 48
ជំពូកទី៤ 49
លទ្ធផល និងការពិភាក្សា 49
៤.១. ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសចំពោះការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន 49
៤.១.១. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត 49
៤.១.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស 50
៤.១.២.១ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន 50
៤.១.២.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស 52
៤.១.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ 54
៤.១.៤. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ 56
៤.១.៤.១. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស 56
៤.១.៤.២. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ 57
៤.១.៥. ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា 58
៤.១.៦. សរុបរួមការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀន 60
៤.២. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន 61
៤.២.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា 61
៤.២.២. បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន 62
៤.២.៣. បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស 65
៤.៣. ទស្សនៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រងចំពោះការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន 67
៤.៣.១. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត 67
៤.៣.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស 68
៤.៣.២.១. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន 68

៤.៣.២.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស....................70
៤.៣.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ....................72
៤.៣.៤. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ....................74
៤.៣.៤.១. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស....................74
៤.៣.៤.២. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ....................75
៤.៣.៥. ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា....................76
៤.៣.៦. សរុបរួមការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន....................78
៤.៤. ទស្សនៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រងចំពោះបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន.79
៤.៤.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា....................79
៤.៤.២. បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន....................80
៤.៤.៣. បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស....................82
៤.៥. ការពិភាក្សាលើការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន..84
៤.៦. ការពិភាក្សាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន....................86
៤.៦.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា....................86
៤.៦.២. បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន....................87
៤.៦.៣. បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស....................88
ជំពូកទី៥....................90
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ....................90
៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន....................90
៥.២. សំណូមពរ....................91
ឯកសារយោង....................93
ឧបសម្ព័ន្ធ....................98

បញ្ជីតារាង

តារាង 1 ៖ ទិន្នន័យចំនួនភាគសំណាកដែលទទួលបានពីការបំពេញកម្រងសំណួរ....................46
តារាង 2 ៖ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូឧទ្ទេស....................46
តារាង 3 ៖ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រង....................47

តារាង 4 ៖ លទ្ធផលនៃការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត 49
តារាង 5 ៖ លទ្ធផលនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន 50
តារាង 6 ៖ លទ្ធផលនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស 52
តារាង 7 ៖ លទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ 54
តារាង 8 ៖ លទ្ធផលនៃការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស...56
តារាង 9 ៖ លទ្ធផលនៃការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ 57
តារាង 10 ៖ លទ្ធផលនៃការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា 58
តារាង 11 ៖ លទ្ធផលនៃការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន 60
តារាង 12 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា 61
តារាង 13 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន...62
តារាង 14 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស 65
តារាង 15 ៖ លទ្ធផលនៃការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត 67
តារាង 16 ៖ លទ្ធផលនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន...............................68
តារាង 17 ៖ លទ្ធផលនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស 70
តារាង 18 ៖ លទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ............................72
តារាង 19 ៖ លទ្ធផលនៃការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស...74
តារាង 20 ៖ លទ្ធផលនៃការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ 75
តារាង 21 ៖ លទ្ធផលនៃការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា 76
តារាង 22 ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន 78
តារាង 23 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា 79
តារាង 24 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន 80
តារាង 25 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស...........................82

ជំពូកទី១
សេចក្ដីផ្ដើម

ជំពូកទី១

សេចក្ដីផ្ដើម

១.១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

សាកលភាវូបនីយកម្មបានជំរុញឱ្យស្ថាប័នជំនួញ រដ្ឋាភិបាល អង្គការមិនរកប្រាក់ចំណេញ ទទួលយកនូវការផ្លាស់ប្ដូរវប្បធម៌ និងកំណែទម្រង់ស្ថាប័នស៊ីជម្រៅនេះ។ ការផ្លាស់ប្ដូរនៃកម្លាំងពលកម្ម សាជីវកម្មចម្រុះជាតិសាសន៍ ស្ថាប័នក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិ ក៏បានលេចឡើង និងបង្ហាញឱ្យឃើញជាលទ្ធផលតាមរយៈសាកលភាវូបនីយកម្ម។ កត្តាទាំងនេះបានធ្វើឱ្យអ្នកអប់រំ និងអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយជាតិ ចាប់ផ្ដើមធ្វើកំណែទម្រង់ដើម្បីសម្របសម្រួលការផ្លាស់ប្ដូរនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ច និងនិន្នាការផ្លាស់ប្ដូរនាពេលបច្ចុប្បន្ន (Pessehatsion, 2017)។ ដូច្នេះការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសមួយត្រូវពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងទៅលើតួនាទីនៃការអប់រំ។ ការអប់រំគឺជាចលករដែលជំរុញឱ្យមានការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗដូចជាវិស័យសេដ្ឋកិច្ចជាដើម។ គ្រប់បណ្ដាប្រទេសទាំងអស់កំពុងប្រកួតប្រជែង ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធអប់រំមួយប្រកបដោយគុណភាព និងសមធម៌។ ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពពឹងផ្អែកលើកត្តាជាច្រើនដូចជា ការលើកទឹកចិត្ត បរិយាកាសសាលារៀន ដំណើរការបង្រៀន និងរៀន ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា និងកត្តាផ្សេងៗទៀត (Nurhasanah, Amer, & Idris, 2018)។

ដោយឡែកចំពោះកម្ពុជា រាជរដ្ឋាភិបាលបានចាត់ទុកថា ការអប់រំមានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងក្នុងការសម្រេចមហិច្ឆតារបស់ខ្លួន ដើម្បីប្រែក្លាយពីប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតទាបទៅប្រទេសចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ និងប្រទេសដែលមានចំណូលខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ២០៥០។ ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនេះត្រូវអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំឱ្យឆ្លើយតបនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ ខណៈពេលដែលកម្ពុជាមានមហិច្ឆតាប្រែក្លាយទៅជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ និងប្រទេសចំណូលខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ២០៥០ ចាំបាច់ត្រូវតែកសាងនូវកម្លាំងពលកម្មដែលមានជំនាញកម្រិតខ្ពស់ និងអាចប្រកួតប្រជែងជាមួយនឹងប្រទេសដទៃទៀតនៅអាស៊ាន និងពិភពលោក។ ដូចនេះកម្ពុជាត្រូវការប្រព័ន្ធអប់រំមួយដ៏រឹងមាំ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រភេទផ្សេងមួយទៀត។

កម្ពុជាចាំបាច់ត្រូវបង្កើនភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ប្រសិទ្ធភាព គុណភាព និងសមធម៌នៃប្រព័ន្ធអប់រំ ដើម្បីរួមចំណែកអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រភេទផ្សេងមួយទៀត។ ប្រព័ន្ធអប់រំមួយដ៏រឹងមាំ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ប្រជាជាតិមួយប្រកបដោយវិបុលភាព។ វិស័យអប់រំមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សឱ្យមានចំណេះដឹង និងសមត្ថភាព ភាពច្នៃប្រឌិត ស្មារតីសហគ្រិនភាព នវានុវត្តន៍ និងក្រមសីលធម៌ខ្ពស់ ដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្ម ដែលជួយបង្កើនកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព និងបរិយាបន្នតាមរយៈការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច (Economic Diversification) ការពង្រឹងភាពប្រកួតប្រជែង និងលើកកម្ពស់ផលិតភាព (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៩)។

ឆ្លើយតបនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៦ នៃរដ្ឋសភា ដែលបានចាត់ទុកថាការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាអាទិភាពទីមួយ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានឹងប្តេជ្ញាសម្រេចឱ្យបាននូវមុំទីមួយស្តីពីការពង្រឹងគុណភាពអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា ដោយផ្តល់អាទិភាពលើ ១). ការយកចិត្តទុកដាក់លើគ្រូបង្រៀន ២). ការពង្រីកវិសាលភាពសាលារៀនគ្រប់កម្រិត ៣). ការពង្រឹងអធិការកិច្ចគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ៤). ការជំរុញការអប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ៥). ការអប់រំបំណិនឱ្យស្របតាមទីផ្សារការងារ ៦). ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និង ៧). ការត្រៀមប្រកួតកីឡាស៊ីហ្គេមឆ្នាំ២០២៣។ម្យ៉ាងទៀតក្នុងគោលបំណងរួមចំណែកសម្រេចយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៤ រាជរដ្ឋាភិបាល និងអាទិភាពគោលនយោបាយនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់គោលដៅអភិវឌ្ឍដោយចីរភាព ឆ្នាំ២០៣០ ស្តីពីការអប់រំនៅកម្ពុជា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយអប់រំចំនួនពីរនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣ គឺគោលនយោបាយទី១ ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាព ប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និងគោលនយោបាយទី២ ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក៏បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាគរុកោសល្យផងដែរ។ នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់នេះការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូ

បង្រៀន និងមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំគ្រូបង្រៀននឹងបន្តការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើចំណេះមុខវិជ្ជា វិធីសាស្រ្ត បង្រៀន និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា អភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនឱ្យមានគុណភាព សមត្ថភាព ស្មារតីទទួលខុសត្រូវ ស្របតាមក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងផ្តល់លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និង ស័ក្តិសិទ្ធិ និងរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន និងបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៩)។

នាយកសាលាគឺជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន រៀបចំបរិស្ថានសិក្សា កាលវិភាគ បង្រៀន ផ្តល់សម្ភារឧបទេស ដឹកនាំការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្រ្តបង្រៀន ការប្រជុំបច្ចេកទេស។ ភាពជា អ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនផ្តោតលើសមាសភាគបីធំៗគឺ ការកំណត់បេសកកម្មសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរៀន និងបង្រៀន និងការលើកកម្ពស់បរិយាកាសវិជ្ជមានសម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀន។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនមិនតម្រូវឱ្យនាយកជាគំរូឡើយ ប៉ុន្តែនាយកត្រូវជ្រើស រើសគ្រូ និងបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាព ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រៀបចំកាលវិភាគ បែងចែកគ្រូ បង្រៀនតាមថ្នាក់រៀន និងរៀបចំលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការបង្រៀនដោយនាយកត្រូវផ្តល់ធនធានសម្ភារឧបទេស បច្ចេកវិទ្យា នវានុវត្តន៍ ការណែនាំ ដើម្បីជួយគាំទ្រគ្រូបង្រៀនដើម្បីបំពេញការងារ និងកែលម្អការបង្រៀន និងរៀន។ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយគុណភាពផ្តោតទៅលើ (ការលើកកម្ពស់ នវានុវត្តន៍ខាងផ្នែកបញ្ញា ការអនុវត្តវិធីសាស្រ្តបង្រៀនថ្មី ការគាំទ្រជាបុគ្គល ការពង្រឹងក្រុមបច្ចេកទេសដែល ជួយគាំទ្រដល់សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដែលជួយឱ្យគ្រូបង្រៀនរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក ផ្លាស់ប្តូរ បទពិសោធ និងវិធីសាស្រ្តថ្មីៗ និងពង្រឹងកិច្ចសហការរវាងគ្រូ ការរៀនសូត្រពីសាលាល្អផ្សេងទៀត ការផ្លាស់ ប្តូរបទពិសោធជាមួយគ្រូផ្សេងទៀត ការសម្របសម្រួលខ្លួនទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរនៃបរិស្ថាន ការផ្លាស់ប្តូរ គោលដៅ នីតិវិធី កម្មសិក្សា និងការដឹកនាំបុគ្គលិក ដើម្បីសម្រេចបានតាមគោលដៅ) (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ២០២០)។

ការអប់រំគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការអភិវឌ្ឍនៅគ្រប់ប្រទេស និងនៅលើពិភពលោក។ ដើម្បីសម្រេច បាននូវការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ការអប់រំគ្រូគឺត្រូវផ្តោតសំខាន់ទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនឱ្យ

មានមូលដ្ឋានចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាព ដើម្បីយកទៅអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនឱ្យទទួលបានជោគជ័យ។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនជាមជ្ឈមណ្ឌលកសាងធនធានគ្រូបង្រៀនដែលជាអ្នកបន្តកសាងធនធានមនុស្សសម្រាប់ធ្វើការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមានភារកិច្ចសំខាន់បីយ៉ាងគឺ បណ្តុះបណ្តាលកសាងគ្រូបង្រៀនថ្មីផង បំប៉ន ឬរំរឹតការគ្រូបង្រៀនដែលកំពុងបម្រើការងារផង និងកសាងឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំនៅតាមតំបន់របស់ខ្លួនផង។ ភារកិច្ចនេះសំខាន់ណាស់ជាស្នូលជួរមុខបំផុតក្នុងការកសាងធនធានមនុស្ស (ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន)។ ក្នុងន័យនេះនាយកសាលា និងគ្រូឧទ្ទេសគឺជាធនធានដ៏សំខាន់សម្រាប់ការអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ នាយកសាលាដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីលើកកម្ពស់ស្តង់ដានៃការបង្រៀន ការសិក្សា និងលទ្ធផលសិក្សាគរុសិស្ស។ បន្ថែមពីនេះទៀតតួនាទីរបស់នាយកសាលាផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន ត្រួតពិនិត្យការបង្រៀន វាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនស្រាវជ្រាវ និងសកម្មភាពពិសោធន៍ ផ្តល់នូវធនធានផ្សេងៗ និងបន្តអភិវឌ្ឍការបង្រៀន និងរៀន។ ជាមួយនឹងការទទួលខុសត្រូវ និងតួនាទីសំខាន់ៗទាំងនេះនាយកសាលាត្រូវតែអនុវត្តភារកិច្ចដែលខ្លួនទទួលខុសត្រូវដោយប្រុងប្រយ័ត្នដើម្បីកុំឱ្យមានកំហុសដែលនឹងបណ្តាលឱ្យមានការមិនពេញចិត្តពីសំណាក់គ្រូឧទ្ទេសនិងបុគ្គលិកផ្សេងទៀត។ម្យ៉ាងទៀតនាយកសាលាដើរនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេសសម្រាប់លើកកម្ពស់គុណភាពសិក្សារបស់គរុសិស្ស។ ដោយមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃការបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានខិតខំលើកកម្ពស់ការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ និងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់នាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀន ដោយបានដាក់ចេញនូវស្តង់ដា និងគោលនយោបាយអប់រំជាច្រើនដូចជា ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងគោលនយោបាយផ្សេងៗទៀត។ នាយកសាលាគរុកោសល្យដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស នៅពេលដែលនាយកផ្តល់នូវការគាំទ្រដល់គ្រូឧទ្ទេសជាសម្ភារ និងអនុសាសន៍ល្អៗ គ្រូឧទ្ទេសនឹងអភិវឌ្ឍការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដើម្បីចែករំលែកបទពិសោធដល់គរុសិស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (ជុំ មានជ័យ, ២០១៧)។

១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

នាយកសាលាគឺជាអ្នកដឹកនាំដ៏សំខាន់មួយរូបនៅក្នុងអង្គភាព។ ក្នុងនាមជានាយកសាលាបំពេញមុខងារជាច្រើនដើម្បីរួមចំណែកធ្វើឱ្យដំណើរការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែប្រសើរឡើង។ ពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ នាយកសាលាមានតួនាទី និងភារកិច្ចជាច្រើនត្រូវធ្វើ (ឧទាហរណ៍ ជាអ្នកគ្រប់គ្រង ជាអ្នកគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាល ជាអ្នកដឹកនាំកម្មវិធីសិក្សា និងអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន) ក្រៅពីនេះនាយកសាលាត្រូវបានគេគោរពផ្តល់តម្លៃថាជាបុគ្គលសំខាន់ក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងមានឥទ្ធិពលលើការបំពេញការងារនៅក្នុងសាលា ជាពិសេសទៅលើគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន (Ly, 2020)។ ការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ជាពិសេសគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនជាបញ្ហាចម្បងដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងគណៈគ្រប់គ្រងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់បាន និងកំពុងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងក្លា និងជាប្រចាំ។ ការលើកកម្ពស់គុណភាពគណៈគ្រប់គ្រងសាលាគរុកោសល្យជាការងារចាំបាច់បំផុត និងត្រូវអនុវត្តឱ្យបានល្អក្នុងក្របខ័ណ្ឌទូទាំងប្រទេស ដើម្បីជំរុញឱ្យការបង្រៀន និងរៀនមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ពោលគឺធានាបាននូវការគ្រប់គ្រងល្អ បង្រៀនល្អ និងរៀនល្អ សំដៅសម្រេចគោលដៅអប់រំជាតិដោយជោគជ័យ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១០)។

គុណភាពនៃស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលគ្រូមានការប្រែប្រួលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ប៉ុន្តែក៏នៅមានលក្ខណៈដោយឡែកដែលពុំទាន់អាចកំណត់កម្រិតគុណភាពមួយបានសមស្របនៅឡើយ ពោលគឺសមត្ថភាពនាយកគ្រប់គ្រងនៅសាលាគរុកោសល្យពុំស្មើគ្នា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានកសាងស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យឡើងដើម្បីឱ្យការគ្រប់គ្រងការងារបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនមានកម្មវិធី និងទិសដៅច្បាស់លាស់ដោយធានាបាននូវគុណភាពសមស្រប ក្នុងគោលបំណងឱ្យនាយកមានសមត្ថភាពដល់កម្រិតស្តង់ដាមួយសមស្របប្រហាក់ប្រហែលនឹងនាយកសាលាគរុកោសល្យក្នុងតំបន់។ ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យបានបំពេញបន្ថែមភាពចាំបាច់មួយចំនួនក្នុងការពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងភាពជាអ្នកដឹកនាំដើម្បីជំរុញការងារគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ពោលគឺធានាបានអភិបាលកិច្ចល្អ គ្រប់គ្រងដឹកនាំល្អក្នុងការសម្រេចគោលដៅអប់រំជាតិដោយជោគជ័យ (ក្រសួងអប់រំ

យុវជន និងកីឡា, ២០១០)។ តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថាមានចំណុចអវិជ្ជមានមួយចំនួនត្រូវបានរកឃើញក្នុងការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ក្នុងនោះការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូជាបញ្ហាមួយក្នុងចំណោមបញ្ហាជាច្រើន ទោះបីជាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូត្រូវបានបំពាក់នូវសម្ភារសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនគ្រប់គ្រាន់យ៉ាងណាក៏ដោយ គុណភាពគ្រូឧទ្ទេសនៅតែមានកម្រិតទាប។ ចំណេះដឹងដែលទាក់ទងទៅនឹងការដឹកនាំអប់រំរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមួយចំនួននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគឺមិនទាន់មានគុណភាពខ្ពស់នៅឡើយ។ កត្តានេះបានជះឥទ្ធិពលមិនល្អទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់គរុសិស្ស គឺដោយសារតែសកម្មភាពដឹកនាំបានធ្វើឱ្យឥរិយាបថរបស់គ្រូឧទ្ទេសធ្លាក់ចុះចំពោះការអប់រំរបស់ខ្លួន (យ៉ុង គីមឃី, ២០១៦)។ ម្យ៉ាងវិញទៀតយោងតាមរបាយការណ៍បូកសរុបការងារបណ្តុះបណ្តាលថ្ងៃទី២៦ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ បានបង្ហាញថា ដំណើរការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តជួបនឹងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចជាការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកមួយចំនួនពុំសូវមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលើមុខវិជ្ជាមួយចំនួនមិនបានបញ្ចប់តាមបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សាដែលបានគ្រោង គ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនមិនទាន់មានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ខ្វះខាតសម្ភារប្រើប្រាស់គាំទ្រការបង្រៀន និងរៀន ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីត ខ្លឹមសារមួយចំនួនកើនឡើងប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល, ២០២០)។ ម្យ៉ាងវិញទៀតយោងតាមរបាយការណ៍វាយតម្លៃស្តីពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត បានលើកឡើងថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗគឺគ្រូឧទ្ទេសមិនទាន់មានទំនុកចិត្តនោះទេ ខ្វះខាតធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានគឺមិនទាន់បានល្អនៅឡើយ។ ជាការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហានេះប្រធានបទស្តីពី **“ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ”** ត្រូវបានលើកយកមកសិក្សាដើម្បីឈ្វេងយល់អំពីទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងនាយកសាលាលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ថាតើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះ

បណ្តាលគ្រូ នាយកអនុវត្តបានកម្រិតណាបើធៀបទៅនឹងស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ និងមានចំណុចអ្វីខ្លះដែលត្រូវបំពេញបន្ថែមដើម្បីជួយផ្តល់ជាគោលគំនិតមួយចំនួនសម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ។

១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដូចខាងក្រោម ៖

១. ឈ្វេងយល់អំពីទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ។

២. រកឱ្យឃើញនូវបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ដើម្បីរកដំណោះស្រាយ និងធ្វើឱ្យការអនុវត្តការងារនេះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងប្រធានបទ និងគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវខាងលើនេះ សំណួរស្រាវជ្រាវត្រូវបានកំណត់ចំនួន ០២ ដូចខាងក្រោម ៖

១. តើគ្រូឧទ្ទេសយល់ឃើញយ៉ាងដូចម្តេចចំពោះការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ?

២. តើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូជួបបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះ?

១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ **“ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ”** ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ពីព្រោះវាអាចធ្វើឱ្យនាយកគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូទាំង ៥ ដែលបានលើកយកមកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានដឹងអំពីការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួននៅក្នុងបរិបទនៃការអប់រំនាពេលបច្ចុប្បន្នក៏ដូចជាដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្ត

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដែលមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន។ ម្យ៉ាងទៀតការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះក៏អាចជួយដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានដឹងអំពីការអនុវត្តការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន និងបញ្ហាប្រឈមនានានៅក្នុងគ្រឹះស្ថានគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាក៏ដូចជាជួយលើកកម្ពស់គុណភាពវិស័យអប់រំផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀតការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះក៏មានសារៈសំខាន់ និងជាប្រទីបសម្រាប់បង្ហាញផ្លូវដល់អ្នកសិក្សាក្រោយៗទៀត ដែលមានបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះផងដែរ។

១.៦. វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះផ្តោតសំខាន់ទៅលើទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ។ ដោយសារពេលវេលានៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានរយៈពេលខ្លី អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសយកតែសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត ចំនួន ៥ ប៉ុណ្ណោះមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវក្នុងចំណោមសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត ចំនួន ១៦។ ក្នុងនោះមានសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្វាយរៀង ព្រៃវែង កណ្តាល កំពង់ស្ពឺ និងព្រះសីហនុ។

១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានបែងចែកជា ៥ ជំពូកធំៗ ដែលក្នុងនោះមានដូចខាងក្រោម ៖

ជំពូកទី១ ៖ សេចក្តីផ្តើម នៅក្នុងជំពូកនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងលើកឡើងពីលំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ និងវិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២ ៖ រំលឹកទ្រឹស្តី នៅក្នុងជំពូកនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រមូលទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនពីអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមុនៗ និងអត្ថបទស្រាវជ្រាវថ្មី។ ឯកសារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ គោលនយោបាយមួយចំនួន និងឯកសារជារបាយការណ៍មួយចំនួនទៀតដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រធានបទនេះ ក៏ត្រូវបានលើកយកមកជាអំណះអំណាងដើម្បីធ្វើជាគំនិតសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងបង្កើតស្នាដៃថ្មី។

ជំពូកទី៣ ៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ នៅក្នុងជំពូកនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញអំពីដំណើរការនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ គម្រោងវិភាគ ការប្រមូលទិន្នន័យ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ការជ្រើសរើសសំណាក និងការវិភាគទិន្នន័យ។

ជំពូកទី៤ ៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា នៅក្នុងជំពូកនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងយកទិន្នន័យដែលប្រមូលបានមកធ្វើការវិភាគ និងបកស្រាយឱ្យបានក្បោះក្បាយ ដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវចំណុចវិជ្ជមាន និងចំណុចដែលត្រូវធ្វើការកែលម្អទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

ជំពូកទី៥ ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ នៅក្នុងជំពូកនេះគឺជាសេចក្តីសន្និដ្ឋានរួម ផ្តោតលើគំនិតសំខាន់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ដែលបានយកមកវិភាគ ព្រមទាំងផ្តល់ជាសំណូមពរមួយចំនួនក្នុងគោលបំណងដើម្បីរួមចំណែកធ្វើឱ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត។

ជំពូកទី២
រំលឹកទ្រឹស្តី

ជំពូកទី២

រំលឹកទ្រឹស្តី

វិស័យអប់រំជាឆ្អឹងខ្នងនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ដូច្នេះនាយកសាលារៀនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាអ្នកមានសក្តានុពល និងជាកូនសោគន្លឹះក្នុងការបង្កើតគុណភាពអប់រំ និងជាអ្នកកំណត់ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម ផែនការរបស់សាលារៀន។ នាយកសាលាត្រូវមានកិច្ចសហការជិតស្និទ្ធជាមួយសហគមន៍ អាណាព្យាបាលសិស្ស និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតក្នុងការរៀបចំផែនការជាត្រីវិស័យគោលសម្រាប់ការអនុវត្តឈានទៅរកការអភិវឌ្ឍសាលារៀនបណ្តើរៗស្របតាមមជ្ឈដ្ឋានរស់នៅតាមបរិបទ និងការអភិវឌ្ឍតាមភាពជឿនលឿនលើវិស័យអប់រំសកលលោកផង (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៧)។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងមានសារៈសំខាន់ និងចាំបាច់ណាស់សម្រាប់នាយកសាលា ពោលគឺដើម្បីឱ្យការគ្រប់គ្រងការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅអប់រំដែលគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនានារំពឹងចង់បាន (Wenno, 2017)។ ដូចគ្នានេះ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនគឺជាតួនាទីដ៏សំខាន់មួយរបស់នាយកសាលា (Sharif, 2020)។

នាយកសាលាមានភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវជាច្រើនក្នុងការដឹកនាំ និងដំណើរការសាលារៀនឱ្យទទួលបានលទ្ធផលល្អ។ នាយកសាលាជាមេដឹកនាំផ្តួចផ្តើមគំនិតក្នុងការបង្កើតចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀនដែលជាបំណងប្រាថ្នារួមគ្នា និងដឹកនាំក្រុមការងារបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រដែលជាបេសកកម្មចម្បងក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចចក្ខុវិស័យដែលបានកំណត់។ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ ការធ្វើផែនការថវិកា ការអនុវត្តផែនការ ការទំនាក់ទំនងសហគមន៍ និងការបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំគឺត្រូវតែមានការចូលរួមសហការ និងផ្តួចផ្តើមគំនិត។ ក្រៅពីភារកិច្ចទាំងនេះនាយកសាលាមានតួនាទីចម្បងក្នុងការសម្របសម្រួលការបង្រៀន និងរៀន។ អ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនតែម្នាក់ឯងមិនអាចដឹកនាំសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះទេ ពោលគឺត្រូវមានការចូលរួមចំណែក និងខិតខំប្រឹងប្រែងពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនានាដូចជា រដ្ឋាភិបាល នាយកសាលារៀន គ្រូបង្រៀន សហគមន៍ អាណាព្យាបាលសិស្ស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត (Dolebo, 2018)។ នាយកសាលាគឺជាអ្នកប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ជាអ្នក

សម្របសម្រួល និងជាអ្នកដឹកនាំការរៀនសូត្រប្រកបដោយគំនិតនវានុវត្តន៍តាមគន្លងថ្មីក្នុងបរិបទអប់រំដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស)។ ក្រៅពីនេះនាយកសាលាត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាបុគ្គលដ៏សំខាន់ក្នុងការអនុវត្តមុខងារដឹកនាំដែលមានឥទ្ធិពលលើការបំពេញការងារនៅក្នុងអង្គភាព ជាពិសេសគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបញ្ជាក់អះអាងថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនមានប្រវត្តិដើមចេញពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅតាមសាលារៀនសហគមន៍ក្នុងទីក្រុងក្រីក្រធ្វើឡើងនៅចុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៧០ និងដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៨០ ជាកន្លែងដែលសិស្សសម្រេចបានលទ្ធផលសិក្សាប្រកបដោយភាពជោគជ័យទោះបីជាការសិក្សាជួបការលំបាក ឬឧបសគ្គខ្លះក៏ដោយ។ ភាពជោគជ័យដែលទទួលបានគឺដោយសារតែសាលារៀនទាំងនោះមានអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងប្រកបដោយសមត្ថភាព ជំនាញ បំណិន ឥរិយាបថបទពិសោធល្អៗ បរិយាកាសនៃការសិក្សារៀនសូត្រមានអំណោយផលល្អ ការបង្រៀនមានគោលបំណងច្បាស់លាស់ និងគ្រូមានការរំពឹងទុកខ្ពស់ចំពោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ម្យ៉ាងវិញទៀតភាពជោគជ័យដែលទទួលបានត្រូវបានគេសន្មតថានាយកសាលាគឺជាមនុស្សដែលសំខាន់ និងជាអ្នកទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន (Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008)។ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនគឺជាគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំមួយប្រភេទដែលផ្តោតសំខាន់ទៅលើការទទួលខុសត្រូវចំពោះសាលារៀន ជាពិសេសទាក់ទងនៅនឹងការបង្រៀន និងរៀន តាមរយៈការកំណត់ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម គោលដៅ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរៀន និងបង្រៀន និងការលើកកម្ពស់បរិយាកាសសាលារៀន។ ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន នាយកសាលាមានតួនាទីជាអ្នកផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការបង្រៀន និងរៀន ពិនិត្យតាមដានការបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់ វាយតម្លៃគ្រូបង្រៀន ធ្វើផែនការច្បាស់លាស់ ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបង្រៀន (Mohd, Machar, & Mallum, 2020)។

២.១. និយមន័យ

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនជាប្រភេទនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលមានឥទ្ធិពល

ទៅលើការអភិវឌ្ឍសាលារៀនតាមរយៈការប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រ និងអប់រំគ្រូបង្រៀនឱ្យយល់ដឹងអំពីតួនាទីរបស់ពួកគេដើម្បីសម្រេចគោលដៅដែលបានកំណត់ (Hassan, Ahmad, & Boon, 2018)។

យោងតាម Drake & Roe (2002) ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនគឺដំណើរការនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ជំរុញ និងគាំទ្រដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដើម្បីធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀនសម្រេចបានគោលដៅ និងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធសង្គមសាលារៀនមួយឱ្យមានភាពរឹងមាំ។

យោងតាម Hallinger & Murphy (1985) អះអាងថាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនគឺជាសកម្មភាពដែលរដ្ឋបាលសាលារៀនអនុវត្តដើម្បីធ្វើឱ្យដំណើរការបង្រៀន និងរៀនទទួលបានជោគជ័យ និងមានការអភិវឌ្ឍ។ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាខ្សែសង្វាក់នៃសកម្មភាពដែលដឹកនាំដោយនាយកសាលាក្នុងគោលបំណងដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍ និងបរិយាកាសនៃការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។

យោងតាម Sisman (2016) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនគឺជាអំណាច និងឥរិយាបថដែលនាយកសាលា គ្រូបង្រៀន និងមន្ត្រីរដ្ឋបាលអនុវត្តដើម្បីធ្វើឱ្យមានឥទ្ធិពលទៅលើបុគ្គល និងបរិយាកាសនៅក្នុងសាលារៀនជាពិសេសផ្តោតទៅលើដំណើរការបង្រៀន និងរៀន។ យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅសាកលវិទ្យាល័យ Pendidkan នៃប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីបានកំណត់និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនថាគឺជាសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំសកម្មភាពបន្តបន្ទាប់ដើម្បីជួយអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដំណើរការសិក្សាឱ្យសម្រេចបានតាមគោលដៅដែលបានកំណត់ (Fatonah & Abubakar, 2020)។ ចំណែកឯ ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ប៊ុនរឿន លោកមានប្រសាសន៍នៅក្នុងវេទិកាភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រចាំឆ្នាំ២០២០ កាលពីថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ លោកបានឱ្យអត្ថន័យនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងថាជាដំណើរការដឹកនាំឱ្យធ្វើកិច្ចការក្រោមការពិនិត្យមើល ឬគ្រងឱ្យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដោយមិនឱ្យមានភាពខ្វះចន្លោះ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាភាពជាម្ចាស់ដោយប្រមូលសមាជិកហើយដឹកនាំដោយប្រើមធ្យោបាយឱ្យដល់គោលដៅដោយសុវត្ថិភាព។

២.២. សមត្ថភាពចាំបាច់សម្រាប់នាយកសាលាក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

នៅក្នុងយុគសម័យសាកលភាវូបនីយកម្មនៃការអប់រំ ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង និងការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនត្រូវបានគេមើលឃើញថាគឺជាចំណុចសំខាន់ និងចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើឱ្យគ្រឹះស្ថានសិក្សា (សាលារៀន មជ្ឈមណ្ឌលបណ្ដុះបណ្ដាលនានា) ដំណើរការទៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងឈានទៅសម្រេចគោលដៅ (ជោគជ័យ)។ សមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាជាកត្តាមួយក្នុងចំណោមកត្តាផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ភាពជោគជ័យ។ ជាក់ស្ដែងក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកទៅលើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីភាពចាំបាច់នៃសមត្ថភាពរបស់អ្នកដឹកនាំសាលារៀននៃបណ្ដាប្រទេសក្នុងតំបន់មិនទាន់មានសង្គតិភាព ដែលអាចធ្វើឱ្យមានផលវិបាកខ្លះនៅក្នុងយុគសម័យសាកលភាវូបនីយកម្មនៃការអប់រំនេះ។ ដោយឈរលើការឯកភាពក្នុងចំណោមចង្កោមសកម្មភាព ក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ផ្ដោតលើសមាសភាគចំនួន ៥ គឺ៖ ១). គំនិតជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ ២). ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ៣). ភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន ៤). ឧត្តមភាពផ្ទាល់ខ្លួន និង ៥). ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍នេះ ត្រូវបានអនុវត្តទៅតាមបរិបទរបស់ប្រទេសនីមួយៗប៉ុណ្ណោះ (SEAMEO INNOTECH, 2016)។

ចំណែកឯការកសាងប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជាបានប្រព្រឹត្តទៅតាមដំណាក់កាលនីមួយៗនៃការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសមិទ្ធផលសំខាន់ៗ ឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការកសាងសមត្ថភាព និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សស្របតាមនិន្នាការអប់រំសកលលោក។ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនត្រូវបានបង្កើតក្នុងក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការកែលម្អជំនាញវិជ្ជាជីវៈដើម្បីពង្រឹងគុណភាពបង្រៀន និងរៀន។ ជាមួយគ្នានេះដែរស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ បានបំពេញបន្ថែមភាពចាំបាច់មួយចំនួនក្នុងការពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រងក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីជំរុញការងារគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ពោលគឺជានាបានអភិបាលកិច្ចល្អ គ្រប់គ្រងដឹកនាំល្អក្នុងការសម្រេចគោលដៅអប់រំជាតិ។ ការកសាងស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយក

សាលាគរុកោសល្យនេះឡើង ដើម្បីឱ្យការគ្រប់គ្រងការងារបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀនមានកម្មវិធី និងទិសដៅច្បាស់លាស់ដោយធានាបាននូវគុណភាពសមស្របក្នុងគោលបំណងឱ្យនាយកសាលាមានសមត្ថភាពដល់កម្រិតស្តង់ដាមួយសមស្របប្រហាក់ប្រហែលនឹងនាយកសាលាគរុកោសល្យក្នុងតំបន់។ ដោយមើលឃើញពីភាពចាំបាច់នេះស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យត្រូវបានកសាងឡើង និងបែងចែកជា ៥ សមាសភាគគឺ ៖ ១). ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ២). ការងាររដ្ឋបាល ៣). សកម្មភាពសិក្សា ៤). ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិក ៥). សម្ភាររូបវន្ត និង ៦). សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១០)។

២.៣. ក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនសម្រាប់នាយកសាលាត្រូវបានបែងចែកជា ៥ ក្នុងនោះរួមមាន ១). ការបង្កើតគោលដៅ និងការរំពឹងទុក ២). ធនធានយុទ្ធសាស្ត្រ ៣). ការធ្វើផែនការ ការសម្របសម្រួល និងការវាយតម្លៃការបង្រៀន និងកម្មវិធីសិក្សា ៤). ការលើកកម្ពស់ និងការចូលរួមសិក្សារៀនសូត្រ និងអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន និង ៥). ធានាបាននូវបរិយាកាសប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ និងការគាំទ្រ (Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008)។

យោងតាម Hallinger & Murphy (1985) ក្របខ័ណ្ឌទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនផ្តោតសំខាន់ទៅលើសមាសភាគ ៣ ធំៗគឺ ៖ ១). **ការកំណត់បេសកកម្មសាលារៀន ៖** ផ្តោតលើការកំណត់គោលដៅសាលារៀន និងការបញ្ជ្រាបគោលដៅដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ២). **ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរៀន និងបង្រៀន ៖** ផ្តោតលើការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការការបង្រៀន និងការត្រួតពិនិត្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និង ៣). **ការលើកកម្ពស់បរិយាកាសវិជ្ជមានសម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀនក្នុងសាលា ៖** ផ្តោតលើការតាមដានអនុវត្តកម្មវិធី និងម៉ោងពេលសិក្សាឱ្យបានពេញលេញ ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ការលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងផ្សព្វផ្សាយសមិទ្ធផលរបស់សាលារៀន។

២.៤. ការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

២.៤.១. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលារៀន

សមត្ថភាពដឹកនាំរបស់មនុស្សគ្រប់រូបមិនមែនកើតមានពីកំណើតមកនោះទេ មនុស្សគ្រប់រូបអាចបង្កើតសកម្មភាព ឬមានសមត្ថភាពជាអ្នកដឹកនាំបានតាមរយៈការរៀនសូត្រ និងបទពិសោធដែលទទួលបានពីការអនុវត្តការងារ។ ការដឹកនាំល្អធ្វើឱ្យការគ្រប់គ្រងទទួលបានជោគជ័យ និងមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ សកម្មភាពរបស់អ្នកដឹកនាំជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់ជួយឱ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងកាន់តែប្រសើរឡើង។ ក្នុងន័យនេះអ្នកដឹកនាំដែលល្អត្រូវស្គាល់អំពីក្រុមការងារ បង្កើនសមត្ថភាពបុគ្គលិក កំណត់គោលបំណងក្រុមការងារនីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ ពិនិត្យតាមដានការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកទាំងអស់ បង្កើតទំនាក់ទំនង និងភាពស្និទ្ធស្នាល ចែករំលែកការងារ និងផ្តល់ការទទួលខុសត្រូវដល់បុគ្គលិក និងដឹកនាំដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានអភិបាលកិច្ច។ម្យ៉ាងវិញទៀតរបៀបនៃការដឹកនាំនៅក្នុងស្ថាប័ននីមួយៗក៏មិនដូចគ្នានោះដែរតែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការដឹកនាំទាំងអស់មានគោលបំណងធ្វើឱ្យស្ថាប័នរបស់ខ្លួនបំពេញការងារឱ្យសម្រេចតាមគោលដៅដែលបានកំណត់ផងដែរ (សែម សំអាន, ២០១០)។

ការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ផ្តើមចេញពីការកំណត់បេសកកម្មដែលជាទូទៅពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការកំណត់គោលដៅនៃការសិក្សា។ ក្នុងការកំណត់បេសកកម្មសាលារៀន មានមុខងារសំខាន់ ២ ដែលគាំទ្រដល់តួនាទីរបស់នាយកសាលាគឺការកំណត់គោលបំណង និងគោលដៅ។ ការកំណត់ ឬបង្កើតគោលដៅច្បាស់លាស់ទាមទារឱ្យនាយកសាលារៀនមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ ការគាំទ្រ និងប្រើប្រាស់ធនធាននានាដើម្បីសម្រេចបាននូវបេសកកម្មរបស់សាលារៀន (Sawatsupaphon, 2018)។

ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មគឺជាផ្នែកមួយដែលពិពណ៌នាអំពីផែនការសកម្មភាព ឬគោលដៅដែលអង្គភាព ស្ថាប័ន សាលារៀននីមួយៗប្រាថ្នារំពឹងចង់បានដើម្បីឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យ។ ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់មួយនៃភាពជោគជ័យរបស់អ្នកដឹកនាំ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលនៃការសិក្សា ការបង្កើតចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មជាជំហានដំបូងដែលអ្នកដឹកនាំត្រូវធ្វើ។ អ្នកដឹកនាំត្រូវបានគេរំពឹងទុកថាជាអ្នកដែលមានចក្ខុវិស័យវែងឆ្ងាយ ប្រសិនបើពួកគេចង់ដឹកនាំអ្នកដទៃ។ ដូច្នេះអង្គភាព ស្ថាប័ន

ឬសាលារៀនទាំងនោះត្រូវការជាចាំបាច់នូវនាយកដែលមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបង្កើត ចែករំលែកចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់អង្គភាព។ ការបង្កើតចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មជាសមាសភាគមួយនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដែលផ្តោតលើតួនាទីរបស់នាយកសាលាក្នុងការបង្កើត និងផ្សព្វផ្សាយគោលដៅសិក្សាដែលអាចវាស់វែងបាន និងផ្អែកលើពេលវេលាកំណត់ច្បាស់លាស់សម្រាប់គ្រឹះស្ថានសិក្សារបស់ពួកគេ (Powell, 2017)។ ចំណែកឯគោលដៅសិក្សាគឺសំដៅទៅលើចំណុចជាក់លាក់ដែលត្រូវធ្វើឱ្យបានសម្រេចដើម្បីឆ្ពោះទៅរកចក្ខុវិស័យដែលបានដាក់ចេញ (Hallinger, 2015)។ ម្យ៉ាងវិញទៀតគោលដៅសិក្សាគឺជាកម្មវត្ថុចម្បងដែលបានដៅទុកដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេច (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៦)។

យោងតាម Robinson et al. (2008) បានកំណត់នូវទិដ្ឋភាពចំនួន ៥ នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស និងប្រសិទ្ធភាពសាលារៀនសម័យទំនើបនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ទិដ្ឋភាពទាំង ៥ នោះរួមមាន ការកំណត់គោលដៅសាលារៀន ការធានាបាននូវការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព ការដឹកនាំការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន ការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងការធានានូវបរិយាកាសសិក្សាប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ និងសុវត្ថិភាព។

ផ្អែកតាមទ្រឹស្តីរបស់ Hallinger & Murphy (1985) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនត្រូវបានបែងចែកជា ៣ ផ្នែកសំខាន់ៗក្នុងនោះមានដូចជា ការកំណត់បេសកកម្មសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន និងការលើកកម្ពស់បរិយាកាសសាលារៀន។ ការកំណត់បេសកកម្មសាលារៀនមានសមាសភាគពិសេស ២ គឺ ការធ្វើសេចក្តីព្រាងគោលបំណងសាលារៀន និងការផ្សព្វផ្សាយគោលបំណងសាលារៀន។ ក្នុងការកំណត់បេសកកម្មសាលារៀន នាយកសាលាបានរៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលបំណងជាមួយបុគ្គលិក អាណាព្យាបាលសិស្ស និងភាគីពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីកំណត់ចំណុចអាទិភាពដែលត្រូវកែលម្អក្រៅពីចំណុចដែលបានកំណត់រួច ដើម្បីឱ្យសាលារៀនកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើង។ បន្ទាប់ពីពិភាក្សាឆ្លងយោបល់លើសេចក្តីព្រាងរួចមក ការផ្សព្វផ្សាយគោលបំណងសាលារៀនគឺជាមធ្យោបាយមួយដ៏ល្អ និងមានសារៈសំខាន់ដែលនាយកសាលាត្រូវធ្វើដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកអប់រំ សិស្ស អាណាព្យាបាលសិស្ស

និងភាគីពាក់ព័ន្ធនានាបានយល់ច្បាស់។ ការផ្សព្វផ្សាយអាចសម្រេចតាមរយៈការទំនាក់ទំនងជាផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ (Ismail, Don, Husin, & Khalid, 2018)។

ការបង្កើត និងផ្សព្វផ្សាយគោលបំណងសាលារៀន ការកំណត់គោលដៅ ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀនរបស់គ្រូ ការលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ និងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំជាផ្នែកមួយដែលមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទទៅនឹងតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនមានឥទ្ធិពលទៅលើអាកប្បកិរិយារបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងសកម្មភាពជាក់លាក់ដែលជះឥទ្ធិពលដោយប្រយោលដល់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ពីព្រោះគំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះមានទំនាក់ទំនងទៅនឹងការលើកកម្ពស់ និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវរបៀបនៃការរៀនរបស់សិស្សប្រកបដោយគំនិតច្នៃប្រឌិត (Ismail, Don, Husin, & Khalid, 2018)។

ដូចគ្នានេះដែរយោងតាមទស្សនៈគ្រូបង្រៀននៅទីក្រុងកូឡាឡាំពួនៃប្រទេសម៉ាឡេស៊ី បានបង្ហាញថាភាពជោគជ័យរបស់នាយកសាលាបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើអាកប្បកិរិយារបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងការបំពេញការងារគឺដោយសារកត្តា ៤ យ៉ាងគឺ ៖ ១). នាយកសាលាមានចក្ខុវិស័យ និងគោលដៅច្បាស់លាស់ ២). នាយកសាលាមានភាពជាអ្នកដឹកនាំវិជ្ជាជីវៈ ៣). នាយកសាលាមានការបន្តពិនិត្យតាមដានអំពីវឌ្ឍនភាពគ្រូ និង ៤). មានការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ (Ghavifekr, Ibrahim, Chellapan, Sukumaran, & Subramaniam, 2017)។

ម្យ៉ាងវិញទៀតដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មសាលារៀន ការរៀបចំផែនការត្រូវធ្វើឡើងឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់សមស្របទៅនឹងគោលដៅដែលចង់បាន។ ផែនការគឺជាសកម្មភាពគន្លឹះរបស់ក្រុម ឬអង្គភាពដែលត្រូវទាមទារឱ្យមានការស្វែងរកជម្រើសនានា។ ការធ្វើផែនការនឹងទទួលបានលទ្ធផលល្អបំផុតនៅពេលដែលមានមនុស្សដទៃចូលរួមធ្វើដោយបើកចំហគំនិត មានការជំរុញ និងតាមវិធីច្នៃប្រឌិត (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៩)។

ដូចគ្នានេះដែរយោងតាមបាឋកថារបស់ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ថ្លែងក្នុងពិធីទិវាគ្រូបង្រៀនក្រោមប្រធានបទ "គ្រូបង្រៀនឆ្លាតវៃដើម្បីការអប់រំឌីជីថលនៅកម្ពុជា" កាលពីថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ បានលើកឡើងថា នាយកឆ្លាតវៃត្រូវមានបំណិនចំនួន ៧ ក្នុងការកែលម្អសាលារៀន។ ក្នុងនោះការបង្កើតផែនការរួមដើម្បីជោគជ័យគឺជាបំណិនមួយក្នុងចំណោមបំណិនទាំង ៧ ដែលនាយកសាលាត្រូវមាន ដូច្នេះការរៀបចំផែនការគឺជារឿងមួយដ៏សំខាន់ដែលនាយកសាលាត្រូវធ្វើ ហើយផែនការដែលល្អគឺជាផែនការដែលមានការចូលរួមធ្វើដោយផ្តោតលើគោលដៅច្បាស់លាស់តែពីរ ឬបី និងផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចតាមគោលដៅដែលចង់បាន និងត្រូវផ្សព្វផ្សាយដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ឱ្យបានយល់ច្បាស់។

២.៤.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀន និងរៀន

២.៤.២.១. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា

ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សាផ្តោតសំខាន់ទៅលើការសម្របសម្រួល និងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងកម្មវិធីសិក្សា។ នៅក្នុងសមាសភាគនេះរួមបញ្ចូលនូវមុខងារនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំសំខាន់ៗចំនួន ៣ គឺ ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀន ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា និងការត្រួតពិនិត្យតាមដានលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សានេះផ្តោតសំខាន់ទៅលើតួនាទីរបស់នាយកសាលាក្នុងការគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសដែលជាការងារស្នូលទាមទារឱ្យនាយកសាលា និងអ្នកដឹកនាំផ្សេងទៀតចូលរួមក្នុងការជំរុញត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសាលារៀន។ ជាក់ស្តែងមុខងារទាំងនេះក៏ទាមទារឱ្យនាយកសាលាត្រូវមានជំនាញក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ព្រមទាំងមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ផងដែរដើម្បីធ្វើឱ្យសាលារៀនកាន់តែប្រសើរឡើង (Hallinger, 2015)។

ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន នាយកសាលាត្រូវធានាថាកម្មវិធីសិក្សាត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ តាមរយៈការសង្កេតផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ និងការពិភាក្សាជាមួយគ្រូបង្រៀន នាយកសាលាអាចនឹងប្រមូលបានទិន្នន័យក្នុងការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាបាន។ម្យ៉ាងវិញទៀតដើម្បីឱ្យការអនុវត្តការងារនៅក្នុងសាលារៀនឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅសិក្សា និងតម្រូវការ

របស់គ្រូ និងសិស្ស នាយកសាលាត្រូវបន្តស្វែងរកវិធីផ្សេងៗដើម្បីជួយគ្រូឱ្យបំពេញការងារនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ ម្យ៉ាងវិញទៀតនាយកសាលាត្រូវសង្កេតមើលថ្នាក់រៀន និងផ្តល់ការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយគ្រូបង្រៀន ជាពិសេសគ្រូបង្រៀនដែលទើបនឹងចេញថ្មី (Arrieta, 2021)។

ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀន និងរៀន មិនអាចកាត់ផ្តាច់បានពីតួនាទីរបស់អ្នកដឹកនាំសាលារៀនដែលជាកត្តាជំរុញដ៏សំខាន់ក្នុងការធានាដល់គុណភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀនបានឡើយ។ នាយកសាលារៀនចាំបាច់ត្រូវដឹកនាំការអនុវត្ត និងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា បង្កើតបរិស្ថាន និងបរិយាកាសសិក្សា ធ្វើអធិការកិច្ច និងវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងផ្តល់លទ្ធផលសិក្សាដើម្បីឱ្យសាលារៀនទទួលបានជោគជ័យសម្រេចបានចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅដែលបានកំណត់ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៧)។

ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សាមិនតម្រូវឱ្យនាយកសាលាជាគំរូឡើយក៏ប៉ុន្តែនាយកអាចជ្រើសរើសគ្រូ និងបុគ្គលិកអប់រំដែលមានសមត្ថភាពដោយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រៀបចំបែងចែកអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាដូចជាការរៀបចំកាលវិភាគ បែងចែកគ្រូបង្រៀនតាមថ្នាក់ និងរៀបចំលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការបង្រៀនឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដោយនាយកសាលាគឺជាអ្នកផ្តល់ធនធាន សម្ភារឧបទេស បច្ចេកវិទ្យា នវានុវត្តន៍ ការណែនាំ ដើម្បីជួយគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីបំពេញការងារ និងការកែលម្អការបង្រៀន (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ២០២០)។

២.៤.២.២. ភារកិច្ចរបស់នាយកសាលាក្នុងការដឹកនាំអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន

វិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺជារបៀបបង្រៀន ល្បិចបង្រៀន មធ្យោបាយ និងការគួបផ្សំនៃរបៀបដែលគ្រូ និងសិស្សធ្វើការរួមគ្នាក្រោមការដឹកនាំរបស់គ្រូ សំដៅប្រតិបត្តិឱ្យបានល្អលើគ្រប់ភារកិច្ចនៃការបង្រៀន។ ម្យ៉ាងទៀតវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺជាមគ្គុទ្ទេសក៍មួយដែលធ្វើឱ្យការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងការសិក្សារបស់សិស្សទទួលបានចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ និងបំណិនប្រសប់ ព្រមទាំងពង្រីកសតិបញ្ញារបស់សិស្ស តាមរយៈការដឹកនាំរបស់គ្រូ។ គោលដៅធំបំផុតនៃការបង្រៀន និងរៀនគឺធ្វើឱ្យអ្នកសិក្សាទទួលបានលទ្ធផលល្អ ហើយដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចគោលបំណងនេះ ការបង្រៀន និងរៀនត្រូវពឹងផ្អែកជាចម្បងទៅលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន។

ប្រសិនបើគ្រូប្រើប្រាស់វិធីសាស្រ្តបង្រៀនមិនបានសមស្រប នោះការបង្រៀនក៏មិនអាចសម្រេចវត្ថុបំណងមេរៀនបាននោះដែរ។ យើងដឹងហើយថាពុំមានវិធីសាស្រ្តបង្រៀនណាមួយល្អបំផុតដាច់គេនោះទេ ពោលគឺវិធីសាស្រ្តណាក៏មានចំណុចល្អនោះដែរ។ ចំណុចសំខាន់ត្រង់ថាអ្នកអនុវត្តចេះច្នៃប្រឌិតយកមកប្រើប្រាស់ឱ្យសមស្របទៅនឹងកាលៈទេសៈ។ ដូចនេះនៅក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនគ្រូត្រូវប្រើវិធីសាស្រ្តឱ្យបានសមស្របទៅនឹងសង្គមបរិយាកាស ជាពិសេសគួរគប្បីយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើវិធីសាស្រ្តដែលទំនើបមានលក្ខណៈបច្ចុប្បន្នភាព និងមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សឆ្លើយតបទៅនឹងសង្គមបរិយាកាស។ វិធីសាស្រ្តបង្រៀនគឺវិធីដែលគ្រូប្រើប្រាស់សម្រាប់បញ្ចូលទៅក្នុងមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀនដើម្បីផ្តល់នូវចំណេះដឹងដល់សិស្ស ដោយប្រើវិធីសាស្រ្តជាក់លាក់ដែលត្រូវនឹងស្ថានភាពរបស់សិស្សដែលបានជួបប្រទះ (Munawaroh, 2017)។ វិធីសាស្រ្តបង្រៀនគឺជាយន្តការដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយគ្រូបង្រៀនដើម្បីរៀបចំ និងអនុវត្តមធ្យោបាយ និងសកម្មភាពអប់រំមួយចំនួនដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅជាក់លាក់។ បច្ចេកទេសនៃការបង្រៀនគឺជាមធ្យោបាយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីភាពជោគជ័យនៃដំណើរការសិក្សា និងសមត្ថភាពរបស់គ្រូ។ ក្នុងនាមជាគ្រូបង្រៀនត្រូវស្វែងរកវិធីសាស្រ្តថ្មីៗដើម្បីផ្តល់ចំណេះដឹងដល់អ្នកសិក្សា ពីព្រោះវិធីសាស្រ្តបង្រៀនបែបបុរាណមិនមានប្រសិទ្ធភាពដូចពីមុននោះទេដោយសារតែការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យានាពេលបច្ចុប្បន្ន (Al-Rawi, 2013)។ ក្នុងន័យនេះនាយកសាលាដែលមានប្រសិទ្ធភាពចាំបាច់ត្រូវជំរុញគាំទ្រគ្រូបង្រៀនឱ្យបន្តការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈដោយសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើយុទ្ធសាស្រ្តនៃការស្រាវជ្រាវដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងរៀន និងផ្តើមចេញពីការពិភាក្សាអំពីវិធីសាស្រ្តបង្រៀនថ្មីៗជាមួយក្រុមគ្រូបង្រៀន និងជាលក្ខណៈបុគ្គល (Krasnoff, Leong, & Siebersma, 2015)។ម្យ៉ាងវិញទៀតយោងតាមស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ ត្រង់សមាសភាគទី៣ សកម្មភាពសិក្សា នាយកសាលារៀនគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំមានភារកិច្ចស្រាវជ្រាវវិធីសាស្រ្តបង្រៀនថ្មីៗ (គោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល) ដើម្បីធ្វើឱ្យការអនុវត្តនៅក្នុងការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព។

២.៤.២.៣. គោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល

គោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលគឺជាវិធីបង្រៀនមួយបែបដែលត្រូវបានគេអនុវត្តជាទូទៅនៅក្នុងពិភព

លោក។ ការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលនេះសំដៅធ្វើឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសាកលភាវូបនីយកម្មលើផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀន ដើម្បីធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដែលជាស្នូលដ៏សំខាន់មួយសម្រាប់ការលើកកម្ពស់គុណភាពវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជា។

២.៤.២.៤. អត្ថន័យគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល

គោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលគឺជាលំនាំនៃការរៀន និងបង្រៀនមួយដោយផ្ដោតទៅលើសកម្មភាពសិស្សជាចម្បង។ គោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលទាមទារឱ្យសិស្សមានតួនាទីជាអ្នកធ្វើសកម្មភាពឈ្វេងយល់ដើម្បីឈានទៅរករបកគំហើញខ្លឹមសារណាមួយដោយខ្លួនឯងក្រោមការជំរុញ និងសម្របសម្រួលណែនាំរបស់គ្រូសំដៅឱ្យសិស្សសម្រេចបាននូវការកសាងចំណេះដឹង បំណិន និងឥរិយាបថវិជ្ជមាន។ ក្នុងគោលវិធីនេះសិស្សអាចធ្វើសកម្មភាពសិក្សាឈ្វេងយល់ជាបុគ្គល ដៃគូ ក្រុមតូច និងធំ។ ក្នុងការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលសកម្មភាពសិស្ស និងសកម្មភាពគ្រូត្រូវផ្សារភ្ជាប់គ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធមិនអាចខ្វះបាន (នាយកដ្ឋានបណ្ដុះបណ្ដាល និងវិក្រឹតការ, ២០០៦)។ ការស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតបានបង្ហាញពីបញ្ញត្តិនេះថា "គោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល គឺជាវិធីបង្រៀនដែលគ្រូជាអ្នកសម្របសម្រួលដល់ការសិក្សារបស់សិស្សដោយផ្ដល់រចនាសម្ព័ន្ធ និងដឹកនាំផ្លូវសិស្ស"។ ម្យ៉ាងទៀតគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលគឺជាវិធី ឬរបៀបនៃការបង្រៀន និងរៀនដែលគ្រូទុកឱកាសឱ្យសិស្សធ្វើសកម្មភាពជាច្រើនដោយផ្ទាល់។ ការបង្រៀនតាមគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលតម្រូវឱ្យគ្រូចាត់ទុកសិស្សជាមជ្ឈមណ្ឌលនៃសកម្មភាព ដោយគ្រូជាអ្នកផ្ដល់ឱកាសឱ្យសិស្សទទួលខុសត្រូវចំពោះការសិក្សាដោយផ្អែកលើតម្រូវការ និងការយល់ដឹងរបស់ខ្លួន។ គ្រូគ្រាន់តែមានតួនាទីសម្របសម្រួល និងណែនាំតម្រង់ផ្លូវដល់សិស្សដើម្បីឈានទៅស្វ័យអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់ខ្លួនដូចជាបង្កលក្ខណៈឱ្យសិស្សមានសមត្ថភាព ឬចូលរួមក្នុងការសិក្សាដោយរីករាយ បង្កឱ្យសិស្សមានទំនាក់ទំនងជាក់លាក់ និងសកម្មភាពប្រកបដោយអត្ថន័យត្រឹមត្រូវដែលជាគន្លឹះនាំឱ្យសិស្សយល់ និងមានបទពិសោធច្បាស់លាស់ ឱ្យសិស្សមានការអភិវឌ្ឍពេញលេញលើបំណិនគិត ការឈ្វេងយល់ពីសង្គម និងឥរិយាបថ និងជំរុញទឹកចិត្តក្លាហាន មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវ គំនិតច្នៃប្រឌិត សាមគ្គីចេះរួមរស់ជាមួយអ្នកដទៃ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន (គោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល) នាយកសាលាមាន

តួនាទីក្នុងការលើកកម្ពស់ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ តាមរយៈការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដោយសិក្សាពីតម្រូវការរបស់គ្រូឧទ្ទេសដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងកំណែទម្រង់ការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ ដែលផ្តោតទៅលើការពង្រឹងចំណេះដឹងមុខវិជ្ជា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន។ វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗមានដូចខាងក្រោម ៖

១). វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា ៖ គឺជាគោលវិធីបង្រៀនបែបសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល ដែលគេប្រើប្រាស់ជាជំហានៗដើម្បីឱ្យសិស្សរៀនស្វែងរកដំណោះស្រាយនៃបញ្ហា និងឧបសគ្គនានានៅក្នុងបញ្ញត្តិ ឬខ្លឹមសារដែលបានចោទសួរតាមរយៈការសាកល្បងហើយសាកល្បងទៀតច្រើនលើកច្រើនសារ ដោយវិធីផ្សេងៗរហូតដល់ពួកគេទទួលបានជោគជ័យ។ វាជាការចាំបាច់ណាស់សម្រាប់ឱ្យសិស្សទាំងអស់ចេះពីរបៀបដោះស្រាយបញ្ហានានា ឬគណនាលំហាត់នៅក្នុងចំណោទបញ្ហាណាមួយរបស់ខ្លឹមសារមេរៀន ដោយមិនចំពោះតែអ្នកសិក្សាលើមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា ឬវិទ្យាសាស្ត្រនោះទេ អ្នកសិក្សាវិទ្យាសាស្ត្រសង្គមក៏អាចប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនេះនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃបានដែរ។ វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសកម្មនេះធ្វើឱ្យសិស្សចេះរៀន និងប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងនៃខ្លឹមសារមេរៀនក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា លើកកម្ពស់ការអនុវត្តចំណេះដឹង និងលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យរៀនពីដំណើរការដោះស្រាយបញ្ហាជាក់ស្តែង។ ជំហាននៃវិធីសាស្ត្របែបដោះស្រាយបញ្ហាមាន ៥ គឺ ៖ ១). ការកំណត់បញ្ហា (អ្វីជាបញ្ហា ហើយបញ្ហាមានអ្វីខ្លះ) ២). វិភាគបញ្ហា (ហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះកើតឡើង) ៣). ការបង្កើតផែនការដោះស្រាយ (អ្វីត្រូវដោះស្រាយជាអាទិភាព) ៤). ការអនុវត្តផែនការ (អ្នកនឹងដោះស្រាយពីអ្វី?) និង ៥). ការវាយតម្លៃនៃវឌ្ឍនភាព (វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ, ២០១៨)។

២). វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរក ៖ វិធីសាស្ត្របង្រៀននេះតម្រូវឱ្យសិស្សសង្កេត និងវិភាគអំពីបាតុភូតវិទ្យាសាស្ត្រដើម្បីបង្កើតសំណួរ ធ្វើពិសោធន៍ ឬធ្វើការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីឆ្លើយទៅនឹងសំណួររបស់ពួកគេ និងទាញសេចក្តីសន្និដ្ឋានសមស្របមួយតាមរយៈលទ្ធផលនៃការធ្វើពិសោធន៍ ឬការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ការប្រើវិធីសាស្ត្របង្រៀននេះដើម្បីឱ្យសិស្សចេះអនុវត្ត វិភាគ វាយតម្លៃ និងចូលរួមក្នុងការបង្កើតចំណេះដឹងតាមរយៈការផ្តល់នូវមតិយោបល់ផ្ទាល់ខ្លួន ជាពិសេសដោយប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានក្នុងការស្រាវជ្រាវ

ដោយខ្លួនឯង។ ការរៀនតាមបែបរិះរកធ្វើឱ្យសិស្សអាចទទួលបានបំណិនរៀនដើម្បីចេះរៀនដោយខ្លួនឯង។ សមាសភាគសំខាន់ៗនៅក្នុងការបង្រៀន និងរៀនតាមបែបរិះរកមានដូចជា ទំនាក់ទំនងវត្ថុបំណងមេរៀន ការបង្ហាញបាតុភូត សំណួរគន្លឹះ ការស្រាវជ្រាវ និងការសន្និដ្ឋាន (វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ, ២០១៨)។

៣). វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសហការ ៖ គោលគំនិតនៅក្នុងវិធីសាស្ត្របង្រៀននេះគឺ "រួមគ្នាកាន់តែខ្លាំង" ដែលគ្រូបង្រៀនប្រើដើម្បីដាក់សិស្សជាក្រុមធ្វើឱ្យមានឥទ្ធិពលលើការរៀនសូត្រក្នុងផ្លូវវិជ្ជមាន។ ការធ្វើការជាក្រុមធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការចូលរួម និងការទទួលបានចំណេះដឹង។ គោលដៅចុងក្រោយគឺផ្តោតលើក្រុម ហើយការងារនឹងទទួលបានជោគជ័យប្រសិនបើសមាជិកម្នាក់ៗបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនបានល្អ។ វិធីសាស្ត្រនេះជួយសិស្សឱ្យចេះធ្វើការជាក្រុម និងចេះប្រាស្រ័យទាក់ទង (ស្តាប់ និងចេះផ្លាស់ប្តូរតួនាទីគ្នា)។ ការរៀនតាមបែបសហការ មានសមាសភាគ ៥ សំខាន់ៗគឺ ៖ ១). ការធ្វើអន្តរកម្មទល់មុខគ្នា ២). ការពឹងផ្អែកគ្នាទៅវិញទៅមកតាមបែបវិជ្ជមាន ៣). គណនេយ្យភាពជាបុគ្គល ៤. បំណិនសហការ និង ៥). ដំណើរការជាក្រុម (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ២០២០)។

៤). វិធីសាស្ត្របែបផែនទីគំនិត ៖ ផែនទីគំនិតគឺជាដ្យាក្រាមសម្រាប់រៀបចំបណ្តុំគំនិតតំណាងឱ្យចំណេះដឹង។ ផែនទីគំនិតរួមបញ្ចូលគំនិតដែលជាធម្មតាត្រូវបានសរសេរក្នុងរង្វង់មូល ឬប្រអប់បិទជិត និងមានសញ្ញាព្រួញបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងគំនិតនីមួយៗ។ ការប្រើប្រាស់ផែនទីគំនិតនៅក្នុងថ្នាក់រៀនអាចមានភាពងាយស្រួល ដោយសិស្សលើកយកគំនិតសំខាន់ៗចេញពីមេរៀន ឬសំណួរ ដែលពួកគេបានរៀនរួចហើយ។ ហើយគ្រប់ផែនទីគំនិតទាំងអស់ត្រូវតែឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរផ្តោត ហើយសំណួរផ្តោតអាចនាំទៅរកផែនទីគំនិតដែលសម្បូរបែប។ ជំហាននៃការបង្កើតផែនទីគំនិតមាន ៤ គឺ ៖ ១). ជ្រើសរើស ២). តម្រៀប និងចុះបញ្ជី ៣). ការសង់ និង ៤). ទំនាក់ទំនង (វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ, ២០១៨)។

៥). វិធីសាស្ត្របែប 5Es ៖ ពាក្យ 5Es មកពីពាក្យ Engage, Explore, Explain, Elaborate និង Evaluate។ **១). ការចូលរួម ឬទាញចំណាប់អារម្មណ៍** (Engage) ផ្សារភ្ជាប់នឹងប្រធានបទដើម្បីបង្កើនចំណាប់អារម្មណ៍សិស្ស ឬប្រមូលផ្តុំគំនិត វាយតម្លៃចំណេះដឹងសិស្សមានស្រាប់ ភ្ជាប់នឹងចំណេះដឹងថ្មី...។ **២). ការរុករក** (Explore) ជួយក្នុងការបង្កើតបញ្ញត្តិថ្មីដើម្បីពិសោធន៍ជាមួយបញ្ញត្តិគន្លឹះ រុករកបំណិនថ្មី

អង្កេត សាកសួរ បង្កើតទំនាក់ទំនង និងការយល់...។ ៣). **ការពន្យល់** (Explain) ជាការបកស្រាយពណ៌នាពីអ្វីដែលសិស្សរកឃើញដើម្បីផ្សារភ្ជាប់របកគំហើញថ្មីៗ ការយល់ដឹងថ្មីៗ ភ្ជាប់ភាសាមិនផ្លូវការទៅជាផ្លូវការវិញ...។ ៤). **ការពង្រីកបន្ថែម** (Elaborate) គឺគ្រូព្យាយាមពង្រីកលើការយល់ដឹងថ្មីៗរបស់សិស្សឱ្យកាន់តែច្បាស់លាស់ និងមានភាពទូលំទូលាយដើម្បីឱ្យសិស្សអនុវត្តអ្វីដែលទើបបានរៀនថ្មីៗ និងបង្ហាញទំនាក់ទំនងការយល់ឃើញថ្មីដោយប្រើភាសាផ្លូវការ...។ និង ៥). **ការវាយតម្លៃ** (Evaluate) ឱ្យសិស្សធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃទៅលើសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ឬវាយតម្លៃដោយមិត្តភក្តិ ឬដោយគ្រូបង្រៀនដើម្បីអនុវត្តក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា លំហាត់ ឬចំណោទដែលសម្រេចបានក្នុងការបង្រៀន និងរៀនៈ។

៦). **វិធីសាស្រ្តបែបស្ថាបនានិយម៖** វិធីសាស្រ្តនេះចាត់ទុកថាការរៀនជាការសាងសង់ចំណេះដឹងតាមរយៈការឱ្យសិស្សពិចារណានូវព្រឹត្តិការណ៍ និងចូលរួមក្នុងសកម្មភាពបង្រៀន។ ទ្រឹស្តីការបង្រៀនតាមបែបស្ថាបនានិយម ផ្តោតសំខាន់លើការចូលរួមវិភាគទានរបស់សិស្សក្នុងការពន្យល់អត្ថន័យ និងការរៀនសូត្រតាមរយៈសកម្មភាពបុគ្គល និងសង្គម (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ២០២០)។

២.៤.២.៥. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដែលមានប្រសិទ្ធភាពមិនអាចកាត់ផ្តាច់ពីតួនាទីរបស់នាយកសាលា ដែលជាកម្លាំងចលករដ៏សំខាន់ក្នុងការធានាដល់គុណភាពនៃការអនុវត្តការងាររបស់គ្រូបង្រៀនបាននោះទេ។ ដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀនមានប្រសិទ្ធភាពនាយកសាលាចាំបាច់ត្រូវរៀបចំគម្រោងផែនការអធិការកិច្ចដើម្បីជួយគ្រូបង្រៀន ផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្តផែនការឱ្យបានទៀងទាត់។ ក្រៅពីនេះនាយកសាលាត្រូវសង្កេតការបង្រៀន និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការលើកទឹកចិត្ត ជំរុញគ្រូឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការឱ្យបានត្រឹមត្រូវជាប្រចាំ ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូប្រើចិត្ត-គរុកោសល្យច្បាស់លាស់ក្នុងការសម្របសម្រួលឱ្យសិស្សចេះរៀន ធានាថាសម្ភារសម្រាប់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានគ្រប់គ្រាន់ និងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ សិស្សប្រើប្រាស់សម្ភារ និងធនធានសិក្សាទាំងឡាយដោយឈរលើស្មារតីថែទាំប្រឌិត និងថែរក្សា ជំរុញគ្រូឱ្យបង្រៀនចប់កម្មវិធីសិក្សា និងស្របតាមតម្រូវការរបស់សិស្ស លើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបង្រៀនសិស្សដោយមិនរើសអើង ព្រមទាំងជំរុញគ្រូឱ្យលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការស្វ័យសិក្សាជាប្រចាំ និងបង្កនូវ

បរិយាកាសរៀនសូត្រល្អប្រសើរប្រកបដោយភាពរីករាយ ស្និទ្ធស្នាល និងជំនឿជាក់ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៧)។

ម្យ៉ាងវិញទៀតដើម្បីឱ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព នាយកសាលាចាំបាច់ត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិល្អ និងឆ្លាតវៃក្នុងការលើកកម្ពស់នវានុវត្តន៍ខាងផ្នែកបញ្ហា ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ការគាំទ្រជាបុគ្គល ការពង្រឹងក្រុមបច្ចេកទេសដែលជួយគាំទ្រដល់សហគមន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដែលជួយឱ្យគ្រូរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក ផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធ និងវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ និងពង្រឹងកិច្ចសហការល្អរវាងគ្រូបង្រៀន ការរៀនសូត្រពីសាលារៀនផ្សេងទៀត ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធជាមួយគ្រូផ្សេងទៀត ការសម្របសម្រួលខ្លួនទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរនៃបរិស្ថាន ការផ្លាស់ប្តូរគោលដៅ នីតិវិធី កម្មសិក្សា និងការដឹកនាំបុគ្គលិក ដើម្បីសម្រេចគោលដៅ។ ទន្ទឹមនឹងនេះនាយកសាលាចាំបាច់ត្រូវសម្របសម្រួលជាជាមួយប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំធ្វើថ្នាក់និទស្សន៍ និងផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យដល់គ្រូបង្រៀនជាពិសេសតាមរយៈការសង្កេត ការផ្តល់មតិត្រឡប់ ការបង្កើតសហគមន៍វិជ្ជាជីវៈ និងការធ្វើអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀនក្នុងគោលដៅកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀន (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ២០២០)។

យោងតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅស្រុកណាគូរូខាងត្បូងនៃប្រទេសកេនយ៉ាបានបង្ហាញថាការធ្វើអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀនរបស់នាយកសាលាបានជួយលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការបង្រៀន និងការសិក្សារបស់សិស្ស។ រាល់បញ្ហាដែលជួបប្រទះក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការបង្រៀន និងរៀនត្រូវបានពិភាក្សា និងផ្តល់នូវដំណោះស្រាយបន្ទាប់ពីធ្វើអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀនរួច (Wairimu, 2016)។

ក្នុងនាមជាអធិការអប់រំ នាយកសាលារៀនមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យ និងជួយកែលម្អសកម្មភាពអប់រំគ្រប់ផ្នែកជាពិសេសសកម្មភាពបង្រៀន និងរៀន។ ក្រោយពេលអធិការកិច្ចម្តងៗបន្ទាប់ពីការសំណេះសំណាលស្វែងយល់ពីគ្នាទៅវិញទៅមករួច នាយកសាលាតែងតែធ្វើការណែនាំមួយចំនួនដល់គ្រូបង្រៀនដើម្បីឱ្យមានការអភិវឌ្ឍ។ ក្រៅពីការងារអធិការកិច្ច នាយកសាលាមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវលើការងារបច្ចេកទេសដែលជាការងារស្នូល ក្នុងនោះនាយកសាលាត្រូវរក្សាឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួននូវតួនាទីជាទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ខ្លឹមសារមេរៀនតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗ ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ត្រួតពិនិត្យ

និងកែលម្អកិច្ចតែងការបង្រៀន ដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន ណែនាំគ្រូឱ្យបង្រៀនគ្រប់មុខវិជ្ជា ជៀសវាងរំលងមុខវិជ្ជាណាមួយដែលខ្លួនមិនពេញចិត្ត ឬមិនមានបំណិនប្រសប់ ជំរុញការប្រជុំបច្ចេកទេស លើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យស្រាវជ្រាវរកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ស្រាវជ្រាវ និងប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេសថ្មីៗដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការបង្រៀន និងរៀន ផ្តល់មតិយោបល់ និងជួយគ្រូក្នុងការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈជាដំបូងរបស់ខ្លួន រក្សានូវបរិយាកាសគរុកោសល្យក្នុងសាលារៀន និងក្នុងថ្នាក់រៀន បន្តអនុវត្តមតិណែនាំជាអធិការអប់រំ ចាត់តាំងកសាងសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន ចូលបង្រៀនជំនួសនៅពេលមានគ្រូអវត្តមាន ចាត់តាំងរាល់សកម្មភាពក្រៅម៉ោងសិក្សាដូចជាការធ្វើទស្សនកិច្ចសារមន្ទីរ ពិនិត្យដកពិសោធន៍ការងារនៅតាមអង្គភាពនានា ជំរុញណែនាំសិស្សឱ្យរៀននៅផ្ទះ ក្លឹបសិក្សា ធានាជំរុញការបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សាគ្រប់ថ្នាក់ និងគ្រប់មុខវិជ្ជាប្រកបដោយគុណភាព (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៦)។

យោងតាមទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងស្រុក Kathmandu នៃប្រទេសនេប៉ាល់បានលើកឡើងថាកត្តាដែលធ្វើឱ្យនាយកសាលាអាចអនុវត្តតួនាទីក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនបានល្អប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពគឺដោយសារតែនាយកសាលាយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការដឹកនាំសាលារៀនឱ្យឆ្ពោះទៅរកទិសដៅត្រឹមត្រូវ និងដោយសារតែនាយកសាលាមានលក្ខណសម្បត្តិ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការណែនាំ និងផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗជាពិសេសជំរុញ និងគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានគំនិតច្នៃប្រឌិត នវានុវត្តន៍ និងការអនុវត្តនូវបំណិនថ្មីៗនៅក្នុងថ្នាក់រៀនដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សារបស់សិស្ស។ ក្រៅពីនេះនាយកសាលាបានជួបជាមួយគ្រូដើម្បីពិភាក្សាអំពីដំណើរការនៃការសិក្សារបស់សិស្ស និងដំណោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន (Dahal, 2020)។

អ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដែលមានប្រសិទ្ធភាពចាំបាច់ត្រូវធ្វើរឿង ៣ យ៉ាងគឺ ៖ ១). ត្រូវគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀនដោយការផ្តល់នូវធនធាននានាដើម្បីលើកកម្ពស់ការបង្រៀនឱ្យសម្រេចបានតាមចក្ខុវិស័យ និងគោលដៅដែលបានកំណត់ ២). ត្រូវផ្តោតលើការសិក្សារបស់សិស្ស និង ៣). ត្រូវលើកកម្ពស់ការបង្រៀនដោយធ្វើការប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគ្រូបង្រៀន ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់បុគ្គលិក និង

អភិវឌ្ឍការឆ្លុះរបស់គ្រូបង្រៀន។ ក្នុងការអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន នាយកសាលាតែម្នាក់ឯងមិនអាចដឹកនាំសាលារៀនឱ្យឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យបាននោះទេ ពោលគឺត្រូវមានការចូលរួមពីអ្នកអប់រំដទៃទៀតក្នុងការកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាដើម្បីដឹកនាំសាលារៀនឱ្យឆ្ពោះទៅរកចក្ខុវិស័យ និងគោលដៅរួម (Dupont, 2009)។

ចំណែកឯការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនៅសាកលវិទ្យាល័យ Terengganu នៃប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ក៏បានបង្ហាញផងដែរថាគុណភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងការសិក្សារបស់សិស្សនឹងទទួលបានលទ្ធផលវិជ្ជមាន និងល្អប្រសើរ ប្រសិនបើនាយកសាលារៀនមានភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង និងបានផ្ដល់ការគាំទ្រដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំដទៃទៀត។ គ្រូអាចបង្រៀន និងគ្រប់គ្រងការសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពគឺអាស្រ័យទៅលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកសាលា ពីព្រោះនាយកសាលាគឺជាមនុស្សម្នាក់ដែលមានឥទ្ធិពលលើឥរិយាបថរបស់គ្រូបង្រៀន។ ទោះបីជានៅក្នុងយុគសម័យសាកលភាវូបនីយកម្ម នវានុវត្តន៍ បច្ចេកវិទ្យាក៏ដោយ តួនាទីនៃការអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនក៏នៅតែមានសារៈសំខាន់ និងមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅនឹងការផ្លាស់ប្ដូរនៃការអប់រំនៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ផងដែរ (Muda, Noor, & Mohd, 2017)។

ដូចគ្នានេះដែរតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីក៏បានបង្ហាញផងដែរថាសកម្មភាពសិក្សារបស់សិស្ស និងការបង្រៀនរបស់គ្រូនៅក្នុងថ្នាក់នឹងមិនអាចប្រព្រឹត្តទៅបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះទេប្រសិនបើគ្មានអ្នកដឹកនាំ។ អ្នកដឹកនាំស្ថាប័ន ឬនាយកសាលាមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយគំនិតច្នៃប្រឌិត នវានុវត្តន៍ និងមានចក្ខុវិស័យក្នុងការអនុវត្តការងារអប់រំ (Sudrajat, 2021)។

២.៤.២.៦. គុណសម្បត្តិនាយកក្នុងយុគសម័យឌីជីថល

នៅក្នុងយុគសម័យឌីជីថលនាយកសាលាត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិដូចជា ១). បំណិនទំនាក់ទំនង ២). ទំនាក់ទំនងសាធារណៈ និងជាមួយសហគមន៍ ៣).បំណិនក្នុងការបង្កើតវប្បធម៌ កំណត់ត្រាស្នាដៃថ្មី និងលក្ខណៈពិសេសសម្រាប់សាលារៀនខ្លួន ៤). បង្កលក្ខណៈឱ្យសិស្សរៀន ៥). បង្កលក្ខណៈឱ្យគ្រូអភិវឌ្ឍ

ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ៦). ចេះច្នៃប្រឌិតបរិស្ថានសិក្សាដែលទាក់ទាញដល់ការរៀន និងបង្រៀនដោយប្រើវិធីនវានុវត្តន៍ និង ៧). ចេះចាប់យកឱកាស និងផ្តល់ឱកាសឱ្យអ្នកដទៃ (ហង់ជួន ណារ៉ុន, ២០២០)។

២.៥. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ

នៅក្នុងប្រទេសភាគច្រើន ការអប់រំគ្រូបង្រៀនគឺជាដំណើរការដែលធ្វើជាប់ជាប្រចាំ ពោលគឺចាប់ផ្តើមនៅពេលដែលគរុសិស្ស គរុនិស្សិតទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង។ ក្រោយពីបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលដោយជោគជ័យ និងទទួលសញ្ញាបត្រគ្រូបង្រៀន គ្រូបង្រៀនត្រូវបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនពេញមួយជីវិត។ បើទោះជាការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណឱ្យគ្រូបង្រៀននៅមិនទាន់អនុវត្តក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក៏ដោយ នេះគឺជាយន្តការដែលចាំបាច់នៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីឈានទៅរកការលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ ក៏ដូចជាបង្កើនគុណភាពនៃការបង្រៀន។ នៅតាមបណ្តាប្រទេសជាច្រើនការចូលរួមការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលធ្វើជាទៀងទាត់ប្រកបដោយគុណភាពគឺជាលក្ខខណ្ឌមួយដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនអាចទទួលបាន និងរក្សាអាជ្ញាប័ណ្ណបង្រៀនរបស់ខ្លួន។ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈធ្វើឡើងតាមវិធីច្រើនយ៉ាងដូចជា សិក្ខាសាលា វគ្គបំប៉ន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសន្និសីទ ព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗ កម្មវិធីសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងសកម្មភាពដែលរៀនដោយខ្លួនឯង រួមមានការអានអត្ថបទស្រាវជ្រាវវិជ្ជាជីវៈ ការសង្កេតមើលការបំពេញការងាររបស់សហការី ការផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងការបង្វឹក ការស្រាវជ្រាវនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ឬការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិការចូលរួមនៅក្នុងសន្និសីទ ឬសិក្ខាសាលា ការរក្សាទុកក្នុងនិនានុប្បវត្តិ ឬសៀវភៅកត់ត្រាពីអ្វីដែលបានរៀនដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងការអនុវត្តនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ការអានអត្ថបទព័ត៌មាននានា ការស្តាប់ podcasts ករណីសិក្សានិងព័ត៌មានថ្មីៗអំពីឧស្សាហកម្មអ្វីមួយ ការធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាសង្កេតមើលបទពិសោធនៅតាមសាលារៀនដទៃទៀត (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០២១)។

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនគឺជាដំណើរការនៃការគាំទ្របណ្តាញសហការ បង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកប្រឹក្សាយោបល់ ការបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈសិក្ខាសាលា/កម្មវិធីផ្សេងៗ ការលើកកម្ពស់បរិយាកាសសិក្សាប្រកបដោយភាពវិជ្ជមាន ការលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការផ្លាស់ប្តូរ និងការកែលម្អ។ ការរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការជួយគ្រូបានសិក្សារៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមកជាប្រចាំក្នុងពេលបំពេញការងារដែលកម្មវិធីនេះរៀបចំឡើង និងទទួលខុស

ត្រូវដោយភាពជាម្ចាស់ការរបស់នាយកសាលា និងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស។ សកម្មភាពដែលអាចជួយឱ្យគ្រូបង្រៀនបានសិក្សារៀនសូត្រជាប្រចាំគឺជាការជួយគ្នាទៅវិញទៅមក ជាពិសេសទាក់ទងទៅនឹងខ្លឹមសារនៃការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន ការពិនិត្យតាមដានលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងការបង្កើតកម្មវិធីផ្សេងៗ។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនតាមរយៈសកម្មភាពការងារប្រចាំថ្ងៃក៏ជាមធ្យោបាយដ៏ល្អមួយក្នុងការជួយឱ្យគ្រូបង្រៀនបានទំនាក់ទំនង និងបង្កើតបានសាមគ្គីភាពល្អនឹងគ្នានៅក្នុងអង្គភាព ដែលជាគំរូល្អសម្រាប់សិស្ស និងសហគមន៍ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៧)។

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនជាការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនក្នុងអាជីពរបស់ពួកគេដើម្បីអាចជួយបង្កើនចំណេះដឹង ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយាជាសមាជិកសិក្សា (Academic Member) ដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការរបស់គ្រូ ក៏ដូចជាដើម្បីសម្រេចបាននូវភាពវៃឆ្លាតសម្រាប់សិស្ស សង្គម និងប្រទេសជាតិ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនមានលក្ខណៈពិសេស ៣ យ៉ាងគឺ ៖ ១). ការពិនិត្យឡើងវិញនូវចំណេះដឹងដែលមានស្រាប់ ២). បន្តជំនាញ និងចំណេះដឹងស្របតាមតម្រូវការនៃភារកិច្ច និង ៣). បង្កើនការប្តេជ្ញាចិត្តជាភ្នាក់ងារនៃការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងការបង្រៀន និងរៀន (Rozdi, Ahmad, & Mohamed, 2016)។

ផ្អែកតាមស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាសាលាគរុកោសល្យ នាយកសាលាត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទជាមួយក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីធ្វើផែនការ និងអនុវត្តសកម្មភាពនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដោយជំរុញឱ្យមានការរីកចម្រើនទាំងបុគ្គលិកលក្ខណៈ និងការរៀបចំការងារ ព្រមទាំងដឹកនាំដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន និងរៀនឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ សកម្មភាពនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈមានដូចជា ការរៀបចំផែនការអធិការកិច្ច ការធ្វើអធិការកិច្ចក្នុងថ្នាក់រៀនតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗ និងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អការលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យរៀបចំផែនការស្វ័យសិក្សាតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសដោយមានការពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពនៃការអនុវត្ត ពិនិត្យរបាយការណ៍ការអនុវត្តការងារ និងលទ្ធផលកន្លងមកដើម្បីកំណត់ទិសដៅសម្រាប់ការអនុវត្តបន្ត វាយតម្លៃការអនុវត្តភារកិច្ច កំណត់ទិសដៅសម្រាប់ការអនុវត្តបន្ទាប់ ធ្វើកំណត់ត្រា និងវាយតម្លៃ និងផ្តលអនុសសាសន៍សម្រាប់ការកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀនពេលមានភាពចាំបាច់ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១០)។

គោលនយោបាយការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំបានចែងពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់គ្រូបង្រៀនដោយកំណត់ឱ្យចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈចំនួន ១០០ ម៉ោងក្នុងមួយឆ្នាំ ប្រហែលជា ៣ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ គោលនយោបាយនេះផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យគ្រូបង្រៀនចំណាយពេលមិនបង្រៀន ៥ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ស្មើនឹង ៤០ ម៉ោង មានន័យថាចាំបាច់ត្រូវចំណាយពេលផ្ទាល់ខ្លួន ៦០ ម៉ោងទៀតសម្រាប់ចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈទើបបាន ១០០ ម៉ោង។ ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនោះ គ្រូបង្រៀនមានសិទ្ធិ និងលទ្ធភាពចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនយ៉ាងហោចណាស់ ៣ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ដោយប្រើប្រាស់ម៉ោងបំពេញការងារដើម្បីឱ្យគ្រប់ទៅនឹងចំនួនម៉ោងដែលបានកំណត់ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០២១)។

២.៥.១. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពត្រូវផ្តោតសំខាន់លើ ១). **ផ្តោតលើខ្លឹមសារ ៖** យុទ្ធសាស្ត្របង្រៀនផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងខ្លឹមសារកម្មវិធីសិក្សាជាក់លាក់ ដែលគាំទ្រដល់ការសិក្សារបស់គ្រូនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ២). **បញ្ចូលការសិក្សាបែបសកម្ម ៖** ឱ្យគ្រូបានចូលរួមដោយផ្ទាល់ក្នុងការរៀបចំ និងសាកល្បងអនុវត្តលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបង្រៀន ៣). **ការសហការគាំទ្រ ៖** ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ត្រូវរៀបចំទីកន្លែងសម្រាប់គ្រូដើម្បីចែករំលែកចំណេះដឹង និងសហការក្នុងការសិក្សា បង្ហាញនូវអ្វីដែលកើតឡើងនៅក្នុងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ។ ក្នុងការសហការ គ្រូបង្រៀនអាចបង្កើតសហគមន៍សិក្សាដែលអាចផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ប្រកបដោយភាពវិជ្ជមាន ៤). **ប្រើគំរូដែលអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ៖** គំរូកម្មវិធីសិក្សា និងគំរូនៃការបង្រៀនផ្តល់ឱ្យគ្រូបង្រៀននូវចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់អំពីដែលអ្វីដែលអនុវត្តបានល្អ។ គ្រូអាចមើលគំរូកិច្ចតែងការបង្រៀន ផែនការមេរៀន គំរូកិច្ចការរបស់សិស្ស ការសង្កេតមើលគ្រូរួមអាជីព វីដេអូ ឬការសរសេរករណីនៃការបង្រៀនជាដើម ៥). **ផ្តល់ការប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងគាំទ្រជំនាញ ៖** ការប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងគាំទ្រជំនាញទាក់ទងទៅនឹងការចែករំលែកបទពិសោធ និងការអនុវត្តផ្អែកលើភស្តុតាង (evidence-based practices) ផ្តោតលើតម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គ្រូ ៦). **ផ្តល់មតិត្រឡប់ និងការឆ្លុះបញ្ចាំង ៖** ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងពេលវេលាសម្រាប់ឱ្យគ្រូគិតដើម្បី

ទទួលជាតុចូលបន្ថែម និងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តរបស់ពួកគេដោយសម្របសម្រួលការឆ្លុះបញ្ចាំង និងស្នើសុំមតិយោបល់កែលម្អ និង ៧). Is of sustained duration ៖ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពត្រូវផ្តល់ពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដល់គ្រូដើម្បីអនុវត្ត និងឆ្លុះបញ្ចាំងលើយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗដើម្បីផ្លាស់ប្តូរក្នុងការអនុវត្តរបស់ពួកគេ (Darling-Hammond, Hyler, & Gardner, 2017)។

២.៦. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

២.៦.១. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស

ការលើកទឹកចិត្តគឺជាគំនិតដ៏ទូលំទូលាយដែលជាប់ទាក់ទងជាមួយអាកប្បកិរិយា មហិច្ឆតា ចំណាប់អារម្មណ៍ និងការខិតខំប្រឹងប្រែង។ ការលើកទឹកចិត្តជះឥទ្ធិពលលើអត្តចរិក និងការរៀនសូត្រទាំងក្នុង និងក្រៅសាលា ទាំងវិស័យសិក្សា និងវិស័យផ្សេងៗទៀត ព្រមទាំងស្ទើរតែទាំងអស់នៃដំណាក់កាលលូតលាស់ និងការអភិវឌ្ឍរបស់មនុស្ស។ តម្រូវការដើម្បីក្លាយជាសិស្សពូកែខាងផ្នែកអ្វីមួយ ហើយដើម្បីសម្រេចបានលទ្ធផលនោះទាល់តែមានកម្លាំងជំរុញមួយភាគធំរបស់មនុស្សគឺការលើកទឹកចិត្ត។ ដោយសារតែមានកម្លាំងជំរុញ សិស្សដែលមានសមត្ថភាពខ្សោយអាចទទួលជ័យជម្នះលើការសិក្សាបានល្អ ហើយសិស្សពូកែអាចទទួលបានជ័យជម្នះទាបជាងការរំពឹងទុកនៅពេលដែលគ្មានការលើកទឹកចិត្ត។

ការលើកទឹកចិត្ត គឺជាកត្តាមួយក្នុងចំណោមកត្តាជាច្រើនដែលកំណត់អំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ ការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្សនឹងទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសិនមានការជំរុញលើកទឹកចិត្ត។ សិស្សនឹងសិក្សារៀនសូត្រយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ប្រសិនបើពួកគេត្រូវបានលើកទឹកចិត្តខ្ពស់។ ការលើទឹកចិត្តគឺជាកម្លាំងចលករដែលជំរុញសិស្សធ្វើឱ្យសកម្មភាពសិក្សា និងធានាបាននូវការបន្តសកម្មភាពសិក្សាដែលផ្តល់ទិសដៅដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅដែលចង់បាន។ ម្យ៉ាងវិញទៀតការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្សនឹងធ្លាក់ចុះប្រសិនបើខ្វះការលើកទឹកចិត្ត ហើយគុណភាពនៃការសិក្សាក៏ទទួលបានលទ្ធផលទាបផងដែរ (Wahyuna, Kristiawan, & Martha, 2021)។

នាយកសាលាគឺជាអ្នកដឹកនាំមួយរូបដែលមានឥទ្ធិពលដោយប្រយោលចំពោះការសិក្សារបស់សិស្សតាមរយៈការបង្ហាញឥរិយាបថវិជ្ជមាន ការចូលរួម ការសិក្សារៀនសូត្រ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងការ

លើកទឹកចិត្ត (Day & Sammons, 2013)។ ការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្សតែនៅក្នុងសាលារៀនគឺមិនគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ដូច្នេះដើម្បីឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរថែមទៀត នាយកសាលាអាចរៀបចំកម្មវិធីប្រឡងប្រណាំងស្នាដៃផ្សេងៗដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស ជំរុញលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យខិតខំស្វ័យសិក្សារៀនសូត្រដោយខ្លួនឯង ក៏ដូចជាបង្កបរិយាកាសគាំទ្រដល់ការសិក្សារបស់សិស្សតាមរយៈការបង្កើតក្លឹបសិក្សា សកម្មភាពនានាដើម្បីជួយសិស្សដែលជួបការលំបាកក្នុងការរៀនជាដើម (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១០)។ ក្រៅពីចំណុចខាងលើនាយកសាលាអាចបង្កើតគណៈកម្មការប្រឡងប្រណាំង លើកសរសើរ និងលើកទឹកចិត្តដល់សិស្ស គ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃល្អ ដោយមានការចូលរួមពីនាយកសាលា នាយករង តំណាងសមាគមបុគ្គលិកសិក្សា តំណាងគ្រូល្អ តំណាងសិស្សល្អ តំណាងសមាគមមាតាបិតាសិស្ស និងលេខាធិការរើសដោយប្រធាន។ ការបង្កើតគណៈកម្មការនេះមានគោលបំណងជំរុញលើកកម្ពស់សមត្ថភាពច្នៃប្រឌិត បង្កើនសមត្ថភាពបច្ចេកទេស និងទិន្នផលអប់រំ ពោលគឺអប់រំ និងបង្រៀនល្អ រៀនល្អ និងគ្រប់គ្រងល្អ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០០៩)។

២.៦.២. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

ការពេញចិត្តក្នុងការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងការសិក្សារបស់សិស្សបានបង្ហាញឱ្យឃើញពីការចង់ចេះចង់ដឹង ការខិតខំប្រឹងប្រែងសម្រេចភារកិច្ច និងកិច្ចការឱ្យបានទៅដល់លទ្ធផលដែលបានកំណត់ទុក។ អ្វីៗដែលធ្វើឱ្យមានការពេញចិត្ត និងចូលរួម គឺការលើកទឹកចិត្ត។ ការលើកទឹកចិត្តទាំងផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារគឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ដែលមានឥទ្ធិពលក្នុងការជំរុញគ្រូបង្រៀន និងសិស្សឱ្យធ្វើការគិតពិចារណា សម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកវិធីសាស្ត្រណាខ្លះ ហើយខិតខំប្រឹងប្រែងបំពេញបេសកកម្មនោះដើម្បីឱ្យបានទៅដល់អាកប្បកិរិយាដែលជាលទ្ធផលសម្រេច។ ការលើកទឹកចិត្តគឺជារូបភាពនៃទង្វើដែលផ្តល់ដល់បុគ្គល ឬក្រុមណាមួយឱ្យធ្វើសកម្មភាពដោយពេញចិត្តដើម្បីឈានទៅដល់អាកប្បកិរិយាដែលជាលទ្ធផលសម្រេច។

២.៦.២.១. វិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្ត

ក្នុងការលើកទឹកចិត្ត នាយកសាលាត្រូវដឹងច្បាស់ពីពេលវេលាដ៏ល្អប្រសើរបំផុតសម្រាប់ធ្វើការជំរុញលើកទឹកចិត្ត។ រូបភាពនៃការលើកទឹកចិត្តត្រូវផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងវត្ថុបំណង។ ប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបាន

រូបភាពនៃការលើកទឹកចិត្តត្រូវស្តែងចេញជារូបភាពជាក់ស្តែង រូបតំណាង (គំរូ) ឬជានិមិត្តរូប។ ឧទាហរណ៍ អ្នកដែលមានសញ្ញាបត្រខ្ពស់ភាគច្រើនតែងមានជីវភាពរស់នៅសមរម្យ។ ប្រយោគនេះអាចដាស់ការចាប់អារម្មណ៍របស់គ្រូមួយចំនួនឱ្យបន្តការសិក្សាទៅមុខទៀត ឬទៅថ្នាក់ខ្ពស់បាន។ ក្នុងន័យនេះមានន័យថា នាយកសាលាបានជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឱ្យបន្តការសិក្សារហូតដល់បរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬបណ្ឌិតដើម្បីអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងបន្ថែមទៀត។

មធ្យោបាយមួយចំនួនដែលបង្ហាញឱ្យឃើញលទ្ធផលដែលមុខសញ្ញាទទួលបានពីការជំរុញទឹកចិត្តរបស់នាយកសាលាមានដូចជា ការធ្វើការអ្វីមួយដែលមិនធម្មតា ការទទួលរង្វាន់ដោយមិនប្រកាន់រូបភាពណាមួយ បង្ហាញពីការខិតខំប្រឹងប្រែង ដាស់ស្មារតីចង់ចេះចង់ដឹង ចូលរួមក្នុងការប្រឡងប្រណាំង និងការស្រាវជ្រាវរកឃើញការងារ ឬកិច្ចការណាមួយ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០០៩)។

២.៦.២.២. រូបភាពនៃការលើកទឹកចិត្ត

ទស្សនៈមួយបានលើកឡើងថា “មនុស្សមិនផ្លាស់ប្តូរការប្រព្រឹត្តរបស់ខ្លួនទេ វៀរលែងតែការផ្លាស់ប្តូរនោះធ្វើឱ្យមានការខុសគ្នា និងមានប្រយោជន៍ចំពោះពួកគេ” ក្នុងន័យនេះនាយកសាលាត្រូវតែផ្តល់ដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំនូវអ្វីដែលមានតម្លៃជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តដើម្បីឱ្យការបំពេញការងារសំដៅទៅរកគោលដៅរួម។ នៅពេលលើកទឹកចិត្តវិធីតែមួយមិនអាចប្រើជាមួយមនុស្សទាំងអស់បាននោះទេ ប្រសិនជាយើងសួរមនុស្សម្នាក់ពីរបៀបដែលគាត់ប្រើដើម្បីលើកទឹកចិត្តនរណាម្នាក់ ចម្លើយនោះក៏ប្រាប់យើងថាជាវិធីដែលអាចលើកទឹកចិត្តគាត់ដែរ។ តែដោយសារមនុស្សម្នាក់ៗមានបុគ្គលិកលក្ខណៈខុសៗគ្នា ដូច្នេះវិធីមួយដែលអាចលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំម្នាក់ វិធីដដែលនោះអាចធ្វើឱ្យអ្នកផ្សេងខឹងប្រសិនបើប្រើជាមួយគេ។ ការលើកទឹកចិត្តគឺជាដំណើរការផ្តល់ថាមពល ដឹកនាំ និងជួយគាំទ្រដល់បុគ្គលណាម្នាក់ឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្រេចគោលដៅមួយ។ ការលើកទឹកចិត្តមាន ការផ្តល់កម្លាំងចិត្តជាវង្វាស់នៃកម្លាំងចលករជួយជំរុញការងារ ការដឹកនាំ ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកគោលដៅរបស់អង្គភាព និងការជួយគាំទ្រ ដើម្បីការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅ។

សាលាគរុកោសល្យមានវិធីផ្សេងៗជាច្រើនសម្រាប់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ។

សាលាគរុកោសល្យអាចបង្កើតកម្មវិធីផ្សេងៗសម្រាប់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ដូចជាកម្មវិធីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក កម្មវិធីសំណូមពររបស់បុគ្គលិក កម្មវិធីផ្តល់រង្វាន់ជាការធ្វើដំណើររយៈពេលវែង កម្មវិធីផ្តល់រង្វាន់ដល់អ្នកដែលបម្រើការងារយូរឆ្នាំ និងគួរឱ្យសរសើរ និងការផ្តល់ជូនលិខិតសរសើរ។

កម្មវិធីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិក ៖ មានគោលបំណងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកគឺដើម្បីជំរុញការយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិកទៅលើការសន្យាអនុវត្តរបស់អង្គភាព បង្កើនការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគេ និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឆ្ពោះទៅការបន្តធ្វើឱ្យមានការរីកចម្រើនដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនៃការអប់រំ និងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

កម្មវិធីសំណូមពររបស់បុគ្គលិក ៖ មានគោលបំណងជំរុញបុគ្គលិកឱ្យលើកជាសំណូមពរ ឬសំណើសំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់សាលាគរុកោសល្យ។ ឧទាហរណ៍ សំណើផ្តល់រង្វាន់ដល់បុគ្គលិកដែលមានស្នាដៃដោយផ្តល់ជារង្វាន់ និងថវិកា ចាប់ពីប័ណ្ណសរសើរទៅដល់ការផ្តល់ជាថវិកាមួយចំនួនសមស្រប។

កម្មវិធីផ្តល់រង្វាន់ជាការធ្វើដំណើររយៈពេលវែង ៖ មានគោលបំណងផ្តល់ដល់បុគ្គលិកដែលបានបម្រើការងារយូរឆ្នាំ និងមានស្នាដៃការងារល្អ។

កម្មវិធីផ្តល់រង្វាន់ដល់អ្នកដែលបម្រើការងារយូរឆ្នាំ និងគួរឱ្យសរសើរ ៖ មានបំណងផ្តល់ដល់បុគ្គលិកដែលបានបម្រើការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំ និងគួរឱ្យសរសើរគួរតែទទួលរង្វាន់សម្រាប់ខួបចូលបម្រើការងាររបស់ខ្លួនសម្រាប់ឆ្នាំទី២០ ឆ្នាំទី៣០ និងឆ្នាំទី៤០ តាមរយៈការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របម្រើការងារ។

លិខិតសរសើរ ៖ ប្រគល់លិខិតសរសើរដល់បុគ្គលិកណាដែលមានស្នាដៃក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ ឬសម្រេចលទ្ធផលឆ្នើម និងលេចធ្លោនៅក្នុងអង្គភាព (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១០)។

២.៧. ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា

ការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការជួយគាំទ្រដល់បុគ្គល និងសង្គមក្នុងការកែលម្អទិដ្ឋភាពសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងវប្បធម៌ ក៏ដូចជាការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្ស ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។ ការអប់រំទំនើប ជាពិសេសសាលារៀនមានគោលបំណងផ្តល់ចំណេះដឹង ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយាដែលតម្រូវឱ្យយុវជនក្លាយទៅជាមនុស្សមានមុខងារតួនាទីនៅក្នុង

សង្គម។ ជាទូទៅសាលារៀនគឺជាស្ថាប័នដែលសិស្សឱ្យតម្លៃនូវអ្វីដែលសង្គមចង់ឱ្យពួកគេរួមចំណែកដល់ការរីកចម្រើន និងការអភិវឌ្ឍ។ ដូចនេះសាលាគួរតែត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាកន្លែងសិក្សាដែលមានផាសុកភាព ជាកន្លែងដែលមានក្តីសុបិន និងមហិច្ឆតារបស់សិស្ស ហើយគ្រូបង្រៀនត្រូវបានជំរុញឱ្យបង្រៀនសិស្សឱ្យអស់ពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។ យោងតាម Freiberg & Stan (1990) បានបញ្ជាក់អះអាងថា បរិយាកាសសាលារៀនគឺជា "បេះដូង និងព្រលឹង" របស់សាលារៀន ដែលជាកត្តាជំរុញលើកទឹកចិត្តសិស្ស និងគ្រូបង្រៀន ធ្វើឱ្យពួកគាត់ចង់បានវា និងមានឆន្ទៈក្នុងការបំពេញការងារ។

យោងតាម Othman & Kasuma (2016) ការបង្កើតវប្បធម៌សាលារៀនប្រកបដោយភាពវិជ្ជមានគឺជាជំហានដំបូងដែលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវលើកទឹកចិត្ត។ អ្នកគ្រប់គ្រងគួរមានទំនួលខុសត្រូវ និងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបង្កើតបរិយាកាសការងារដ៏ល្អសម្រាប់គ្រូបង្រៀន។ បរិយាកាសសាលារៀនល្អនឹងធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនមានអារម្មណ៍ថាសុវត្ថិភាព ទំនុកចិត្ត សប្បាយរីករាយ និងមិនមានអារម្មណ៍គំរាមកំហែងក្នុងការមកបំពេញការងារ តាមរយៈការបង្ហាញអំពីភាពជឿជាក់ ភាពរួសរាយរាក់ទាក់ សាមញ្ញ បើកចំហ និងចែករំលែកភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់នាយកសាលា។ យោងតាម Tajasom & Ahmad (2011) នាយកសាលាត្រូវការកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការចូលរួមដោយយកចិត្តទុកដាក់ពីគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំ មាតាបិតា និងសហគមន៍ ដើម្បីបង្កើតបរិយាកាសសិក្សា។ យោងតាម Syahril & Hadivanto (2018) បរិយាកាសសាលារៀនមានឥទ្ធិពលលើការបំពេញការងាររបស់គ្រូ ៣៥.៦០ %។ បរិយាកាសសាលារៀនល្អធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនអនុវត្តការងារដោយរីករាយ និងជំរុញឱ្យពួកគេធ្វើការងារកាន់តែល្អប្រសើរ ផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើបរិយាកាសសាលារៀនមិនល្អ ក៏អាចជះឥទ្ធិពលដល់ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនផងដែរ។

ការបង្កើតវប្បធម៌នៃការគោរព ការសហការ និងការរីកចម្រើននៅក្នុងសាលារៀនមានសារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះនាយកសាលា។ វប្បធម៌សាលារៀនគឺជាកន្លែងមួយដែលមានសុវត្ថិភាពប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ដែលគាំទ្រដល់ការសិក្សារៀនសូត្រ។ ការសិក្សារៀនសូត្រមិនអាចកើតឡើងដោយគ្មានទំនាក់ទំនងនោះទេ ដូច្នេះនាយកសាលាត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អ និងចំណាយពេលវេលាយកចិត្តទុកដាក់ជាមួយគ្រូ និងសិស្សឱ្យបានច្រើន។ ទំនាក់ទំនងគ្រូបង្រៀន និងសិស្សមានសារៈសំខាន់ដូចគ្នាទៅនឹងទំនាក់ទំនងគ្រូបង្រៀន

និងនាយកសាលាដែរ។ ក្រៅពីនេះនាយកសាលាដែលមានប្រសិទ្ធភាពត្រូវបង្កើតបណ្តាញទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រួសារ អាណាព្យាបាលសិស្ស និងសហគមន៍ផងដែរ (Barkman, 2015)។

ប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងអង្គភាពសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងការងាររដ្ឋបាល និងការងារបច្ចេកទេស ទោះបីមានដំណើរការល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នាយកសាលាមិនអាចដឹកនាំសាលារៀនបានល្អប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះដែរ ប្រសិនបើខ្វះទំនាក់ទំនងផ្ទៃក្នុងជាមួយនាយករង គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំ សិស្ស និងទំនាក់ទំនងខាងក្រៅជាមួយមាតាបិតាសិស្ស សហគមន៍ អាជ្ញាធរដែនដី ព្រះគ្រូចៅអធិការ ព្រះសង្ឃ លោកតាអាចារ្យ គណៈកម្មការវត្ត សប្បុរសជនជាតិ និងអន្តរជាតិ។ នាយកសាលាត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហសេវិករួមការងារ និងអ្នកដែលនៅក្រោមឱវាទដោយបែងចែក និងប្រគល់ភារកិច្ចឱ្យបានសមស្របតាមសមត្ថភាព និងតាមភារកិច្ចដែលបានកំណត់ ជាពិសេសត្រូវជួយណែនាំ រំលឹក លើកទឹកចិត្ត ផ្តល់កិត្តិយស ជួយសម្រួលដើម្បីឱ្យការអនុវត្តភារកិច្ចមានប្រសិទ្ធភាព។ ការប្រកាន់បក្សពួក អំពីអយុត្តិធម៌ ជាប្រភពនៃការបែកបាក់សាមគ្គី ដែលបង្កមហន្តរាយដល់សាលារៀន។ នាយកសាលាត្រូវបង្ហាញឱ្យសិស្សទាំងអស់បានឃើញថារាល់ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់នាយកសាលា គ្រូបង្រៀន សហគមន៍ និងវិធានការវិន័យចំពោះសិស្ស គឺដើម្បីជួយពួកគេទាំងអស់ឱ្យសម្រេចបាននូវលទ្ធផលល្អនៃការសិក្សា ដែលបង្កលក្ខណៈឱ្យពួកគេមានអនាគតល្អនៅពេលដែលចេញពីសាលារៀនទៅ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតសាលារៀនមិនមែនជាស្ថាប័នមួយដែលឯកោឡើយ ប៉ុន្តែជាស្ថាប័នរដ្ឋមួយដែលត្រូវការការចូលរួម រៀបចំ គាំទ្រ និងបំពេញការងារអប់រំរបស់សាលារៀនពីសំណាក់គ្រួសារសិស្ស សហគមន៍ សប្បុរសជនជាតិ និងអន្តរជាតិ អាជ្ញាធរដែនដី ព្រះសង្ឃ លោកតាអាចារ្យ គណៈកម្មការវត្ត ដើម្បីការរស់រានជាមួយ និងការអភិវឌ្ឍរបស់ខ្លួន (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០០៩)

២.៨. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

២.៨.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា/កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

កម្មវិធីសិក្សាគឺជាធាតុមួយដ៏សំខាន់បំផុតនៅក្នុងការអប់រំ។ ដូចនេះកម្មវិធីសិក្សាគួរតែត្រូវបានរៀបចំឱ្យមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាល សមស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់សិស្ស និងបរិយាកាស

នៃការអប់រំ។ កម្មវិធីសិក្សាគួរតែត្រូវបានបំប៉ន ឬបណ្តុះបណ្តាលមុន និងក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តដល់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនបានយល់ដឹងច្បាស់អំពីខ្លឹមសារនៅក្នុងផ្នែកនីមួយៗក៏ដូចជាដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនមានភាពងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ផ្ទុយទៅវិញការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សានឹងមិនទទួលបានជោគជ័យនោះទេប្រសិនបើគ្រូបង្រៀនមិនយល់ស្របក្នុងការអនុវត្តវាឱ្យបានជាក់លាក់ដូចអ្វីដែលបានកំណត់។ ការផ្លាស់ប្តូរវិធីសាស្ត្រ សម្ភារឧបទេស ភាពខុសគ្នានៃការអនុវត្តនៅក្នុងថ្នាក់រៀនពេលខ្លះអាចជាការលំបាកសម្រាប់គ្រូ ដូច្នេះគ្រូបង្រៀនត្រូវការជឿជាក់ថាកម្មវិធីសិក្សាគួរតែត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញតាមការគ្រោងទុក (Karakus, 2021)។

កត្តាដែលធ្វើឱ្យការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាបានក្លាយជាបញ្ហាប្រឈមសម្រាប់គ្រូបង្រៀននៅតាមបណ្តាប្រទេសភាគច្រើនគឺដោយសារខ្វះធនធានសម្រាប់គាំទ្រដល់ការបង្រៀន និងរៀន ខ្វះការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងវិធីសាស្ត្រនៃការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិក ខ្វះការគាំទ្រពីអ្នកគ្រប់គ្រង ខ្វះការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរនៃកម្មវិធីសិក្សាថ្មី បន្ទុកការងាររបស់គ្រូច្រើន វិធីសាស្ត្រនៃការបង្រៀន ខ្វះពេលវេលា និងខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាមិនទាន់សមស្របបរិមាណ និងគុណភាពរបស់គ្រូនៅមានកម្រិត ខ្វះការត្រៀមខ្លួនរបស់គ្រូបង្រៀន និងសិស្សដើម្បីទទួលយកវិធីសាស្ត្របង្រៀនដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងកម្មវិធីសិក្សាជាដើម។

ចំណែកឯនៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ (សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ) នៅកម្ពុជាវិញការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា/កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក៏ជួបនូវបញ្ហាប្រឈមមួយផងដែរ។ ផ្អែកតាមរបាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលសិក្ខាសាលាស្តីពីការងារបណ្តុះបណ្តាល ឆ្នាំ២០១៩-២០២០ បានបង្ហាញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា/កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្មីតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីតខ្លឹមសារមេរៀនមួយចំនួនមានការកើនឡើងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល, ២០២០)។

២.៨.២. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀន

យោងតាមរបាយការណ៍វាយតម្លៃស្តីពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត បានបង្ហាញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរក និងតាមបែបសហការ គ្រូឧទ្ទេស

នៅមិនទាន់អាចអនុវត្តបានល្អនៅឡើយ ដោយសារតែមិនមានទំនុកចិត្ត។ កន្លងមកគ្រូឧទ្ទេសធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនខាងលើ ក៏ប៉ុន្តែមិនបានយកវិធីសាស្ត្រទាំងនេះមកអនុវត្តក្នុងការបង្រៀនរបស់ខ្លួននោះទេ។ ដោយឡែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិ វិធីសាស្ត្របែបត្រាប់តាម (Limitation and Miming) និងវិធីសាស្ត្រសូក្រាត (Socratic Method) គ្រូឧទ្ទេសមិនធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ។ ផ្អែកតាមរបាយការណ៍ក៏បានបង្ហាញផងដែរថាមិនត្រឹមតែគ្រូឧទ្ទេសដែលបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រនោះទេដែលត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗទាំងនេះសូម្បីតែគ្រូឧទ្ទេសដែលបង្រៀនមុខវិជ្ជាសង្គមក៏ត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗទាំងនេះផងដែរ។

២.៨.៣. បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

ក្នុងយុគសម័យឌីជីថល គ្រូបង្រៀនត្រូវប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) និងធនធាននៅក្នុងបណ្ណាល័យដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ ដូច្នេះគ្រូបង្រៀនត្រូវអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) និងបំណិនសម្រាប់អនុវត្តក្នុងការបង្រៀន និងរៀន និងមានឆន្ទៈស្វ័យសិក្សាស្រាវជ្រាវបំពេញបន្ថែមទាំងចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន ទាំងបច្ចេកទេសបង្រៀនថ្មីៗតាមរយៈការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) នេះ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ក៏បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់គ្រូបង្រៀននៅសាលាគរុកោសល្យដោយផ្តោតទៅលើការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើចំណេះមុខវិជ្ជា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ផងដែរដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងការអប់រំនៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៩)។

ក៏ប៉ុន្តែការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក៏មិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងការរីកចម្រើនខាងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រផងដែរ ដោយសារតែសមត្ថភាពរបស់គ្រូមួយចំនួននៅមានកម្រិត។ យោងតាមរបាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលសិក្ខាសាលាស្តីពីការងារបណ្តុះបណ្តាល ឆ្នាំ២០២០ បានបង្ហាញថាបញ្ហាប្រឈមរបស់សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការគឺធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍

(បពស) សម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមិនគ្រប់គ្រាន់ គ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនមិនទាន់ចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) និងគ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនទៀតអនុវត្តការបង្រៀន និងរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកនៅមានកម្រិតផងដែរ (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល, ២០២០)។

យោងតាម Aliyyah, et al. (2020) បានបង្ហាញថា ការអនុវត្តការបង្រៀន និងរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកនឹងជួបនូវបញ្ហាប្រឈមប្រសិនបើគ្រូបង្រៀនខ្វះសមត្ថភាព បទពិសោធ និងចំណេះដឹងផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស)។ សកម្មភាពនៃការបង្រៀន និងរៀននឹងមិនអាចប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន និងជះឥទ្ធិពលដល់ភាពជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។

យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ Bingimlas & Khalid Abdullah បានបង្ហាញថាកត្តាដែលរារាំងដល់ភាពជោគជ័យក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនគឺដោយសារតែគ្រូបង្រៀនខ្វះទំនុកចិត្តក្នុងការប្រើប្រាស់ ខ្វះសមត្ថភាព ពេលវេលា ខ្វះការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងខ្វះការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសជាដើម (Bingimlas, 2009)។

ដូចគ្នានេះដែរយោងតាម Hadi Salehi & Zeinab Salehi (2012) ក៏បានបង្ហាញផងដែរថា គ្រូបង្រៀនមានបំណងប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀន ប៉ុន្តែពួកគេជួបបញ្ហាប្រឈម និងឧបសគ្គមួយចំនួនដូចជា ខ្វះការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស អ៊ីនធឺណិត និងធនធាន (បពស) ជាដើម។

ការលំបាកដែលគ្រូប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានបច្ចេកទេស និងការអប់រំកម្រិតខ្ពស់នៃប្រទេស Uganda គឺដោយសារតែខ្វះការបណ្តុះបណ្តុះបណ្តាល ខ្វះធនធានសម្ភារសម្រាប់គាំទ្រដល់ការបង្រៀន និងរៀន គ្រូបង្រៀនខ្វះសមត្ថភាពក្នុងការទទួលយកនូវបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ខ្វះបុគ្គលិកដែលមានជំនាញបច្ចេកទេសសម្រាប់គាំទ្រ ខ្វះពេលវេលា ទំនុកចិត្ត និងចំណេះដឹងរបស់គ្រូជាដើម (Habibu, Abdullah-Al-Mamun, & Clement, 2012)។

យោងតាមរបាយការណ៍វាយតម្លៃស្តីពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត ក៏បានបង្ហាញផងដែរថា សមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន

និងសារគមនាគមន៍ (បពស) នៅមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងការអប់រំនៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ នោះទេ។ ផ្អែកតាមរបាយការណ៍នេះក៏បានបង្ហាញផងដែរថា គ្រូឧទ្ទេសត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមលើជំនាញមូលដ្ឋានគ្រឹះកុំព្យូទ័រ ជំនាញកុំព្យូទ័រសម្រាប់កិច្ចការរដ្ឋបាល អក្ខរកម្មអ៊ីនធឺណិត និងបណ្តាញសង្គមជាដើម។ ក្នុងនោះកម្មវិធី Google Drive ការចែករំលែកឯកសារ (File Sharing) ការសហការតាមអនឡាញ ការប្រើប្រាស់កម្មវិធីអប់រំ និងទូរស័ព្ទឆ្លាតវៃ កម្មវិធីយូធូប ក្រុមតេឡេក្រាម និងការរក្សាទុកឯកសារនៅក្នុងពពកជាតម្រូវការដែលចាំបាច់ជាងគេក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០២០)។

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ជំពូកទី៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទស្តីពី **“ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ”** មានគោលបំណងឈ្វេងយល់អំពីទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយក និងរកឱ្យឃើញនូវបញ្ហាប្រឈមនានានៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ។ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវគឺធ្វើឡើងតាមបែបបរិមាណវិស័យ។

៣.១. **គម្រោងវិភាគ** (Analysis Plan)

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរចំនួន ១ ប្រភេទតាមបែបបរិមាណវិស័យដោយធ្វើការបន្សុីគ្នាជាមួយនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទាំង ២ នៃប្រធានបទដែលបានលើកយកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ស្របតាមផែនការនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងកម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងនិក្ខេបបទមានរយៈពេលកំណត់ច្បាស់លាស់ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចបញ្ចប់ការសរសេរនិក្ខេបបទ និងឡើងការពារកិច្ចការស្រាវជ្រាវនៅ**ថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១** តាមផែនការដែលបានគ្រោងទុក។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យគឺធ្វើឡើងនៅសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តចំនួន ៥ គឺខេត្តស្វាយរៀង ព្រៃវែង កណ្តាល កំពង់ស្ពឺ និងខេត្តព្រះសីហនុ។ ក្រុមគោលដៅដែលត្រូវបំពេញកម្រងសំណួរមានគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេស។

៣.២. **ការប្រមូលទិន្នន័យ** (Data Collection)

ដោយស្ថិតក្នុងស្ថានភាពនៃបរិបទជំងឺកូវីដ១៩ គ្រប់សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តទាំងអស់នៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាបានតម្រូវឱ្យគ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្សទាំងអស់ទទួលយកនូវការផ្លាស់ប្តូរថ្មី នោះគឺការបង្រៀន និងរៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញជំនួសឱ្យការបង្រៀន និងរៀនដោយផ្ទាល់នៅក្នុងថ្នាក់ ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទថ្មីនៃការអប់រំនាសតវត្សរ៍ទី២១។ យោងលិខិតលេខ២៧០៩ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃអង្គារ ២កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការចាត់តាំងនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមប្រព័ន្ធអនឡាញដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១។

បន្ទាប់ពីបានឆ្លងយោបល់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌបច្ចេកទេសជាមួយគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរងរួចមក អ្នកសិក្សាស្រាជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំណួរដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យ។ ក្នុងដំណាក់កាលចុះប្រមូលទិន្នន័យ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានធ្វើការទំនាក់ទំនងជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត តាមគោលដៅនីមួយៗដើម្បីស្នើសុំកិច្ចសហការ និងគាំទ្រដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមការគ្រោងទុក។

ដោយសារតែស្ថានភាពនៃការរីករាលដាលជំងឺកូវីដ១៩ នៅពុំទាន់មានសភាពស្ងប់ស្ងាត់នៅឡើយ ធ្វើឱ្យអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវពុំអាចចុះទៅជួបផ្ទាល់ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងដើម្បីផ្តល់ជូនលិខិតចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យ និងសុំការអនុញ្ញាតជួបជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេសនៅតាមសាលាគោលដៅនីមួយៗដើម្បីផ្តល់ជូនកម្រងសំណួរបាននោះទេ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានផ្តល់ជូនតំណភ្ជាប់នៃកម្រងសំណួរដល់គណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេសតាមរយៈប្រព័ន្ធតេឡេក្រាម (Telegram) ដើម្បីបំពេញដោយបានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យគឺមានភាពបត់បែនតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្ររបស់សាលាគោលដៅ និងផ្តល់អាទិភាពដល់អ្នកផ្តល់ទិន្នន័យតាមរយៈ Google Forms និងទំនាក់ទំនងផ្ទាល់តាមរយៈទូរស័ព្ទដៃ។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យនេះបានចំណាយពេលវេលាអស់ចំនួន ១៦ ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី ១៦ ដល់ ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

៣.៣. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ (Tools)

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទស្តីពី **“ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ”** អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរចំនួន ១ ប្រភេទក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេស ក្នុងគោលបំណងឈ្វេងយល់អំពីទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយក និងរកឱ្យឃើញនូវបញ្ហាប្រឈមនានានៅក្នុងគ្រឹស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ។

៣.៣.១. កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញគឺប្រើប្រាស់ក្នុងទម្រង់កម្រងសំណួរដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេសទៅតាមការឆ្លើយតបក្នុងកម្រិតតួលេខដាក់លាក់។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញអាចបំពេញតាមរយៈ

អនឡាញ (Google Forms)។ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើគឺមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៥ កម្រិត សម្រាប់សំណួរស្រាវជ្រាវទីមួយ។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញតាមបែប Likert Scale គឺនិយមចូលចិត្តប្រើច្រើនលើនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញគឺគេប្រើដើម្បីវាស់វែងសូចនាករវាយតម្លៃទៅលើកម្រិតនៃការអនុវត្ត និងដំណើរការនៃការបំពេញការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេស។

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញនៃកម្រងសំណួរនីមួយៗមានចំនួន ៥ កម្រិត ពីទាបបំផុត (១) ទៅខ្ពស់បំផុត (៥) រូបមន្តនៃកម្រិតចង្អុលបង្ហាញមានដូចខាងក្រោម ៖

បរិយាយកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ	មិនយល់ស្រប	ពុំមានយោបល់	យល់ស្រប	យល់ស្របខ្លាំង
១	២	៣	៤	៥

ការបកស្រាយលើការគណនាពិន្ទុពីការប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីវិភាគលើពិន្ទុមធ្យមភាគនៃសូចនាករនីមួយៗគឺមានរូបមន្តដូចខាងក្រោម ៖

$$\frac{\text{ពិន្ទុខ្ពស់បំផុត-ពិន្ទុទាបបំផុត}}{\text{ចំនួនកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ}} = \frac{៥\text{-}១}{៥} = \frac{៤}{៥} = 0.៨0$$

អត្ថន័យកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
ខ្សោយខ្លាំង	ខ្សោយ	មធ្យម	ល្អ	ល្អណាស់
១.00-១.៨0	១.៨១-២.៦0	២.៦១-៣.៤0	៣.៤១-៤.២0	៤.២១-៥.00

ប្រភព ៖ (Best, 1981)

៣.៣.២. កម្រងសំណួរ

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះគឺដើម្បីសិក្សាឈ្វេងយល់អំពីទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយក និងរកឱ្យឃើញនូវបញ្ហាប្រឈមនានានៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានតាមរយៈកម្រងសំណួរនេះមានគោលបំណងយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើការវិភាគកែលម្អ និងធ្វើឱ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល

គ្រូកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរ ហើយទិន្នន័យដែលប្រមូលបានគឺប្រើប្រាស់សម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះប៉ុណ្ណោះ។

៣.៣.៣. កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស

កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស ត្រូវបានចែកចេញជា ៣ ផ្នែកគឺ ៖

ផ្នែកទី១ ៖ ព័ត៌មានទូទៅ

នៅក្នុងផ្នែកនេះមានចំនួន ៧ សំណួរទាក់ទងទៅនឹងអង្គភាពបម្រើការងារ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ មុខជំនាញឯកទេស បទពិសោធការងារ និងភាសាបរទេស។

ផ្នែកទី២ ៖ ការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

នៅក្នុងផ្នែកនេះមានសមាសភាគចំនួន ៥ ធំៗគឺ ១). ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត ២). ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ៣). ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ៤). ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ និង ៥). ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។ នៅក្នុងផ្នែកទី២នេះចំនួនសំណួរសរុបគឺ ៤៩ សំណួរ។

ផ្នែកទី៣ ៖ បញ្ហាប្រឈមលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

នៅក្នុងផ្នែកទី៣នេះមានសមាសភាគធំៗចំនួន ៣ គឺ ១). បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ២). បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន និង ៣). បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស។ នៅក្នុងផ្នែកទី៣នេះចំនួនសំណួរសរុបគឺ ៨ សំណួរ។

៣.៣.៤. កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង ដែលប្រើប្រាស់សម្រាប់នាយក/នាយិកា និងនាយករង/នាយិការង ត្រូវបានចែកចេញជា ៣ ផ្នែកគឺ ៖

ផ្នែកទី១ ៖ ព័ត៌មានទូទៅ

នៅក្នុងផ្នែកនេះមានចំនួន ៧ សំណួរទាក់ទងទៅនឹងអង្គភាពបម្រើការងារ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ មុខជំនាញឯកទេស បទពិសោធការងារ និងភាសាបរទេស។

ផ្នែកទី២ ៖ ការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

នៅក្នុងផ្នែកនេះមានសមាសភាគចំនួន ៥ ធំៗគឺ ១). ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត ២). ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ៣). ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ៤). ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ និង ៥). ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។ នៅក្នុងផ្នែកទី២នេះចំនួនសំណួរសរុបគឺ ៤៩ សំណួរ។

ផ្នែកទី៣ ៖ បញ្ហាប្រឈមលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

នៅក្នុងផ្នែកទី៣នេះមានសមាសភាគធំៗចំនួន ៣ គឺ ១). បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ២). បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន និង ៣). បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស។ នៅក្នុងផ្នែកទី៣នេះចំនួនសំណួរសរុបគឺ ៨ សំណួរ។

៣.៤. ការជ្រើសរើសភាគសំណាក (Sampling)

ការជ្រើសរើសភាគសំណាក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានចាត់ថ្នាក់សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តទាំង ១៦ ទៅតាមខេត្តតូច មធ្យម ធំ បន្ទាប់មកបានធ្វើការចាប់ឆ្នោតដោយចៃដន្យ (Cluster Random Sampling) ដើម្បីជ្រើសរើស។ ភាគសំណាកដែលទទួលបានពីការចាប់ឆ្នោតមានសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្វាយរៀង ព្រៃវែង កណ្ដាល កំពង់ស្ពឺ និងខេត្តព្រះសីហនុ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានទំនាក់ទំនងជាមួយនាយកដ្ឋានបណ្ដុះបណ្ដាលនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងនាយកសាលាគោលដៅទាំង ៥ ដើម្បីស្នើសុំទិន្នន័យគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេស។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានមានចំនួន ១២៩ នាក់ ក្នុងនោះគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១៣ នាក់ និងគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១១៦ នាក់។ ដោយចំនួនសំណាកមានត្រឹម ១២៩ នាក់ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមិនបានប្រើប្រាស់រូបមន្តដើម្បីគណនាជ្រើសរើសចំនួនសំណាកនោះទេ ពោលគឺអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវជ្រើសរើសយកតាមគោលបំណង (Purposive Probability)។

ចំនួនសំណាកដែលទទួលបានតាមរយៈការប្រមូលទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេសសរុបចំនួន ១២៣ សំណាក ក្នុងនោះគណៈគ្រប់គ្រងមានចំនួន ១២ សំណាក និងគ្រូឧទ្ទេសមានចំនួន ១១១

សំណាក។ ដោយឡែកគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ០១ សំណាក និងគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ០៥ សំណាក មិនបានចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវនេះនោះទេ។

តារាង 1 ៖ ទិន្នន័យចំនួនភាគសំណាកដែលទទួលបានពីការបំពេញកម្រងសំណួរ

ល.រ	សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត	ចំនួនសំណាក		សរុប
		គណៈគ្រប់គ្រង	គ្រូឧទ្ទេស	
១	ស្វាយរៀង	៣	២៣	២៦
២	ព្រៃវែង	២	២៥	២៧
៣	កណ្ដាល	៣	៣៥	៣៨
៤	កំពង់ស្ពឺ	២	១៥	១៧
៥	ព្រះសីហនុ	២	១៣	១៨
សរុបរួម		**១២**	**១១១**	**១២៣**

៣.៤.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូឧទ្ទេស

តារាង 2 ៖ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូឧទ្ទេស

ល.រ	បរិយាយ		សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត					សរុបរួម	
			ស្វាយរៀង	ព្រៃវែង	កណ្ដាល	កំពង់ស្ពឺ	ព្រះសីហនុ	ចំនួន	ភាគរយ
១	ភេទ	ប្រុស	១៨	១២	២៥	៦	១០	៧១	៦៣.៩៦
		ស្រី	៥	១៣	១០	៩	៣	៤០	៣៦.០៤
		សរុប	**២៣**	**២៥**	**៣៥**	**១៥**	**១៣**	**១១១**	**១០០.០០**
២	អាយុ	២៥-៣០ឆ្នាំ	២	៦	១	១	០	១០	៩.០១
		៣១-៣៥ឆ្នាំ	២	៤	៩	៥	៥	២៥	២២.៥២
		៣៦-៤០ឆ្នាំ	៩	៦	៧	៥	១	២៨	២៥.២៣
		លើសពី៤០ឆ្នាំ	១០	៩	១៨	៤	៧	៤៨	៤៣.២៤
		សរុប	**២៣**	**២៥**	**៣៥**	**១៥**	**១៣**	**១១១**	**១០០.០០**
៣	កម្រិតវប្បធម៌	ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ	២	១	២	២	៣	១០	៩.០១
		បរិញ្ញាបត្រ	១៣	១៨	២៧	១១	៧	៧៦	៦៨.៤៧
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	៨	៦	៦	២	៣	២៥	២២.៥២

		សរុប	**២៣**	**២៥**	**៣៥**	**១៥**	**១៣**	**១១១**	**100.00**
៤	បទពិសោធការងារ	១-៥ឆ្នាំ	១	៤	២	១	០	៨	៧.២១
		៦-១០ឆ្នាំ	៣	៩	៨	៣	៣	២៦	២៣.៤២
		១១-១៥ឆ្នាំ	៣	២	៧	៣	៣	១៨	១៦.២២
		១៦-២០ឆ្នាំ	៦	១	៦	៤	០	១៧	១៥.៣២
		២១-២៥ឆ្នាំ	៦	៤	៥	១	២	១៨	១៦.២២
		លើសពី២៥ឆ្នាំ	៤	៥	៧	៣	៥	២៤	២១.៦២
		សរុប	**២៣**	**២៥**	**៣៥**	**១៥**	**១៣**	**១១១**	**100.00**
៥	ភាសាអង់គ្លេស	តិចតួច	១២	៨	១៣	៨	៦	៤៧	៤២.៣៤
		មធ្យម	៨	៥	១២	៤	៥	៣៤	៣០.៦៣
		ល្អ	២	១០	៩	៣	២	២៦	២៣.៤២
		ល្អណាស់	១	២	១	០	០	៤	៣.៦០
		សរុប	**២៣**	**២៥**	**៣៥**	**១៥**	**១៣**	**១១១**	**100.00**
៦	ភាសាបារាំង	តិចតួច	២១	២៥	៣៣	១៤	១៣	១០៦	៩៥.៥០
		មធ្យម	២	០	១	១	០	៤	៣.៦០
		ល្អ	០	០	១	០	០	១	០.៩០
		សរុប	**២៣**	**២៥**	**៣៥**	**១៥**	**១៣**	**១១១**	**100.00**

៣.៤.២. ព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រង

តារាង 3 ៖ ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រង

ល.រ	បរិយាយ		សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត					សរុបរួម	
			ស្វាយរៀង	ព្រៃវែង	កណ្តាល	កំពង់ស្ពឺ	ព្រះសីហនុ	ចំនួន	ភាគរយ
១	ភេទ	ប្រុស	៣	១	១	២	២	៩	៧៥.០០
		ស្រី	០	១	២	០	០	៣	២៥.០០
		សរុប	**៣**	**២**	**៣**	**២**	**២**	**១២**	**100.00**
២	អាយុ	៣៦-៤០ឆ្នាំ	០	១	០	០	០	១	៨.៣៣
		៤៦-៥០ឆ្នាំ	០	០	២	២	១	៥	៤១.៦៧
		លើសពី៥០ឆ្នាំ	៣	១	១	០	១	៦	៥០.០០
		សរុប	**៣**	**២**	**៣**	**២**	**២**	**១២**	**100.00**

៣	កម្រិតវប្បធម៌	បរិញ្ញាបត្រ	២	០	០	១	២	៥	៤១.៦៧
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	១	២	៣	១	០	៧	៥៨.៣៣
		សរុប	**៣**	**២**	**៣**	**២**	**២**	**១២**	**១០០.០០**
៤	បទពិសោធការងារ	៦-១០ឆ្នាំ	០	០	០	០	១	១	៨.៣៣
		១៦-២០ឆ្នាំ	០	១	០	០	០	១	៨.៣៣
		២១-២៥ឆ្នាំ	០	០	២	២	០	៤	៣៣.៣៣
		លើសពី២៥ឆ្នាំ	៣	១	១	០	១	៦	៥០.០០
		សរុប	**៣**	**២**	**៣**	**២**	**២**	**១២**	**១០០.០០**
៥	ភាសាអង់គ្លេស	តិចតួច	១	១	២	០	០	៤	៣៣.៣៣
		មធ្យម	២	០	០	២	១	៥	៤១.៦៧
		ល្អ	០	០	១	០	១	២	១៦.៦៧
		ល្អណាស់	០	១	០	០	០	១	៨.៣៣
		សរុប	**៣**	**២**	**៣**	**២**	**២**	**១២**	**១០០.០០**
៦	ភាសាបារាំង	តិចតួច	២	២	៣	២	២	១១	៩១.៦៧
		ល្អ	១	០	០	០	០	១	៨.៣៣
		សរុប	**៣**	**២**	**៣**	**២**	**២**	**១២**	**១០០.០០**

៣.៥. ការវិភាគទិន្នន័យ (Data Analysis)

ក្នុងការវិភាគទិន្នន័យគឺសិក្សាលើមធ្យមភាគ គម្លាតស្តង់ដា តាមអថេរនីមួយៗនៃសូចនាករដោយប្រើកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន ៥ កម្រិត Likert Scale សម្រាប់សំណួរស្រាវជ្រាវទី១ និងសិក្សាលើតម្លៃភាគរយតាមអថេរនីមួយៗដោយប្រើប្រាស់កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ៤ កម្រិត Likert Scale គឺ ១). គ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ ២). គ្មានបញ្ហាប្រឈម ៣). មានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច និង ៤). មានប្រឈមខ្លាំង។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរដែលមានលក្ខណៈជាពហុជ្រើសរើសទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញនីមួយៗក្នុងទម្រង់បិទ និងការផ្តល់ជាមតិយោបល់ស្វែងរកទិន្នន័យជាជាតុចូលបន្ថែម។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្មវិធី Microsoft Excel និង SPSS Version 25 ក្នុងការវិភាគទិន្នន័យដើម្បីសិក្សាតម្លៃមធ្យមភាគ គម្លាតស្តង់ដា និងភាគរយដើម្បីបកស្រាយទិន្នន័យទៅតាមសូចនាករនីមួយ។

ជំពូកទី៤
លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

ជំពូកទី៤

លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

នៅក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញអំពីលទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យ ព្រមទាំងធ្វើការបកស្រាយ និងពិភាក្សាទៅលើអ្វីដែលបានរកឃើញតាមរយៈការបំពេញកម្រងសំណួររបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេសដែលកំពុងបម្រើការងារនៅសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្វាយរៀង ព្រៃវែង កណ្ដាល កំពង់ស្ពឺ និងខេត្តព្រះសីហនុ។ លទ្ធផលដែលទទួលបាននឹងត្រូវបានយកមកពិភាក្សាលើចំណុចសំខាន់ៗ ដែលផ្ដោតទៅលើទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយក និងបញ្ហាប្រឈមនានានៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ។

៤.១. ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសចំពោះការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

៤.១.១. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត

តារាង 4 ៖ លទ្ធផលនៃការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីកំណត់យកចំណុចអាទិភាពក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន	៤.១០	០.៦៣	ល្អ
២	ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ	៤.០៩	០.៦១	ល្អ
៣	ផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នត្រូវបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ គរុសិស្ស និងសហគមន៍	៤.០១	០.៧០	ល្អ

	យ៉ាងទូលំទូលាយ			
៤	រាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ឆ្លើយតបទៅផែនការអភិវឌ្ឍរបស់ស្ថាប័ន	៤.០៦	០.៦៣	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការងារតាមផែនការ ដែលបានកំណត់ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយ របស់ក្រសួងអប់រំ	៤.០៦	០.៦៥	ល្អ
សរុប		**៤.០៧**	**០.៦៥**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តដែលយល់ឃើញដោយគ្រូឧទ្ទេសគឺទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៤.០៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៥)។ គ្រប់សូចនាករសុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ទាំងអស់ ហើយក្នុងនោះសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៤.១០) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៣) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីកំណត់យកចំណុចអាទិភាពក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៤.០១) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៧០) គឺផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នត្រូវបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ គរុសិស្ស និងសហគមន៍យ៉ាងទូលំទូលាយ។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសយល់ស្របថា ការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (តម្លៃមធ្យម = ៤.០៧)។ មានន័យថាការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាលាក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនគឺទទួលបានលទ្ធផលល្អ។

៤.១.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

៤.១.២.១ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន

តារាង 5 ៖ លទ្ធផលនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយផ្នែកសិក្សា គ្រូឧទ្ទេស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា	៤.១២	០.៦០	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា (រៀបចំកាលវិភាគ និងបែងចែកមុខវិជ្ជាបង្រៀនសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស) បានច្បាស់លាស់	៤.៣០	០.៥៩	ល្អណាស់
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេសដើម្បីកំណត់គោលបំណងនៃបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា	៤.០៩	០.៧៥	ល្អ
៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្សនៅក្នុងអង្គភាពបានទូលំទូលាយ	៤.១៤	០.៦៨	ល្អ
១០	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅក្នុងអង្គភាព	៤.១៩	០.៦៤	ល្អ
១១	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ បង្កើត និងពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សា និងបណ្តុះបំណិននៃការរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដល់គរុសិស្ស	៣.៩៦	០.៧៨	ល្អ
១២	គណៈគ្រប់គ្រងបានពង្រឹងការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន	៤.២១	០.៥៧	ល្អណាស់
១៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេសដើម្បីរៀបចំផែនការតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដូចជា (តាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបរិះរក បែបផែនទីគំនិត បែប5Es បែបស្ថាបនានិយម)	៤.០៩	០.៦៥	ល្អ
១៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានកំណត់ម៉ោងដោយឡែកដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើ	៤.១៨	០.៦៣	ល្អ

	បញ្ហាបង្រៀន និងរៀនដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀន			
សរុប		**៤.១៤**	**០.៦៥**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ដែលយល់ឃើញដោយគ្រូឧទ្ទេសទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៤.១៤) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៥)។ ផ្អែកតាមលទ្ធផលខាងលើ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.៣០) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៥) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា (រៀបចំកាលវិភាគ និងបែងចែកមុខវិជ្ជាបង្រៀនសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស) បានច្បាស់លាស់។ ចំណែកសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៣.៩៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៧៨) គឺគណៈគ្រប់គ្រងជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ បង្កើត និងពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សា និងបណ្តុះបំណិននៃការរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដល់គរុសិស្ស។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសយល់ស្របថា ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (តម្លៃមធ្យម ៤.១៤)។ មានន័យថានាយកសាលាបានអនុវត្តការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនបានល្អ។

៤.១.២.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

តារាង 6 ៖ លទ្ធផលនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស	៣.៩២	០.៦៩	ល្អ

១៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្សព្វផ្សាយផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀន និងរៀនដល់គ្រូឧទ្ទេស និងផ្នែកពាក់ព័ន្ធដើម្បីអនុវត្ត	៣.៩៣	០.៧១	ល្អ
១៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស តាមកាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលាដែលបានកំណត់	៣.៨៧	០.៧០	ល្អ
១៨	គណៈគ្រប់គ្រងតែងតែផ្តល់អនុសាសន៍បែបបច្ចេក-ទេសក្នុងការកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសដើម្បីធ្វើឱ្យការបង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើងបន្ទាប់ពីការចុះអធិការកិច្ចម្តងៗ	៣.៨៦	០.៧៤	ល្អ
១៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានដឹកនាំគ្រូឧទ្ទេសឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងគោលបំណងនៃការបង្រៀនដែលអាចវាស់ និងវាយតម្លៃបានតាមកម្រិតនៃ Bloom's	៣.៧៧	០.៨៤	ល្អ
២០	គណៈគ្រប់គ្រង បានត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អកិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជារៀងរាល់សប្តាហ៍	៣.៦៥	០.៨៥	ល្អ
២១	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិនិត្យតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងអង្គភាពជាប្រចាំ	៤.៣០	០.៦៥	ល្អណាស់
២២	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារឧបទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេសដើម្បីជាជំនួយដល់ការបង្រៀន និងរៀន	៤.០០	០.៧៣	ល្អ
២៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន	៤.៣៥	០.៦៩	ល្អណាស់
២៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានឱ្យគ្រូឧទ្ទេសបំពេញរបាយការណ៍សកម្មភាព (ការបង្រៀន និងរៀន) ប្រចាំសប្តាហ៍	៣.៩៦	០.៧៨	ល្អ
២៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូឧទ្ទេសចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន	៤.០១	០.៦៤	ល្អ

២៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀន	៤.០៦	០.៧២	ល្អ
សរុប		**៣.៩៧**	**០.៧៣**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថាការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ដែលយល់ឃើញដោយគ្រូឧទ្ទេសទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៣.៩៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៧៣)។ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.៣៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៩) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” នៅក្នុងផ្នែកនេះ (មធ្យមភាគ = ៣.៦៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៨៥) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អកិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជារៀងរាល់សប្តាហ៍។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសយល់ស្របថាការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (តម្លៃមធ្យម ៣.៩៧)។ មានន័យថាគណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន និងបានត្រួតពិនិត្យ កែលម្អកិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជារៀងរាល់សប្តាហ៍បានល្អ។

៤.១.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

តារាង 7 ៖ លទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
២៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានគាំទ្របណ្តាញសហការ បង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ	៤.០៩	០.៦៤	ល្អ
២៨	គ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានផ្តល់ឱកាសឱ្យបន្តការអភិវឌ្ឍ	៤.២៥	០.៦២	ល្អណាស់

	សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈសិក្ខាសាលា/កម្មវិធីផ្សេងៗដែលរៀបចំដោយក្រសួង អយក និងអង្គការដៃគូនានា			
២៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានយកលទ្ធផលនៃការចុះអធិការកិច្ចតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗមកធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក	៤.០១	០.៨៥	ល្អ
៣០	ការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ត្រូវបានរៀបចំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១	៣.៨៧	០.៦៧	ល្អ
៣១	គណៈគ្រប់គ្រងបានលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេសឱ្យសហការរៀបចំផែនការស្វ័យសិក្សាតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសនីមួយៗ	៤.០៩	០.៦៦	ល្អ
៣២	គ្រូឧទ្ទេសមានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀន និងស្វ័យភាពតាមរយៈមតិឯកភាពក្នុងការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេសក្រោមការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រង	៤.០៣	០.៦៣	ល្អ
៣៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិនិត្យឡើងវិញពីការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំតាមរយៈប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងប្រធានផ្នែកសិក្សា	៤.០៤	០.៥៧	ល្អ
សរុប		**៤.០៥**	**០.៦៦**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំដែលយល់ឃើញដោយគ្រូឧទ្ទេសទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៤.០៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៦)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.២៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦២) គឺគ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានផ្តល់ឱកាសឱ្យបន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ

សិក្ខាសាលា/កម្មវិធីផ្សេងៗដែលរៀបចំដោយក្រសួង អយក និងអង្គការដៃគូនានា។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៣.៨៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៧) គឺការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ត្រូវបានរៀបចំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសយល់ស្របថាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (តម្លៃមធ្យម ៤.០៥)។ មានន័យថានាយកសាលាបានផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូឧទ្ទេសបន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈកម្មវិធីផ្សេងៗ និងបានរៀបចំវគ្គបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ជារៀងរាល់ឆ្នាំដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១បានល្អ។

៤.១.៤. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

៤.១.៤.១. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស

តារាង ៨ ៖ លទ្ធផលនៃការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
៣៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំកម្មវិធីពិព័រណ៍ ប្រឡងប្រណាំងស្នាដៃផ្សេងៗដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់គរុសិស្ស	៣.៣៦	០.៩៦	មធ្យម
៣៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានបង្កបរិយាកាសគាំទ្រដល់ការសិក្សាដូចជាក្លឹបសិក្សា សកម្មភាពពិសេស ដើម្បីជួយគរុសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា	៣.៥៣	០.៨៤	ល្អ
៣៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានលើកទឹកចិត្តគរុសិស្ស ដោយជំរុញឱ្យមានការសិក្សាដោយខ្លួនឯង	៤.០៩	០.៦៩	ល្អ
៣៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានបង្កើតគណៈកម្មការវាយតម្លៃ	៣.៦៧	០.៩៩	ល្អ

	ស្នាដៃការសិក្សារបស់គុសិស្សនិងផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ ឬរង្វាន់			
សរុប		៣.៦៦	០.៨៧	ល្អ

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការលើកទឹកចិត្តដល់គុសិស្ស ដែលយល់ឃើញដោយគ្រូឧទ្ទេសទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៣.៦៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៨៧)។ នៅក្នុងផ្នែកនេះដែរ សូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៤.០៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៩) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានលើកទឹកចិត្តគុសិស្សដោយជំរុញឱ្យមានការសិក្សាដោយខ្លួនឯង។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត “មធ្យម” (មធ្យមភាគ = ៣.៣៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៩៦) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំកម្មវិធីពិព័រណ៍ ប្រឡងប្រណាំងស្នាដៃផ្សេងៗដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់គុសិស្ស។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសយល់ស្របថា ការលើកទឹកចិត្តដល់គុសិស្ស គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (តម្លៃមធ្យម ៣.៦៦)។ មានន័យថានាយកសាលាបានលើកទឹកចិត្តគុសិស្សដោយជំរុញឱ្យមានការសិក្សាដោយខ្លួនឯងបានល្អ ក៏ប៉ុន្តែចំពោះការរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីពិព័រណ៍ ប្រឡងប្រណាំងស្នាដៃផ្សេងៗដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់គុសិស្សគឺនាយកសាលាអនុវត្តមិនទាន់បានល្អនៅឡើយទេ គឺទទួលបានត្រឹមកម្រិតមធ្យមតែប៉ុណ្ណោះ។

៤.១.៤.២. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

តារាង ៩ ៖ លទ្ធផលនៃការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
៣៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការ (ការដំឡើងកាំប្រាក់ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ថវិកាលើកទឹកចិត្ត) ដល់គ្រូឧទ្ទេសប្រកបដោយតម្លាភាពគណនេយ្យភាព	៣.៨៨	០.៩២	ល្អ

៣៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យបន្តការសិក្សារហូតដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬបណ្ឌិត	៤.២៦	០.៦២	ល្អណាស់
៤០	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ និងតែងនិពន្ធសៀវភៅ	៣.៧២	០.៨០	ល្អ
សរុប		**៣.៩៥**	**០.៧៨**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ តាមការការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេសទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៣.៩៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៧៨)។ គ្រប់សូចនាករនៅក្នុងផ្នែកនេះគឺសុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ទាំងអស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគ = ៤.២៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦២) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យបន្តការសិក្សារហូតដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬបណ្ឌិត។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៣.៧២) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៨០) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ និងតែងនិពន្ធសៀវភៅ។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសយល់ស្របថា ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (តម្លៃមធ្យម ៣.៩៥)។

៤.១.៥. ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា

តារាង 10 ៖ លទ្ធផលនៃការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
៤១	គណៈគ្រប់គ្រងបានជួបប្រជុំជាមួយនឹងគ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងគរុសិស្សយ៉ាងទៀងទាត់	៤.០០	០.៦៩	ល្អ
៤២	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព	៣.៩១	០.៧៧	ល្អ

៤៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានទទួលយកព័ត៌មានត្រឡប់ពីអ្នកចូលរួមយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ និងរីករាយ	៣.៩១	០.៧៩	ល្អ
៤៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវរួមក្នុងចំណោមគ្រូឧទ្ទេសទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តចំពោះភាពជោគជ័យរបស់គរុសិស្សគ្រប់រូប និងការងារពាក់ព័ន្ធ	៣.៩៦	០.៧២	ល្អ
៤៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានបង្កើតបណ្ដាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន អ្នកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត (ឪពុកម្ដាយ សហគមន៍ និងសាលារៀនដទៃ)	៣.៧៧	០.៨២	ល្អ
៤៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើប្រាស់បណ្ដាញសង្គមដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានក្នុងគោលបំណងពង្រីកការទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស	៤.០០	០.៨៨	ល្អ
៤៧	គណៈគ្រប់គ្រង មានអធ្យាស្រ័យល្អ ទំនាក់ទំនងល្អ (រាក់ទាក់) ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់ដោយមិនប្រកាន់បក្សពួក	៣.៩៩	០.៨៣	ល្អ
៤៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្ដល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើកទឹកចិត្តលើដំណើរការអនុវត្តការងារនៅក្នុងអង្គភាព	៤.០០	០.៧១	ល្អ
៤៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងអង្គភាពដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងគរុសិស្ស	៤.១៤	០.៦៨	ល្អ
សរុប		**៣.៩៦**	**០.៧៧**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានាដែលយល់ឃើញដោយគ្រូឧទ្ទេសទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៣.៩៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៧៧)។ ក្នុងផ្នែកនេះគ្រប់សូចនាករសុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ទាំងអស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៤.១៤) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៨) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងអង្គភាពដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងគរុសិស្ស។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្រប

ទាបជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៣.៧៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៨២) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានបង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន អ្នកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត (ឪពុកម្តាយ សហគមន៍ និងសាលារៀនដទៃ)។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសយល់ឃើញថា ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (តម្លៃមធ្យម ៣.៩៦)។ លទ្ធផលបង្ហាញថានាយកសាលាបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងអង្គភាពដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិក គរុសិស្ស និងបានបង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន អ្នកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតបានល្អ។

៤.១.៦. សរុបរួមការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

តារាង 11 ៖ លទ្ធផលនៃការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត	៤.០៧	០.៦៥	ល្អ
២	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស	៤.០៦	០.៦៩	ល្អ
៣	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ	៤.០៥	០.៦៦	ល្អ
៤	ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ	៣.៨១	០.៨៣	ល្អ
៥	ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា	៣.៩៦	០.៧៧	ល្អ
សរុប		**៣.៩៩**	**០.៧២**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដែលយល់ឃើញដោយគ្រូឧទ្ទេសចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងគឺទទួលបានការយល់ស្របក្នុង

កម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៣.៩៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៧២)។ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៤.០៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៥) គឺការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការស្របស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៣.៩៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៧៧) គឺការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសយល់ឃើញថា ការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (តម្លៃមធ្យម ៣.៩៩)។ លទ្ធផលបង្ហាញថាការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត នាយកសាលាអនុវត្តបានល្អជាងគេ ហើយការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ក៏ទទួលបានលទ្ធផលល្អដែរ ប៉ុន្តែចាំបាច់ទាមទារឱ្យនាយកសាលាបង្កើនការលើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀតដើម្បីឱ្យការអនុវត្តការងាររបស់គរុសិស្ស និងគ្រូឧទ្ទេសកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើងថែមទៀត។

៤.២. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

៤.២.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា

តារាង 12 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា

ល.រ	ការបរិយាយ	កម្រិតនៃបញ្ហាប្រឈម (គិតជា %)			
		គ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ	គ្មានបញ្ហាប្រឈម	មានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច	មានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង
១	គ្រូឧទ្ទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតនៃមុខវិជ្ជាដែលខ្លួនត្រូវបង្រៀន	១៥.៣០	៦៨.៥០	១៦.២០	0.00
២	ខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងរយៈពេលនៃការអនុវត្តមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់មុខវិជ្ជាដែលលោកគ្រូ/អ្នកគ្រូត្រូវបង្រៀន	១៦.២០	៦៩.៤០	១៤.៤០	0.00

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថាគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៧៦ នាក់ ស្មើនឹង ៦៨.៥០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេចំពោះពួកគាត់។ ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៧ នាក់ ស្មើនឹង ១៥.៣០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ ពួកគាត់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតនៃមុខវិជ្ជាដែលខ្លួនត្រូវបង្រៀន ខណៈដែលគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៨ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.២០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច ដោយសារតែពួកគាត់មិនដែលធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតនៃមុខវិជ្ជាដែលខ្លួនត្រូវបង្រៀននោះទេ។

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើក៏បានបង្ហាញផងដែរថាគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៧៧ នាក់ ស្មើនឹង ៦៩.៤០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេចំពោះពួកគាត់។ ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៨ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.២០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ ពួកគាត់យល់ឃើញថាខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងរយៈពេលនៃការអនុវត្តគឺមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់មុខវិជ្ជាដែលពួកគាត់ត្រូវបង្រៀន។ ប៉ុន្តែមានគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៦ នាក់ ស្មើនឹង ១៤.៤០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច ពីព្រោះខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងរយៈពេលនៃការអនុវត្តគឺមិនទាន់សមស្របនៅឡើយនោះទេសម្រាប់មុខវិជ្ជាដែលពួកគាត់ត្រូវបង្រៀន។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនយល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសិក្សាគឺពិតជាមានបញ្ហាប្រឈម ពោលគឺគ្រូឧទ្ទេសមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតនៃមុខវិជ្ជាដែលខ្លួនត្រូវបង្រៀនមុននឹងដាក់ឱ្យអនុវត្តនោះទេ។ ទោះបីជាបញ្ហាប្រឈមមានត្រឹមតែ ១៤.៤០ % ទៅ ១៦.២០ % ក៏ដោយក៏ត្រូវតែចូលរួមដោះស្រាយផងដែរ ដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀននៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

៤.២.២. បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន

តារាង 13 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	កម្រិតនៃបញ្ហាប្រឈម (គិតជា %)			
		គ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ	គ្មានបញ្ហាប្រឈម	មានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច	មានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង
៣	វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរកដែលធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត	២៥.២០	៦៦.៧០	៧.២០	០.៩០
៤	គ្រូឧទ្ទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិ និងបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត	១០.៨០	៦៤.០០	២១.៦០	៣.៦០
៥	វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដូចជា (តាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបផែនទីគំនិត បែប 5Es បែបស្ថាបនានិយម) ត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត	១២.៦០	៧១.២០	១៤.៤០	១.៨០

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថាគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៧៤ នាក់ ស្មើនឹង ៦៦.៧០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេចំពោះពួកគាត់។ ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២៨ នាក់ ស្មើនឹង ២៥.២០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ ពួកគាត់យល់ឃើញថាវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរកដែលធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នត្រូវបានយកមកអនុវត្តនៅក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត។ ប៉ុន្តែគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៨ នាក់ ស្មើនឹង ៧.២០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច និងគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១ នាក់ ស្មើនឹង ០.៩០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺមានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំងចំពោះពួកគាត់ ពីព្រោះពួកគាត់ពុំធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរកនេះនោះទេ។

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើក៏បានបង្ហាញផងដែរថាគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៧១ នាក់ ស្មើនឹង ៦៤.០០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេចំពោះពួកគាត់។ ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១២ នាក់ ស្មើនឹង ១០.៨០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ គ្រូឧទ្ទេសយល់ឃើញថាវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពគឺបានយកមកអនុវត្តនៅក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត។ ប៉ុន្តែគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២៤ នាក់ ស្មើនឹង ២១.៦០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច និងគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៤ នាក់ ស្មើនឹង ៣.៦០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺមានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំងចំពោះពួកគាត់ ពីព្រោះពួកគាត់ពុំធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិនោះទេ។

ចំណែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដូចជា តាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបផែនទីគំនិត បែប 5Es និងបែបស្ថាបនានិយម គ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៧៩ នាក់ ស្មើនឹង ៧១.២០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនទាំងនេះគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេចំពោះពួកគាត់។ ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៤ នាក់ ស្មើនឹង ១២.៦០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនទាំងនេះគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ គ្រូឧទ្ទេសយល់ឃើញថាវិធីសាស្ត្របង្រៀនខាងលើត្រូវបានយកមកអនុវត្តនៅក្នុងដំណើរការបង្រៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត។ ប៉ុន្តែគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៦ នាក់ ស្មើនឹង ១៤.៤០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនខាងលើគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច និងគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២ នាក់ ស្មើនឹង ១.៨០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺមានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង ពីព្រោះពួកគាត់មិនទាន់អាចអនុវត្តបានល្អនៅឡើយ ហើយគ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនពុំបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនខាងលើនោះទេ។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៨.១០ % យល់ឃើញថាពួកគាត់មិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរកនោះទេ។ ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២៥.២០ % ក៏ពុំបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិ

នោះដែរ។ ដោយឡែកគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៦.២០ % យល់ឃើញថាពួកគេមិនបានយកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ដូចជា បែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបផែនទីគំនិត បែប 5Es និងស្ថាបនានិយម មកប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្រៀន ប្រកបដោយទំនុកចិត្តនោះទេ។ ជារួមទោះបីជាបញ្ហាប្រឈមខាងលើមានភាគរយតិចតួចក៏ដោយក៏ត្រូវតែ ចូលរួមដោះស្រាយផងដែរដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសអាចបង្រៀនបានល្អ និងមានទំនុកចិត្តខ្ពស់។

៤.២.៣. បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

តារាង 14 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

ល.រ	ការបរិយាយ	កម្រិតនៃបញ្ហាប្រឈម (គិតជា %)			
		គ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ	គ្មានបញ្ហាប្រឈម	មានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច	មានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង
៦	ការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងកែលម្អជាប្រចាំតាមរយៈសកម្មភាពនៃការចុះអធិការកិច្ចរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា	៩.០០	៧២.១០	១៨.៩០	០.០០
៧	ធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននៅក្នុងថ្នាក់រៀន (LCD, Internet...) សម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូ	១៣.៥០	៥៥.៩០	២៤.៣០	៦.៣០
៨	លោកគ្រូ/អ្នកគ្រូ អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពីគណៈគ្រប់គ្រង	១២.៦០	៧៣.០០	១២.៦០	១.៨០

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា គ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៨០ នាក់ ស្មើនឹង ៧២.១០ % យល់ឃើញថាការបង្រៀនរបស់ពួកគាត់គឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេ។ ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១០ នាក់ ស្មើនឹង ៩.០០ % យល់ឃើញថាការបង្រៀនរបស់ពួកគាត់គឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ គ្រូឧទ្ទេសយល់

ឃើញថាការបង្រៀនរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងកែលម្អជាប្រចាំតាមរយៈសកម្មភាពនៃការធ្វើអធិការកិច្ចរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា។ ប៉ុន្តែគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២១ នាក់ ស្មើនឹង ១៨.៩០ % យល់ឃើញថាការបង្រៀនរបស់គាត់គឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច ដោយសារតែគណៈគ្រប់គ្រងសាលាមិនដែលបានចុះធ្វើអធិការកិច្ចការបង្រៀនរបស់ពួកគាត់នោះទេ។

ចំពោះធនធានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននៅក្នុងថ្នាក់រៀន (LCD, Internet) សម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូ គ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៦២ នាក់ ស្មើនឹង ៥៥.៩០ % យល់ឃើញថាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេចំពោះពួកគាត់។ ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៥ នាក់ ស្មើនឹង ១៣.៥០ % យល់ឃើញថាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ ប៉ុន្តែគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២៧ នាក់ ស្មើនឹង ២៤.៣០ % យល់ឃើញថាគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច និងគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៧ នាក់ ស្មើនឹង ៦.៣០ % យល់ឃើញថាគឺមានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង ដោយសារតែធនធានសម្ភារខាងលើគឺមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគាត់នោះទេ។

តាមតារាងលទ្ធផលលើក៏បានបង្ហាញផងដែរថា គ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៨១ នាក់ ស្មើនឹង ៧៣.០០ % យល់ឃើញថាពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពីគណៈគ្រប់គ្រង ដោយគ្មានបញ្ហាប្រឈម។ ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៤ នាក់ ស្មើនឹង ១២.៦០ % យល់ឃើញថាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ ប៉ុន្តែគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៤ នាក់ ស្មើនឹង ១២.៦០ % យល់ឃើញថាគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច និងគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២ នាក់ ស្មើនឹង ១.៨០ % យល់ឃើញថាគឺមានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង ដោយសារតែពួកគាត់មិនទាន់អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពីគណៈគ្រប់គ្រងនោះទេ។

សរុបជារួមគ្រូឧទ្ទេសយល់ឃើញថាការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជួបបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនក្នុងនោះគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៨.៩០ % មិនធ្លាប់ត្រូវបានគណៈគ្រប់គ្រងចុះធ្វើអធិការកិច្ចការបង្រៀន។

ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៣០.៦០ % យល់ស្របថាសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ និងមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងត្រូវការរបស់គ្រូឧទ្ទេសនោះទេ។ ដោយឡែកឧទ្ទេសចំនួន ១៣.៤០ % មិនទាន់អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អនៅឡើយ។ ដូចគ្នាទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមដែលបានលើកឡើងខាងលើផងដែរ ទោះបីជាភាគរយនៃបញ្ហាប្រឈមមានតិចតួចក៏ដោយក៏ត្រូវតែចូលរួមដោះស្រាយដើម្បីជួយលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការបង្រៀន ជាពិសេសដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទឌីជីថល ដែលទាមទារឱ្យគ្រូមានសមត្ថភាពអាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) នេះបាន។

៤.៣. ទស្សនៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រងចំពោះការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

៤.៣.១. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត

តារាង 15 ៖ លទ្ធផលនៃការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីកំណត់យកចំណុចអាទិភាពក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន	៤.៥០	០.៥២	ល្អណាស់
២	ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ	៤.៥៨	០.៥១	ល្អណាស់
៣	ផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នត្រូវបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ គរុសិស្ស និងសហគមន៍យ៉ាងទូលំទូលាយ	៤.៣៣	០.៦៥	ល្អណាស់

៤	រាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសឆ្លើយតបទៅផែនការអភិវឌ្ឍរបស់ស្ថាប័ន	៤.២៥	០.៤៥	ល្អណាស់
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការងារតាមផែនការដែលបានកំណត់ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ	៤.៤១	០.៥១	ល្អណាស់
សរុប		**៤.៤១**	**០.៥៣**	**ល្អណាស់**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត ដែលយល់ឃើញដោយគណៈគ្រប់គ្រងទាំង ៥ គឺទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគ = ៤.៤១) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥១)។ គ្រប់សូចនាករនៅក្នុងផ្នែកនេះគឺសុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ទាំងអស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគ = ៤.៥៨) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥១) គឺចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ។ ចំណែកសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគ = ៤.២៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៤៥) គឺរាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសឆ្លើយតបទៅនឹងផែនការអភិវឌ្ឍរបស់ស្ថាប័ន។

សរុបជារួមគណៈគ្រប់គ្រងយល់ស្របថា ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អណាស់ (តម្លៃមធ្យម ៤.៤១)។ មានន័យថានាយកសាលាបានកំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មនៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍ និងរាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសគឺឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំបានល្អ។

៤.៣.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

៤.៣.២.១. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន

តារាង 16 ៖ លទ្ធផលនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយផ្នែកសិក្សា គ្រូឧទ្ទេស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា	៤.៤១	០.៥១	ល្អណាស់
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា (រៀបចំកាលវិភាគ និងបែងចែកមុខវិជ្ជាបង្រៀនសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស) បានច្បាស់លាស់	៤.៦៦	០.៤៩	ល្អណាស់
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេសដើម្បីកំណត់គោលបំណងនៃបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា	៤.៤១	០.៥១	ល្អណាស់
៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្សនៅក្នុងអង្គភាពបានទូលំទូលាយ	៤.៥០	០.៥២	ល្អណាស់
១០	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅក្នុងអង្គភាព	៤.៤១	០.៦៦	ល្អណាស់
១១	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ បង្កើត និងពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សា និងបណ្តុះបំណិននៃការរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដល់គរុសិស្ស	៤.៥០	០.៥២	ល្អណាស់
១២	គណៈគ្រប់គ្រងបានពង្រឹងការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន	៤.៤១	០.៥១	ល្អណាស់
១៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេសដើម្បីរៀបចំផែនការតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដូចជា (តាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបរិះរក បែបផែនទីគំនិត បែប5Es បែបស្ថាបនានិយម)	៤.២៥	០.៦២	ល្អណាស់
១៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានកំណត់ម៉ោងដោយឡែកដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើ	៤.១៦	០.៧១	ល្អ

	បញ្ហាបង្រៀន និងរៀនដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀន			
សរុប		៤.៤១	០.៥៦	ល្អណាស់

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថាការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនដែលយល់ឃើញដោយគណៈគ្រប់គ្រង ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគ = ៤.៤១) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥៦)។ គ្រប់សូចនាករនៅក្នុងផ្នែកនេះសុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ទាំងអស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគ = ៤.៦៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៤៩) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា (រៀបចំកាលវិភាគ និងបែងចែកមុខវិជ្ជាបង្រៀនសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស) បានច្បាស់លាស់។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៤.១៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៧១) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានកំណត់ម៉ោងដោយឡែកដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀនដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀន។

សរុបជារួមគណៈគ្រប់គ្រងយល់ស្របថា ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អណាស់ (តម្លៃមធ្យម ៤.៤១)។ មានន័យថានាយកសាលាបានដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនបានល្អ។

៤.៣.២.២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

តារាង 17 ៖ លទ្ធផលនៃការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស	៤.១៦	០.៣៨	ល្អ

១៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្សព្វផ្សាយផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀន និងរៀនដល់គ្រូឧទ្ទេស និងផ្នែកពាក់ព័ន្ធដើម្បីអនុវត្ត	៤.០៨	០.២៨	ល្អ
១៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស តាមកាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលាដែលបានកំណត់	៤.០០	០.៦០	ល្អ
១៨	គណៈគ្រប់គ្រងតែងតែផ្តល់អនុសាសន៍បែបបច្ចេក-ទេសក្នុងការកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសដើម្បីធ្វើឱ្យការបង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើងបន្ទាប់ពីការចុះអធិការកិច្ចម្តងៗ	៤.៤១	០.៥១	ល្អណាស់
១៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានដឹកនាំគ្រូឧទ្ទេសឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងគោលបំណងនៃការបង្រៀនដែលអាចវាស់ និងវាយតម្លៃបានតាមកម្រិតនៃ Bloom's	៤.១៦	០.៥៧	ល្អ
២០	គណៈគ្រប់គ្រង បានត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អកិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជារៀងរាល់សប្តាហ៍	៣.៨៣	០.៥៧	ល្អ
២១	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិនិត្យតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងអង្គភាពជាប្រចាំ	៤.៤១	០.៦៦	ល្អណាស់
២២	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារឧបទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេសដើម្បីជាជំនួយដល់ការបង្រៀន និងរៀន	៤.៣៣	០.៦៥	ល្អណាស់
២៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន	៤.៥៨	០.៥១	ល្អណាស់
២៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានឱ្យគ្រូឧទ្ទេសបំពេញរបាយការណ៍សកម្មភាព (ការបង្រៀន និងរៀន) ប្រចាំសប្តាហ៍	៤.១៦	០.៨៣	ល្អ
២៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូឧទ្ទេសចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន	៤.១៦	០.៧១	ល្អ

២៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស ជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀន	៤.២៥	០.៦២	ល្អណាស់
សរុប		**៤.២១**	**០.៥៧**	**ល្អណាស់**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា នៅក្នុងផ្នែកនៃការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.២១) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥៧)។ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្រប ខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.៥៨) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥១) គឺត្រង់ចំណុច គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការ បង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្រប ទាបជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” នៅក្នុងផ្នែកនេះ (មធ្យមភាគ = ៣.៨៣) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥៧) គឺគណៈ គ្រប់គ្រងបានត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អកិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជារៀងរាល់សប្តាហ៍។

សរុបជារួមគណៈគ្រប់គ្រងយល់ស្របថា ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស គឺស្ថិតក្នុង កម្រិតល្អណាស់ (តម្លៃមធ្យម ៤.២១)។ មានន័យថាដោយសារតែនាយកសាលាបានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យ ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចបាន ខ្លឹមសារមេរៀន និងបានត្រួតពិនិត្យកែលម្អកិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជារៀងរាល់សប្តាហ៍។ តម្លៃ មធ្យមនេះបញ្ជាក់ថានាយកសាលាអនុវត្តការងារដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសបានល្អ។

៤.៣.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

តារាង 18 ៖ លទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាត ស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុល បង្ហាញ
២៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានគាំទ្របណ្តាញសហការ បង្កើត ទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងប្រធានក្រុមបច្ចេក-ទេសដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ	៤.២៥	០.៦២	ល្អណាស់

២៨	គ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានផ្តល់ឱកាសឱ្យបន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈសិក្ខាសាលា/កម្មវិធីផ្សេងៗដែលរៀបចំដោយក្រសួង អយក និងអង្គការដៃគូនានា	៤.៥៨	០.៦៦	ល្អណាស់
២៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានយកលទ្ធផលនៃការចុះអធិការកិច្ចតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗមកធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក	៤.០៨	០.២៨	ល្អ
៣០	ការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ត្រូវបានរៀបចំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១	៤.២៥	០.៦២	ល្អណាស់
៣១	គណៈគ្រប់គ្រងបានលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេសឱ្យសហការរៀបចំផែនការស្វ័យសិក្សាតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសនីមួយៗ	៤.២៥	០.៤៥	ល្អណាស់
៣២	គ្រូឧទ្ទេសមានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀន និងស្វ័យភាពតាមរយៈមតិឯកភាពក្នុងការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេសក្រោមការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រង	៤.២៥	០.៤៥	ល្អណាស់
៣៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិនិត្យឡើងវិញពីការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំតាមរយៈប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងប្រធានផ្នែកសិក្សា	៤.២៥	០.៦២	ល្អណាស់
សរុប		**៤.២៧**	**០.៥៣**	**ល្អណាស់**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.២៧) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥៣)។ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់នៅក្នុងផ្នែកនេះសុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.៥៨) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៦)

គឺគ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានផ្តល់ឱកាសឱ្យបន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈសិក្ខាសាលា/កម្មវិធីផ្សេងៗ ដែលរៀបចំដោយក្រសួង អយក និងអង្គការដៃគូនានា។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្រប ទាបជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ = ៤.០៨) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.២៨) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបាន យកលទ្ធផលនៃការចុះអធិការកិច្ចតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗមកធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសស្របតាម លទ្ធផលរំពឹងទុក។

សរុបជារួមគណៈគ្រប់គ្រងយល់ស្របថា ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អណាស់ (តម្លៃមធ្យម ៤.២៧)។ តម្លៃមធ្យមនេះបញ្ជាក់ថានាយកសាលាបានយកចិត្តទុក ដាក់ចំពោះគ្រូឧទ្ទេស និងបានផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូឧទ្ទេសបានបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនតាមរយៈកម្មវិធី ផ្សេងៗ និងតែងតែរៀបចំធ្វើផែនការនានាដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសបានល្អ។

៤.៣.៤. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

៤.៣.៤.១. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស

តារាង 19 ៖ លទ្ធផលនៃការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
៣៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំកម្មវិធីពិព័រណ៍ ប្រឡងប្រណាំងស្នាដៃផ្សេងៗដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់គរុសិស្ស	៣.៨៣	០.៧១	ល្អ
៣៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានបង្កបរិយាកាសគាំទ្រដល់ការសិក្សាដូចជាក្លឹបសិក្សា សកម្មភាពពិសេស ដើម្បីជួយគរុសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា	៤.០០	០.៤២	ល្អ
៣៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានលើកទឹកចិត្តគរុសិស្ស ដោយជំរុញឱ្យមានការសិក្សាដោយខ្លួនឯង	៤.៤១	០.៥១	ល្អណាស់
៣៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានបង្កើតគណៈកម្មការវាយតម្លៃស្នាដៃ ការសិក្សារបស់គរុសិស្សនិងផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ ឬរង្វាន់	៤.០៨	០.៦៦	ល្អ
សរុប		**៤.០៨**	**០.៥៨**	**ល្អ**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថានៅក្នុងផ្នែកនៃការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស តាមរយៈការយល់ឃើញរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៤.០៨) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥៨)។ តាមការបង្ហាញនៅក្នុងតារាងលទ្ធផលខាងលើគ្រប់សូចនាករទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.៤១) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥១) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានលើកទឹកចិត្តគរុសិស្សដោយជំរុញឱ្យមានការសិក្សាដោយខ្លួនឯង។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៣.៨៣) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៧១) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំកម្មវិធីពិព័រណ៍ ប្រឡងប្រណាំងស្នាដៃផ្សេងៗដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់គរុសិស្ស។

សរុបលទ្ធផលជារួមគណៈគ្រប់គ្រងយល់ស្របថាការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ (តម្លៃមធ្យម ៤.០៨)។ តម្លៃមធ្យមនេះបញ្ជាក់ថាការអនុវត្តការលើកទឹកចិត្តរបស់នាយកសាលាគឺល្អ។

៤.៣.៤.២. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

តារាង 20 ៖ លទ្ធផលនៃការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
៣៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការ (ការដំឡើងកាំប្រាក់ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ថវិកាលើកទឹកចិត្ត) ដល់គ្រូឧទ្ទេសប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព	៤.២៥	០.៦២	ល្អណាស់
៣៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យបន្តការសិក្សារហូតដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬបណ្ឌិត	៤.៦៦	០.៤៩	ល្អណាស់
៤០	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ និងតែងនិពន្ធសៀវភៅ	៤.២៥	០.៤៥	ល្អណាស់
សរុប		**៤.៣៩**	**០.៣៩**	**ល្អណាស់**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ទទួល

បានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.៣៩) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៣៩)។ គ្រប់សូចនាករនៅក្នុងផ្នែកនេះគឺទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ទាំងអស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.៦៦) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៤៩) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យបន្តការសិក្សារហូតដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬបណ្ឌិត។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.២៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦២) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការ (ការដំឡើងកាំប្រាក់ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ថវិកាលើកទឹកចិត្ត) ដល់គ្រូឧទ្ទេសប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព រីឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេបន្ទាប់ក្នុងកម្រិត (មធ្យមភាគ = ៤.២៥) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៤៥) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ និងតែងនិពន្ធសៀវភៅ។

សរុបជារួមគណៈគ្រប់គ្រងយល់ស្របថា ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អណាស់ (តម្លៃមធ្យម ៤.៣៩)។

៤.៣.៥. ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា

តារាង 21 ៖ លទ្ធផលនៃការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាត ស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
៤១	គណៈគ្រប់គ្រងបានជួបប្រជុំជាមួយនឹងគ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងគរុសិស្សយ៉ាងទៀងទាត់	៤.០៨	០.៥១	ល្អ
៤២	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព	៣.៩១	០.៦៦	ល្អ
៤៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានទទួលយកព័ត៌មានត្រឡប់ពីអ្នកចូលរួមយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ និងរីករាយ	៤.៣៣	០.៤៩	ល្អណាស់
៤៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវរួមក្នុងចំណោមគ្រូឧទ្ទេសទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តចំពោះភាពជោគជ័យរបស់គរុសិស្សគ្រប់រូប និងការងារពាក់ព័ន្ធ	៤.០៨	០.៥១	ល្អ

៤៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានបង្កើតបណ្ដាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន អ្នកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត (ឪពុកម្ដាយ សហគមន៍ និងសាលារៀនដទៃ)	៤.០៨	០.៦៦	ល្អ
៤៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើប្រាស់បណ្ដាញសង្គមដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានក្នុងគោលបំណងពង្រីកការទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស	៤.៥៨	០.៥១	ល្អណាស់
៤៧	គណៈគ្រប់គ្រង មានអធ្យាស្រ័យល្អ ទំនាក់ទំនងល្អ (រាក់ទាក់) ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់ដោយមិនប្រកាន់បក្សពួក	៤.៥០	០.៥២	ល្អណាស់
៤៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្ដល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើកទឹកចិត្តលើដំណើរការអនុវត្តការងារនៅក្នុងអង្គភាព	៤.៥៨	០.៥១	ល្អណាស់
៤៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងអង្គភាពដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងគរុសិស្ស	៤.៥៨	០.៥១	ល្អណាស់
សរុប		**៤.៣០**	**០.៥៤**	**ល្អណាស់**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា នៅក្នុងផ្នែកនៃការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានាគឺទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.៣០) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥៤)។ គ្រប់សូចនាករទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបានមធ្យមភាគខ្ពស់ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” (មធ្យមភាគ = ៤.៥៨) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥១) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើប្រាស់បណ្ដាញសង្គមដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានក្នុងគោលបំណងពង្រីកការទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស និងគណៈគ្រប់គ្រងបានផ្ដល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើកទឹកចិត្តលើដំណើរការអនុវត្តការងារនៅក្នុងអង្គភាព និងគណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងអង្គភាពដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងគរុសិស្ស។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត “ល្អ” (មធ្យមភាគ = ៣.៩១) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៦៦) គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព។

សរុបជារួមគណៈគ្រប់គ្រងយល់ស្របថា ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អណាស់ (តម្លៃមធ្យម ៤.៣០)។

៤.៣.៦. សរុបរួមការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

តារាង 22 ៖ លទ្ធផលសរុបនៃការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	មធ្យមភាគ	គម្លាតស្តង់ដា	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ
១	ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត	៤.៤១	០.៥៣	ល្អណាស់
២	ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស	៤.៣១	០.៥៧	ល្អណាស់
៣	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ	៤.២៧	០.៥៣	ល្អណាស់
៤	ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ	៤.២៤	០.៤៩	ល្អណាស់
៥	ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា	៤.៣០	០.៥៤	ល្អណាស់
សរុប		**៤.៣១**	**០.៥៣**	**ល្អណាស់**

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថា ការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនដែលយល់ឃើញដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាគឺទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគ = ៤.៣១) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥៣)។ ហើយសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគ = ៤.៤១) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៥៣) គឺការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត។ ចំណែកឯសូចនាករដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" (មធ្យមភាគ = ៤.២៤) និង (គម្លាតស្តង់ដា ០.៤៩) គឺការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ។

សរុបជារួមគណៈគ្រប់គ្រងយល់ថា ការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អណាស់ (តម្លៃមធ្យម ៤.៣១)។ ក្នុងនោះការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្សគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំទទួលបានតម្លៃមធ្យមទាបជាងគេបើធៀបទៅនឹងផ្នែកផ្សេងៗទៀត។

៤.៤. ទស្សនៈរបស់គណៈគ្រប់គ្រងចំពោះបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

៤.៤.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា

តារាង 23 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា

ល.រ	ការបរិយាយ	កម្រិតនៃបញ្ហាប្រឈម (គិតជា %)			
		គ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ	គ្មានបញ្ហាប្រឈម	មានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច	មានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង
១	គ្រូឧទ្ទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតនៃមុខវិជ្ជាដែលខ្លួនត្រូវបង្រៀន	២៥.០០	៧៥.០០	0.00	0.00
២	ខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងរយៈពេលនៃការអនុវត្តមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់មុខវិជ្ជាដែលលោកគ្រូ/អ្នកគ្រូត្រូវបង្រៀន	១៦.៧០	៨៣.៣០	0.00	0.00

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៩ នាក់ ស្មើនឹង ៧៥.០០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគាត់។ ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៣ នាក់ ស្មើនឹង ២៥.០០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ គណៈគ្រប់គ្រងយល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសពិតជាទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតនៃមុខវិជ្ជាដែលពួកគាត់ត្រូវបង្រៀនពីក្រសួង អយក មុននឹងដាក់ឱ្យអនុវត្តពិតប្រាកដមែន។

ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១០ នាក់ ស្មើនឹង ៨៣.៣០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេ។ រីឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ២ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.៧០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគាត់។ គណៈគ្រប់គ្រងយល់ឃើញថាខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងរយៈពេលនៃការអនុវត្តគឺមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់មុខវិជ្ជាដែលគ្រូឧទ្ទេសត្រូវបង្រៀន។

សរុបជារួមគណៈគ្រប់គ្រងយល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាមិនមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីនោះទេ។ ត្រង់ចំណុចនេះក៏អាចបញ្ជាក់បានដែរថា ដោយសារតែនាយកសាលាមិនមែនជាអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់ ដូច្នេះហើយទើបគាត់យល់ឃើញថាការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈម។

៤.៤.២. បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន

តារាង 24 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន

ល.រ	ការបរិយាយ	កម្រិតនៃបញ្ហាប្រឈម (គិតជា %)			
		គ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ	គ្មានបញ្ហាប្រឈម	មានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច	មានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង
៣	វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរកដែលធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត	២៥.00	៧៥.00	0.00	0.00
៤	គ្រូឧទ្ទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនលើផ្នែកបញ្ញត្តិ និងបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត	0.00	៩១.៧០	៨.៣០	0.00
៥	វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដូចជា (តាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបផែនទីគំនិត បែប 5Es	១៦.៧០	៦៦.៧០	១៦.៧០	0.00

	បែបស្ថាបនានិយម) ត្រូវបានយកមកអនុវត្ត ក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយ ទំនុកចិត្ត				

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៩ នាក់ ស្មើនឹង ៧៥.០០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេ។ ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៣ នាក់ ស្មើនឹង ២៥.០០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ គណៈគ្រប់គ្រងយល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសពិតជាធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរក និងបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត។

ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១១ នាក់ ស្មើនឹង ៩១.៧០ % យល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសពិតជាធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិ និងបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត ដោយគ្មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីនោះទេ។ រីឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១ នាក់ ស្មើនឹង ៨.៣០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនខាងលើគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច ដោយសារតែគ្រូឧទ្ទេសមិនធ្លាប់បានទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិនេះនោះទេ។

ចំពោះវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដូចជាតាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបផែនទីគំនិត បែប 5Es និងបែបស្ថាបនានិយម គណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៨ នាក់ ស្មើនឹង ៦៦.៧០ % យល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសបានយកមកអនុវត្តនៅក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត និងគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេ។ ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ២ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.៧០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនទាំងនេះគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ។ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ២ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.៧០ % យល់ឃើញថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនខាងលើគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច ពីព្រោះគ្រូឧទ្ទេសអនុវត្តវិធីសាស្ត្រទាំងនេះមិនទាន់បានល្អនៅឡើយនោះទេ ហើយត្រូវការពេលវេលាបន្ថែមដើម្បីឱ្យការអនុវត្តបានល្អប្រសើរ។

សរុបជារួមគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៨.៣០ % យល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិនោះទេ។ ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១៦.៧០ % យល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសមិនបានយកវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដូចជា បែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបផែនទីគំនិត បែប 5Es និងស្ថាបនានិយម មកអនុវត្តនៅក្នុងការបង្រៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្តនោះទេ។ ទោះបីជាបញ្ហាប្រឈមខាងលើមានភាគរយតិចតួចក៏ដោយក៏ត្រូវតែចូលរួមដោះស្រាយផងដែរដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសអាចបង្រៀនបានល្អ និងមានទំនុកចិត្តខ្ពស់។

៤.៤.៣. បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

តារាង 25 ៖ លទ្ធផលនៃបញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

ល.រ	ការបរិយាយ	កម្រិតនៃបញ្ហាប្រឈម (គិតជា %)			
		គ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ	គ្មានបញ្ហាប្រឈម	មានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច	មានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង
៦	ការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងកែលម្អជាប្រចាំតាមរយៈសកម្មភាពនៃការចុះអធិការកិច្ចរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា	៨.៣០	៩១.៧០	0.00	0.00
៧	ធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននៅក្នុងថ្នាក់រៀន (LCD, Internet...) សម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូ	៨.៣០	៧៥.00	១៦.៧០	0.00
៨	លោកគ្រូ/អ្នកគ្រូ អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពីគណៈគ្រប់គ្រង	២៥.00	៥៨.៣០	១៦.៧០	0.00

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១១ នាក់ ស្មើនឹង ៩១.៧០ % យល់

ឃើញថាការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសគឺត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងកែលម្អជាប្រចាំតាមរយៈសកម្មភាពនៃការធ្វើអធិការកិច្ចរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីនោះទេ។ ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១ នាក់ ស្មើនឹង ៨.៣០ % យល់ឃើញថាការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ ក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគាត់។

តាមតារាងលទ្ធផលខាងលើបានបង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៩ នាក់ ស្មើនឹង ៧៥.០០ % យល់ឃើញថាធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននៅក្នុងថ្នាក់រៀន (LCD, Internet...) សម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនគឺមានគ្រប់គ្រាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងគ្មានបញ្ហាប្រឈមនោះទេ។ ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១ នាក់ ស្មើនឹង ៨.៣០ % ក៏យល់ឃើញថាគឺគ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះនោះដែរ។ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ២ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.៧០ % យល់ឃើញថាគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច ដោយសារតែធនធានទាំងនេះនៅខ្វះខាតនៅឡើយមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូឧទ្ទេសនោះទេ។

ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៧ នាក់ ស្មើនឹង ៥៨.៣០ % យល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសអាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពីគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីនោះទេ។ ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ៣ នាក់ ស្មើនឹង ២៥.០០ % ក៏យល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសអាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អដោយគ្មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីទាល់តែសោះ។ ក៏ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ២ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.៧០ % យល់ឃើញថាគឺមានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច ពីព្រោះគ្រូឧទ្ទេសពុំទាន់អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អនៅឡើយនោះទេ។

សរុបជារួមគណៈគ្រប់គ្រងយល់ឃើញថាការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងកែលម្អជាប្រចាំតាមរយៈការធ្វើអធិការកិច្ច និងមិនមានបញ្ហាប្រឈមនោះទេ។ ត្រង់ចំណុចនេះខុសពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនដែលបានលើកឡើងថា ពួកគេមិនដែលធ្លាប់ត្រូវបានគណៈគ្រប់គ្រងចុះធ្វើអធិការកិច្ចនោះទេ។ ចំណែកឯគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១៦.៧០ % បានយល់ឃើញថាសម្ភារ

បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ និងមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងត្រូវការរបស់គ្រូឧទ្ទេសនោះទេ។ ដោយឡែកគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១៦.៧០ % យល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសមិនទាន់អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អនោះទេ។ ជារួមបញ្ហាប្រឈមដែលបានលើកឡើងគឺមានតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែទោះបីជាភាគរយនៃបញ្ហាប្រឈមមានតិចតួចក៏ដោយក៏ត្រូវតែចូលរួមដោះស្រាយផងដែរដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនជាពិសេសដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទឌីជីថល ដែលទាមទារឱ្យគ្រូមានសមត្ថភាពអាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) នេះបាន។

៤.៥. ការពិភាក្សាលើការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនផ្តោតសំខាន់ទៅលើ ១). **ការកំណត់បេសកកម្មសាលារៀន** (ការកំណត់គោលដៅសាលារៀន និងការបញ្ជ្រាបគោលដៅដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ) ២). **ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរៀន និងបង្រៀន** (ការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងការត្រួតពិនិត្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស) និង ៣). **ការលើកកម្ពស់បរិយាកាសវិជ្ជមានសម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀននៅក្នុងសាលារៀន** (ការតាមដានអនុវត្តកម្មវិធី និងម៉ោងពេលសិក្សាឱ្យបានពេញលេញ ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ការលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងផ្សព្វផ្សាយសមិទ្ធផលរបស់សាលារៀន)។

តាមរយៈការប្រមូលទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេស និងគណៈគ្រប់គ្រង មធ្យមភាគសរុបរួមដែលទទួលបាន (មធ្យមភាគ = ៤.១៥) និងគម្លាតស្តង់ដា (SD = 0.៦៣) គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ។ តាមការឆ្លើយតបរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងបានបង្ហាញថានាយកសាលាអនុវត្តការងារដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនបានល្អជាពិសេសក្នុងផ្នែកការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត។ តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ Sawatsupaphon (2020) បានលើកឡើងថាការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនគឺផ្តើមចេញពីការកំណត់បេសកកម្មដែលជាទូទៅ

ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការកំណត់គោលដៅនៃការសិក្សា។ យោងតាម Powell (2017) ក៏បានលើកឡើងផងដែរថាដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលនៃការសិក្សា ការបង្កើតចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មគឺជាជំហានដំបូងដែលអ្នកដឹកនាំត្រូវធ្វើ។ ដោយឡែកយោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ Ismail, Don, Husin & Khalid (2018) បានបង្ហាញថាផែនការដែលល្អគឺជាផែនការដែលមានការចូលរួមធ្វើពីនាយក បុគ្គលិកអប់រំ អាណាព្យាបាលសិស្ស និងភាគីពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីកំណត់ចំណុចអាទិភាពដែលត្រូវកែលម្អ ហើយផែនការ ឬគោលបំណងសាលារៀនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់បុគ្គលិកអប់រំ សិស្ស អាណាព្យាបាលសិស្ស និងគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនានាឱ្យបានយល់ច្បាស់។ មានន័យថាការធ្វើផែនការនឹងទទួលបានលទ្ធផលល្អបំផុត នៅពេលដែលមានមនុស្សដទៃចូលរួមធ្វើដោយបើកចំហគំនិត មានការជំរុញ និងតាមវិធីច្នៃប្រឌិត។ គណៈគ្រប់គ្រងក៏បានអនុវត្តប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តគរុសិស្សឱ្យខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រ ស្វ័យសិក្សាបន្ថែម និងបានលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេសក្នុងគោលបំណងដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឱ្យបន្តការសិក្សា និងចូលរួមសិក្ខាសាលានានាពាក់ព័ន្ធនឹងឯកទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេសផងដែរ។ ការលើកទឹកចិត្តជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស និងជះឥទ្ធិពលដល់ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ដូច្នេះនាយកសាលាគប្បីបង្កើនការជំរុញលើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀតដល់សិស្ស និងគ្រូដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែប្រសើរជាងនេះ។ យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ Wahyuna, Kristianwan, & Martha (2021) បានបង្ហាញថាការលើកទឹកចិត្តគឺជាកត្តាមួយក្នុងចំណោមកត្តាជាច្រើនដែលកំណត់អំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។ ការសិក្សារបស់សិស្សនឹងទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសិនបើមានការជំរុញលើកទឹកចិត្ត។ ការលើកទឹកចិត្តជាកម្លាំងចលករដែលជំរុញសិស្សឱ្យធ្វើសកម្មភាពសិក្សា និងធានាបាននូវការបន្តសកម្មភាពសិក្សាដែលផ្តល់ទិសដៅដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅដែលចង់បាន។ ផ្ទុយទៅវិញការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្សនឹងធ្លាក់ចុះ ប្រសិនបើខ្វះការលើកទឹកចិត្ត ហើយគុណភាពនៃការសិក្សាក៏ទទួលបានលទ្ធផលទាបផងដែរ។

ជារួមទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងគឺសុទ្ធតែទទួលបានតម្លៃមធ្យមក្នុងកម្រិតខ្ពស់។ នេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាគឺអនុវត្តបានល្អបើធៀបទៅនឹងសូចនាករនៅក្នុងស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យដែលបានកំណត់។

៤.៦. ការពិភាក្សាលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

៤.៦.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា

ផ្អែកតាមទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេស ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាក៏ជួបនឹងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនផងដែរ ក្នុងនោះគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៨ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.២០ % យល់ឃើញថាកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតនៃមុខវិជ្ជាដែលខ្លួនត្រូវបង្រៀនគឺមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពមុននឹងដាក់ឱ្យអនុវត្តនោះទេ។ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាបានក្លាយជាបញ្ហាប្រឈមសម្រាប់គ្រូបង្រៀននៅតាមបណ្តាប្រទេសភាគច្រើន គឺដោយសារតែកង្វះការបណ្តុះបណ្តាលលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូបង្រៀន ធនធានសម្រាប់ការបង្រៀន ការគាំទ្រពីថ្នាក់ដឹកនាំ បន្ទុកការងាររបស់គ្រូច្រើន គុណភាព និងបរិមាណគ្រូ និងបន្ទប់រៀនមានសិស្សច្រើន។ ក្នុងន័យនេះទោះបីជាភាគរយនៃបញ្ហាប្រឈមមានត្រឹមតែ ១៦.២០ % ក៏ពិតមែនក៏ប៉ុន្តែត្រូវតែចូលរួមដោះស្រាយផងដែរដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

ម្យ៉ាងវិញទៀតគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៦ នាក់ ស្មើនឹង ១៤.៤០ % យល់ឃើញថាខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងរយៈពេលនៃការអនុវត្តចំពោះមុខវិជ្ជាមួយចំនួនក៏នៅមានលក្ខណៈពុំទាន់សមស្របនៅឡើយផងដែរ។ ការយល់ឃើញនេះដូចគ្នាទៅនឹងរបាយការណ៍បូកសរុបការងារបណ្តុះបណ្តាល ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០ កាលពីថ្ងៃទី២៦ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ផងដែរ។ ប៉ុន្តែទោះបីជាភាគរយមានត្រឹមតែ ១៤.៤០ % ក៏ពិតមែនក៏ត្រូវចូលរួមដោះស្រាយផងដែរដើម្បីធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែល្អប្រសើរបន្ថែមទៀត។ យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ Karakuş (2021) បានលើកឡើងថាគ្រូបង្រៀនមានតួនាទីសំខាន់បំផុតក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ហើយគ្រូបង្រៀនគួរតែត្រូវបានគាំទ្រដោយការបណ្តុះបណ្តាលមុន និងក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនបានយល់ដឹងអំពីខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងផ្នែកនីមួយៗនៃកម្មវិធីសិក្សាបានច្បាស់លាស់ និងងាយស្រួលធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀនការតែប្រសើរឡើង។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនេះត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូ ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនបានចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងលើកទឹកចិត្តគ្រូ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

៤.៦.២. បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន

ផ្អែកតាមទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេស ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនក៏ជាបញ្ហាប្រឈមមួយផងដែរ។ ក្នុងនោះវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរកគឺគ្រូឧទ្ទេសពុំធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាព និងបានយកទៅអនុវត្តក្នុងការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្តនោះទេ ក៏ប៉ុន្តែការយល់ឃើញបែបនេះគឺមានតែគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៩ នាក់ ស្មើនឹង ៨.១០ % ប៉ុណ្ណោះ។

ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២៨ នាក់ ស្មើនឹង ២៥.២០ % និងគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ១ នាក់ ស្មើនឹង ៨.៣០ % យល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសពិតជាមិនដែលធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិនោះទេ។ ការលើកឡើងនេះដូចគ្នាទៅនឹងរបាយការណ៍វាយតម្លៃស្តីពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០២០។ តាមការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថាគ្រូឧទ្ទេសធ្លាប់បានលឺអំពីវិធីសាស្ត្របង្រៀននេះក៏ប៉ុន្តែមិនធ្លាប់ទទួលបានបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉ននោះទេ។ ប្រើត្បិតតែចំនួនគ្រូឧទ្ទេសដែលពុំធ្លាប់ទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នលើវិធីសាស្ត្រនេះមានចំនួនត្រឹមតែ ៣៣.៥០ % ក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែក៏ត្រូវចូលរួមដោះស្រាយផងដែរដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាគរុកោសល្យដែលផ្តោតសំខាន់ទៅលើចំណេះដឹងមុខវិជ្ជា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា។

ដោយឡែកចំពោះវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដូចជា បែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបផែនទីគំនិត បែប 5Es និងបែបស្ថាបនានិយម គ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៨ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.២០ % និងគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ២ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.៧០ % យល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសមិនបានយកវិធីសាស្ត្របង្រៀនទាំងនេះមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្តនោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរតាមការបំពេញកម្រងសំណួរក្នុងចំណុចមតិយោបល់បន្ថែមបានលើកឡើងថាមានវិធីសាស្ត្របង្រៀនខ្លះគឺគ្រូឧទ្ទេសមិនដែលលឺ និងស្គាល់នោះទេ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះការបង្កើតសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈគឺជាមធ្យោបាយមួយដ៏ល្អក្នុងការរួមគ្នាដោះស្រាយបញ្ហាដោយបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រ កំណត់កាលវិភាគច្បាស់លាស់ តែងតាំងអ្នកសម្របសម្រួលដែលមានជំនាញ និងបទពិសោធខ្ពស់ ដោយនាយកត្រូវមានការប្តេជ្ញាចិត្តច្បាស់លាស់ កំណត់ពេល

ប្រជុំច្បាស់លាស់ កំណត់ចំនួនសមាជិក សមាសភាព មុខវិជ្ជា ថ្នាក់សិក្សា និងបញ្ហាប្រឈមដែលត្រូវដោះស្រាយក៏ដូចជាវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗជាដើម។ ក្រៅពីនេះនាយកអាចរៀបចំផែនការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មី និងរៀបចំផែនការអធិការកិច្ចការបង្រៀនដើម្បីជួយគ្រូឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា និងអនុវត្តឱ្យបានជាប្រចាំ។

៤.៦.៣. បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស

នៅក្នុងផ្នែកនេះដែរផ្អែកតាមការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេស មានគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ២១ នាក់ ស្មើនឹង ១៨.៩០ % យល់ឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាមិនបានចុះធ្វើអធិការកិច្ចការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគាត់នោះទេ។ យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ Wairimu (2016) បានបង្ហាញថាការធ្វើអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀនរបស់នាយកសាលាបានជួយលើកម្ពស់គុណភាពនៃការបង្រៀន និងការសិក្សារបស់សិស្ស ហើយរាល់បញ្ហាដែលជួបប្រទះក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការបង្រៀន និងរៀនត្រូវបានពិភាក្សា និងផ្តល់នូវដំណោះស្រាយបន្ទាប់ពីធ្វើអធិការកិច្ចរួច។ យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់លោក សំ សុភា (២០១២) បានលើកឡើងថាក្នុងនាមជាអធិការអចិន្ត្រៃយ៍នាយកសាលាមានភារកិច្ចចុះអធិការកិច្ចដើម្បីជួយគ្រូបង្រៀនរបស់ខ្លួនឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នាជារៀងរាល់ខែដោយអនុវត្តតាមបែបបទ និងត្រូវរៀបចំផែនការ និងកម្មវិធីធ្វើអធិការកិច្ចជាមួយនាយករង និងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសដោយកំណត់សមាសភាពដែលត្រូវចុះ (នាយក នាយករង ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសគ្រប់មុខវិជ្ជា) និងកំណត់មុខសញ្ញាដែលត្រូវជួយដោយផ្តើមចេញពីគ្រូបង្រៀនទើបចេញថ្មី គ្រូបង្រៀនទើបផ្លាស់ចូល និងគ្រូបង្រៀនដែលបំពេញការងារមិនទាន់បានល្អជាដើម។

ចំណែកឯគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៣៥ នាក់ ស្មើនឹង ៣០.៦០ % និងគណៈគ្រប់គ្រង ២ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.៧០ % យល់ឃើញថាធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននៅក្នុងថ្នាក់រៀន (LCD, Internet...) សម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនគឺមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូឧទ្ទេសនោះទេ។

ដោយឡែកគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ១៤ នាក់ ស្មើនឹង ១២.៦០ % និងគណៈគ្រប់គ្រងចំនួន ២ នាក់ ស្មើនឹង ១៦.៧០ % យល់ឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសមិនទាន់អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពីគណៈគ្រប់គ្រងនោះទេ។ ការលើកឡើងនេះដូចគ្នាទៅនឹងរបាយការណ៍វាយតម្លៃស្តីពីតម្រូវការ

បណ្តុះបណ្តាលនៅតាមសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០២០ ផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតយោងតាមរបាយការណ៍បូកសរុបការងារបណ្តុះបណ្តាល ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ របស់នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការក៏បានបង្ហាញផងដែរថាគ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនមិនទាន់មានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀន និងរៀននោះទេ។ យោងតាមការស្រាវជ្រាវរបស់ Aliyyah, et al. (2020) បានបង្ហាញថាការបង្រៀនដោយបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ជាបញ្ហាប្រឈមមួយសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលខ្វះសមត្ថភាព បទពិសោធ និងការយល់ដឹងអំពីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ធ្វើឱ្យសកម្មភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនប្រព្រឹត្តទៅមិនបានរលូន ជះឥទ្ធិពលដល់ភាពជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ ដូច្នេះដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនអាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានប្រកបដោយទំនុកចិត្ត នាយកសាលាត្រូវមានការលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀនធ្វើយ៉ាងណាធានាថាគ្រូបង្រៀនអាចប្រើប្រាស់បាន ប្រសិនបើមិនដូច្នេះទេគ្រូបង្រៀននឹងបាក់ទឹកចិត្ត។ ក្នុងន័យនេះទោះបីជាចំនួនភាគរយមានតិចក៏ពិតមែនក៏ប៉ុន្តែដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងបរិបទបច្ចុប្បន្ន ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) នេះគឺជារឿងចាំបាច់ និងត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់បំផុត។ ជារួមបញ្ហាប្រឈមដែលបានរកឃើញនៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះគឺប្រឈមទៅលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ហើយបញ្ហាប្រឈមដែលមុតស្រួចជាងគេគឺវិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស (ធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យា សមត្ថភាពប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស)) ដែលគួរគប្បីដោះស្រាយ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះត្រូវផ្តល់ការគាំទ្រនូវអ្នកជំនាញបច្ចេកទេសដើម្បីជួយគ្រូបង្រៀន និងធានាថាគ្រូបង្រៀនអាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាបានប្រកបដោយទំនុកចិត្ត Aliyyah, et al. (2020)។ ម្យ៉ាងវិញទៀតត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូដើម្បីឱ្យគ្រូទទួលបានបទពិសោធក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយនឹងឧបករណ៍ថ្មីៗ បច្ចេកវិទ្យាទំនើប ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាដែលចាំបាច់ (Bingimlas, 2009) & (Habibu, Abdullah-Al-Mamun, & Clement, 2012)។

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ជំពូកទី៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ផ្អែកតាមការវិភាគទិន្នន័យ និងការពិភាក្សាទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវខាងលើ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្វាយរៀង ព្រៃវែង កណ្តាល កំពង់ស្ពឺ និងខេត្តព្រះសីហនុ គឺស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ ទាំងផ្នែកនៃការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ និងការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។ តាមការវិភាគទិន្នន័យ ជាទស្សនៈរួមរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងគឺទទួលបានមធ្យមភាគ (Mean = ៤.១៥) និងគម្លាតស្តង់ដា (SD = 0.៦៣)។ ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិតមធ្យមភាគខ្ពស់ជាងគេ ចំណែកឯការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិតមធ្យមភាគទាបជាងគេ ប៉ុន្តែក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិតមធ្យមភាគល្អផងដែរ ក្នុងន័យនេះនាយកសាលាគួរពង្រឹងទៅលើការលើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀតដើម្បីឱ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែប្រសើរឡើង។ ជារួមលទ្ធផលនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ថានាយកសាលាមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងការខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីកម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្តទើបធ្វើឱ្យការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនទទួលបានលទ្ធផលល្អ។ លទ្ធផលនេះបានឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងរបស់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីកិច្ចខិតខំសិក្សាស្រាវជ្រាវ ពីការចូលរួម និងជាការរួមចំណែកដ៏តូចមួយក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការអប់រំ។

ទន្ទឹមនឹងនេះក្រៅពីចំណុចល្អ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក៏បានរកឃើញនូវចំណុចមួយចំនួនដែលគួរតែធ្វើឱ្យមានភាពល្អប្រសើរឡើងផងដែរ។ ចំណុចទាំងនោះមានដូចជា គ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា ខ្លឹមសារមេរៀននៃមុខវិជ្ជាមួយចំនួនមានការ

កើនឡើងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស ធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) នៅមានកម្រិត ការធ្វើអធិការកិច្ចការបង្រៀននៅមិនទាន់អនុវត្តបានគ្រប់គ្រូឧទ្ទេស និងគ្រូឧទ្ទេសមួយចំនួនមិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ។ ជារួមបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗគឺផ្តោតទៅលើ ៣ ចំណុចគឺការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស។

៥.២. សំណូមពរ

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមខាងលើ និងជួយបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ (សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត) អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកជាសំណូមពរមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

៥.២.១. ចំពោះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

- សូមរៀបចំឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា/កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុននឹងដាក់ឱ្យអនុវត្ត និងឱ្យបានគ្រប់មុខវិជ្ជាឯកទេស
- សូមរៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗឱ្យបានទៀងទាត់
- សូមផ្តល់សម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានបន្ថែមទៀត និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ឱ្យទៀងទាត់។

៥.២.២. ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត

- សូមបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉ន ឬផ្សព្វផ្សាយបន្តអំពីការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូឧទ្ទេសក្រោយពីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលរួច
- សូមរៀបចំផែនការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសនៅនឹងកន្លែងលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗឱ្យបានទៀងទាត់ និងរៀបចំផែនការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា

ព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទនៃការអប់រំបច្ចុប្បន្ន

- សូមរៀបចំផែនការអធិការកិច្ចដើម្បីជួយគ្រូឧទ្ទេសឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា ជាពិសេសគ្រូឧទ្ទេសដែលទើបនឹងចេញថ្មី គ្រូឧទ្ទេសដែលទើបផ្លាស់ចូល និងគ្រូឧទ្ទេសដែលអនុវត្តការងារបង្រៀន និងរៀនមិនទាន់បានល្អ។

៥.២.៣. ចំពោះគ្រូឧទ្ទេស

- សូមបន្តស្រាវជ្រាវវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដើម្បីយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង
- សូមបន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងបរិបទឌីជីថលនាពេលបច្ចុប្បន្ន។

៥.២.៤. ចំពោះការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានធ្វើឡើងតែទៅលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ (សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ) ចំនួន ៥ ប៉ុណ្ណោះ គឺខេត្តស្វាយរៀង ព្រៃវែង កណ្ដាល កំពង់ស្ពឺ និងខេត្តព្រះសីហនុ។ ដូច្នេះលទ្ធផលដែលបានរកឃើញនេះគឺមិនអាចឆ្លើយតបទៅនឹងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូទាំង ១៦ បាននោះទេ។ ដូចនេះការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត អ្នកសិក្សាគួរតែពង្រីកបន្ថែមនូវដែនកំណត់ និងវិសាលភាព ចំនួនសំណាក ឱ្យកាន់តែធំជាងនេះដើម្បីឱ្យទិន្នន័យដែលទទួលបានមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងកាន់តែច្បាស់លាស់។

ឯកសារយោង

Arrieta, G. S. (2021). Curriculum Evaluation: Inputs for Principal's Instructional Leadership. *International Journal of Social Learning (IJSL), 1*(2), 147-162.

Al-Rawi, I. (2013). Teaching methodology and its effects on quality learning. *Journal of Education and Practice, 4*(6), 100-105.

Bingimlas, K. A. (2009). Barriers to the successful integration of ICT in teaching and learning environments: A review of the literature. *Eurasia Journal of Mathematics, science and technology education, 5*(3), 235-245.

Day, C., & Sammons, P. (2013). *Successful leadership: A review of the international literature.* CfBT Education Trust. 60 Queens Road, Reading, RG1 4BS, England.

Dahal, H. (2020). Perception of Teachers towards School Principal as Instructional Leader. *Nepal Journal of Multidisciplinary Research, 3*(2), 86-96.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. *Learning Policy Institute*.

Dolebo, M. M. (2018). Implementing Instructional Leadership Style: A Challenge for School Effectiveness in the Primary Schools of Kambata-Tembero Zone, Ethiopia.

Dupont, J. P. (2009). *Teacher perceptions of the influence of principal instructional leadership on school culture: A case study of the American Embassy School in New Delhi, India.* University of Minnesota.

Fatonah, T., & Abubakar. (2020). Instructional Leadership: Contribution on Teaching Performance. *Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)* (pp. 131-134). Idonesia: Atlantis Press SARL.

Fessehatsion, P. W. (2017). School Principal's Role in Facilitating Change in Teaching-Learning Process: Teachers' Attitude. A Case Study on Five Junior Schools in Asmara, Eritrea. *Journal of Education and Practice, 8(6)*, 134-142.

Ghavifekr, S., Ibrahim, M. S., Chellapan, K., Sukumaran, K. & Subramaniam, A. (2017).

Instructional Leadership Practices of Principal in Vacational and Teachnical College: Teacher's Perception. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management, 3*(1), 48-67.

Hallinger, P. (2015). *Assessing Instructional Leadership with the Principal Instructional Management Rating Scale With Chia-Wen Chen and Dongyu Li.* Springer.

Hassan, R., Ahmad, J., & Boon, Y. (2018). Instructional Leadership in Malaysia. *International Journal of Engineering & Technology, 7*, 424-432.

Habibu, T., Abdullah-Al-Mamun, M. D., & Clement, C (2012). Difficulties faced by teachers in using ICT in teaching-learning at technical and higher educational institutions of Uganda. *International Journal of Engineering, 1*(7), 1-10.

Ismail, S. N., Don, Y., Husin, F., & Khalid, R. (2018). Instructional Leadership and Teachers' Functional Competency across the 21st Century Learning. *International Journal of Instruction, 11*(3), 135-152.

Karakus, G. (2021). Solutions for barriers in curriculum implementation. *African Educational Research Journal, 9*(2), 591-599.

Krasnoff, B., Leong, M., & Siebersma, M. (2015). Leadership qualities of effective principals. *Education Northwest*, 1-10.

Ly, R. (2020). 16. Understanding the Significance of Instructional Leadership and School Principals′ Roles and Responsibilities. *Edited by Kimkong Heng Sopheap Kaing Vutha Ros Koemhong Sol*, 85.

Mohd, A. S., Machar, S., & Mallum, M. (2020). Principals' Instructioanl leadership and teachers' efficacy in senior secondary schools in Maiduguri education zone, Borno State, Nigeria.

Muda, M. S. B., Mansor, N. R. B., & Ibrahim, M. Y. B. (2017). Literature review on instructional leadership practice among principals in managing changes. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7*(12), 18-24.

Munawaroh, N. (2017). The influence of teaching methods and learning environment to the

student's learning achievement of craft and entrepreneurship subjects at vocational high school. *International Journal of Environmental & Science Education, 12*(4), 665-678.

Nurhasanah, N., Amer, S., & Idris, I. (2018, April). The effect of principal's leadership, school climate and teaching-learning process on economics learning outcomes. In *International Conferences on Educational, Social Sciences and Technology* (pp. 1020-1025). Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.

Othman, C., & Kasuma, J. (2016). RELATIONSHIP OF SCHOOL CLIMATE DIMENSIONS AND TEACHERS'COMMITMENT. Journal of Contemporary Issues and Thought, 6, 19-29.

Powell, G. M. (2017). Understanding instructional leadership: Perceptions of elementary principals.

Robinson, V. M., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational administration quarterly, 44*(5), 635-674.

Rozdi, Z. M., Ahmad, C. N. C., & Mohamed, Z. (2016). Competency model of science teacher in 21st century. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6*(12), 33-38.

Sawatsupaphon, S. (2018). Teachers' perception towards principal effectiveness in framing the school goals at high school in Southern-Thailand.

Sudrajat, A. (2021, February). Instructional Leadership and Capacity Building for Teaching Quality. In *4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)* (pp. 428-435). Atlantis Press.

SEAMEO INNOTECH. 2016. Success Competencies of Southeast Asian School Heads: A Learning Guide (Khmer Translation). Quezon City: SEAMEO INNOTECH. License: Creative Commons CC-BY-NC-SA 3.0 IGO

Sharif, U. M. (2020). The role of the principal is developing an instructional leadership team in school. *Educational Research and Reviews, 15(11)*, 663-667.

Syahril, S., & Hadiyanto, H. (2018). Improving school climate for better quality educational

management. Journal of Educational and Learning Studies, 1(1), 16-22.

Tajasom, A., & Ahmad, Z. A. (2011). Principals' leadership style and school climate: teachers' perspectives from Malaysia. International Journal of Leadership in Public Services.

Wahyuna, S., Kristiawan, M., & Martha, A. (2021). The Influence Of School Leadership And School Management On Student Learning Motivation. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 5*(3), 5588-5595.

Wairimu, M. J (2016). Teachers′ perception on classroom observation and checking of pupils′ exercise books by head teachers on performance of duty in primary schools in Nakuru North District, Kenya. *Journal of Education & Social Policy, 3*(3), 80-87.

Wenno, I. H. (2017). Effect of Principal Managerial Leadership and Compensation towards Physics Teacher Performance in Senior High School in Baguala District-Ambon. *International Education Studies, 10(1)*, 233-244.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៩). *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០០៩). *ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល.* ភ្នំពេញ: នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០០៩). *បំណិនវិជ្ជាជីវៈ.* ភ្នំពេញ: នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១០). *ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ ឯកសារបំពេញបន្ថែមសម្រាប់ការបំប៉នគណៈគ្រប់គ្រងសាលាគរុកោសល្យ.* ភ្នំពេញ: នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១០). *ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៦). *ការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ សម្រាប់បំប៉ននាយកសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា.* ភ្នំពេញ: នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៦). ក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាចំណេះទូទៅនិងអប់រំបច្ចេកទេស.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៧). *ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្អែកលើលទ្ធផល ឯកសារប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន សម្រាប់បឋមសិក្សា.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៧). *ស្តង់ដានាយកសាលារៀន.* ភ្នំពេញ: នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៧). *ឯកសារប្រតិបត្តិ ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន សម្រាប់បឋមសិក្សា.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៩). *ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ផ្នែកមធ្យមសិក្សា.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៩). *ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០៣០.* ភ្នំពេញ.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០២១). *សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ មគ្គុទេសក៍ស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំនៅកម្ពុជា.* ភ្នំពេញ.

ជុំ មានជ័យ. (២០១៧). *តួនាទីនាយកសាលាគរុកោសល្យក្នុងការជំរុញការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស ៖ ករណីសិក្សាសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការរាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តកណ្តាល និងតាកែវ.* ភ្នំពេញ.

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល. (២០២០). *របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលសិក្ខាសាលាស្តីពីការបូកសរុបការងារបណ្តុះបណ្តាល ឆ្នាំ២០១៩-២០២០.* ភ្នំពេញ.

យ៉ុង គីមយី. (២០១៦). *ទស្សនៈគ្រូឧទ្ទេស និងនាយកលើសកម្មភាពដឹកនាំរបស់នាយកនៃមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ.* ភ្នំពេញ.

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ. (២០១៨). *សៀវភៅវិធីសាស្ត្របង្រៀនសម្រាប់អនុវត្តគ្រប់មុខវិជ្ជាឯកទេស.* ភ្នំពេញ.

សែម សំអាន. (២០១០). សិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីជំនាញនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ. *អង្គការលើកកម្ពស់ជនជានសហគមន៍ដើម្បីការអភិវឌ្ឍ,* ទំព័រ ១-១៩.

ហង់ជួន ណារ៉ុន. (២០២០). គ្រូបង្រៀនឆ្លាត ដើម្បីការអប់រំឌីជីថលនៅកម្ពុជា. ភ្នំពេញ.

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ “ក”

កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស

សម្រាប់កិច្ចការស្រាវជ្រាវនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ **បែន ដាលី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ បានរៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងនឹងប្រធានបទ “**ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ**” ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ រាល់ព័ត៌មានទាំងអស់នឹងត្រូវបានរក្សាទុកជាការសម្ងាត់ និងត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់តែការសរសេរនិក្ខេបបទនេះប៉ុណ្ណោះ។

ផ្នែកទី១ ៖ ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ ៖ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ បំពេញចន្លោះ និងគូសសញ្ញា (✓) នៅក្នុងប្រអប់នីមួយៗដូចខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្ដែង ៖

១. អង្គភាពបម្រើការងារ ៖ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត..

២. ភេទ ៖ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី

៣. អាយុ ៖ ☐ ក្រោម២៥ឆ្នាំ ☐ ២៥-៣០ឆ្នាំ ☐ ៣១-៣៥ឆ្នាំ ☐ ៣៦-៤០ឆ្នាំ
☐ លើសពី៤០ឆ្នាំ

៤. កម្រិតវប្បធម៌ ៖
☐ ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ បណ្ឌិត

៥. មុខជំនាញឯកទេស ៖ ....

៦. បទពិសោធការងារ ៖
☐ ១-៥ឆ្នាំ ☐ ៦-១០ឆ្នាំ ☐ ១១-១៥ឆ្នាំ ☐ ១៦-២០ឆ្នាំ
☐ ២១-២៥ឆ្នាំ ☐ លើសពី២៥ឆ្នាំ

៧. ភាសាបរទេស ៖

- អង់គ្លេស ៖ ☐ តិចតួច ☐ មធ្យម ☐ ល្អ ☐ ល្អណាស់
- បារាំង ៖ ☐ តិចតួច ☐ មធ្យម ☐ ល្អ ☐ ល្អណាស់

ផ្នែកទី២ ៖ ការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ការណែនាំ ៖ សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ គូសសញ្ញា (✓) ក្នុងការជ្រើសរើសកម្រិតនីមួយៗដូចខាងក្រោម ៖

១ = មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២ = មិនយល់ស្រប

៣ = ពុំមានយោបល់

៤ = យល់ស្រប

៥ = យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	ការបរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីកំណត់យកចំណុចអាទិភាពក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន					
២	ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ					
៣	ផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ត្រូវបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ គរុសិស្ស និងសហគមន៍យ៉ាងទូលំទូលាយ					
៤	រាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសឆ្លើយតបទៅផែនការអភិវឌ្ឍរបស់ស្ថាប័ន					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារតាមផែនការដែលបានកំណត់ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ					
ខ. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្រ្តបង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស						
១. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្រ្តបង្រៀន						
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយផ្នែកសិក្សា គ្រូឧទ្ទេស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា					
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា (រៀបចំកាលវិភាគ និងបែងចែកមុខវិជ្ជាបង្រៀនសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស) បានច្បាស់លាស់					

៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីកំណត់គោលបំណងនៃបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា					
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់បុគ្គលិកអប់រំ គ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្សនៅក្នុងអង្គភាពបានទូលំទូលាយ					
១០	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅក្នុងអង្គភាព					
១១	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ បង្កើត និងពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សា និងបណ្តុះបំណិននៃការរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដល់គរុសិស្ស					
១២	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន					
១៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេសដើម្បីរៀបចំផែនការតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ដូចជា (តាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបរិះរក បែបផែនទីគំនិត បែប5Es បែបស្ថាបនានិយម)					
១៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ម៉ោងដោយឡែកដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀនដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀន					
	២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស					
១៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស					
១៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្សព្វផ្សាយផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀន និងរៀនដល់គ្រូឧទ្ទេស និងផ្នែកពាក់ព័ន្ធដើម្បីអនុវត្ត					
១៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសតាមកាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលាដែលបានកំណត់					
១៨	គណៈគ្រប់គ្រង តែងតែផ្តល់អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេសក្នុងការ					

	កែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសដើម្បីធ្វើឱ្យការបង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើងបន្ទាប់ពីការចុះអធិការកិច្ចម្តងៗ					
១៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានដឹកនាំគ្រូឧទ្ទេសឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងគោលបំណងនៃការបង្រៀនដែលអាចវាស់ និងវាយតម្លៃបានតាមកម្រិតនៃ Bloom's					
២០	គណៈគ្រប់គ្រង បានត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អកិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជារៀងរាល់សប្តាហ៍					
២១	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិនិត្យតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងអង្គភាពជាប្រចាំ					
២២	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារឧបទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេសដើម្បីជាជំនួយដល់ការបង្រៀន និងរៀន					
២៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន					
២៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានឱ្យគ្រូឧទ្ទេសបំពេញរបាយការណ៍សកម្មភាព (ការបង្រៀន និងរៀន) ប្រចាំសប្តាហ៍					
២៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូឧទ្ទេសចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន					
២៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀន					
គ. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ						
២៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានគាំទ្របណ្តាញសហការ បង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ					
២៨	គ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានផ្តល់ឱកាសឱ្យបន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈសិក្ខាសាលា/កម្មវិធីផ្សេងៗដែលរៀបចំដោយក្រសួងអយក និងអង្គការដៃគូនានា					
២៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកលទ្ធផលនៃការចុះអធិការកិច្ចតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗមកធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក					

៣០	ការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ត្រូវបានរៀបចំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១					
៣១	គណៈគ្រប់គ្រង បានលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេសឱ្យសហការរៀបចំផែនការស្វ័យសិក្សាតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសនីមួយៗ					
៣២	គ្រូឧទ្ទេសមានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀន និងស្វ័យភាពតាមរយៈមតិឯកភាពក្នុងការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេសក្រោមការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រង					
៣៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិនិត្យឡើងវិញពីការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំតាមរយៈប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងប្រធានផ្នែកសិក្សា					
ឃ. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ						
	១. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស					
៣៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំកម្មវិធីពិព័រណ៍ ប្រឡងប្រណាំងស្នាដៃផ្សេងៗ ដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់គរុសិស្ស					
៣៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កបរិយាកាសគាំទ្រដល់ការសិក្សាដូចជាក្លឹបសិក្សា សកម្មភាពពិសេស ដើម្បីជួយគរុសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា					
៣៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានលើកទឹកចិត្តគរុសិស្ស ដោយជំរុញឱ្យមានការសិក្សាដោយខ្លួនឯង					
៣៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កើតគណៈកម្មការវាយតម្លៃស្នាដៃ ការសិក្សារបស់គរុសិស្ស និងផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ ឬរង្វាន់					
	២. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ					
៣៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការ (ការដំឡើងកាំប្រាក់ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ថវិកាលើកទឹកចិត្ត) ដល់គ្រូឧទ្ទេសប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព					
៣៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យបន្តការសិក្សារហូតដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬបណ្ឌិត					
៤០	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ និងតែងនិពន្ធសៀវភៅ					

ង. ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា						
៤១	គណៈគ្រប់គ្រង បានជួបប្រជុំជាមួយគ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងគរុសិស្សយ៉ាងទៀងទាត់					
៤២	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព					
៤៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានទទួលយកព័ត៌មានត្រឡប់ពីអ្នកចូលរួមយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ និងរីករាយ					
៤៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវរួមក្នុងចំណោមគ្រូឧទ្ទេសទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តចំពោះភាពជោគជ័យរបស់គរុសិស្សគ្រប់រូប និងការងារពាក់ព័ន្ធ					
៤៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កើតបណ្ដាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន អ្នកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត (ឪពុកម្ដាយ សហគមន៍ និងសាលារៀនដទៃ)					
៤៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់បណ្ដាញសង្គមដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានក្នុងគោលបំណងពង្រីកការទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស					
៤៧	គណៈគ្រប់គ្រង មានអធ្យាស្រ័យល្អ ទំនាក់ទំនងល្អ (រាក់ទាក់) ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់ដោយមិនប្រកាន់បក្សពួក					
៤៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្ដល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើកទឹកចិត្ត លើដំណើរការអនុវត្តការងារនៅក្នុងអង្គភាព					
៤៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងអង្គភាពដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងគរុសិស្ស					

មតិយោបល់បន្ថែម ៖

....

....

....

....

....

.... ។

ផ្នែកទី៣ ៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

សូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ គូសសញ្ញា (✓) ដើម្បីជ្រើសរើសកម្រិតនៃបញ្ហាប្រឈមដូចខាងក្រោម ៖

១ = គ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ

២ = គ្មានបញ្ហាប្រឈម

៣ = មានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច

៤ = មានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតនៃបញ្ហាប្រឈម			
		១	២	៣	៤
ក. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា					
១	គ្រូឧទ្ទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតនៃមុខវិជ្ជាដែលខ្លួនត្រូវបង្រៀន				
២	ខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងរយៈពេលនៃការអនុវត្តមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់មុខវិជ្ជាដែលលោកគ្រូ/អ្នកគ្រូត្រូវបង្រៀន				
ខ. បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន					
៣	វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរកដែលធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត				
៤	គ្រូឧទ្ទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិ និងបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត				
៥	វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដូចជា (តាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបផែនទីគំនិត បែប5Es បែបស្ថាបនានិយម) ត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត				
គ. បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស					

៦	ការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងកែលម្អជាប្រចាំតាមរយៈសកម្មភាពនៃការចុះអធិការកិច្ចរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា				
៧	ធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននៅក្នុងថ្នាក់រៀន (LCD, Internet...) សម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូ				
៨	លោកគ្រូ/អ្នកគ្រូ អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពីគណៈគ្រប់គ្រង				

មតិយោបល់បន្ថែម៖ (បើមានបញ្ហាប្រឈមផ្សេងទៀត សូមបញ្ជាក់)

....

....

....

....

....

.... ។

សូមអរគុណ!

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ “ខ”

កម្រងសំណួរសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង

សម្រាប់កិច្ចការស្រាវជ្រាវនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ **បែន ដាលី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ បានរៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងនឹងប្រធានបទ **“ទស្សនៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀនរបស់នាយកនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ”** ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ រាល់ព័ត៌មានទាំងអស់នឹងត្រូវបានរក្សាទុកជាការសម្ងាត់ និងត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់តែការសរសេរនិក្ខេបបទនេះប៉ុណ្ណោះ។

ផ្នែកទី១ ៖ ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ ៖ សូមគណៈគ្រប់គ្រង បំពេញចន្លោះ និងគូសសញ្ញា (✓) នៅក្នុងប្រអប់នីមួយៗដូចខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ៖

១. អង្គភាពបម្រើការងារ ៖ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត...

២. ភេទ ៖ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី

៣. អាយុ ៖ ☐ ក្រោម២៥ឆ្នាំ ☐ ២៥-៣០ឆ្នាំ ☐ ៣១-៣៥ឆ្នាំ ☐ ៣៦-៤០ឆ្នាំ

☐ ៤១-៤៥ឆ្នាំ ☐ ៤៦-៥០ឆ្នាំ ☐ លើសពី ៥០ឆ្នាំ

៤. កម្រិតវប្បធម៌ ៖

☐ ទាបជាងបរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ បណ្ឌិត

៥. មុខជំនាញឯកទេស ៖ ....

៦. បទពិសោធការងារ ៖

☐ ១-៥ឆ្នាំ ☐ ៦-១០ឆ្នាំ ☐ ១១-១៥ឆ្នាំ ☐ ១៦-២០ឆ្នាំ

☐ ២១-២៥ឆ្នាំ ☐ លើសពី២៥ឆ្នាំ

៧. ភាសាបរទេស ៖

- អង់គ្លេស ៖ ☐ តិចតួច ☐ មធ្យម ☐ ល្អ ☐ ល្អណាស់
- បារាំង ៖ ☐ តិចតួច ☐ មធ្យម ☐ ល្អ ☐ ល្អណាស់

ផ្នែកទី២ ៖ ការបំពេញការងារឆ្លើយតបទៅនឹងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

ការណែនាំ ៖ សូមគណៈគ្រប់គ្រង គូសសញ្ញា (✓) ក្នុងការជ្រើសរើសកម្រិតនីមួយៗដូចខាងក្រោម ៖

១ = មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២ = មិនយល់ស្រប

៣ = ពុំមានយោបល់

៤ = យល់ស្រប

៥ = យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	ការបរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីកំណត់យកចំណុចអាទិភាពក្នុងការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន					
២	ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ					
៣	ផែនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ត្រូវបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ គរុសិស្ស និងសហគមន៍យ៉ាងទូលំទូលាយ					
៤	រាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសឆ្លើយតបទៅផែនការអភិវឌ្ឍរបស់ស្ថាប័ន					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារតាមផែនការដែលបានកំណត់ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ					
ខ. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស						
១. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន						
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយផ្នែកសិក្សា គ្រូឧទ្ទេស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា					
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បែងចែកតួនាទី និងភារកិច្ចដល់អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា (រៀបចំកាលវិភាគ និងបែងចែកមុខវិជ្ជាបង្រៀនសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស) បានច្បាស់លាស់					

៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីកំណត់គោលបំណងនៃបំណែងចែកកម្មវិធីសិក្សា					
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្សនៅក្នុងអង្គភាពបានទូលំទូលាយ					
១០	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅក្នុងអង្គភាព					
១១	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ បង្កើត និងពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សា និងបណ្តុះបំណិននៃការរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដល់គរុសិស្ស					
១២	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន					
១៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រជុំពិភាក្សាជាមួយគ្រូឧទ្ទេសដើម្បីរៀបចំផែនការតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ដូចជា (តាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបរិះរក បែបផែនទីគំនិត បែប5Es បែបស្ថាបនានិយម)					
១៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ម៉ោងដោយឡែកដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀនដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀន					
	២. ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស					
១៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស					
១៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្សព្វផ្សាយផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (អធិការកិច្ច) ការបង្រៀន និងរៀនដល់គ្រូឧទ្ទេស និងផ្នែកពាក់ព័ន្ធដើម្បីអនុវត្ត					
១៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តផែនការចុះពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបង្រៀន និងរៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសតាមកាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលាដែលបានកំណត់					
១៨	គណៈគ្រប់គ្រង តែងតែផ្តល់អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេសក្នុងការ					

	កែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសដើម្បីធ្វើឱ្យការបង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើងបន្ទាប់ពីការចុះអធិការកិច្ចម្តងៗ					
១៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានដឹកនាំគ្រូឧទ្ទេសឱ្យធ្វើផែនការបង្រៀន និងគោលបំណងនៃការបង្រៀនដែលអាចវាស់ និងវាយតម្លៃបានតាមកម្រិតនៃ Bloom's					
២០	គណៈគ្រប់គ្រង បានត្រួតពិនិត្យ និងកែលម្អកិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជារៀងរាល់សប្តាហ៍					
២១	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិនិត្យតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងអង្គភាពជាប្រចាំ					
២២	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារឧបទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេសដើម្បីជាជំនួយដល់ការបង្រៀន និងរៀន					
២៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញគ្រូឧទ្ទេសឱ្យប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន					
២៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានឱ្យគ្រូឧទ្ទេសបំពេញរបាយការណ៍សកម្មភាព (ការបង្រៀន និងរៀន) ប្រចាំសប្តាហ៍					
២៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូឧទ្ទេសចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន					
២៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀន					
គ. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ						
២៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានគាំទ្របណ្តាញសហការ បង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ					
២៨	គ្រូឧទ្ទេសត្រូវបានផ្តល់ឱកាសឱ្យបន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈសិក្ខាសាលា/កម្មវិធីផ្សេងៗដែលរៀបចំដោយក្រសួងអយក និងអង្គការដៃគូនានា					
២៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានយកលទ្ធផលនៃការចុះអធិការកិច្ចតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗមកធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក					

៣០	ការបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) ត្រូវបានរៀបចំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១					
៣១	គណៈគ្រប់គ្រង បានលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេសឱ្យសហការរៀបចំផែនការស្វ័យសិក្សាតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសនីមួយៗ					
៣២	គ្រូឧទ្ទេសមានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀន និងស្វ័យភាពតាមរយៈមតិឯកភាពក្នុងការប្រជុំក្រុមបច្ចេកទេស ក្រោមការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រង					
៣៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិនិត្យឡើងវិញពីការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំតាមរយៈប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងប្រធានផ្នែកសិក្សា					
ឃ. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ						
	១. ការលើកទឹកចិត្តដល់គរុសិស្ស					
៣៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំកម្មវិធីពិព័រណ៍ ប្រឡងប្រណាំងស្នាដៃផ្សេងៗ ដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់គរុសិស្ស					
៣៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កបរិយាកាសគាំទ្រដល់ការសិក្សាដូចជាក្លឹបសិក្សា សកម្មភាពពិសេស ដើម្បីជួយគរុសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា					
៣៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានលើកទឹកចិត្តគរុសិស្ស ដោយជំរុញឱ្យមានការសិក្សាដោយខ្លួនឯង					
៣៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កើតគណៈកម្មការវាយតម្លៃស្នាដៃ ការសិក្សារបស់គរុសិស្ស និងផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ ឬរង្វាន់					
	២. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ					
៣៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការ (ការដំឡើងកាំប្រាក់ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ថវិកាលើកទឹកចិត្ត) ដល់គ្រូឧទ្ទេសប្រកបដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព					
៣៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យបន្តការសិក្សារហូតដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬបណ្ឌិត					
៤០	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការស្រាវជ្រាវ និងតែងនិពន្ធសៀវភៅ					

ង. ការបង្កើតវប្បធម៌ និងបរិយាកាសសាលារៀនជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា						
៤១	គណៈគ្រប់គ្រង បានជួបប្រជុំជាមួយគ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងគរុសិស្សយ៉ាងទៀងទាត់					
៤២	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព					
៤៣	គណៈគ្រប់គ្រង បានទទួលយកព័ត៌មានត្រឡប់ពីអ្នកចូលរួមយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ និងរីករាយ					
៤៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវរួមក្នុងចំណោមគ្រូឧទ្ទេសទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តចំពោះភាពជោគជ័យរបស់គរុសិស្សគ្រប់រូប និងការងារពាក់ព័ន្ធ					
៤៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន អ្នកអប់រំ និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត (ឪពុកម្តាយ សហគមន៍ និងសាលារៀនដទៃ)					
៤៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រើប្រាស់បណ្តាញសង្គមដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានក្នុងគោលបំណងពង្រីកការទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស					
៤៧	គណៈគ្រប់គ្រង មានអធ្យាស្រ័យល្អ ទំនាក់ទំនងល្អ (រាក់ទាក់) ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់ដោយមិនប្រកាន់បក្សពួក					
៤៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើកទឹកចិត្ត លើដំណើរការអនុវត្តការងារនៅក្នុងអង្គភាព					
៤៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងអង្គភាពដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងគរុសិស្ស					

មតិយោបល់បន្ថែម ៖

....

....

....

....

....

.... ។

ផ្នែកទី៣ ៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន

សូមគណៈគ្រប់គ្រង គូសសញ្ញា (✓) ដើម្បីជ្រើសរើសកម្រិតនៃបញ្ហាប្រឈមដូចខាងក្រោម ៖

១ = គ្មានបញ្ហាប្រឈមទាល់តែសោះ

២ = គ្មានបញ្ហាប្រឈម

៣ = មានបញ្ហាប្រឈមតិចតួច

៤ = មានបញ្ហាប្រឈមខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតនៃបញ្ហាប្រឈម			
		១	២	៣	៤
ក. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា					
១	គ្រូឧទ្ទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលម្អិតនៃមុខវិជ្ជាដែលខ្លួនត្រូវបង្រៀន				
២	ខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាលម្អិត និងរយៈពេលនៃការអនុវត្តមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់មុខវិជ្ជាដែលលោកគ្រូ/អ្នកគ្រូត្រូវបង្រៀន				
ខ. បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន					
៣	វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបរិះរកដែលធ្លាប់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត				
៤	គ្រូឧទ្ទេសបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនការរៀនផ្អែកលើបញ្ញត្តិ និងបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត				
៥	វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដូចជា (តាមបែបដោះស្រាយបញ្ហា បែបផែនទីគំនិត បែប5Es បែបស្ថាបនានិយម) ត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយទំនុកចិត្ត				
គ. បញ្ហាប្រឈមលើការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស					

៦	ការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងកែលម្អជាប្រចាំតាមរយៈសកម្មភាពនៃការចុះអធិការកិច្ចរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា				
៧	ធនធានសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននៅក្នុងថ្នាក់រៀន (LCD, Internet...) សម្រាប់គាំទ្រដល់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូ				
៨	លោកគ្រូ/អ្នកគ្រូ អាចប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ (បពស) បានល្អ ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពីគណៈគ្រប់គ្រង				

មតិយោបល់បន្ថែម ៖ (បើមានបញ្ហាប្រឈមផ្សេងទៀត សូមបញ្ជាក់)

....

....

....

....

....

.... ។

សូមអរគុណ!

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ “គ”

លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ:១៤៣៤ **អយក.**ឧទន

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ - លិខិតលេខ៣៣៦២ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

- បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតអាហារូបករណ៍ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២១ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គ្រូដឹកនាំបង្គោល	គ្រូដឹកនាំរង	ប្រធានបទនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ	និស្សិត
១	លោក សៀង វាសនា	លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	ទស្សនៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំចំពោះការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយអប់រំ ២០១៨-២០២៣ នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល.ស គីម ដាវី
២	លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	ប្រសិទ្ធភាពនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ទៅលើការពង្រឹងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនអនុវិទ្យាល័យ(ករណីសិក្សាស្រុកទ្រាំង ខេត្តតាកែវ)	ល. ជី ចាន់
៣	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាកម្រិតវិទ្យាល័យក្នុងខេត្តរតនគិរី	ល. ឈុន សុគន្ធា
៤	លោកបណ្ឌិត នី វង្ឃា	លោក លឹម វ៉ាន់	ស្ថានភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនលើមុខវិជ្ជា ICT នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ក្នុងខេត្តព្រៃវែង	ល. ប៉ាវ សេងហួ

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២២០ ៦៧៣ / ២២០ ៣០៤ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៥០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ : www.moeys.gov.kh

៥	លោកបណ្ឌិត នី វង្ឍា	លោក ឌី បុណ្ណា	ផលជះនៃការធ្វើតេស្តសិស្សថ្នាក់ទី៦ ឡើងទី៧ លើមុខវិជ្ជាជាភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យារបស់គម្រោងកែលម្អគុណភាពអប់រំហៅថា (SEIP) ករណីសិក្សាខេត្តព្រះសីហនុ	ល. ឈុក ជន
៦	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	លោក ថៃ ហេង	យុទ្ធសាស្ត្រនៃការដោះស្រាយបញ្ហាខ្វះគ្រូ និងលើសគ្រូ ក្នុងខេត្តកំពង់ធំ	ល. នេត សីមា
៧	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	លោក ឡុប ចាន់ថន	យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺឱ្យបំពេញភារកិច្ចប្រកបដោយក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	ល. ប៊ិន តុលា
៨	លោកស្រី នូ ចន្ទី	លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	ទស្សនៈគ្រូឧទ្ទេសលើការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀននៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ	ល. បែន ដាលី
៩	ឯកឧត្តម នៀ សុផន	លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ុងឆាង	ស្ថានភាពនៃការបែងចែកផែនការក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តមនៅវិទ្យាល័យ ប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ ករណីសិក្សាខេត្តកណ្តាល	ល. ផាន់ សារ៉ាវុឌ្ឍ
១០	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	លោក ថៃ ហេង	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្តរតនគិរី	ល.ព្រិញ ចាន់ហួរ
១១	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ក្នុងការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន «ករណីសិក្សា ស្រុករំដួលខេត្តស្វាយរៀង»	ល. ព្រំ រចនា
១២	លោកស្រី ខែក សំណាង	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ការសិក្សាសៀវភៅសិក្សាគោលមុខវិជ្ជាអក្សរសាស្ត្រខ្មែរនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ«ករណីសិក្សាក្នុងខេត្តព្រៃវែង»	ល. ភ័ណ សុភា
១៣	លោក ចាប រតនា	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ការបំពេញការងាររបស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាននិងសាលាបណ្តាញក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺធៀបនឹងគោលនយោបាយសាលាមធ្យមសិក្សាធនធាន	ល. មុន សុខកែវ

១៤	លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ុប្រាវ	លោកស្រី នូ ចន្នី	ទស្សនរបស់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាលើការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិភូមិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល. យ៉ាង ច័ន្ទរស្មី
១៥	លោកបណ្ឌិត សំអោ អង្គារតន៍	លោកស្រី សុខ វណ្ណា	ទស្សនៈគ្រូបង្រៀនទៅលើប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀននិងរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកនិងការបង្រៀននិងរៀននៅក្នុងថ្នាក់ផ្ទាល់នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា	ល. យឹម រស្មី
១៦	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ លើការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសដើម្បីបញ្ច្រាបការអប់រំពលរដ្ឋពេញលេញនៅខេត្តឧត្តរមានជ័យ	ល. រស់ សុភាន់
១៧	លោក ម៉ៅ សារឿន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ម៉ុក សារ៉ុម	ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តរតនគិរី	ល. លាស់ សាឡន
១៨	លោក ថៃ ហេង	លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	ការសិក្សាស្វែងយល់អំពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ របស់រាជធានី-ខេត្ត	ល. ស៊ន់ កុសល
១៩	លោក លឹម វ៉ាន់	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	ការគ្រប់គ្រងសាលាធនធាន និងសាលាបណ្តាញករណីសិក្សានៅខេត្តតាកែវ	ល. ស៊ុំ សុខឿន
២០	លោកបណ្ឌិត នូវ វីរ៉ា	លោក ចាប រតនា	ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីកញ្ចប់អំណានថ្នាក់ដំបូង ក្នុងខេត្តកំពង់ឆ្នាំង	ល. អ៊ុង សុផល

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវទទួលភារកិច្ចអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
" ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
" ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន " ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ
-ឯកសារ រដអ

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ "ឃ"

លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ស្សួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
ខៈ ២៧៦៩ អយក.ទសក

ថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១

ជម្រាបជូន

- **ឯកឧត្តមប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក**
- **លោកប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការ**
- **លោកស្រីប្រធាននាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ**
- **លោកប្រធាននាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ**
- **លោកប្រធាននាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ**
- **លោកនាយកវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង**
- **លោកនាយកមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ហ៊ុន សែន ខេត្តកណ្តាល**
- **លោកនាយក លោកស្រីនាយិកាសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តស្វាយរៀង ព្រៃវែង កណ្តាល កំពង់ស្ពឺ និងខេត្តព្រះសីហនុ**

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨។

យោង៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
-លិខិតលេខ១៤៣៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី** ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចំនួន៣១នាក់ ស្រី០៥នាក់ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមអង្គភាពពាក់ព័ន្ធនានាក្រោមឱវាទក្រសួង និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូតាមអនឡាញ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម **ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី** ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើតាមការគួរ។

សូម **ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី**ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- សាលារាជធានី ខេត្តពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២២០ ៦៧៣ / ២២០ ៣០៤ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៥០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ: www.moeys.gov.kh

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ “ង”

លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៣៧២០៧ **អយក.** [illegible]

(**ការសម្គាល់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

-បទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការមេប្រយោគ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ **ណាត ប៊ុនរឿន**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម **យក់ ឌ៉ុយ**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តម **លាង សេងហាក់**	ខុទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណា**	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **ឌី ខាំបូលី**	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតនៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ[illegible] ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ វជអ

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២២០ ៦៧៣ / ២២០ ៣០៤ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៥០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ : www.moeys.gov.kh

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ "ច"

លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ : ២៣២ **វជអ.** ៤.ក

លិខិតបង្គាប់ការ

យោង៖
- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។
- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៤៣៥ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។
- ផែនការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់** សម្រាប់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

I. គណៈកម្មការវាយតម្លៃ

ក្រុមទី១

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**		**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-	លោកបណ្ឌិត	ឈូក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	ឯកឧត្តម	នៅ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៤-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
៥-	លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោក	លឹម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-	លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-	លោកស្រី	នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-	លោក	លន លីណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី២

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**		**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-	លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	លោកបណ្ឌិត	សំអោ អង្គារតន៍	អគ្គ.គផក	សមាជិក
៤-	លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

អាសយដ្ឋានលេខ ១២៣ មហាវិថី ព្រះនរោត្តមភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ៖ (៨៥៥-២៣) ២១៥/៨៨៤ គេហទំព័រ៖ www.nie.edu.kh

៥-	លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោកបណ្ឌិត	នី វង្ឃា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-	លោកបណ្ឌិត	ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-	លោកស្រី	ខែក សំណាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-	លោក	ជាង ចាន់ណាក់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ក្រុមទី៣

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**		**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-	លោក	ឌី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	លោកបណ្ឌិត	នូវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-	លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-	លោកបណ្ឌិត	កាង ស៊ុងធាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-	លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-	លោក	ឡុច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-	លោក	ប៉ូ ប៊ុន្នួន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

II. លេខាកត់ត្រា

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**		**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១-	ល.ស	ជា ចាន់ប៊ុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	បូកសរុបពិន្ទុនិងរបាយការណ៍
២-	ល.ស	ឯម សុភាលក្ស្មី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	បូកសរុបពិន្ទុនិងជំនួយការរដ្ឋបាល
៣-	ល.ស	សុខ វណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងពិន្ទុក្រុម១
៤-	លោក	ចាន់ ធឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងពិន្ទុក្រុម២
៥-	លោក	អ៊ុច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងពិន្ទុក្រុម៣

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

បានឃើញ និងឯកភាព
ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

បណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី

កន្លែងទទួល

- ការិយាល័យ ដេប៉ាតឺម៉ង់នៃវេដអ
- សាមីជន
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារវេដអ.ផក