ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

Teacher´s Perspective on Instructional Leadership at Phnom Penh Western International School

ស៊ា គីមលី

SEA KIMLY

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨

ឯកទេស ៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២១

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

Teacher´s Perspective on Instructional Leadership at Phnom Penh Western International School

ស៊ា គីមលី

SEA KIMLY

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨

ឯកទេស ៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២១

សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើង"**ការយល់ឃើញរបស់គ្រូនៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិទេស្លើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**" សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គឺជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះ ពុំមានខ្លឹមសារដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះ ពិតជាត្រូវបានស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងដោយខ្ញុំបាទផ្ទាល់ពិតប្រាកដមែន

ថ្ងៃ.......................ខែ...............ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ....ខែ.............ឆ្នាំ ២០២១

ហត្ថលេខាបេក្ខជន

ស៊ា គឹមលី

លិខិតបញ្ជាក់

លោកបណ្ឌិត **ភាច ស៊ុខឆាង** គ្រូដឹកនាំបង្គោល

លោក **ម៉ែន សុខសុន្ទី** គ្រូដឹកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោកស្រី **ស៊ា គីមលី** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ «**ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**» ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ.........................ខែ...............ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ....ខែ.............ឆ្នាំ ២០២១

……………………………… ……………………………..

លោកបណ្ឌិត ភាច ស៊ុខឆាង (គ្រូឧទ្ទេសវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ)

លោកម៉ែន សុខសុន្ទី (គ្រូឧទ្ទេសវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ)

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

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

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 ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

I. **គណៈកម្មការវាយតម្លៃ**

ក្រុមទី១

ល.រ	**គោត្តនាម និងនាម**		**អង្គភាព**	**តួនាទី**
១-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-	លោកបណ្ឌិត	ឈុក ច័ន្ទធាយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-	ឯកឧត្តម	នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៤-	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារុំ	អគ្គ.អប់រំ	សមាជិក
៥-	លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោក	លីម វ៉ាន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-	លោក	ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-	លោកស្រី	នូ ចន្នី	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

៥-	លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោកបណ្ឌិត	នី រង្វា	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 ស៊ីងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-	លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-	លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-	លោក	ឡូច ចាន់ថន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-	លោក	ប៉ូ ប៊ុន្នន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

II. លេខាអត់ត្រា

ល.រ	គោត្តនាម និងនាម		អង្គភាព	តួនាទី
១-	ល.ស	ជា ចាន់ប៉ុណ្ណា	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	អ៊ិច ផលរដ្ឋ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	រៀបចំវេទិកា និងពិន្ទុក្រុម៣

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

បានឃើញ និងឯកភាព

ប្រធានគណៈកម្មាធិការកំណែទម្រង់

D. Haw.

បណ្ឌិត ឌី_ខាំបូលី

កន្លែងទទួល

- ការិយាល័យ ដេប៉ាតឺម៉ង់នៃវជអ
- សាមីជន
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារវជអ.ផក

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ស្នាដៃសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលអាចសម្រេចជាលទ្ធផលនៅពេលនេះ គឺដោយសារការផ្តល់ទាំងកម្លាំងកាយ កម្លាំងបញ្ញា ការលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ជាសម្ភារៈពីបណ្តាមនុស្សជាទីគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ និងស្រឡាញ់រាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្ររបស់ខ្ញុំ។

ខ្ញុំសូមសម្តែងនូវការដឹងគុណ និងសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះលោកឪពុកអ្នកម្តាយរបស់ខ្ញុំដែលបានផ្តល់កំណើត ចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា ហើយតែងតែផ្តល់ជាកម្លាំងកាយចិត្ត និងថវិកាដល់ខ្ញុំសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ការសិក្សារៀនសូត្រ ព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចាប់ពីមតេយ្យរហូតដល់កម្រិតសាកលវិទ្យាល័យ ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ជាទីគោរពស្រឡាញ់ទាំងអស់។ ជាពិសេសសូមគោរពដឹងគុណចំពោះ៖

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណា** និងឯកឧត្តម សាស្ត្រាចារ្យ លោក លោកស្រី ជាថ្នាក់ដឹកនាំនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ(NIE) ដែលបានផ្តល់ជាចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ល្អៗដល់ខ្ញុំសម្រាប់ជាទុនក៏ដូចជាផ្តល់ឱកាសក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រេងស្នាដៃនេះឡើង។

លោកបណ្ឌិត **ភាន ស៊ីវឆាន** ជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងលោក **ម៉ែន សុខសុន្ទី** ជាគ្រូដឹកនាំរង ដែលបានផ្តល់ជាឯកសារ និងបានជួយបង្ហាត់បង្ហាញត្រួសត្រាយផ្លូវ និងលើកទឹកចិត្តដល់នាងខ្ញុំក្នុងការស្រាវជ្រាវចងក្រងស្នាដៃនេះឡើង។

រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលបានខិតខំអភិវឌ្ឍសង្គមជាតិ រក្សានូវស្ថេរភាពនយោបាយ សន្តិសុខសង្គម ក្នុងនោះដែរវិស័យអប់រំកំពុងរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័ស នាំឱ្យពួកយើងទទួលបានឱកាសស្មើៗគ្នាសម្រាប់ការសិក្សាអប់រំ។

ជាអវសាន ខ្ញុំបាទសូមគោរពជូនពរដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ បុគ្គលិក និស្សិតរួមជំនាន់ទាំងអស់លោកសាស្ត្រាចារ្យ គណៈគ្រប់គ្រង រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសលោកអ្នកមានគុណ ឱ្យជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខ និងពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ ។

មាតិកា

លិខិតបញ្ជាក់ iii
លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ iv
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ vi
បញ្ជីតារាង x
បញ្ជីអក្សរកាត់ xi
មូលន័យសង្ខេប xii
ជំពូកទី១ 28
១.១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 28
១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ 30
១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ 31
១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ 31
១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ 31
១.៦. ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ 32
១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ 32
ជំពូកទី២ 35
រំឭកទ្រឹស្តី 35
២.១. សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន 35
២.១.១.ចក្ខុវិស័យនិងបេសកកម្ម 35
២.១.២.ព័ត៌មានទូទៅនៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន 36
២.២.សមាសភាពនៃស្តង់ដាជាសាលាបណ្តុះបណ្តាលសិស្ស 36
២.៣.ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាវេស្ទើន 37
២.៤.ស្តង់ដានាយកនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ 40
២.៥.ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 40
២.៥.១.និយមន័យបុគ្គលិកអប់រំ 40

២.៥.២.និយមន័យគ្រូបង្រៀន 41
២.៥.៣.និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 41
២.៦. ទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 42
២.៦.១.ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងវិស័យអប់រំ 42
២.៦.២.ភាពជានាយកសាលា 45
២.៧.ទ្រឹស្តីសមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 46
២.៧.១.តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀន 46
២.៧.២.តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជាមួយគ្រូ 46
២.៧.៣.តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជាមួយសិស្ស 46
២.៩. ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនសម្រាប់ការសិក្សានាសតវត្សទី២១ 47
២.១០.ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 48
២.១.១. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន .48
ជំពូក៣ 51
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ 51
៣.១. គម្រោងវិភាគ 51
៣.២.ការប្រមូលទិន្នន័យ 51
៣.៣.ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ 52
៣.៣.១.កម្រិតចន្លោះបន្ទាញ 52
៣.៣.២. កម្រងសំណួរ 53
៣.៣.២.១ កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ 53
៣.៣.២.២.កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន 54
៣.៤. ការជ្រើសរើសភាគសំណាក 55
៣.៥. ការវិភាគទិន្នន័យ 56
ជំពូកទី៤ 57
លទ្ធផល និងការពិភាក្សា 58

៤.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកចូលរួម 58
៤.១.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ 58
៤.១.២. ព័ត៌ទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន 58
៤.២. ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ 59
៤.៣. ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក) 70
៤.៤.សារសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ 81
៤.៤.១ ទិន្នន័យរបស់បុគ្គលិកអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជជានីភ្នំពេញ 81
៤.៤.២. ទិន្នន័យគ្រូបង្រៀនអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជជានីភ្នំពេញ 83
ជំពូក៥ 89
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ 89
៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន 89
៥.២. សំណូមពរ 90
ឯកសារយោង 92
ឧបសម្ព័ន្ធ 94

បញ្ជីតារាង

តារាង២.១៖ក្របខណ្ឌទ្រឹស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន……………………………………………..42

តារាង៣.១៖ចំនួនសំណាកដែលបានទទួលទិន្នន័យពីកម្រងសំណួរ…………………………………….56

តារាង៤.១៖ ការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលា………………………………..59

តារាង៤.២៖កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម…………………………………….61

តារាង៤.៣៖ បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)……………………………………………..61

តារា៤.៤.៖ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន……………………………………..62

តារាង៤.៥៖ការគ្រប់គ្រងរបស់គ្រូបង្រៀន……………………………………………………………….64

តារាង៤.៦៖កត្តាជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា……………………………………….66

តារាង៤.៧.៖ការលើកទឹកចិត្តសល់គ្រូបង្រៀន សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន…….67

តារាង ៤.៨៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូលើការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និត)…………………71

តារាង៤.៩៖ ទិន្នន័យពីគ្រូបង្រៀនលើការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហកាជាក្រុម…………….72

តារាង៤.១០៖ ៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូលើការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និត)…………….73

តារាង៤.១១៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូបង្រៀនលើភាពជាអ្នកដឹកនាំកម្មវិធី និង វិធីសាស្ត្របង្រៀន……..74

តារាង៤.១២៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូបង្រៀន...75

តារាង៤.១៣៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូបង្រៀនលើការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា………76

តារាង៤.១៤៖ ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសលើការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)…………………………………………………………………….78

តារាង៤.១៥៖ ទិន្នន័យពីបុគ្គលិកអប់រំអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន…………………………………………………………………………..81

តារាង៤.១៦៖ទិន្នន័យពីគ្រូបង្រៀនអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន……………..83

តារាង៤.១៧៖ទិន្នន័យសរុបពីបុគ្គលិកអប់រំនិងគ្រូបង្រៀនអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាត់វេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ………..85

បញ្ជីអក្សរកាត់

1. ICT : Information and Communications Technology
2. INNOTECH : Innovation and Technology
3. LPI : Leadership Practices Inventory
4. MoEYS : Ministry of Education, Youth and Sport
5. SEAMEO : Southeast Asian Ministers of Education Organization

មូលន័យសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណងឆ្វេងយល់ពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញមានគោលបំណងសិក្សាស្វែងយល់អំពីបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនចំពោះភាពដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន។

វិធីសាស្ត្របែបបរិមាណវិស័យ (Quantitative Method) និងគុណវិស័យ(Quanlitative Method)គឺត្រូវបានអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវយកមកប្រើដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យនេះ។ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់នូវកម្រងសំណួរបែបពហុជ្រើសរើសសម្រាប់សួរគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិក និងសួរទៅកាន់អាណាព្យាបាលសិស្ស និងសិស្សានុសិស្ស។ ម្យ៉ាងទៀត អ្នកស្រាវជ្រាវចងក្រងជាកម្រង សំណួរបែបសំណួរបើក សម្រាប់សម្ភាសគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀនបុគ្គលិក អាណាព្យាបាលសិស្ស និងសិស្សានុសិស្ស ដើម្បីងាយទទួលបានព័ត៌មានបន្ថែមសម្រាប់គាំទ្រដល់ចម្លើយមួយចំនួន នៅក្នុងកម្រងសំណួរបែបបរិមាណវិស័យ។ ភាគសំណាកដែលបានចូលរួមនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានជ្រើសរើសចេញពីសាលាវេស្ទើនមួយសាខាគឺសាខាបឹងឈូក។ ភាគសំណាកទាំងអស់មានចំនួន១៥០នាក់ ដោយក្នុងនោះរួមមានគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបុគ្គលិក ចំនួន៣៥នាក់ គ្រូបង្រៀនចំនួន៤០នាក់ និង សិស្សានុសិស្សចំនួន៤០នាក់ និងអាណាព្យាបាលថ្នាក់ទី១ ទី២ ទី៣ ចំនួន៣៥នាក់។ ចំពោះការវិភាគទិន្នន័យគឺត្រូវបានសិក្សាចំនួនភាគរយតាមអថេរនីមួយៗចំនួនមធ្យមភាគ និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញមាន៥កម្រិតដែលបានគណនាតាមរូបមន្តជាក់លាក់។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានបង្ហាញថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំ មានស្ថានភាពល្អច្រើន ដែលបុគ្គលិកអប់រំគ្រូបង្រៀនពេញចិត្តនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់សាលាវេស្ទើន ដោយ គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្ត ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អ មានការលើលកម្ពស់សមត្ថភាពបុគ្គលិកដើម្បី

ការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងសាលា ជាពិសេសគណៈគ្រប់គ្រងបង្ក បរិយាសទំនាកទំនងល្អដែលធ្វើឱ្យមានភាពស្និទ្ធស្នាលនិងសាមគ្គីភាព។ ចំពោះចំណុចសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺមានភាពចាំបាច់បំផុតចំពោះគណៈគ្រប់គ្រង ក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលាវេស្ទើនធ្វើឱ្យបុគ្គលិកអប់រំនិងគ្រូបង្រៀនរីករាយក្នុងការបំពេញការងារយ៉ាងស្ទិតស្វាញ។

ទោះបីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលាមានចំណុចវិជ្ជាមានជាច្រើន តែការស្រាវជ្រាវបានរកឃើញនូវចំណុចខ្វះខាត បន្តិចបន្តួចដែលតម្រូវឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលអន្តរជាតិវេស្ទើនធ្វើការកែលម្អដូចជា៖ បន្ថែមកម្មវិធីសិក្សាភាសាខ្មែរកសាងវប្បធម៌ធ្វើការជាក្រុម កែប្រែពីរបៀបនៃការដឹកនាំមួយចំនួន។

ជារួមបុគ្គលិកអប់រំនិងគ្រូបង្រៀនមានភាពរីករាយកម្រិតល្អ ចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំ បង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន ហើយភាពជាអ្នកដឹកនាំពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការដឹកនាំសាលាឱ្យមានភាពរីចម្រើន។

Abstract

The purpose of this study was to understand the teachers' perceptions of teaching leadership at Western International School in Phnom Penh. The methods that the researchers used to collect this data were Quantitative Method. In the quantitative study, the researchers used a multiple-choice questionnaire to ask school administrators, teachers, staff, guardians, and students. Researchers also compiled an open-ended questionnaire for interviews with school administrators, teachers, staff, guardians, and students to provide additional information to support some of the answers in the quantitative questionnaire. Participants in this study were selected from one Western International school. The sample consisted of 150 people, including 35 school administrators and staff, 40 teachers and 40 first, second and third grade students and 35guardians. For the analysis of the data, the percentage of each variable was studied, the mean by each section and the indicator level were 5 levels calculated according to the specific formula. The results of this study show that the leadership has a lot of good conditions that the staff educators and teachers are satisfied with the leadership of the Western School, the management has implemented good leadership, training, capacity building. The staff for development in the school, especially the management, creates a good communication environment that promotes intimacy and solidarity. At the heart of leadership is the vitality of the management of Western schools, making educators and teachers happy to work hard.

Although school leadership has many facets, the research has identified minor gaps that require Western International Hall management to improve, such as: adding Khmer language curricula, building culture, teamwork Enroll in classes and moral education programs, listen to education in the Dharma. Overall, the education staff and teachers are very happy with the leadership of

Western International School Board, and leadership is very important in leading the school to progress.

ជំពូក១

ជំពូកទី១

សេចក្ដីផ្ដើម

១.១. សំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ប្រទេសទាំងឡាយនៅលើពិភពលោកចាំបាច់ត្រូវមានធនធានមនុស្សនៃប្រទេសនោះដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសឱ្យមានការរីកចម្រើនគ្រប់វិស័យ។ ក្នុងន័យនេះដែរ ដើម្បីធានាបាននូវការអភិវឌ្ឍប្រទេសប្រកបទៅដោយសន្តិភាព និរន្តរភាព ភាពសុខដុមរមនានិងចីរភាពប្រទេសនីមួយៗនៅលើពិភពលោកបាន ពុះពារខិតខំប្រឹងប្រែង និងយកចិត្តទុកដាក់បំផុតទៅលើវិស័យអប់រំដែលជាសសរដ៏គ្រឹះនៃការបង្កើតធនធានមនុស្ស។ ក្នុងនោះផងដែរ អង្គការយូណេស្កូបានកំណត់ចក្ខុវិស័យរបស់ខ្លួនថា ការអប់រំនៅសតវត្សទី២១គឺជាការផ្លាស់ប្ដូរជីវិតឱ្យប្រសើរឡើង ដោយទទួលស្គាល់តួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៃការអប់រំថា ជាក្បាលម៉ាស៊ីនចម្បងមួយនៃការអភិវឌ្ឍដោយចីរភាពផ្សេងទៀត។ ចំណុចដៅ៤.៤នៃសេចក្ដីប្រកាសទីក្រុងIncheon បានកំណត់ថា ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០រដ្ឋាភិបាលត្រូវបង្កើនឱ្យបានច្រើននូវចំនួនយុវជន និងមនុស្សពេញវ័យដែលមានជំនាញពាក់ព័ន្ធរួមមានជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ឱកាសទទួលបានការងារសមរម្យ និងសហគ្រិនភាព (យូណេស្កូ, ២០១៥)។

ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងនិន្នាការពិភពលោក ដែលកំពុងយកចិត្តទុក ដាក់ខ្ពស់លើការ លើកកម្ពស់វិស័យអប់រំនេះ សមាគមន៍អាស៊ានបានឯកភាពគ្នាបន្តពង្រឹង និងពង្រីកសកម្មភាពអប់រំ ដើម្បីរួមគ្នាដោះស្រាយ និងបំពេញភាពខ្វះខាតទាំងឡាយដែលនៅសេសសល់ ដូចជាការកាត់បន្ថយគម្លាតអភិវឌ្ឍន៍ការតភ្ជាប់អាស៊ានទាំងផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត ទាំងផ្នែកស្ថាប័ន ទាំងផ្នែកសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។ កត្តាទាំងនេះទាមទារឱ្យមានការបណ្ដុះបណ្ដាលធនធានមនុស្សផ្នែកចំណេះដឹង និងជំនាញបច្ចេកទេសដែលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៥)។

ជាមួយគ្នានេះដែរ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ នីតិកាលទី៦នៃរដ្ឋសភា ដែលបានផ្ដល់អាទិភាពលើវិស័យអប់រំដោយបានលើកឡើងពីការអភិវឌ្ឍ

ធនធានមនុស្សនៅក្នុងមុំយុទ្ធសាស្ត្រទីមួយ រួមមាន ១)ការពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេស ២)ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស ៣)ការលើកកម្ពស់សេវាសុខភាពសាធារណៈនិងអាហារូបត្ថម្ភ និង៤)ការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការគាំពារសង្គម (រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ២០១៨)។ នេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍជាតិ និងការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់នៅសម័យសាកលភាវូបនីយកម្មទំនើបនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាន និងកំពុងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងលើគុណភាពនៃវិស័យអប់រំ។

នៅអំឡុងឆ្នាំ២០១៦ គឺពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ និងបានធ្វើការកែសម្រួលគោលនយោបាយអប់រំមកត្រឹមពីរវិញ ក្នុងគោលបំណងឱ្យមានសង្គតិភាពជាមួយនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពឆ្នាំ២០៣០ស្តីពីការអប់រំនៅកម្ពុជាដែលមានៈ

- **គោលនយោបាយទី១៖** ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាព ប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា
- **គោលនយោបាយទី២៖** ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៩)។

ក្នុងផ្នែកចម្បងមួយនៃការលើកស្ទួយវិស័យអប់រំនេះផងដែរ សាលាឯកជនក៏បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ផ្នែកវិស័យអប់រំ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រង់ជំពូកទី៦បានកំណត់អំពីអប់រំ វប្បធម៌ និងសង្គមកិច្ច។ បច្ចុប្បន្ននេះ តម្រូវការធនធានមានការកើនឡើងខ្ពស់ជាពិសេសក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្ម ទេសចរណ៍ បរិស្ថាន បច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច (រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ២០១៩)។

សារៈសំខាន់របស់អ្នកដឹកនាំល្អ គឺជួយអភិវឌ្ឍក្រុមការងារឱ្យមានការរីកចម្រើនក្នុងអង្គភាពតាមលោកNortouse(2004)បានកំណត់អត្តសញ្ញាណ៤យ៉ាងរបស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺ៖ (១)ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាដំណើរការ(២)ភាពជាអ្នកដឹកនាំទាក់ទងនឹងជាឥទ្ធិពល (៣)ភាពជាអ្នកដឹកនាំកើតឡើងក្នុង

បរិបទក្រុមមួយ(៤)ភាពជាអ្នកដឹកនាំទាក់ទងទៅនឹងការសម្រេចគោលដៅ។ ដូចនេះលោកNortouse បានកំណត់និយមន័យថា៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាដំណើរការដែលបុគ្គលម្នាក់មានឥទ្ធិពលលើក្រុមមួយដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅមួយ។ ក្នុងនោះដែរស្របតាមតាមចក្ខុវិស័យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការកែប្រែក្លាយស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជាទៅជាប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ឱ្យបាននៅឆ្នាំ២០៣០ការអប់រំក្លាយជាអទិភាពចម្បង។

ដោយមើលឃើញពី សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងវិស័យអប់រំជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងវិស័យអប់រំទើបរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចឱ្យមានការបង្កើតសាលាឯកជនក្នុងប្រទេស។

១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ការកើនឡើងនៃការវិនិយោគការប្រកួតប្រជែង ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច បច្ចេកវិទ្យា ការរីកចម្រើននៃវិទ្យាសាស្រ្ត ផលិតកម្ម ធ្វើឱ្យមានតម្រូវការធនធានមនុស្សយ៉ាងច្រើនដូចនេះវស័យអប់រំក៏ត្រូវបង្កើតដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសង្គមហើយការវិនិយោគលើវិស័យអប់រំក៏មានចំនួនច្រើនជាពិសេសគឺតំបន់ប្រជុំជនមាននៅរាជធានីភ្នំពេញជាដើម។

ក្នុងផ្នែកនៃការបង្កើតសាលាឯកជន មានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការរួមចំណែក កាត់បន្ថយអនក្ខកម្មបន្តបន្ទាប់ជាពិសេសគឺនៅតាមទីប្រជុំជន ជនបទដើម្បីទទួលយកចំណេះដឹង ឬព័ត៌មានមកពីគ្រប់ទិសទីក្នុងការអភិវឌ្ឍជាលំដាប់។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តី សាលាឯកជននៅមិនទាន់មានភាពប្រសើរនៅឡើយទេ។ ទោះបីជាថ្មីៗនេះមានការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពវិស័យអប់រំសម្រាប់កុមារកម្ពុជា ហើយតាំងពីមានការកែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សាទូទៅថ្នាក់ជាតិមកពី ឆ្នាំ២០១០ ដល់ ២០១៣ ក៏ដោយតាមរបាយកាណ៍របស់ World Bank កាលឆ្នាំ ២០១៤ ថា ជាទូទៅពិន្ទុអំណាននៅតែទាបមិនអាចទទួលយកបាន ព្រមទាំងឃើញថា កុមារជាង ២៥% នៅតែមានសមត្ថភាពអានទាបជាងស្តង់ដា ។ ដោយសារតែមានការកើនឡើងនូវចំនួនកុមារ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់បង្កើតសាលាបន្ថែមទៀតឱ្យ សមស្របទៅនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សដោយកុមារមួយចំនួនមិនសូវចេះភាសាជាតិ និងមិនសូវចេះភាសាបរទេស

ច្រើនទេ។ ដូចនេះទើបសាលាវេស្ទើនអន្តរជាតិចាប់ដំណើរការឡើងដោយប្រកាសលេខៈ១០២៦អយក.ប្រកចុះនៅថ្ងៃទី០៨ខែវិច្ឆិកាឆ្នាំ២០១៧។

ដោយសង្កេតឃើញនូវបញ្ហា និងសូចនាករនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងនេះហើយ ទើបប្រធានបទ ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ត្រូវបានជ្រើសរើសយកមកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយសារមានចម្ងល់ជាច្រើនពាក់ព័ន្ធ នឹងគុណភាពនៃ ការដឹកនាំនិងបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាវេស្ទើន ទើបធ្វើឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកបញ្ហានេះមកធ្វើជាប្រធានបទស្រាវជ្រាវ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងធំៗពីរគឺៈ

១.សិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅសាលាវេស្ទើន។

២.ស្វែងយល់ពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៅសាលាវេស្ទើន។

១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងខាងលើ សំណួរស្រាវជ្រាវពីរត្រូវបានលើកឡើងៈ

១.តើគ្រូនៅសាលាវេស្ទើនយល់ឃើញយ៉ាងណាចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ?

២.តើភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានផ្តល់សារៈសំខាន់យ៉ាងដូចម្តេចក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ?

១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីស្ថានភាពជាក់ស្តែង ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ និងបញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងទាក់ទងការគ្រប់គ្រង និងបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាវេស្ទើន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ វាអាចបង្ហាញពីផលលំបាកក្នុងការសិក្សារបស់សិស្ស និងតម្រូវការនៃការសិក្សាភាសាជាតិ និងអន្តរជាតិឱ្យទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ។ ម៉្យាងទៀត ការសិក្សានេះ

នឹងក្លាយជារបកគំហើញថ្មីមួយសម្រាប់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូគណៈគ្រប់គ្រងនិងសិស្ស ដើម្បីឱ្យពួកគាត់យល់ដឹងពីចំណុចខ្វះខាតរបស់ខ្លួននិងសិស្ស និងតម្រូវការនៃការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។ ជាងនេះទៅទៀត អាចជាប្រទីបបំភ្លឺផ្លូវសម្រាប់អ្នកអភិវឌ្ឍ និងរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាឱ្យស្របទៅតាមតម្រូវការរបស់សិស្ស បរិបទសង្គម តម្រូវការទីផ្សារការងារ និងមានភាពឆ្លើយតប។ ជាពិសេស ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះក៏ចូលរួមជាវិភាគទានដល់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗដើម្បីឱ្យពួកគាត់ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តទៀតពាក់ព័ន្ធ នឹងប្រធានបទស្រដៀងគ្នានេះ។

១.៦. ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញសាលាវេស្ទើនសាខាបឹងឈូក អ្នកស្រាវជ្រាវបានសម្រេចជ្រើសរើសយកតែសាខាមួយ ជាសាលាគោលដៅសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីឈ្វេងយល់ពីស្ថានភាពជាក់ស្ដែង និងបញ្ហាប្រឈមនៃដំណើរការបង្ហាត់បង្រៀននិងគ្រប់គ្រង។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវយល់ថា ជាសាលាជិតផ្ទះបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការចុះប្រមូលព័ត៌មាន ទើបបានជ្រើសរើសយកសាលាវេស្ទើនមកធ្វើសំណាកស្រាវជ្រាវ ព្រោះរាជធានីមានការរីកចម្រើនខ្លាំងទាំងផ្នែកអប់រំ ទីផ្សារការងារ សេដ្ឋកិច្ចជាដើម។ ដើម្បីឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានតម្លៃ និងស៊ីជម្រៅគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ អ្នកស្រាវជ្រាវជ្រើសរើសយកគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងបុគ្គលិកអប់រំ គ្រូបង្រៀន សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្សនៅសាលាវេស្ទើនអន្តរជាតិ។ ក្នុងនោះបុគ្គលិកអប់រំ៣៥នាក់ គ្រូបង្រៀន៤០នាក់ ត្រូវជ្រើសរើសឱ្យបំពេញកម្រងសំណួរដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ដែលរៀបចំឡើងដោយអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ក្រៅពីនេះសិស្សចំនួន៤០នាក់ និងអាណាព្យបាល៣៥នាក់ ឆ្លើយជាសំណួរទម្រង់បើក ។

១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានបែងចែកជា ៥ ជំពូកធំៗ៖

ជំពូកទី១៖ ***សេចក្ដីផ្ដើម*** នៅក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានលើកឡើងពីលំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការ

ស្រាវជ្រាវ ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ "**ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលារៀនវស្នើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញឱ្យមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន**"។

ជំពូកទី២៖ ***រំលឹកទ្រឹស្តី*** នៅក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រមូលយកនូវទ្រឹស្តីដែលមានពីមុនពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទ ជាពិសេសដោយផ្តោតសំខាន់លើការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលារៀនវស្នើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញឱ្យមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ដែរមានទ្រឹស្តីពីអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវមុនៗតាមរយៈសៀវភៅ កម្រងអត្ថបទស្រាវជ្រាវជាតិនិងអន្តរជាតិ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត សេចក្តីប្រកាស សារាចរណែនាំ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធនានារបស់ក្រសួងអប់រំ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដើម្បីធ្វើជាគំនិត និងជាទុនសម្រាប់ស្រាវជ្រាវ និងបង្កើតជាស្នាដៃថ្មី។

ជំពូកទី៣៖ ***វិធីសាស្រ្តស្រាវជ្រាវ*** ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញនូវឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសសំណាក និងប្រភេទសំណាក ព្រមទាំងវិធីសាស្រ្តក្នុងការវិភាគទិន្នន័យរកតម្លៃមធ្យម តាមរយៈកម្មវិធី MS. EXCEL សម្រាប់សង់តារាងដោយផ្ទុំទិន្នន័យបញ្ចូលគ្នា និងសម្ភាសសិស្សានុសិស្ស អាណាព្យាបាលសិស្ស។

ជំពូកទី៤៖ ***លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ*** ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងយកទិន្នន័យដែលប្រមូលបានមកធ្វើការវិភាគ និងធ្វើការបកស្រាយឱ្យបានយ៉ាងក្បោះក្បាយដើម្បីរកឱ្យឃើញនូវចំណុចល្អ ចំណុចដែលត្រូវកែលម្អនៅក្នុងបរិបទជាក់ស្តែង នៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលារៀនវស្នើនអន្តរជាតិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញឱ្យមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន។

ជំពូកទី៥៖ ***សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ*** ជាផ្នែកមួយដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវត្រូវធ្វើការសន្និដ្ឋានលើចំណុចរួមទាំងអស់ដែលបានវិភាគ ព្រមទាំងផ្តល់ជាសំណូមពរមួយចំពោះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា គ្រូបង្រៀន អាជ្ញាធរក្នុងសហគមន៍ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវក្រោយៗ និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងគោលបំណងចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍន៍ និងការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលារៀនវស្នើនអន្តរជាតិក្នុងរាជធានីភ្នំពេញឱ្យមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន។

ជំពូក ២

ជំពូកទី២
រំព្ញកទ្រឹស្តី

២.១. សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន

២.១.១.ចក្ខុវិស័យនិងបេសកកម្ម

យោងតាមក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា(២០១៧) សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនត្រូវបានបង្កើតឡើង តាមប្រកាសលេខ១០២៦អយក.ប្រក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។ ចក្ខុវិស័យ គឺចង់ក្លាយជាសាលាឈានមុខគេនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ បេសកកម្មគឺអប់រំសិស្សនិងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅក្នុងប្រទេស ទាំងភាសាជាតិ និងភាសាបរទេសដោយលើកកម្ពស់ការស្រាវជ្រាវអប់រំដើម្បីបង្កើនគុណភាពនៃការបង្រៀននិងរៀន និងផ្តល់សេវាដល់សហគមន៍ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសរួនមាន៖

- អភិវឌ្ឍជំនាញរបស់សិស្សសម្រាប់ការសិក្សាពេញមួយជីវិត។
- ប្តេជ្ញារក្សាបុគ្គលិក និងគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណភាពល្អបំផុត។
- ផ្តល់បរិយាកាសអប់រំដោយមានការគាំទ្រវាល់តម្រូវការទេពកោសល្យនិងភាពច្នៃប្រឌិតរបស់សិស្ស។
- បង្កើនបរិយាសកាសដែលធ្វើ ឱ្យប្រសើរឡើងក្នុងការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ចម្រុះនិងភាពជា ដៃគូដ៏រឹងមាំរបស់សិស្ស។
- បង្កើនបរិយាកាសដែលធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងក្នុងការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ចម្រុះ និងភាពជាដៃគូដ៏រឹងមាំជាមួយសិស្ស ឪពុកម្តាយ សាលរៀន និងសហគមន៍។
- ផ្តល់គុណភាពអប់រំក្នុងគោលបំណងឱ្យសិស្សរបស់យើងមានសមត្ថភាពអាចបន្តដល់ថ្នាក់ឧត្តមសិក្សានៅគ្រប់គ្រឹះស្ថានអប់រំនៅទូទាំងពិភពលោក។

គោលដៅគឺជានាអភិបាលកិច្ចល្អ ការដឹកនាំល្អ ការគ្រប់គ្រងល្អដោយគ្រូដែលមាន គុណវុឌ្ឍទាបបំផុតត្រឹមបរិញ្ញាបត្រព្រមទាំងមានកម្មវិធីសិក្សាជាតិ និងអន្តរជាតិយ៉ាងល្អដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់សង្គមនិងពិភពលោក។ ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈដោយមានការសហការ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាប្រចាំ និងរក្សាបាននូវវិជ្ជាមាន។

២.១.២.ព័ត៌មានទូទៅនៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន

យោងតាមការស្រាវជ្រាវសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនមានការិយាល័យកណ្តាលដើម្បីគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំគ្រប់សាខាទាំងអស់រួមទាំងកម្មវិធីសិក្សានិងដំណើរការសាលាប្រកបដោយរលូន។ ចំណែកសាខាបឹងឈូកមាននាយកសាខា១នាក់ នាយករងភាសាខ្មែរ១នាក់ គ្រូភាសាខ្មែរចំនួន៧៨(ស្រី២០នាក់) នាយករងភាសាអង់គ្លេសចំនួន១នាក់ គ្រូភាសាអង់គ្លេសជនជាតិបរទេសចំនួន ៩នាក់(៦នាក់) ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល១នាក់ ដែលគ្រប់គ្រងផ្នែកះហិរញ្ញវត្ថុ(គណនេយ្យ១នាក់) និងបុគ្គលិកទទួលចុះឈ្មោះចូលរៀន៥នាក់ សន្តិសុខ២នាក់ អនាម័យ៨នាក់ បណ្ណារក្ស១នាក់ ជំនួយការគ្រូ១៦នាក់។

នាយកនិងប្រធានផ្នែកនីមួយៗមានតួនាទីផ្សេងៗគ្នាក្នុងការទទួលបន្ទុកនិងអនុវត្តការងារដោយមានការប្រឹងប្រែងអស់ពីសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំ និងអភិវឌ្ឍសាលាវេស្ទើន ដោយមានទីផ្សារប្រកួតប្រជែងជាច្រើន។

២.២.សមាសភាពនៃស្តង់ដាជាសាលាបណ្តុះបណ្តាលសិស្ស

- យោងតាមក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាគោលនយោបាយស្តីពីការអភិវឌ្ឍកម្រងសាលារៀនក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី៣ គឺចាត់តាំងអនុវត្តគោលវិធីសិស្សជា មជ្ឈមណ្ឌលគ្រប់សកម្មភាពបង្រៀន និងរៀនតាមរយៈសកម្មភាពបុគ្គលដៃគូក្រុមតូចនៅក្នុងថ្នាក់និងក្រៅថ្នាក់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែម សាលាបានបង្កើតបន្ទប់ពិសោធន៍ដោយឱ្យសិស្សអាចអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងម៉ោងសិក្សាវិទ្យាសាស្ត្រ។
- ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនគឺ៖

  ក.ជាសេចក្តីអធិប្បាយសង្ខេប និងច្បាស់លាស់នូវទិដ្ឋភាព ទាំងឡាយដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវ យល់ដឹង និងធ្វើ។

  ខ.ជាកញ្ចក់ប្រាប់អំពីប្រាប់អំពីឬសកម្មភាពគ្រូបង្រៀនដែលអាចអនុវត្តបានហើយមានឥទ្ធិពលទៅលើសិស្ស។

  គ.ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់សមត្ថភាពដែលស្តែងចេញតាមរយៈគ្រូបង្រៀន។
- ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនមានប្រយោជន៍ជាច្រើនដូចជា៖
  - សម្រាប់កែលម្អការបង្រៀននិងរៀន
  - ផ្តល់ចក្ខុវិស័យសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលគ្រូ
  - កែសម្អកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រិតការគ្រូបង្រៀន
  - រៀបចំអភិវឌ្ឍសាលារៀន
  - ធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនមានលទ្ធភាពនិងមានឱកាសជាច្រើនក្នុងការស្វែងរកសេវាការងារធ្វើទាំងក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋនិងឯកជន។

- បង្កើនសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនឱ្យមានសមត្ថភាពប្រហាក់ប្រហែលប្រទេសក្នុងតំបន់
- ផ្តល់ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដើម្បីឡើងឋានន្តសក្តិ។

២.៣.ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាទទស្សើន

យោងតាមក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា(២០១០)ស្តង់ដានាយកកំណត់ដោយសកម្មភាពនានាក្នុងការធ្វើឱ្យសកម្មភាពនានាក្នុងកម្រិតស្តង់ដានីមួយៗសម្រេចភាពជោគជ័យ។ ស្តង់ដាគឺជាវាស់វែងនិងសម្រាប់កែលម្អការងារគ្រប់គ្រងផ្សេងៗ ទៀតឱ្យមានភាពជាក់លាក់ក្នុងអង្គភាពទាំងមូលដែលមានគោលបំណងសំខាន់ ក្នុងការគឺផ្តោតលើការ អនុវត្តផ្ទាល់របស់នាយកសាលា។ នាយករងនិងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀតមានភារកិច្ចបំពេញការងារជាក់លាក់របស់ពួកគេ។

ក.ការកសាងផែនការ

តាមចក្ខុវិស័យ ការរៀបចំកម្រោងការអភិវឌ្ឍ ការបញ្ចូលផែនការអភិវឌ្ឍ និងការរៀបចំកម្មវិធីថ្មីបន្ថែមទៀត ការអនុវត្តផែនការសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ និងកែលម្អអភិឌ្ឍស្ថាប័នការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យា(ICT) ប្រចាំឆ្នាំ និងថធ្វើផែនការសម្រាប់អភិវឌ្ឍខ្លឹមសារនីមួយៗ។

ខ.ដឹកនាំ

គណៈគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវបានជំរុញឱ្យ មានទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយសហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍនិងរក្សាឱ្យបាននូវចក្ខុវិស័យតាមបែបគោលវិធីសិស្ស ជាមជ្ឈមណ្ឌលដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃសកម្មភាពរៀននិងបង្រៀនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងបណ្តុះការរៀនពេញមួយជីវិតរបស់សិស្ស។

គ.ទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍

ការជំរុញឱ្យមានការចូលរួមពីសហគមន៍ និងបង្ហាញពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍ និងបានកំណត់ទិសដៅនៅពេលអនាគត។ ការលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក និងសិស្សដែលមានស្នាដៃល្អ ជាសិស្សឆ្នើម ជាសិស្សគោរពវិន័យដោយផ្តល់អាហាររូបករណ៍ដល់សិស្សពូកែ ចំពោះការផ្តល់ជារង្វាន់ដល់បុគ្គលិក ជំរុញការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកដោយផ្តល់អាហារូបករណ៍សម្រាប់ការបន្តទៀតមានថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាជាដើម។

២.ការងាររដ្ឋបាល

ក.និយតកម្មការងារៈ ការអនុវត្តតាមទម្រង់លិខិតស្នាមនានារៀបចំឯកសារតាមទម្រង់លិខិតស្នាមនិងរក្សាលិខិតបទដ្ឋាននានា។ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលាអនុវត្តការងារពិនិត្យការងារគ្រូបង្រៀនបុគ្គលិកអប់រំនិងការសិក្សារបស់សិស្សកត់ត្រាអនុវត្តភារកិច្ច និងបំពេញរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំ សប្តាហ៍ និងប្រចាំខែ។

ខ.ការផ្សព្វផ្សាយ៖ អនុវត្តប្រតិទិនការងារប្រចាំឆ្នាំ ដែលបានបិទផ្សាយព័ត៌មានជាសាធារណៈ បង្ហាញឱ្យឃើញពីចំណុចសំខាន់ៗ នៃប្រតិទិនការងារ តាមដានកែលម្អ សកម្មភាពអនុវត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំ។

៣.សកម្មភាពអប់រំ៖គឺសំដៅការបង្រៀននិងរៀន។ គណៈគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់មានភារកិច្ចស្រាវជ្រាវវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ ដើម្បីឱ្យការងកិវឌ្ឍថ្មីៗ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តនៅក្នុងការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។ ការងារនេះរួមមាន៖

ក.ការងារប្រតិបត្តិ៖ ការគ្រប់គ្រងសកម្មភាពអនុវត្ត សង្កេត និងពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពបុគ្គលិកអប់រំ និង ផ្តល់អនុសាសាន៍បច្ចេកទេសសម្រាប់ការងារប្រត្តិបត្តិដោយវិជ្ជាមាន។ កំណត់ត្រាអំពីការអនុវត្តការវិភាគរបស់សិស្ស៖ ត្រួតពិនិត្យបង្ហាញពីប្រក្រតីនៃការវិភាគរបស់សិស្ស និងសេវាគ្រូបង្រៀនឡើងវិញ។ ការបំពេញភារកិច្ចតាមប្រតិទិននិងការបិទផ្សាយ៖ជំរុញការអនុវត្តការងារប្រតិទិនដែលបានបិទផ្សាយជាសាធារណៈ និងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អ ដើម្បីបំពេញការងារឱ្យបានសម្រេចជោគជ័យ។ ការលើកកម្ពស់កិច្ចការស្រាវជ្រាវរបស់បុគ្គលិកអប់រំ គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស៖ ផ្តល់ឱ្យកាសដល់ការខិតខំស្រាវជ្រាវរបស់បុគ្គលិកអប់រំ គ្រូបង្រៀននិងសិស្សនិងកត់ត្រាស្នាដៃសិក្សាស្រាវជ្រាវ សំខាន់ៗដើម្បីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ ទន្ទឹងនឹងនេះត្រូវបានរៀបចំចងក្រងឯកសារស្រាវជ្រាវទាំងនោះទុកក្នុងបណ្ណាល័យព្រមទាំងបង្កើតឱ្យមានកម្មវិធីប្រលងប្រណាំងបង្ហាញស្នាដៃសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងលើកទឹកចិត្តជារង្វាន់ដល់ការខិតខំស្រាវជ្រាវថ្មីៗ។ ជារៀងរាល់ឆ្នាំសាលាមានកម្មវិធីតាំងពិព័រណ៍ស្នាដៃសិស្ស(school fair)គ្រប់សាលាទាំងអស់មកប្រគួតប្រជែងមានការធ្វើរូបពិពរណ៍វិទ្យាសាស្រ្ត សិក្សាសង្គម គំនូរ របាំជាដើម។ សាលាមានកម្មវិធីសំណើរកំសាន្តមាន ទីកន្លែងប្រវត្តិសាស្ត្រដែលធ្វើឱ្យសិស្សបាន ទស្សនានិងស្វែងយល់ប្រវត្តិសាស្ត្រជាដើម។

ខ.ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ៖ ការពិនិត្យបញ្ជីវត្តមានកាលវិភាគបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀន៖ការពិនិត្យកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងកត់សម្គាល់ វិធីបង្រៀនគ្រប់មុខវិជ្ជាដែលអាចធ្វើការកែសម្រួលឡើងវិញ។ ការពិនិត្យកិច្ចតែងការបង្រៀន៖ ផ្តល់យោបល់ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនធ្វើកិច្ចតែងការឡើងវិញឱ្យបានត្រឹមត្រូវ អនុវត្តកិច្ចការបន្ត និងវាយតម្លៃ។ ការពិនិត្យអំពីភាពស្វាហាប់ និងការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការងនុវត្តរបស់គ្រូបង្រៀន៖ វាយតម្លៃអំពីការងារអនុវត្តរបស់គ្រូបង្រៀន និងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អការអនុវត្តរបស់គ្រូបង្រៀន។ ការបង្កើតសកម្មភាពនានាពាក់ព័ន្ធជាមួយសិស្ស៖ វាយតម្លៃសកម្មភាពការងារអនុវត្ត និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមជាមួយសិស្ស។ ការពិនិត្យឡើងវិញអំពីការប្រើប្រាស់ICT ក្នុងថ្នាក់៖ តាមដានការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ កំណត់ទិសដៅឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីខ្លឹមសារICT និងជំរុញឱ្យចេះគ្រប់គ្រងនិងថែទាំកុំព្យូទ័រ។

៤.ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

ក.ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ

ផែនការអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀន៖ រៀបចំផែនការអធិការកិច្ចមុខវិជ្ជានីមួយៗ ធ្វើអធិការកិច្ចសកម្មភាពអនុវត្តក្នុងថ្នាក់រៀននីមួយៗនិងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អ។ ផែនការស្វ័យសិក្សាសម្រាប់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗដោយលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនឱ្យរៀបចំផែនការស្វ័យសិក្សាតាមមុខវិជ្ជាឯកទេសនិងតាមជានសកម្មភាពអនុវត្ត។

ខ.ការអនុវត្តផែនការ៖ ការពិនិត្យឡើងវិញអំពីការអនុវត្តប្រចាំឆ្នាំឆ្នាំរបស់គ្រូឧទ្ទេស តាមរយៈប្រធានក្រុមបច្ចេសទេស និងប្រធានការិយាល័យសិក្សា៖ ពិនិត្យរបាយការណ៍អនុវត្តការងារ និង លទ្ធផលកន្លងមកនិងកំណត់ទិសដៅសម្រាប់ការអនុវត្តភារកិច្ចបន្ត។ ការពិនិត្យឡើងវិញអំពីផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ លើមុខវិជ្ជាឯកទេស និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន៖ ធ្វើកំណត់ត្រា និងវាយតម្លៃ និងផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ការកំណែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀនពេលមានភាពចាំបាច់។

៥.សម្ភារៈរូបវ័ន្ត

ក.ការគ្រប់គ្រងគ្រឿងសង្ហារិម និងឧបករណ៍បម្រើការបង្រៀន និងរៀន៖ ការគ្រប់គ្រងនិងថែទាំ ថ្នាក់រៀន បន្ទប់ពិសោធន៍ បន្ទប់ការិយាល័យ អាហារដ្ឋានមានអនាម័យ ទីលានកីឡា បន្ទប់សិល្បៈ បន្ទប់ប្រជុំបណ្ណាល័យ បន្ទប់ព័ត៌មានវិទ្យា បន្ទប់សម្ភារៈកីឡា បន្ទប់គេហកិច្ច និងបន្ទប់អនាម័យ។ ការគ្រប់គ្រងនិងថែរក្សាសម្ភារៈការិយាល័យ រូបភាព ពាក្យស្លោក កុំព្យូទ័រ និងទូដាក់សម្ភារៈពិសោធន៍។

ខ.បរិស្ថានក្នុងសាលារៀន៖ ការថែទាំអគារ៖ ត្រួតពិនិត្យផ្ទាល់នូវទីតាំង ដែលជួបបញ្ហានិងធ្វើកំណត់ហេតុប្រជុំក្នុងក្រុមប្រឹក្សា។ ការរៀបចំបរិស្ថានសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន៖ រៀបចំឱ្យមានសួនច្បារ របងត្រឹមត្រូវសួនកសិកម្មដើម្បីឱ្យមានការចាប់អារម្មណ៍ពីមជ្ឈដ្ឋានទូទៅបង្ហាញពីសោភ័ណ្ឌភាពបរិស្ថានល្អជាសាធារណៈនិងណែនាំបុគ្គលិកទាំងអស់ឱ្យថែរក្សាបរិស្ថានល្អ។

គ.សេវានានានិងសុវត្ថិភាព៖ ការរៀបចំសេវាកម្មបម្រើសេវាកម្មកន្លែងដេរប៉ាក់ប្រភពទឹកស្អាតប្រើប្រាស់សួនជីវៈចម្រុះ រោងជាងភ្នាក់ងារការពារសណ្តាប់ធ្នាប់ជាប្រចាំ និងភ្នាក់ងារសុខភាព។ ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញអំពីបញ្ហាទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការប្រើប្រាស់សម្ភារៈរូបវន្ត និងឧបករណ៍ផ្សេងៗដូចជាអគ្គិសនីការបាត់បង់សម្ភារៈផ្សេងៗ។

៦.សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

ក.ការបង្ហាញពីសីលធម៌និងការយកចិត្តទុកដាក់ដល់បុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីឱ្យមានការរីកចម្រើនក្នុងអង្គភាពនិងសង្គម៖ បែងចែកការកិច្ចដល់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ឲ្យមានភាពស្មើគ្នាដោយមិនរើសអើងពីភេទឬបក្សពួក។ ចូលរួមអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងជាមួយសហការីបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់។ បង្ហាញពីការ

យល់ដឹងទូលំទូលាយអំពីជាច្បាប់ស្តីពីអប់រំ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនបង្កើត។ បរិយាកាសទំនាក់ទំនងជាសហាតភាព ជាមួយសការី សហគមន៍ជាតិអន្តរជាតិ ដើម្បីផលប្រយោជន៍អង្គភាព។

ខ.អនុវត្តកិច្ចការប្រកបដោយភាពយុត្តិធម៌ ស្មោះត្រង់ តម្លាភាពជាមួយសហសេវិក ឬបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ព្រមទាំងសហសេវិកសហគមន៍ផ្សេងៗ៖ បង្ហាញពីភក្តីភាពក្នុងការដឹកនាំប្រកបដោយឧត្តមភាពសុជីវធម៌និងមិនមានភាពលម្អៀង។ ត្រៀមលក្ខណៈសម្បត្តិដើម្បីជួយសម្រួលកិច្ចការដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានការលំបាករក្សាការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំប្រកបដោយសច្ចៈធម៌។

២.៤.ស្តង់ដានាយកនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍

យោងតាមក្របខណ្ឌសមត្ថភាពនាយកអាស៊ីអាគ្នេយ៍ចេកចេញសមត្ថភាពគោលចំនួន៥៖

1. សមត្ថភាពគោលទី១៖ *គំនិតប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍* ជាសមត្ថភាពមួយនៃការរៀបចំទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់សាលារៀន ការសម្រេចចិត្ត និងនាំឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ និងនវានុវត្តន៍ ។
2. សមត្ថភាពគោលទី២៖ *ភាពជាអ្នកដឹកនាំ* ជាសមត្ថភាពនៃគ្រប់គ្រងធនធាន និងប្រព័ន្ធសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរបស់បុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោងនានារបស់សាលារៀនប្រកបដោយនិរន្តរភាព ។
3. សមត្ថភាពគោលទី៣៖ *ភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន* ជាសមត្ថភាពដឹកនាំការកែប្រែកម្មវិធីសិក្សា បង្កើតបរិស្ថានសិក្សាតាមបែបសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល ធ្វើអធិការកិច្ចនិងវាយតម្លៃលើការបំពេញភារកិច្ចរបស់គ្រូបង្រៀនក៏ដូចជាផ្តល់ជាលទ្ធផលអំពីផែនការសិក្សា ។
4. សមត្ថភាពគោលទី៤៖ *ឧត្តមភាពផ្ទាល់ខ្លួន* ជាសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងលើប្រសិទ្ធភាពបុគ្គលទៅលើសកម្មភាពឲ្យអស់ពីសម្ថភាព និងលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន និងបន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាដើម ។
5. សមត្ថភាពគោលទី៥៖ *ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ* គឺជាសមត្ថភាពក្នុងការលើកកម្ពស់ ការចែករំលែក ការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន គ្រប់គ្រងភាពជាដៃគូ និងបណ្តាញការអប់រំ និងរក្សានិរន្តរភាពនៃទំនាក់ទំនងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

២.៥.ភាពជាអ្នកដឹកនាំបច្ចេកទេសបង្រៀន

២.៥.១.និយមន័យបុគ្គលិកអប់រំ

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការអប់រំរបស់រដ្ឋាភិបាល (២០០៧) បុគ្គលិកអប់រំសំដៅលើទាំងបុគ្គលិកបង្រៀន និងបុគ្គលិកមិនបង្រៀន នៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំឯកជនដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

២.៥.២.និយមន័យគ្រូបង្រៀន

យោងតាមអនុក្រឹតលេខ ១២៦អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន បានកំណត់និយមន័យគ្រូបង្រៀនថា គឺជាបុគ្គលិកបង្រៀននៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាឯកជន ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណអប់រំត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់សំដៅគ្រូបង្រៀន ថាជាគ្រូបង្រៀន ដែលកំពុងបង្រៀនតាមមុខជំនាញរបស់ខ្លួន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនរាជធានី ភ្នំពេញ។

២.៥.៣.និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ត្រូវបានរំលេចឡើងតាំងពីដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៨០មកម្ល៉េះពោលគឺចាប់តាំងពីការ មានចាប់អារម្មណ៍លើការស្រាវជ្រាវអំពីសាលារៀនដែលប្រកបប្រសិទ្ធិភាព។ Fowler & Walter (2020) បានផ្តល់និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនថាជាការគ្រប់គ្រងអប់រំដែលផ្តោតលើតួនាទី របស់នាយក ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងការជួយបង្កើត វប្បធ៌មនៃការបង្រៀន និងការវាយតម្លៃក្នុងសាលារៀនមួយ ដែលចាត់ទុកការរៀនរបស់សិស្សជាស្នូលនៃដំណើរការបង្រៀន និងការជំរុញឲ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន។នៅក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនគណៈគ្រប់គ្រសត្រូវកំណត់បេសកម្មសាលា ចាត់ចែងកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន ជំរុញបរិយាកាសរៀនសូត្រប្រកបដោយភាពវិជ្ជមាន សង្កេតពិនិត្យ និងធ្វើឲ្យការបង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង និងវាយតម្លៃលើការបង្រៀន (Weber,1997)។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនគឺជាការដឹកនាំដ៏ធូន់ និងរឹងមាំមួយ ដែលផ្តោតលើសកម្មភាពរបស់នាយកសាលាក្នុងការដឹកនាំវប្បធ៌មនៃការបង្រៀន និងរៀនតាមរយៈការអនុវត្ត និងអន្តរកម្មជាមួយគ្រូ និងសិស្ស សំដៅសម្រេចកម្មវិធីសិក្សាមួយដែលមានប្រសិទ្ធិភាព (Hallinger, 2009)។ ដូចគ្នានេះដែរ Leithwood, &Jantzi (2006) បានឲ្យនិយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនថាជាកម្មវិធីឬរបៀបដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាប្រើប្រាស់ ដើម្បីផ្តោតលើទង្វើរបស់គ្រូក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយណា ដែលជះឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់ទៅលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែលជាភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងតួនាទីនិងភារកិច្ចរបស់នាយកសាលាដូចជាការតាក់តែងនិងការផ្សព្វផ្សាយគោលដៅសាលាការបង្កើតស្តង់ដា សម្រាប់សាលាការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា ការត្រួតពិនិត្យនិងការវាយតម្លៃការបង្រៀនរបស់គ្រូលើការលើកទឹកចិត្តសិស្សអោយខិតខំរៀនសូត្រ និងការអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់ គ្រូនិងបុគ្គលិករដ្ឋបាលរបស់សាលា(Boe,2008,as ciIsmall,Don,Husin&Khalid,2018)។

២.៦. ទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

២.៦.១.ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងវិស័យអប់រំ

យោងតាមទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់(1985)allinger & Murphy គេចែកភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជា៣ទិដ្ឋភាពដែលជាកត្តាកំណត់ចំនួន បេសកកម្មរបស់សាលា ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀននិងការលើកកម្ពស់បរិយាកាសរៀននៅក្នុងសាលា។ ទិដ្ឋភាពទាំងបីនេះនឹងត្រូវបង្ហាញយ៉ាងពិស្តារនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម។ ទិដ្ឋភាពនីមួយៗមានតួនាទីពិសេសពិសេសជាច្រើនដែលទាក់ទងនឹង ភាពចម្រុះនៃសកម្មភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាជា (ពិសេសនាយកសាលា)។

តារាង២.១៖ក្របខណ្ឌទ្រឹស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ទិដ្ឋភាព	មុខងារ
កំណត់បេសកម្មសាលា កំណត់បេសកម្មសាលា	១.គោលដៅរបស់សាលា ២.ការផ្សព្វផ្សាយគោលដៅ
គ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន	៣.ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀន ៤.ការសម្របសម្រួលកម្មវិធិសិក្សា ៥.ត្រួតពិនិត្យការអភិវឌ្ឍរបស់សិស្ស
ជំរុញបរិយាកាសរៀនសូត្ររបស់សិស្ស	៦.ការគាំពារការបង្រៀន និងម៉ោងរៀន ៧.ការបង្កើតការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ៨.ការមានវត្តមានជាប្រចាំនៅសាលា ៩.ការផ្តល់រង្វាន់និងលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូ/បុគ្គលិក ១០.ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់សិស្ស (ការរៀនសូត្រ)

ទិដ្ឋភាពទី១៖ ការកំណត់បេសកម្មរបស់សាលា

យោងតាមទស្សនៈរបស់ Salleh & Hatta (2011) បានឲ្យដឹងថា គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ជាពិសេសបុគ្គលិកនិងគ្រូបង្រៀនក៏ដូចជាសិស្សានុសិស្សចាំបាច់ត្រូវយល់ដឹងពីគោលដៅរបស់សាលារៀន ដើម្បីអាចឲ្យគេរួមចំណែកក្នុង ការអភិវឌ្ឍគោលដៅរបស់សាលារៀន។ ក្នុងនោះ

មានមុខងារសំខាន់ពីរគឺៈ ការកំណត់គោលដៅរបស់សាលា និងការផ្សព្វផ្សាយគោលដៅនោះទៅឲ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធ។

- *ការកំណត់គោលដៅរបស់សាលា*

តាមការយល់ឃើញរបស់ Sallah & Hatta (2011) បានឲ្យដឹងថា មុខងារនេះត្រូវមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីនាយកសាលា ក្នុងការកំណត់ផ្នែក ឬវិស័យនានារបស់សាលារៀន ដែលទាំងបុគ្គលិកបង្រៀន និងមិនបង្រៀនផ្តោតលើ និងចាប់អារម្មណ៍នៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា។ ដូចគ្នានេះដែរ Hallinger (2009) បានលើកឡើងថា "ដំណើរការនៃការកំណត់គោលដៅសាលាត្រូវបាន គេចាត់ទុកថា ជាផ្នែកសំខាន់ណាស់ដែល ជះឥទ្ធិពលដល់លទ្ធផលទាំងឡាយណាស់នៅក្នុងសាលារៀន"។

- *ការសិក្សាអំពីគោលដៅរបស់សាលា*

មុខងារនេះសំខាន់ទៅលើការផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលដៅរបស់សាលា ដោយនាយកសាលាទៅដល់គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិក សិស្សានុសិស្ស ក៏ដូចជាឪពុកម្តាយ ឬអាណាព្យាបាលរបស់សិស្ស។ Hallinger & Murphy (1985, Cited in Salleh & Hatta 2011) បានលើកឡើងថា ការផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលដៅរបស់សាលាអាចត្រូវធ្វើឡើងតាមរបៀបផ្លូវការ (ដូចជាលិខិតផ្លូវការ ក្តារបិទប្រកាសព័ត៌មាន ការចុះក្នុងអត្ថបទចេញផ្សាយរបស់សាលា អង្គប្រជុំជាមួយបុគ្គលិក ការជួបជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស និងគ្រូបង្រៀន និងខិតប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយរបស់សាលា ជាដើមនិងតាមលក្ខណៈក្រៅផ្លូវការ (ដូចជា ការសន្ទនាក្រៅផ្លូវការរវាងនាយក និងបុគ្គលិក)។

ទិដ្ឋភាពទី២ៈ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន

Hallinger (2009) បានគូសបញ្ជាក់ថា ទិដ្ឋភាពនេះតំរូវឲ្យនាយកសាលាជំរុញការត្រួតពិនិត្យ តាមដានការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសាលារបស់ខ្លួន។ ម្យ៉ាងទៀត ទិដ្ឋភាពនេះផ្តោតលើការសម្របសម្រួល សហការ និងការត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន។ ទិដ្ឋភាពនេះមានមុខងារបីគឺៈ ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀន ការសម្របសម្រួលលើកម្មវិធីសិក្សា និងតាមដានការអភិវឌ្ឍរបស់សិស្សានុសិស្ស។

- *ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀន*
- យោងតាម Salleh & Hatta 2011មុខងារនេះសំដៅលើការសម្របសម្រួលសកម្មភាពទាំងឡាយក្នុងថ្នាក់រៀបរបស់គ្រូបង្រៀន តាមរយៈការផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការបង្រៀនរបស់គ្រូនិងការត្រួតពិនិត្យការបង្រៀនរបស់គ្រូតាមរយៈការចូលមើលតាមថ្នាក់រៀនតាមបែបផ្លូវការក្តី និងក្រៅផ្លូវការក្តី។
- *ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា*

យោងតាម Hallinger & Murphy (1985) ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សាគឺជាលក្ខណៈពិសេសនៃសាលាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ កិច្ចការនេះ ជារឿយៗត្រូវបានគាំទ្រតាមរយៈការចូលរួមពីសំណាក់គ្រូបង្រៀនគ្រប់កំរិតក្នុងសាលារៀន។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ Salleh & Hatta(2011) បានគូសបញ្ជាក់ថាតាមរយៈការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សាពីនាយកសាលា គ្រប់សកម្មភាព និងកម្មវិធីក្នុងការបង្រៀនអាចធ្វើបានស្របនិងគោលដៅរបស់សាលា។

- *ការតាមដានការអភិវឌ្ឍរបស់សិស្សានុសិស្ស*

Salleh & Hatta 2011បានគូសបញ្ជាក់ថា ការតាមដានការអភិវឌ្ឍរបស់សិស្សអាចជួយគ្រូធ្វើការវាយង្វាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធិភាព នៃការបង្រៀនរបស់ពួកគេ និងធ្វើឲ្យការធ្វើសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗទាក់ទងនិងការបង្រៀនកាន់តែត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់។ ប្រការនេះក៏អាចជួយគ្រូក្នុងការវាស់ក្នុងការរីកចម្រើនលើការសិក្សារបស់សិស្សប្រចាំសប្តាហ៏ ប្រចាំខែ ឬប្រចាំឆមាសបានដែរ តាមរយៈការប្រើប្រាស់ការស្ទាបស្ទង់ខ្លីៗ ដែលងាយស្រួលធ្វើ។

ទិដ្ឋភាពទី៣៖ការជំរុញឲ្យមានបរិយាកាសរៀនសូត្រនៅក្នុងសាលាប្រកបដោយវិជ្ជមាន

ទិដ្ឋភាពនេះមានមុខងារចំនួន៥គឺ៖ ការគាំពារម៉ោងបង្រៀន ការលើកកម្ពស់ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ការមានវត្តមានប្រចាំនៅសាលា ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសំរាប់គ្រូ និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់សិស្ស។

- *ការគាំពាររយៈពេលបង្រៀន*

នាយកសាលាត្រូវធានាថា រយៈពេលបង្រៀនមិនត្រូវបានរំខានដោយសកម្មភាពដ៏ទៃទៀតនៅក្នុងសាលាដែល មិនពាក់ព័ន្ធដល់ការបង្រៀន។ ប្រសិនបើមានការបង្រៀនត្រូវបានបង្អាក់ ឬរំខានជាញឹកញាប់ដោយប្រការផ្សេងៗដូចជាការប្រកាសនានាតាមរយៈការបន្លឺសំលេង ឬក៏ការចូលរៀនយឺតរបស់សិស្សនោះការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូមិនត្រូវបានអនុវត្តឲ្យបានពេញលេញ និងត្រឹមត្រូវទេ។ Stallings (1980, as cited in Hallinger & Murphy 1985 and Salleh & Hatta (2011) បានលើកឡើងថានាយកសាលាដែលបានអនុត្តគោលនយោបាយប្រកបដោយ ជោគជ័យតាមរយៈការកាត់បន្ថយ ការរំខានថ្នាក់រៀនអាចបង្កើន រយៈពេលបង្រៀនដែលបានកំណត់ និងធ្វើឲ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អ។

- *ការលើកកំពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូ*

Sheppard (1996) បង្ហាញថា ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូគឺជាភាពជាអ្នកដឹកនាំដ៏មានឥទ្ធិពលបំផុតសំរាប់សាលារៀនទាំងឡាយ ជាពិសេសនៅសាលាចំណេះដឹងទូទៅ ។ ក្នុងបរិយាកាសនេះដែរ នាយកសាលាត្រូវមានភាពជាអ្នកដឹកនាំដ៏សមរម្យ ដែរជួយបុគ្គលិកនីមួយៗ

ឲ្យមានការចូលរួមចំណែក ក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់សាលា ដើម្បីផ្តល់នូវការអប់រំមួយ ដែលទំនើបទាន់សម័យ និងមានគុណភាព។

- ***រក្សាបាននូវវត្តមានជាប្រចាំនៅក្នុងសាលារៀន***

យោងតាម Jenkins (2009) នាយកសាលាដែលមានភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនត្រូវដឹងពីអ្វីនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងក្នុងបរិវេណសាលាទាំងមូល។ បើគ្មានចំណុចនេះទេ នាយកសាលាប្រាកដជាមិនអាចដោះស្រាយបញ្ហាដែលគ្រូបង្រៀន និងសិស្សជួបប្រទះបានឡើយ។ នេះជាមូលហេតុដែលនាយកសាលាត្រូវមានវត្តមានជាប្រចាំនៅក្នុងបរិវេនសាលារៀន ឬនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងកន្លែងផ្សេងៗទៀត ដោយមិនត្រូវនៅតែក្នុងការិយាល័យរបស់ខ្លួនឡើយ។

- ***ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន***

យោងតាម Seyfarth (2002) ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត អាចជាការផ្តល់ប្រាក់ខែ ឬប្រាក់ឧបត្ថមបន្ថែមទៅដល់គ្រូបង្រៀន ដែលបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេស ដែលបង្កើតឡើងដើម្បីឲ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅជាក់លាក់ណាមួយ ឬដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាណាមួយ។

- ***ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់សិស្ស***

យោងតាម Niddings (1992 as cited in Salleh & Hatta 2011)សាលារៀនក៏ដូចជាគ្រួសារគឺជាស្ថាប័នពហុចំណង។ ថ្វីបើវិស័យសិក្សាធិការ គឺជាវិស័យស្នូលរបស់សាលាសិស្សានុសិស្សក៏ត្រូវការនូវភាពយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសផងដែរ។ Harris & Lowery (2002) បានឯកភាពផងដែរថា នាយកសាលាដែលចេះចំណាយពេលវេលាជួប និងលើកសរសើរសិស្សចំពោះការសម្រេចបាននូវលទ្ធផលសិក្សាល្អរបស់គេរមែងតែបង្កើតនូវបរិយាកាស និងដំណើរការរៀនសូត្របានល្អប្រសើរនៅក្នុងសាលារៀន។

២.៦.២.ភាពជានាយកសាលា

យោងតាម Whitehid, Boschee & Decker(2013) ការបង្កើតឡើងពីសារៈសំខាន់នៃភាពជានាយកសាលា ដោយសារកំណើនសិស្សានុសិស្សនៅតាមសាលារៀន និងកំណើនទីក្រុងដ៏ឆាប់រហ័ស ដែលតំរូវឲ្យមានការរៀបចំសកម្មភាពសាលាឲ្យបានល្អប្រសើរ។

នៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ភាពជានាយកសាលាដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់នៅក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ស្របនិងការរីកចំរើននៃបច្ចេកវិទ្យា និង សកលភាវូបនីយកម្ម។ ប្រការនេះតំរូវឲ្យ នាយកសាលាត្រូវទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះសិស្សានុសិស្ស។ តាមរយៈ Whitehead et al. (2013) ភាពជានាយកសាលាផ្តោតលើតួនាទីរបស់នាយកក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលាតាមបែបទំនើប ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពរបស់សាលា។ តួនាទីនាយកសាលានៅក្នុងទ្រឹស្តីភាពជានាយកសាលានេះ រួមមាន តួនាទីជាអ្នកប្រតិបត្តិ ជាអ្នកគ្រប់គ្រង ជាអ្នករៀបចំ

ជាចៅហ្វាយ និងជាអ្នកជំនាញ។ យោងតាម Akinbode & Shuhumi (2018) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានាក្នុងសម័យទំនើបទ្រឹស្តីភាពជានាយកតំរូវឲ្យនាយកសាលាចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនើបដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់សាលាប្រើប្រាស់បច្ចេកវិជ្ជានៅក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរបស់សាលាដូចជាការទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គលិក ឪពុកម្តាយអាណាព្យាបាលសិស្សនិងសិស្សានុសិស្សតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិច និង បណ្តាញសង្គមជាដើម។

២.៧.ទ្រឹស្តីសមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

២.៧.១.តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀន

យោងតាមលោក Mc Evan (2002) បានអះអាងថា នាយកសាលាត្រូវធ្វើរឿង៧យ៉ាងនៅក្នុងសាលារៀនដើម្បីឲ្យសាលាប្រព្រឹត្តិទៅប្រកបដោយជោគជ័យ និងគុណភាពរួមមាន៖ កំណត់គោលដៅរបស់សាលាឲ្យបានច្បាស់លាស់ ត្រូវមានវត្តមាននៅសាលាជាប្រចាំ បង្កើតនូវបរិយាកាសសការងារល្អនៅក្នុងសាលារៀន រៀបចំទស្សនៈវិស័យ និងបេសកម្ម សម្រាប់សាលាត្រូវមានក្តីរំពឹងទុកខ្ពស់ចំពោះសាលារៀន បណ្តុះបណ្តាលគ្រូ សម្រាប់ត្រៀមស្នងតំណែងជានាយកនូវថ្ងៃអនាគត និងរក្សាអកប្បកិរិយាវិជ្ជមាននៅក្នុងសាលា។

២.៧.២.តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជាមួយគ្រូ

គ្រូបង្រៀនដើរតួក្នុងការជំរុញឲ្យសាលាទទួលបានភាពជោគជ័យ ហើយនាយក ឬ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅលើគ្រូបង្រៀនឲ្យបានត្រឹមត្រូវ និងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ ខ្ពស់។ Zapeda (2003) បានលើកឡើងថា នាយកសាលាត្រូមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រូបង្រៀនជំរុញ និងលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈព្រមទាំងធ្វើការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ នោះទើបសាលាមានការអភិវឌ្ឍ និងធានានូវសមត្ថភាពបង្ហាត់បង្រៀន។

២.៧.៣.តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជាមួយសិស្ស

ក្រៅពីកត្តាគ្រូបង្រៀន នាយកសាលាត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើសិស្ស និងការសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។ Craham(1991)បានរកឃើញ ភាពដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់នាយកសាលាមានឥទ្ធិពលលើកការជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់សិស្ស២០%ហើយទំនួលខុសត្រូវរបស់សាលាគឺត្រូវគិតថា តើសិស្សអាចរៀនអ្វីបាននៅក្នុងសាលា ដោយមិនត្រូវគិតតែពីអ្វីដែលកំពុងបង្រៀនដល់សិស្សនោះ។ បើសាលាមិនអាចបំពេញលក្ខខណ្ឌនោះបានទេ សាលានឹងជួបហានិភ័យ។

២.៨.សារៈសំខាន់នៃភាពដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

យោងតាមលោកLinkedIn សារៈសំខាន់របស់ អ្នកដឹកនាំការបង្រៀនមិនគួរមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេត្រូវធ្វើការដោយឯកោ ធ្វើការសម្រេចចិត្ត ឬមានវត្តមាននៅក្នុងមេរៀននីមួយៗឡើយ។ នេះមិនមែនជាការពិតឬជាក់ស្តែងទេអ្វីដែលវាកើតឡើងគឺ៖ យើងទាំងអស់គ្នាជាអ្នក ដឹកនាំ ការណែនាំ។ គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា មន្ត្រីប្រចាំតំបន់ បុគ្គលិកការិយាល័យកណ្តាល យើងទាំងអស់គ្នាធ្វើការរួមចំណែកដល់លទ្ធផលសិស្ស។ យើងទាំងអស់គ្នាទទួលខុសត្រូវចំពោះការលើកការអនុវត្តសាលា។ ហើយនេះជាមូលហេតុដែលជោគជ័យអាស្រ័យលើយើងម្នាក់ៗធ្វើ ការជាមួយគ្នា។ យើងជាប្រព័ន្ធធំមួយប៉ុន្តែគោលដៅចម្បងរបស់យើងមិនថាចំណាងជើងការងាររបស់យើងជាអ្វីនោះទេគឺធានានូវភាពជោគជ័យសម្រាប់សិស្សគ្រប់រូបរបស់យើង។

២.៩. ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនសម្រាប់ការសិក្សាសតវត្សទី២១

ក្នុងបរិបទសង្គមនាសតវស្សរ៍ទី២១ដែលជាយុគសម័យសកលភាវូបនីយកម្ម នវានុវត្តន៍បច្ចេកវិទ្យាក៏ដូចជាឌីជីថល គេនៅតែមើលឃើញពីសារសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដែលធ្វើឱ្យ វិស័យអប់រំទទួលបានជោគជ័យនិងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍសហសហវត្សរ៍។

Robinson et al.(2008) បានកំណត់នូវទិដ្ឋភាពចំនួន៥នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស និងប្រសិទ្ធិភាពនៃសាលានានានៃសម័យទំនើបក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ ទិដ្ឋភាពទាំង៥នោះរួមមាន៖ ការកំណត់គោលដៅសាលា ការធានាបាននូវការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព ការដឹកនាំអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់គ្រូ ការផ្តត់ផ្គង់សម្ភារៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងធានានូវបរិយាកាសប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់និងសុវត្ថិភាព។

Halinger(2003)&Halinger(2005) បានគូសបញ្ជាក់ថាទោះបីបច្ចុប្បន្នមានទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំអប់រំជាច្រើនដូចជា៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំរួម ភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមបែបនាយកនិយម ឬភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមបែបយកគ្រូបង្រៀនជាមជ្ឈភាពក្តី ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅតែពេញនិយម និងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាភាពជាអ្នកដឹកនាំខាងអប់រំដ៏មានប្រជាប្រិយបំផុតនាសតវត្សន៍ទី២១នេះ។ ប្រការគឺដោយសារភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានបានរួមចំណែកផ្តល់ ផលប្រយោជន៍យ៉ាងច្រើនដល់វិស័យអប់រំ។

មិនតែប៉ុណ្ណោះRobinson et.,(2008)បានពន្យល់ថា នាយកសាលា ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនពិតជាដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្មក្នុងការធ្វើឱ្យសាលារៀន សម្រេចបានលទ្ធផលគួរជាទីមោទនៈដែលឆ្លើយតបនឹងការរីកចម្រើននាសហស្សវត្សរ៍ថ្មីនេះ។ តួនាទីទាំងនោះរួមមាន៖ ការកំណត់បេសកម្មសាលា និងការបន្សីុការបង្រៀនទៅនឹងបេសកម្មរបស់សាលា ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា។

ការពិនិត្យតាមដានការបង្រៀន ការវាយតម្លៃការរីកចម្រើនរបស់សិស្សានុសិស្ស ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងការធ្វើឱ្យបរិយាកាសការងារមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។

២.១០.ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

Pettiegrew II (2013) បានធ្វើការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងទំនាក់ទំនងរវាងការអនុវត្តទាំងនេះ និងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងនៅក្នុងអង្គភាពក្នុងបរិបទអាមេរិច។ ការសិក្សាត្រូវបានធ្វើឡើងដោយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាវិទ្យាល័យនៅអាមេរិចសរុបចំនួន១៤៥៤នាក់ដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ការគ្រប់គ្រងបង្ហាត់បង្រៀនរបស់នាយក (Principle instructional management Rating Scale-PIMRS) ដែលបង្កើតដោយHallinger(1990) ដើម្បីប្រមូល។ព័ត៌មាន។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាបង្ហាញថា ទាំងនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនសុទ្ធតែចាត់ទុកថាការកំណត់គោលដៅរបស់សាលាថាជាធាតុសំខាន់បំផុត។ ទន្ទឹងនឹងនេះ លទ្ធផលក៏បានបង្ហាញផងដែរថាស្ថានភាពសង្គមរបស់សិស្សានុសិស្ស និងការកំណត់គោលដៅសាលាមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ក្នុងការកំណត់ភាពជោគជ័យរបស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក។

Seong (2015) បានសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសិង្ហបូរី ដោយប្រើប្រាស់ទិដ្ឋភាពចំនួន៤ នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់Robinson et al.,(2008)ដែលរួមមាន៖(១)ការបន្ស៊ីការអនុវត្តការបង្រៀនទៅនឹងចក្ខុវិស័យសាលា(២)ការដឹកនាំការបង្រៀន និងការរៀន (៣)ការបង្កើតបរិយាកាសវិជ្ជមានសម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន និង(៤)ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ក្នុងការសិក្សានេះ Seongចង់ដឹងថាតើនាយកសាលាបឋមសិក្សានៅសិង្ហបុរីអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដោយវិធីណា។ ការសិក្សានេះប្រើការសិក្សាសម្ភាសន៍ដោយប្រើសំណួរបើក សួរទៅនាយកសាលាបឋមសិក្សាចំនួន៣០រូប ដែលប្រើជាសំណាក។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាបានបង្ហាញថា នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅសិង្ហបុរីមានការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អប្រសើរដូចជា៖ មានការអនុវត្តបានសម្រេចនូវគោលដៅនិងចក្ខុវិស័យរបស់សាលា នាយកសាលាមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើគ្រូបង្រៀន និងការសិក្សារបស់សិស្ស ដែលធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀនមានគុណភាព មានការជំរុញយ៉ាងសកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបង្កើតបរិយាកាសជាវិជ្ជមានសម្រាប់ការរៀន និងបង្រៀន។

២.១.១. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

មានការស្រាវជ្រាវមួយចំនួនមានឥទ្ធិពល និងប្រសិទ្ធិភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដែលធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសាលាមានភាពល្អប្រសើរ។ Bendikson, Robinson & Hattie

(2021)បានធ្វើការសិក្សាអំពីប្រភេទនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់សាលារៀន ដែលគណៈគ្រប់គ្រងគួរប្រកាន់យកដើម្បីធ្វើឱ្យសាលារបស់ខ្លួនទទួលបានជោគជ័យ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវប្រសិទ្ធផលប្រកបដោយផ្លែផ្កាសម្រាប់សាលារៀន គណៈគ្រប់គ្រង់ប្រកាន់យកភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនទាំងដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដោយផ្ទាល់គឺផ្តោតទៅលើគុណភាព នៃការអនុវត្តការបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គ្រូដែលរួមមានការកំណត់គោលដៅ ការធានានូវការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការធ្វើឱ្យមានការយល់ដឹងអំពីទំនួលខុសត្រូវរួម។ រីឯការបង្ហាត់បង្រៀនដោយប្រយោលសំដៅទៅលើការបង្កើតល័ក្ខខ័ណ្ឌរបស់គណៈគ្រប់គ្រងដើម្បីឱ្យការបង្រៀនប្រសើរឡើង។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះរួមមានការធានាបាននូវបរិយាកាសប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ និងសុវត្ថិភាព ការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ និងដោះស្រាយបញ្ហា។

ការសិក្សាBendikson, Robinson & Hattie (2012) បានរកឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានដើរតួយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការកំណត់គោលដៅ និងស្តង់ដារបស់សាលាបានដើរតួយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការកំណត់គោលដៅ និងស្តង់ដារបស់សាលា និងក្នុងការជ្រើសរើសសិស្ស។ គណៈគ្រប់គ្រងបានចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវក្នុងការរក្សាបរិយាកាសធ្វើការប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ និងសកម្មភាពបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ជំពូក ៣

ជំពូក៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពី ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន មានគោលបំណងសិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ និងស្វែងយល់ពីសារៈសំខាន់នៃលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៅសាលា វេស្ទើនសាខាបឹងឈូកដោយប្រើវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ។

៣.១. គម្រោងទទភាគ

អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរពី២ប្រភេទតាមបែបបរិមាណវិស័យដោយបន្សឹគ្នានឹងសំណួរទាំងបីនៃប្រធានបទដែលលើកយកមកសិក្សា។ ស្របតាមផែនការនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ កម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងនិក្ខេបបទមានរយៈពេលកំណត់ច្បាស់លាស់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចសរសេរនិក្ខេបបទ និងឡើងការពារកិច្ចការស្រាវជ្រាវនៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ តាមផែនការដែលបានកំណត់។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ គឺអ្វីនៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ដោយគម្រូសំណាកយកបុគ្គលិកអប់រំ គ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង សិស្ស និងមាតាបិតាសិស្ស។

៣.២.ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្នុងអំឡុងពេលរីករាលដាលកូវិត សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនបានចាប់ផ្តើមបង្រៀនតាមអនឡាញ។ លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ២៤៤០៩ វ.ជ.អ.ផ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ៧កើត ខែទុតិយាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័កព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ស្តីពីការចាត់តាំងនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ឲ្យប្រមូលទិន្នន័យតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ (ONLINE Google form) ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ។

ក្រោយពីបានឆ្លងយោបល់ក្នុងក្របខណ្ឌបច្ចេកទេសជាមួយគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរងរួមមក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំណួរ ដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យ។ ក្នុងពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានភាពសហការល្អពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីចែកកម្រងសំណួរទៅតាមការជ្រើសរើសចំនួនសំណាកដែលបានគ្រោងទុក។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានចុះ ទៅជួបនាយកសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក) ដើម្បីជូនលិខិតឧទ្ទេសនាម និងសុំការអនុញ្ញាតជួបក្រុមគោលដៅដើម្បីផ្តល់កម្រសំណួរដល់បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេស ដោយមានកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ គឺមានភាពបទបែនទៅតាម

កាលៈទេសៈ និងផ្ដល់អាទិភាពដល់អ្នកផ្ដល់ទិន្នន័យ តាមរយៈប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងសង្គមនានា៖ Google form,តេលេក្រាម,ទូរស័ព្ទ,Facebook ជាដើម។

ការបំពេញទិន្នន័យក្នុងកម្រងសំនួរមានរយៈពេលមួយសប្ដាហ៍។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រមូលកម្រងសំណួរពីអ្នកឆ្លើយតប ទៅតាមពេលកំណត់ជាក់លាក់។ ក្នុងអន្តរកាលនៃការរក្សា គម្លាតសង្គម ការចុះប្រមូលទិន្នន័យបានជួបបញ្ហាមួយចំនួនផងដែរ ទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស ទំនាក់ទំនងសង្គម និងកិច្ចសហការពីអ្នកឆ្លើយតប។ ក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យបានប្រើប្រាស់ពេលវេលាសរុបចំនួន ៣០ថ្ងៃ គិតចាប់ពីចាប់ផ្ដើម រហូតដល់ថ្ងៃដែលបានទទួលកម្រងសំនួរទាំងអស់ពីបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀននៅសាលាវេស្ទើនអន្តរជាតិសាខាបឹងឈូករាជធានីភ្នំពេញ។

៣.៣.ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ក្នុងការស្រាវជ្រាវលើប្រធានៈ "ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន" អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរចំនួន៤ ប្រភេទក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបបរិមាណវិស័យពីបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនសិស្សានុសិស្សដោយផ្អែកលើទ្រឹស្ដីពាក់ព័ន្ធនានា ដែលមានដូចជា៖ ទ្រឹស្ដីសមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ទ្រឹស្ដីប្រសិទ្ធិភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលារៀន ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាអាស៊ាន ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន ដើម្បីសិក្សាពី"ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន"។

៣.៣.១.កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ

កំរិតចង្អុលបង្ហាញគឺប្រើប្រាស់ក្នុងកំរិតកំរងសំនួរ ដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យពីបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធទៅតាមការឆ្លើយតប ក្នុងកម្រិតតួលេខជាក់លាក់។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ អាចបំពេញតាមរយៈអនឡាញឬគូសដោយផ្ទាល់ទៅលើគម្រងសំនួរលើប្រធានបទសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ក្នុងការស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើ គឺមានកំរិតចង្អុលបង្ហាញមាន៥កម្រិត។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញតាមបែប Likert Scale គឺនិយមចូលចិត្តប្រើច្រើនលើនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញគឺប្រើដើម្បីវាស់វែងសូចនាករ វាយតម្លៃទៅលើកំរិតនៃការអនុវត្ត និងដំណើរការនៃការបំពេញការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិកអប់រំ ការពេញចិត្តរបស់មាតាបិតាសិស្ស និងការសិក្សារបស់ ។

ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះកំរិតចង្អុលបង្ហាញនៃកម្រងសំនួរនិមួយៗមានចំនួន៥កំរិត ពីទាបបំផុត(១) ទៅខ្ពស់បំផុត(៥)។ រូបមន្តនៃកំរិតចង្អុលបង្ហាញមានដូចខាងក្រោម៖

១ គឺ មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២ គឺ មិនយល់ស្រប

៣ គឺ ពុំមានយោបល់

៤ គឺ យល់ស្រប

៥ គឺ យល់ស្របខ្លាំង

ការបកស្រាយទៅលើការគណនាពិន្ទុ ពីការប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីវិភាគលើពិន្ទុមធ្យមភាគនៃសូចនាករនីមួយៗ គឺមានរូបមន្តដូចខាងក្រោម (Wannatawee, Worakham, &Panya, 2017)៖

$$\frac{\text{ពិន្ទុខ្ពស់បំផុត ពិន្ទុទាបបំផុត}}{\text{ចំពោះកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ}} = \frac{5-4}{4} = 0.80$$

1.0 – 1.80 មានន័យថា ខ្សោយខ្លាំង

1.81- 2.60 មានន័យថា ខ្សោយ

2.61-3.40 មានន័យថា មធ្យម

3.41 – 4.20 មានន័យថា ល្អ

4.21 – 5.00 មានន័យថា ល្អណាស់

៣.៣.២. កម្រងសំណួរ

៣.៣.២.១ កម្រងសំណួរសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះគឺ សិក្សាស្វែងយល់ពី៖ "ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន" ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីកម្រងសំណួរនេះមានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់វិភាគកែលម្អ និងលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែការស្រាវជ្រាវតែប៉ុណ្ណោះ។

កម្រងសំណួរ ដែលត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំចែកចេញជា៣ផ្នែក៖

ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

មាន៨សំណួរទាក់ទងទៅនឹងតួនាទី កន្លែងបម្រើការងារ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ មុខវិជ្ជាឯកទេស បទពិសោធន៍ការងារ និងភាសាបរទេស។

ផ្នែកទី២៖ ការបំពេញការងារ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

មានសមាសភាពចំនួន៨គឺ ការកំណត់បេសកម្មគោលដៅ និងផែនការរបស់សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនមាន(៧សំណួរ) កសាងវប្បធម៌ការងារ កិច្ចសហការជាក្រុម (៥សំណួរ) បង្កបរិយាសកាសទំនាក់ទំនង (ភាពជិតស្និត)(៨សំណួរ) វិធីសាស្ត្របង្រៀន(៩សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូបង្រៀនមាន (៧សំណួរ) ការលើកកម្ពស់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាវេស្ទើន(៦សំណួរ) ការជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា(៦សំណួរ) ការលើកទឹកចិត្តសល់គ្រូនិងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា(៧សំណួរ) ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ពីកម្រិត "ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ(សាខាបឹងឈូក)"។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមបីការឆ្លើយតបរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅផ្នែកទី២ ដើម្បីឱ្យការប្រមូលទិន្នន័យកាន់មានភាពទុកចិត្ត និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ផ្នែកទី៣៖សារសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

សមាសភាពចំនួន១គឺសារៈសំខាន់នៃការដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបលបន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់បុគ្គលិកនៅផ្នែកទី៣ស្តីពី "សារៈសំខាន់នៃទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ(សាខាបឹងឈូក)" ដើម្បីឱ្យការប្រមូលទិន្នន័យមានភាពជឿជាក់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

៣.៣.២.២.កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន

កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូបង្រៀន គឺប្រើប្រាស់សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ ពីគ្រូបង្រៀនដែល ចែកចេញជា៣ផ្នែកគឺ៖

ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

ទាក់ទងទៅនឹងស្ថានភាពដែលគ្រូបង្រៀនកំពុងបង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនរាជធានីភ្នំពេញ (សាខាបឹងឈូក) តួនាទី កន្លែងបម្រើការងារ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌បទពិសោធន៍ការងារ និងសម្រិតភាសាបរទេស។

ផ្នែកទី២៖ ការបំពេញការងារ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន

មានសមាសភាពចំនួន៨គឺ ការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលា(៧សំណួរ) កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម(៥សំណួរ) ការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ(៨សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន(៩សំណួរ) ការងារគ្រប់គ្រងរបស់គ្រូ(៨សំណួរ) ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាមាន(៦សំណួរ) ការជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា(៦សំណួរ) ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ(៧សំណួរ) ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់វែងពីកម្រិតនៃ "ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន"។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានសុំមតិយោបល់បន្ថែម ពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀននៅផ្នែកទី២ ដើម្បីឱ្យការស្រាវជ្រាវចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ផ្នែកទី៣៖ សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

មានសមាសភាពចំនួន១គឺ៖ សារៈសំខាន់ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពី ការឆ្លើយតបរបស់គ្រូបង្រៀននៅផ្នែកទី៣ស្តីពី៖ "ការយល់ឃើញរបស់ គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន"ដើម្បីឱ្យការស្រាវជ្រាវចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

៣.៤. ការជ្រើសរើសភាគសំណាក

ការប្រមូលទិន្នន័យ ធ្វើឡើងតាមរយៈកម្រងសំណួរទៅលើសំណាកចំនួន៤គឺ៖ បុគ្គលិកអប់រំ គ្រូបង្រៀន សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្សដែលក្នុងនោះបុគ្គលិកអប់រំចំនួន៣៥នាក់ គ្រូបង្រៀនចំនួន៤០នាក់ សិស្សចំនួន៤០នាក់អាណាព្យាបាល ៣៥នាក់។។ ការវិភាគទិន្នន័យសិក្សាលើចំនួនភាគរយតាមអថេរនីមួយៗ និងមធ្យមភាគនៃសូចនាករតាមផ្នែក និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាះចំនួន៥កម្រិត ដោយគណនាតាមរូបមន្តកំណត់ជាក់លាក់។

ស្ថានភាពនៅពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យគឺស្ថិតក្នុងបរិបទកម្លាតសង្គម ដោយការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីត១៩។ សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន បានអនុវត្តតាមការប្រកាសរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាឱ្យរក្សា

គម្លាត និងតម្រូវឱ្យបង្រៀនតាមងនឡាញ។ ចំនួនសំណាកក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ តាមរយៈកម្រងសំណួរបានជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំ សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈកម្រងសំណួរមានចំនួន ៧៥ នាក់ ដែលបែងចែកជាបុគ្គលិកអប់រំ ៣៥ នាក់ គ្រូបង្រៀន ៤០ នាក់ និងសួរសំណួរទៅកាន់សិស្ស៤០នាក់ និងអាណាព្យាបាល ៣៥ នាក់។

តារាង៣.១៖ចំនួនសំណាកដែលបានទទួលទិន្នន័យពីកម្រងសំណួរ

ល.រ	សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន	ចំនួន
១	បុគ្គលិកអប់រំ	៣៥
២	គ្រូបង្រៀន	៤០
៣	សិស្ស	៤០
៤	អាណាព្យបាល	៣៥
សរុប		១៥០

៣.៥. ការវិភាគទិន្នន័យ

ការវិភាគទិន្នន័យ សិក្សាលើចំនួនភាគរយ តាមអថេរនីមួយៗ ចំនួនមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដានៃសូចនាករ តាមផ្នែកនិងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ ចំនួន៥កម្រិតដោយគណនា តាមរូបមន្តកំណត់ ជាក់លាក់។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ ដែលមានលក្ខណៈជាពហុជ្រើសរើស ទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញនីមួយៗក្នុងទម្រង់បិទ និងការផ្តល់មតិយោបល់សម្រាប់ស្វែងរកទិន្នន័យជាធាតុចូលបន្ថែម។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់ទិន្នន័យជាធាតុចូលបន្ថែម។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីវិភាគទិន្នន័យ Microsoft Excel ដើម្បីសិក្សាពីភាគរយ ពិន្ទុ មធ្យមភាគ និងដើម្បី បកស្រាយទិន្នន័យតាមសូចនាករនីមួយៗ ពីការបំពេញកម្រងសំណួរអាចធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងមធ្យមភាគដែលទទួលបាន ព្រមទាំងស្រង់ធាតុចូលមួយចំនួនពីអ្នកឆ្លើយតប ដាក់ក្នុងជំពូកសំណូមពរនៃនិក្ខេបបទ។

ជំពូក ៤

ជំពូកទី៤

លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការបកស្រាយបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យ និងពិភាក្សានូវអ្វីដែលបានរកឃើញតាមរយៈបំពេញកម្រងសំណួរ លើក្រុមគោលដៅដែលបានពាក់ព័ន្ធរួមមាន បុគ្គលិកអប់រំ គ្រូបង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន សិស្សានុសិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស។ រាល់ចំណុចសំខាន់ៗដែលជាការឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណង ក៏ដូចជាសំណួរស្រាវជ្រាវនៃប្រធានបទដែលបានលើកឡើងក្នុងជំពូក១ និងបានលើយកមកពិភាក្សាយ៉ាងទូលំទូលាយ។

៤.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកចូលរួម

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់យកតែសាលាមួយក្នុងរាជធានីភ្នំពេញជាគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវ នោះគឺសាលាសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនសាខាបឹងឈូកដែលបង្កើតឡើងតាមប្រកាសលេខ១០២៦អយក.ប្រក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។ ក្នុងផ្នែកនេះក៏មានបង្ហាញព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ គ្រូបង្រៀន សិស្ស អាណាព្យាបាលសិស្សដែលជាសំណាកស្រាវជ្រាវ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងព័ត៌មានលម្អិតពីកម្រិតថ្នាក់ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ បទពិសោធបង្រៀន និងមុខវិជ្ជាបង្រៀននីមួយៗដែលបានបង្ហាញក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធ។

៤.១.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ

តាមរយៈទិន្នន័យ(ឧបសម្ព័ន្ធក)បានបង្ហាញថាបុគ្គលិកអប់រំភេទស្រីមានចំនួន 37នាក់ស្មើនឹង 80.53%នៃបុគ្គលិកអប់រំសរុប46នាក់។ អាយុបុគ្គលិកអប់រំភាគច្រើនលើសពី៣០ឆ្នាំ។ អាយុបុគ្គលិកអប់រំភាគច្រើនអាយុ២០ដល់៣០ឆ្នាំ(១៧ភាគរយ)និង បុគ្គលិកអប់រំភាគតិចមានអាយុចន្លោះ៣៦ ដល់ ៤០ ឆ្នាំ(%15.21) ក្រៅពីនេះគឺមានអាយុ៣១ ដល់ ៣៥ ឆ្នាំ(%21.73) និងលើសពី៤០ឆ្នាំមាន(%7)។ កម្រិតសញ្ញាបត្ររបស់បុគ្គលិកអប់រំភាគច្រើនមានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ(%32.60) មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ចំនួន(%19.56) ចប់ទី១២(%21.73) និងក្រោមទី១២មានចំនួន(%26.08)។ ចំពោះបទពិសោធន៍ការងាររបស់បុគ្គលិកភាគច្រើនមានបទពិសោធន៍ការងារ ១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ(%45.65)នៃចំនួនសរុប ៤៦នាក់ ហើយបុគ្គលិកអប់រំតិចតួចមានបទពិសោធន៍ការងារពី១១ ដល់ ១៥ ឆ្នាំ(%6.52) នៅលើសពី៥ឆ្នាំមាន(%6.52) ក្រៅពីនេះបទបីសោធន៍ការងារ ៦ ដល់១០ ឆ្នាំ(%41.30)។

៤.១.២. ព័ត៌ទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន

តាមរយៈទិន្នន័យ(ឧបសម្ព័ន្ធខ) បានបង្ហាញថាគ្រូបង្រៀនភេទស្រីមានចំនួន២៥នាក់ ស្មើនឹង%55.55 នៃចំនួនគ្រូសរុប៤៥នាក់ គ្រូជនជាតិខ្មែរស្រី(%40)នៃគ្រូសរុប៤៥នាក់ គ្រូជនជាតិបរទេស

ភេទស្រី(%11.11)នៃគ្រូសរុប៤៥នាក់។ អាយុនៃគ្រូបង្រៀនភាគច្រើនមានអាយុ២៥ ដល់ ៣០ ឆ្នាំមាន (%46.66) គ្រូបង្រៀនភាគតិចមានអាយុ ៣៦ ដល់៤០ឆ្នាំមាន(%11.11) ក្រៅពីនេះគឺមានអាយុ ៣១ ដល់ ៣៥ (%17.77) និងលើសពី៤០ឆ្នាំមាន(%24.44)។ ចំពោះកម្រិតសញ្ញាបត្រគ្រូបង្រៀនភាគច្រើនមានកម្រិតសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រ(%66.66) នៃគ្រូបង្រៀន45នាក់ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់(%31.11) និងចប់ថ្នាក់ទី១២(%2.22)។ ចំពោះបទពិសោធន៍ការងារគ្រូបង្រៀនភាគច្រើនមានបទពិសោធន៍ ៦ដល់១០ឆ្នាំ(%31.11)។ ចំណែកគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ការងារ ១១ ដល់ ១៥ឆ្នាំ(%28.88) ពី១ដល់៥ឆ្នាំ(%24.44) និងលើសពី១៥ឆ្នាំមាន(%15.55)។ ចំពោះមុខវិជ្ជាឯកទេសមានភាសាខ្មែរ(%15.15) ភាសាចិន(%4.44) គណិតវិទ្យាជាភាសាអង់គ្លេស(%17.77) គណិតវិទ្យាភាសាខ្មែរ(%8.88) វិទ្យាសាស្ត្រអង់គ្លេស(%6.66) គំនូរ(%2.22) ភ្លេង(%4.44) វិទ្យាសាស្ត្រភាសាខ្មែរ(%4.44) កីឡា(%2.22) សិក្សាសង្គម(%4.44) រូប និងគីមី(%2.22) ភាសាអង់គ្លេស(%20) របាំ (%2.22) គេហកិច្ច (%2.22)។

៤.២. ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

ខាងក្រោមនេះគឺជាតារាងទិន្នន័យ ដែលបង្ហាញមធ្យមភាគ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំ នៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា តាមសូចនាករនីមួយៗ រួមមានៈ ១) ការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលា ២) ការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ ៣) ការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង ៤) ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំកម្មវិធី និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ៥) ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ៧) ការលើកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា ៨) ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា។ទន្ទឹមនឹងនេះតារាងក៏បានរំលេចផងដែរនូវចំណុចតូចៗដែលជាតុនៃសូចនាករនីមួយៗ នៃសូចនាករទាំងប្រាំបីខាងលើ។

ក. ការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលា

តារាង៤.១៖ ការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើផែនការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកម្មរបស់សាលា ដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ	៤.៣៤	ល្អណាស់

២	គណៈគ្រប់គ្រងប្រើប្រាស់ចក្ខុវិស័យរបស់សាលាសម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត	៤.១៨	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សាទៅកាន់គ្រូសិស្ស ឪពុកម្តាយនិងសហគមន៍	៤.០០	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រងធានាប្រាកដថាគោលដៅសិក្សាអាចអនុវត្តបានងាយស្រួលចំពោះគ្រូនៅក្នុងវត្ថុបំណងថ្នាក់រៀន	៤.៨០	ល្អណាស់
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយជាតិ	៤.៦៦	ល្អណាស់
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើគម្រោងអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំដល់គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងសាលានិងសហគមន៍	៤.៥០	ល្អណាស់
៧	គណៈគ្រប់គ្រងធានាបានថារាល់ចំណុចអទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឆ្លើយតបនឹងផែនការនិងចក្ខុវិស័យរបស់សាលា	៣.៩២	ល្អ
សរុប		៤.៣៤	ល្អ

តារាងខាងលើបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប និងកម្រិតការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំទៅលើការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលារស្មើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញសាខាបឹងឈូក។ លទ្ធផលបានបង្ហាញថាបុគ្គលិកអប់រំមានការយល់ស្របពេញចិត្តក្នុងកម្រិត ល្អណាស់(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៣៤) ទៅលើការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា។ សូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើផែនការចក្ខុវិស័យ និងបេសកម្មរបស់សាលាដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេទៅលើការកំណត់បសេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលាក្នុងកម្រិត ល្អណាស់(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៣៤) ហើយសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សាទៅកាន់ គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍ និងសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងធានាប្រាកដ គោលដៅសិក្សាអាចអនុវត្តបានងាយស្រួលចំពោះគ្រូ នៅក្នុងវត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ ល្អ (មធ្យមភាគ=៤.៤០)។

ខ.កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម

តារាង៤.២៖កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងមានការជួបប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយសិស្ស គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ	៣.៩០	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព	៤.៣០	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រងទទួលយកពត៌មានត្រឡប់យ៉ាងសកម្មពីអ្នកដទៃ	៤.១៥	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួមក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប	៤.១០	ល្អ
៥	គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ	៣.៩២	ល្អ
	សរុប	៤.០៧	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបដែលបង្ហាញពីការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម។ ផ្នែកនេះទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគ=៤.០៧) ពីបុគ្គលិក សាលា។សូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេទៅលើការកំណត់ការកសាងវប្បធម៌ការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម ដែលស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ(មធ្យមភាគពិន្ទុ៤.៣០) ហើយសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងគណៈគ្រប់គ្រងមានការជួបប្រជុំជាទៀតទាត់ជាមួយ សិស្ស គ្រូបង្រៀននិងបុគ្គលិកអប់រំ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ តែក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិត ល្អ ផងដែរ(មធ្យមភាគ=៣.៩០)។

គ.បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)

តារាង៤.៣៖ បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត

១	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឪពុកម្តាយ សហគមន៍ និងសាលាដទៃ	៤.៥០	ល្អណាស់
២	បង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអប់រំដទៃទៀត	៤.២០	ល្អណាស់
៣	ប្រើប្រាស់បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស	៤.៣០	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងល្អ(រាក់ទាក់) ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់	៤.១០	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងអធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ	៤.០០	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើដំណើរការអនុវត្តការងារ	៤.៤០	ល្អណាស់
៧	គណៈគ្រប់គ្រងមានការការស្រឡាញ់រាប់អានគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំស្មើៗគ្នាដោយមិនប្រកាន់បក្សពួក ឬក្រុម	៤.២០	ល្អណាស់
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍភាពនានានៅក្នុងសាលាដល់គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្សានុសិស្ស។	៤.៣០	ល្អណាស់
	សរុប	៤.២៥	ល្អណាស់

តារាងខាងលើបានបង្ហាញ ពីមធ្យមភាគសរុបនៃការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ) ដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អណាស់ (មធ្យមភាគ=៤.២៥) ពីបុគ្គលិកសាលា។ មាន សូចនាករពីរដែលទទួលបានពេញចិត្តខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត ល្អណាស់ គឺសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើដំណើរការអនុវត្តការងារ (/មធ្យមភាគ=៤.៥០)។ ចំណែកសូចនាករ «គណៈគ្រប់គ្រងមានអធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ» ទទួលបានយល់ស្របទាបជាងគេតែក្នុងកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគ=៤.០០)។

ឃ.ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

តារាង៤.៤៖ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គ្រូប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀននិងរៀន ដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន	៤.៥០	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀន ដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន	៤.២០	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រងតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូ	៤.៣៦	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ(ធ្វើអធិការកិច្ច)លើបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ	៤.០៨	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានបានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងស្ថាប័ន	៤.០៨	ល្អណាស់
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិគ្រោះយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមពីដេប៉ាតឺម៉ង់ ការបរិយាយសិក្សា ផ្នែកពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូនានា	៤.៣០	ល្អណាស់
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលាបានទូលំទូលាយ	៤.៣០	ល្អណាស់
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានសមស្របតាមនិយាម	៤.៤០	ល្អណាស់
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិភាក្សាពីលទ្ធផលនៃការបង្រៀន និងរៀន ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីរកឱ្យឃើញពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៃកម្មវិធីសិក្សា	៤.២៤	ល្អណាស់
	សរុប	៤.២៧	ល្អណាស់

តារាងខាងលើបានបង្ហាញថាមធ្យមភាគសរុបនៃការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្រ្តបង្រៀនដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អណាស់ (មធ្យមភាគ=៤.២៧)។ មានសូចនាករពីរដែលទតួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អណាស់ គឺសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងធានាឱ្យប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងសាលា និងសូចនាករកគណគ្រប់គ្រងបានពីគ្រោះ

យោបល់លើកម្មវិធីជាមួយអ្នកចូលរួមពី ការិយាល័យសិក្សា ភ្នែកពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូនានា (មធ្យមភាគ=៤.៥០)។រីឯសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងស្ថាប័ន ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេតែក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគ=៤.០៨)។

ង.ការគ្រប់គ្រងរបស់គ្រូបង្រៀន

តារាង៤.៥៖ការគ្រប់គ្រងរបស់គ្រូបង្រៀន៖

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គ្រូប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន	៤.១៤	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀននៅក្នុងសាលាជាប្រចាំ	៣.៨៨	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិករបស់អប់រំទាំងឡាយក្នុងវិទ្យាស្ថាន	៤.១០	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានត្រួតិនិត្យនិងវាយតម្លៃ(ធ្វើអធិការកិច្ច)លើការបង្រៀនរបស់គ្រូជាប្រចាំ	៣.៩០	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រប់ បានសម្របសម្រួលលើការអនុវត្តការងារទាំងឡាយនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ដើម្បីឱ្យស្របនឹងបេសកម្មរបស់សាលាដែលបានកំណត់	៣.៩២	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងមានការផ្តល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបច្ចេកទេសដើម្បីកែលម្អកាពបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចលើការបង្រៀន និងរៀន	៤.០០	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូបង្រៀនដើម្បីជំនួយដល់ការបង្រៀន និងរៀន	៤.១០	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀន ពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន	៤.១៥	ល្អ
	សរុប	៤.០២	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន ដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អ (មភាគពិន្ទុ=៤.០២)។ សូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀន ពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន ទទួលបានលទ្ធផលយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគ=៤.១៥)។ ហើយសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀននៅក្នុងសាលាជាប្រចាំ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេស្ថិតក្នុងកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគ=៣.៨៨)។

ច.ការលើកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្ដីពីការលើកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងឱ្យកាសសិក្សាបន្ត	៤.៥០	ល្អណាស់
២	គណៈគ្របគ្រងបានបណ្ដុះបណ្ដាលសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក	៤.១០	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្ដល់ឱ្យកាសដល់គ្រូ ដើម្បីបង្កើត និងពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្រ្តថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សារបស់សិស្ស	៤.២៥	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា ទៅលើតម្រូវការគ្រូទាំការបង្រៀនទ្រឹស្ដី និងបទពិសោធន៍	៤.១៥	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានពង្រឹងការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល និងវិធីសាស្រ្តក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន	៤.១០	ល្អ
៦	គ្រូ មានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀន និងស្វ័យភាព	៤.០០	ល្អ
	សរុប	**៤.១៨**	**ល្អ**

តារាងខាងលើបង្ហាញបីមធ្យមភាគសរុបនៃ ការលើកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងលសាលា។ លទ្ធផលគឺទទួលបានយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.១៨)។

សូចនាករទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់គេ គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការលើកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងឱកាសសិក្សាបន្ត ដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អណាស់ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៥០) ហើយសូចនាករទទួលបានលទ្ធផលទាបជាងគេ គ្រូ មានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀននិងស្វ័យភាព ដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគ=៤.០០)។

ឆ.កត្តាជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា

តារាង៤.៦កត្តាជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង	៤.៥០	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កបរិយាកាសគាំទ្រការសិក្សា ក្នុងករណីសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា	៤.៤០	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រងរៀបចំកម្មវិធីសាលាដើម្បីដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស	៤.២០	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតបានគណៈកម្មការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស	៤.៣៥	ល្អណាស់
៥	គ្រប់គ្រងធានាថាសិស្សដែលចូលរៀនយឺតឬអវត្តមានច្រើនត្រូវទទួលការអនុវត្តវិន័យដែលបានកំណត់	៤.០០	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សក្នុងគោលបំណងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ក៏ដូចជាវិធីសាស្ត្ររបស់គ្រូ	៤.៣៥	ល្អណាស់
	សរុប	៤.៣០	ល្អណាស់

តាមតារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា ដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អណាស់ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៣០)។ សូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រង លើកទឹកចិត្តសិស្សដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាខ្លួនឯង ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងការជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សាក្នុងកម្រិត ល្អណាស់ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៥០)ហើយសូចនាករគ្រប់គ្រងធានាថាសិស្សដែលចូលរៀនយឺតឬអវត្តមានច្រើនត្រូវទទួលការអនុវត្តវិន័យដែលបានកំណត់ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ ល្អ(មធ្យមភាគ=៤.០០)។

ជ.ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូ សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា

តារាង៤.៧៖ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការដល់គ្រូបង្រៀន	៤.៤៨	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន	៤.២០	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបន្តការសិក្សាដល់ថ្នាក់បណ្ឌិត ឬអនុបណ្ឌិត	៤.៣០	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានកំណត់ម៉ោងដោយឡែកដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀនដើម្បីឱ្យគ្រូបានជួបជុំពិភាក្សាដើម្បីផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និង រៀន	៣.៩២	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំនិងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់នូវសៀវភៅ នោងសម្ភារៈសម្រាប់ការអាន និង សិក្សាស្រាវជ្រាវ	៤.៣៥	ល្អ

៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់សម្រាប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់សិល្បៈ និងបន្ទប់គេហកិច្ច ដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្រប តាមកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ	៤.៤០	ល្អណាស់
	សរុប	៤.២៧	ល្អណាស់

តារាងខាងលើបានបង្ហាញបីមធ្យមភាគសរុបនៃការលើទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត«ល្អណាស់» (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.២៧)។ មានសូចនាករពីទទួលបានការអប់រំខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត «ល្អណាស់»គឺសូចនាកគណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការដល់គ្រូបង្រៀន (មធ្យមភាគ=៤.៤៨) និងសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងបានកំណត់ ម៉ោងដោយឡែកដោយ មិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀនដើម្បីឱ្យគ្រូបានជួបជុំពិភាក្សាដើម្បីផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និង រៀន ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេតែក្នុងកម្រិត«ល្អ« ដែរ (មធ្យមភាគ=៣.៩២)។

ការពិភាក្សាអំពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន (សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

ក្នុងការពិភាក្សាក្នុងចំណុចទាំងនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ដែលយកសំណាកចំនួន៣៥នាក់នៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន ក្នុងចំណោមសំណាកសរុប ៣៥នាក់តាមរយៈកម្រងសំណួរ ដែលមាន៨សូចនាករដែលជាសមាសភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។

ខាងក្រោមនេះគឺជាតារាងទិន្នន័យដែលបង្ហាញពីមធ្យមភាគ និងការចង្អុលបង្ហាញពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តបុគ្គលិកអប់រំនៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនរាជធានីភ្នំពេញ ចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា។ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការយល់កាន់តែច្បាស់អ្នកស្រាវជ្រាវសូមធ្វើការ បកស្រាយពន្យល់តារាងលទ្ធផលនេះព្រមទាំងធ្វើការពិភាក្សាដូចខាងក្រោម៖

តារាង៤.៨៖ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់បុគ្គលិកអប់រំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)រាជធានីភ្នំពេញទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រប់

ល.រ	បរិយាយ(បុគ្គលិកអប់រំ)	មធ្យមភាគ	កម្រិត
ក	ការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលា	៤.២៧	ល្អណាស់
ខ	កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម	៤.០៧	ល្អណាស់
គ	បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ផាពស្និតស្នាល)	៤.២៥	ល្អណាស់
ឃ	ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្រ្តបង្រៀន	៤.២៧	ល្អណាស់
ង	ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូបង្រៀន	៤.០២	ល្អ
ច	ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា	**៤.១៨**	ល្អ
ឆ	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា	៤.៣០	ល្អណាស់
ជ	ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូ សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា	៤.២៧	ល្អណាស់
	សរុប	៤.២០	ល្អណាស់

តារាងខាងលើបង្ហាញពីទិន្នន័យសរុប នៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា។ តារាងខាងលើបង្ហាញថាជារួមបុគ្គលិកអប់រំយល់ឃើញថា "គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនអនុវត្តផាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន"គឺទទួលបានលទ្ធល្អណាស់ (មធ្យមភាគសរុប=៤.២០)។ មានសូចនាករដែលទទួលបានការពេញចិត្តខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" គឺសូចនាករ "ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា" (មធ្យមភាគ=៤.៣០)។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដើរតួនាទី សំខាន់ណាស់ក្នុងការធានាបានបាននូវភាពជោគជ័យនៃស្ថាប័នអប់រំសម័យទំនើប។ កាលណាគណៈគ្រប់គ្រងនៃគ្រឹះស្ថានមួយអនុវត្តភាពអ្នកដឹកនាំបានល្អ គ្រឹះស្ថាននោះនឹងទទួលបាននូវការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាពដោយគ្រូបង្រៀនមានទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ មានទំនាក់ទំនង សាមគ្គីភាព ល្អរវាងគ្នា និងជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង សំដៅធ្វើឱ្យសម្រេចនូវបេសកម្មរបស់សាលាដែលបានកំណត់។

ផ្អែកតាមលទ្ធផលដែលបង្ហាញក្នុងតារាងខាងលើឃើញថាបុគ្គលិកសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនមានការពេញចិត្តចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងកម្រិតល្អ។ លទ្ធផលនេះបង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រង

យកចិត្តទុកដាក់លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា។ ទាំងនេះបានបង្ហាញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនយកកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដែលមានសក្តានុពលក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។

ដូចនេះដែរ Sheppard(1996,as cited in Egwunyenga & Enueme,2008)បានបង្ហាញថាការលើកកម្ពស់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំគឺជាការដឹកនាំដ៏មានឥទ្ធិពលបំផុតសម្រាប់សាលាទាំងឡាយដើម្បីទទួលបានជោគជ័យក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។

ស្របពេលជាមួយនេះដែរ លទ្ធផលក៏បានបង្ហាញផងដែរថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន (សាខាបឹងឈូក)បានបង្កបរិយាកាសស្និទ្ធស្នាលជាមួយបុគ្គលិកអប់រំ គ្រូបង្រៀន មានសាមគ្គីភាពដែលជាភាពសំខាន់បំផុតក្នុងការដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។

ក្នុងនោះផងដែរលោកFancer & Bliss(2011)បានបញ្ជាក់ផងដែរបានការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមិនមានប្រសិទ្ធភាពទេប្រសិនបើនាយកមិនពង្រឹងកិច្ចសហការ ស្មារតីជាក្រុមរវាងគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំ ហើយសាលារៀននោះនឹងជាប់គាំងក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយ។

សរុបមក បុគ្គលិកអប់រំនៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន មានការពេញចិត្តចំពោះភាពជាងអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនដោយ គណៈគ្រប់គ្រប់លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូ និងបុគ្គលិកអប់រំជាប្រចាំ ជាពិសេសគណៈគ្រប់គ្រងបានបង្កបរិយាកាសរីករាយ សហការ និងចេះយោគយល់អធ្យាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ទន្ទឹមនឹងនេះគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក៏មានចំណុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួច ដែលតម្រូវឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងកែលម្អការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងកសាងវប្បធម៌ការងារកិច្ចការជាក្រុម និងពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនបន្ថែមទៀត។

៤.៣. ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)

ផ្នែកនេះបានបង្ហាញតារាងមធ្យមភាគ និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញនៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន៣៥រូបនៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន ទៅតាមសូចនាករនីមួយៗ នៃសូចនាករទាំង៧ដែលមានសមាសភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន (៤.១២) និងតារាងទិន្នន័យសរុបសូចនាករទាំង៨រួមបញ្ចូលគ្នា(៤.២០)ដែលជាទិន្នន័យឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២គឺការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)។

ក. ការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់គ្រូបង្រៀន

តារាង៤.៨៖ ទិន្នន័យពីគ្រូបង្រៀនលើការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលា អន្តរជាតិវេស្ទើន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើផែនការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកម្មរបស់សាលាដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ	៤.១៥	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង ប្រើប្រាស់ចក្ខុវិស័យរបស់សាលាសម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត	៣.៩២	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សាទៅកាន់ គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍	៣.៦០	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាប្រាកដថា គោលដៅសិក្សា អាចអនុវត្តបានងាយស្រួលចំពោះគ្រូនៅក្នុងវត្ថុបំណងមេរៀន	៤.១២	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅតាមគោលនយោបាយជាតិ	៣.៦៥	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើគម្រោងអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំដល់គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងសាលា និងសហគមន៍	៣.៩៥	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងធានាបានរាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនឆ្លើយតបទៅនឹងផែនការ និងចក្ខុវិស័យរបស់វិទ្យាស្ថាន	៣.៨៨	ល្អ
	សរុប	៣.៨៩	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន គឺទទួលបានការយល់ស្របកម្រិតល្អ (មធ្យមភាគ=៣.៨៩)។ សូចនាករ **គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើផែនការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកម្មរបស់សាលាដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ** ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេទៅលើការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និង

ផែនការរបស់សាលាក្នុងកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគ=៤.១៥) ហើយសូចនាករ **គណៈគ្រប់គ្រងផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សាទៅកាន់ គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍** ទទួលបានករយល់ស្របទាបជាងគេកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគ=៣.៦០)។

ខ. ការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការ និងកិច្ចសហការជាក្រុម(គ្រូបង្រៀន)

តារាង៤.៩៖ ទិន្នន័យពីគ្រូបង្រៀនលើការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានការជួបជុំ ជាទៀងទាត់ ជាមួយសិស្ស គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ	៣.៩៤	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងគោរព	៣.៩០	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ទទួលព័តមានត្រលប់យ៉ាងសកម្មពីអ្នកដទៃ	៣.៨០	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួមក្នុចំណោមគ្រូទាំងអស់ ចំពោះភាពជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប	៣.៩៨	ល្អ
៥	គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ	៣.៨០	ល្អ
	សរុប	៣.៨៨	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម ដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគ=៣.៨៨)។ សូចនាករ **គណៈគ្រប់គ្រង ផ្តល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួម ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ ចំពោះភាពជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប** ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេ ទៅលើការកំណត់កសាងវប្បធម៌កិច្ចការ និងកិច្ចសហការជាក្រុម ក្នុងកម្រិត ល្អ(មធ្យមភាគ=៣.៩៨)ហើយមានសូចនាករពីរដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេក្នុងកម្រិត ល្អ គឺសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រង ទទួលព័តមានត្រលប់យ៉ាងសកម្មពីអ្នកដទៃ(មធ្យមភាគពិន្ទុ=

៣.៨០) និងសូចនាករ គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨០)។

គ. បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)

តារាង ៤.១០៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូលើការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និត)

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេរភាគីជាមួយឪពុកម្ដាយ សហគមន៍ និងសាលាដទៃ	៣.៤៤	ល្អ
២	បង្កើតបណ្ដាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកងប់រំដៃទៃទៀត	៣.៨៨	ល្អ
៣	ប្រើប្រាស់បណ្ដោញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស	៤.០៦	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងល្អ(រាក់ទាក់)ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់	៤.១២	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងមានឯធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ	៤.១២	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងផ្ដល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើដំណើរការអនុវត្តការងារ	៤.០៤	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងមានការស្រលាញ់រាប់អានគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំស្មើៗគ្នាដោយមិនប្រកាន់បក្ខពួកឬក្រុម	៣.៨៦	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានា	៤.០២	ល្អ
	សរុប	៣.៩៤	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពី មធ្យមភាគសរុបដែលបង្ហាញពី ការបង្កបរិយាសទំនាក់ទំនង (ភាពជិតស្និទ្ធ) ដែលទទួលបានការយល់ស្របកម្រិត ល្អ (មធ្យមភាគ=៣.៩៤) មានសូចនាករពីរដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេ ក្នុងការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ) ក្នុងកម្រិត «ល្អ» គឺគណៈគ្រប់គ្រងមានអធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ និងសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងល្អ(រាក់ទាក់)ជាមួយគ្រូបង្រៀន និង បុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់ (មធ្យមភាគ=៤.១២) ហើយសូចនាករ គណៈគ្រប់គ្រងបង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេរភាគគឺជាមួយឪពុកម្ដាយសហគមន៍និងសាលាដទៃ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ «ល្អ» (មធ្យមភាគ=៣.៨៤)។

ឃ .គណៈគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្រ បង្រៀន

តារាង៤.១១៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូបង្រៀនលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ កម្មវិធី និង វិធីសាស្ត្របង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងធានាប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងរបស់សាលា	៣.៨២	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងជួបជាមួយគ្រូដើម្បីកំណត់កម្មវិធីសិក្សា ឬគោលដៅសិក្សា	៣.៩៨	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃគ្រូ ឈរលើវត្ថុបំណងសិក្សា ដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងនៅសតវត្សរ៍ទី២១	៣.៨៨	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងធានាឱ្យច្បាស់ថាអ្នកណាទទួលខុសត្រូវចំពោះការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា	៣.៨៤	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងស្ថាប័ន	៣.៩៨	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិគ្រោះយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមពីដេប៉ាតឺម៉ង់ការិយាល័យសិក្សាផ្នែកពាក់ព័ន្ធនិងដៃគូនានា	៤.០៦	ល្អ

៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលាបានទូលំទូលាយ	៤.០៤	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានសមស្របតាមនិយាម	៤.០២	ល្អ
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិភាក្សាពីលទ្ធផលនៃការបង្រៀន និងរៀនជាមួយគ្រូ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីរកឱ្យឃើញពីចំណុចខ្លាំងនិងខ្សោយនៃកម្មវិធីសិក្សា។	៣.៨៨	ល្អ
	សរុប	៣.៩០	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបដែលបង្ហាញពីការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺទទួលការយល់ស្របក្នុងកម្រិតល្អ (មធ្យមភាគ=៣.៩០)។ សូចនា**ករ «គណៈគ្រប់គ្រងបានពិគ្រោះយោបល់ លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួម ពីដេប៉ាតឺម៉ង់ការិយាល័យសិក្សា ផ្នែកពាក់ព័ន្ធនិងដៃគូនានា»** ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនក្នុងកម្រិត«ល្អ»(មធ្យមភាគមធ្យម=៤.០៦) ហើយសូចនាករ«**គណៈគ្រប់គ្រងជានាប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងរបស់សាលា**»ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨២)។

ង. ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូបង្រៀន

តារាង៤.១២៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូបង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គ្រូបានប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីសម្រេចខ្លឹមសារមេរៀន	៣.៨៨	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀនក្នុងសាលាជាប្រចាំ	៣.៧៨	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងតាមដានអវត្តមានគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងឡាយក្នុងសាលា	៤.២០	ល្អ

៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ(ធ្វើអធិការកិច្ច)លើការបង្រៀនរបស់គ្រូជាប្រចាំ	៣.៨០	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបាន សម្របសម្រួលលើការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងឡាយនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ដើម្បីឱ្យស្រប នឹងបេសកម្មរបស់ សាលារៀនដើម្បីឱ្យស្រប នឹងបេសកម្មរបស់សាលារៀនដែលបានកំណត់	៣.៨៤	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រង មានផ្តល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេសដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន បន្ទាប់ពីធ្វើអធិការកិច្ចទៅការបង្រៀន	៣.៨០	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់/ឧមត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូដើម្បីជាជំនួយលើការបង្រៀន និងរៀន	៣.៧៦	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន	៣.៨៤	ល្អ
	សរុប	៣.៨៦	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញបីមធ្យមភាគសរុបដែលបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូគឺទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត"ល្អ" (មធ្យមភាគ= ៣.៨៦)។ សូចនាករ"គណៈគ្រប់គ្រងតាមដានវត្តមានរបស់គ្រូ និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងឡាយក្នុងសាលា"ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូក្នុងកម្រិត"ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.២០) ហើយ សូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទ្ទេសរបស់គ្រូបង្រៀនដើម្បីជាជំនួយក្នុងការបង្រៀន និងរៀន" ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ "ល្អ" (មធ្យមភាគ= ៣.៧៦)។

ច.ការជំរុញនិងលើទឹកចិត្តក្នុងការសិក្សា

តារាង៤.១៣៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូបង្រៀនលើការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញ បរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង	៤.១៤	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កបរិយាកាសគាំទ្រការសិក្សា ក្នុងករណីសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា	៣.៩២	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងរៀបចំកម្មវិធីសាលាដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស	៣.៦៨	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតបានគណៈកម្មការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស	៤.០៦	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងធានាថា សិស្សដែលចូលរៀនយឺតឬ អវត្តមានច្រើន ត្រូវទទួលការអនុវត្តវិន័យដែលបានកំណត់	៣.៩២	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលការសិក្សារបស់សិស្សក្នុងគោលបំណងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ក៏ដូចជាវិធីបង្រៀនរបស់គ្រូ	៣.៨៦	ល្អ
	សរុប	៣.៩៣	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបដែលបង្ហាញពីការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សាគឺទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត"ល្អ"(មធ្យមភាគ=៣.៩៣)។ សូចនាករ"គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទការសិក្សាដោយខ្លួនឯង" ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការខិតខំសិក្សាក្នុងកម្រិត"ល្អ"(មធ្យមភាគ=៤.១៤) ហើយ សូចនាករ"គណៈគ្រប់គ្រងរៀបចំកម្មវិធីសាលាដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស"ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ"ល្អ"(មធ្យមភាគ=៣.១៨)។

ឆ.ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)

តារាង៤.១៤៖ ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសលើការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការគ្រូបង្រៀន	៣.៣៤	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងាបានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូបង្រៀន/បុគ្គលិកតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន	៣.៩៤	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបន្តការសិក្សាដល់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត ឬ បណ្ឌិត	៤.៤០	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានកំណត់ម៉ោងបង្រៀនដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀន	៣.៨៦	ល្អ
៥	និងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់សៀវភៅ និង សម្ភារៈសម្បូរបែបក្នុងការអាន និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ	៣.៩០	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់សម្រាប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្រ្ត បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់សិល្បៈដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវិធីសិក្សាដើម្បីបង្កើនការស្រាវជ្រាវ	៤.០០	ល្អ
	សរុប	៣.៩០	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការ លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាគឺទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិតល″ល្អ″ (មធ្យមភាគមធ្យម=៣.៩០)។ សូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបន្តការសិក្សាដល់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត ឬ បណ្ឌិត″ ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាស្ថិតក្នុងលំដាប់″ល្អណាស់″(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៤០) ហើយសូចនាករ″គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់

ប្រព័ន្ធលាភការគ្រូបង្រៀន ″ទទួលបានការវាយតម្លៃទាបជាងគេក្នុងកម្រិត ″មធ្យម″ (មធ្យមភាគ= ៣.៣៤)។

ការពិភាក្សាលើការយល់ការឃើញ របស់គ្រូបង្រៀន លើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់ គណៈគ្រប់គ្រងនៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក) ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

មុននឹងឈានដល់ការពិភាក្សាលើផ្នែកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសូមធ្វើការបង្ហាញមធ្យមភាគសរុប និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ នៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន (សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ លើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាតាមរយៈតារាងខាងក្រោមដែលជាតារាងទិន្នន័យសរុបឆ្លើយតប ទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី២គឺ៖ ការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅ សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន (សាខាបឹងឈូក)រាជធានីភ្នំពេញ។

លទ្ធផលនេះ គឺផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគនៃទិន្នន័យដែលបានពីការវិភាគលើសំណាក៣៥រូបដែលជាគ្រូបង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក) ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសូចនាករទាំង៨នៃសមាសភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។ ទិន្នន័យនៃមធ្យមភាគ និងតម្លៃសរុបនេះត្រូវបានបង្ហាញក្នុងតារាងដូចខាងក្រោម។ ព្រមជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីងាយស្រួលការយល់កាន់តែច្បាស់ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសូមធ្វើការបកស្រាយតារាងនេះ ព្រមទាំងធ្វើការពិភាក្សាលើលទ្ធផលដែលបានរកឃើញដូចខាងក្រោម៖

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
ក	ការំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់សាលា	៣.៨៩	ល្អ
ខ	កសាងវប្បធម៌ការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម	៣.៨៨	ល្អ
គ	បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)	៣.៩៤	ល្អ
ឃ	ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន	៣.៩០	ល្អ
ង	ការគ្រប់គ្រងការងារគ្រូបង្រៀន	៣.៨៦	ល្អ

ច	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា	៣.៩៣	ល្អ
ឈ	ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន សិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា	៣.៩០	ល្អ
	សរុប	៣.៩០	ល្អ

តារាងខាងលើបង្ហាញជារួម គ្រូបង្រៀនយល់ឃើញថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនមានលក្ខណៈ ″ល្អ″ (មធ្យមភាគសរុប=៣.៩០)ដែលមានន័យថាគ្រូបង្រៀនសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក) មានការពេញចិត្តទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ បង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងក្នុងកម្រិត″ល្អ″។ សូចនាករ ″បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)″ ទទួលបានលទ្ធផលខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត″ល្អ″(មធ្យមភាគ=៣.៨៩) ខណៈសូចនាករ″ការគ្រប់គ្រងការងារគ្រូបង្រៀន″ទទួលបានការពេញចិត្តទាបជាងគេតែក៏ក្នុងកម្រិត″ល្អ″ដែរ(មធ្យមភាគ=៣.៨៦)។

យោងតាមលទ្ធផលដែលបានបង្ហាញតាមរយៈទិន្នន័យខាងលើ យើងឃើញថាគ្រូបង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន មានការពេញចិត្តចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន របស់គណៈគ្រប់គ្រងដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន មានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការលើកកម្ពស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ។ ចំណុចនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់តម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាល និងងភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខ្លួន។ គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំពិតជាបានចូលរួមយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការធ្វើឱ្យសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនប្រព្រឹត្តិទៅបានយ៉ាងរលូន និងប្រកបសោយភាពជោគជ័យ។ គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំគឺជាកត្តាស្នូលដែលកំណត់នូវ ប្រសិទ្ធិភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនជាពិសេសក្នុង បរិបទនៃការបណ្តុះបណ្តាលនាសតវត្សរ៍ទី២១។ យោងតាម SEAMEO INNOTECH (2016) បានអះអាងថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវធានាឱ្យបាននូវការយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់ការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិក នោះទើបសាលារៀនមានការរីកចម្រើន។

ទន្ទឹងនឹងនេះតាមរយៈទិន្នន័យក៏បានបង្ហាញថា គ្រូបង្រៀននៅ សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនសាខាបឹងឈូកបានបង្ហាញទស្សនៈពុំសូវពេញចិត្តចំពោះ គ្រូបង្រៀនរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំដែលប្រការនេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាថ្នាក់ដឹកនាំសាលាមានភាពចន្លោះប្រហោងលើការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន។ ការគ្រប់គ្រងការងារគ្រូបង្រៀនគឺជាការងារដ៏ចាំបាច់ដែលមិនអាចខ្វះបានសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលាព្រោះគ្រូបង្រៀនគឺជាអ្នកដែលមានតួនាទីសំខាន់ជាងគេសម្រាប់ផ្តល់ចំណេះដឹង អប់រំណែនាំ មនុស្សជំនាន់ថ្មីសម្រាប់អភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។

ក្នុងនោះផងដែរ Hallinger(2009)អះអាងថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានការងាររបស់គ្រូដោយផ្តោតលើការសម្របសម្រួល សហការ និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សានិងប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្រៀន ដើម្បីធានាបានគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសាលារៀន។

សរុបមកគ្រូបង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញមានការពេញចិត្តក្នុងកម្រិតល្អលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនដោយគណៈគ្រប់គ្រងបានលើកកម្ពស់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងសាលាដែលដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាប្រសិទ្ធិភាព និងសក្តិសិទ្ធិនៃការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងសាលា។ ព្រមជាមួយនេះគ្រូបង្រៀនយល់ឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងគួរយកចិត្តទុកដាក់ បន្ថែមទៀតលើការគ្រប់គ្រងការងារ។

៤.៤.សារសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងចំណុចនេះដែលជាសំណួរស្រាវជ្រាវទី៣ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានធ្វើការបែងចែកជាពីរផ្នែក។ ផ្នែកទី១ គឺសារៈសំខាន់នៃភាពដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនដែលផ្អែកលើលទ្ធផលនៃតារាងទិន្នន័យ២១ ដែលបានមកពីការវិភាគកម្រងសំណួរទី៣ទៅលើបុគ្គលិកសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនចំនួន៤០រូប។ ចំណែកផ្នែកទី២ គឺសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនដែលបង្ហាញដោយទិន្នន័យ២២ ដែលបានពីការវិភាគនៃកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវដែលធ្វើ ទៅលើគ្រូចំនួន៣៥រូបនៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

ចំណែកតារាង២.៣គឺតារាងទិន្នន័យបញ្ចូលនៃផ្នែកទាំងពីរខាងលើ ដែលជាការសំយោគនៃមធ្យមភាគ នៃសំណាកទាំង៧៥រូប។

៤.៤.១ ទិន្នន័យរបស់បុគ្គលិកអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

តារាង៤.១៥៖ ទិន្នន័យពីបុគ្គលិកអប់រំអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន	៤.០០	ល្អ

២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមឯកទេសបណ្តុះបណ្តាល	៣.៩២	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការធ្វើប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាលារៀនមានកិច្ចគាំទ្ររឹងមាំ	៣.៨០	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀនមានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់ លើការងារបណ្តុះ បណ្តាលអប់រំគ្រូ	៣.៩៦	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់លើរបាយការណ៍ម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា	៤.០៨	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀនបានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត	៤.២០	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំគ្រូទៅតាមគោលការណ៍	៤.០៨	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបង្កលទ្ធភាពផ្សារភ្ជាប់រវាងសាលារៀន និងទីផ្សារការងារ	៣.៧៦	ល្អ
៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានការចូលរួមការផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធនិងសហគមន៍	៤.០០	ល្អ
១០	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការពង្រីកផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ	៤.១៦	ល្អ
១១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តការងារទៅតាមតួនាទី ភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ	៤.១៦	ល្អ

១២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូ ឆ្លើយតបគោលនយោបាយជាតិ	៤.២០	ល្អ
	សរុប	៣.៩៩	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគដែលបង្ហាញពី សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនចំនួន៣៥រូប។ តាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថាបុគ្គលិកអប់រំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនបានផ្ដល់តម្លៃខ្ពស់ ចំពោះសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដោយទទួលបានការពេញចិត្តក្នុងកម្រិត"ល្អ"(មធ្យមភាគ=៣.៩៩)។ សូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀន បានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត" និងសូចនាករ"គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកសដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលអប់រំគ្រូឆ្លើយតបគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិ" ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេដោយសុទ្ធតែមានកម្រិត"ល្អ"(មធ្យមភាគ=៤.២០)។ ចំណែកសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមឯកទេសបណ្ដុះបណ្ដាល" ទទួលបានការពេញចិត្តទាបជាងគេតែក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អដែរ(មធ្យមភាគ=៣.៩២)។

៤.៤.២. ទិន្នន័យគ្រូបង្រៀនអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

តារាង៤.១៦៖ទិន្នន័យពីគ្រូបង្រៀនអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន	៣.៨៤	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមឯកទេសបណ្ដុះបណ្ដាល	៣.៤០	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការធ្វើប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាលារៀនមានកិច្ចគាំទ្ររឹងមាំ	៣.៥៨	ល្អ

៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀនមានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់លើការងារបណ្តុះ បណ្តាលអប់រំគ្រូ	៣.៧២	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់លើរបាយការណ៍ម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា	៤.០២	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀនបានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត	៣.៨២	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំគ្រូទៅតាមគោលការណ៍	៣.៩០	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបង្កលទ្ធភាពផ្សារភ្ជាប់រវាងសាលារៀន និងទីផ្សារការងារ	៣.៧២	ល្អ
៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានការចូលរួមការផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធនិងសហគមន៍	៣.៧២	ល្អ
១០	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការពង្រីកផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ	៣.៩៦	ល្អ
១១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តការងារទៅតាមតួនាទី ភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ	៣.៩២	ល្អ
១២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ឆ្លើយតបគោលនយោបាយជាតិ	៤.០២	ល្អ
	សរុប	៣.៨០	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគនៃសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដែលជាការវាយតម្លៃពីសំណាក់គ្រូបង្រៀន។ លទ្ធផលតារាងនេះ បានបង្ហាញជារួមគ្រូបង្រៀននៅសាលាអន្តរ

ជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក) ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញបានផ្តល់តម្លៃខ្ពស់អំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងកម្រិត"ល្អ"គឺសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងកាតបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ឆ្លើយតបគោលនយោបាយជាតិ" (មធ្យមភាគ=៤.០២) និងសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់ លើរបាយការណ៍ម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា" (មធ្យមភាគ=៤.០២)។ ចំណែកសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបាន ប្រើប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមឯកទេសបណ្តុះបណ្តាល" ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេតែស្ថិតក្នុងកម្រិត"ល្អ"(មធ្យមភាគ=៣.៨០)។

ការពិភាក្សាលើសារៈសំខាន់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

ដើម្បីស្វែងយល់អំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្កើតកម្រងសំណួរដែលមាន១២សូចនាករ ដូចបង្ហាញក្នុងតារាងទិន្នន័យខាងលើ ហើយត្រូវបមពេញដោយសំណាកទាំង៧រូប ពោលគឺបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀននៃសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន។ មធ្យមភាគរួមដែលទាញចេញពីតារាងទិន្នន័យនៃបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនគឺជាការបង្ហាញ ពីសារៈសំខាន់នៃភាពជា អ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន។ តារាង៤.១៨ ខាងក្រោមនេះបង្ហាញពីលទ្ធផលនេះហើយដើម្បីងាយស្រួលយល់កាន់តែច្បាស់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសូមធ្វើការបកស្រាយពន្យល់នូវតារាងដូចតទៅ។

តារាង៤.១៧៖ទិន្នន័យសរុបពីបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាអន្តរជាត់វេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន (គណៈគ្រប់គ្រង)	៣.៩៩	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន (គ្រូបង្រៀន)	៣.៨០	ល្អ
	សរុប	៣.៨៩	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញថាជារួមបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀននៅក្នុងសាលាអន្តរជាតិបានយល់ឃើញស្របគ្នា ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានសារៈសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំសាលាដោយទទួលបានការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតល្អ(មធ្យមភាគ=៣.៩៩ និង០.៤៧) ហើយគ្រូបង្រៀនក៏បានវាយតម្លៃដូចគ្នា(មធ្យមភាគ=៣.៨០)។

ដូចដែលបានបង្ហាញ និងបកស្រាយជូនខាងលើ លទ្ធផលដែលចេញពីការវាយតម្លៃដោយវាយតម្លៃដោយបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនស្ថិតក្នុងកម្រិត"ល្អ"។ លទ្ធផលនេះគូសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា គណៈគ្រប់បានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដោយធ្វើឱ្យ គ្រូបង្រៀនបានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត និងគណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន មានភាពច្បាស់លាស់លើ របាយការណ៍ម៉ោងគ្រូនីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា។

ការដឹកនាំដែលធ្វើឱ្យគ្រូពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនគឺជាកត្តាដ៏សំខាន់បំផុត ដែលកំណត់នូវភាពជោគជ័យនៅក្នុងសាលា ព្រោះថាកាលណាគ្រូបង្រៀនមានការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនពួកគាត់ប្រាកដជាខិតខំ យកចិត្តទុកដាក់ទ្វេរឡើងមួយកម្រិតទៀតដើម្បីសម្រេចបាននូវប្រសិទ្ធិភាព ប្រសិទ្ធិផលការងារខ្ពស់ ដែលជាគុណសម្បត្តិដ៏ប្រពៃសម្រាប់សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន។ នៅក្នុងស្តង់ដានាយកសាលា ដែលចេញដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា(២០១៧) បានលើកឡើងថា ដើម្បីជំរុញគ្រូបង្រៀនឱ្យមានការពេញចិត្តក្នុងការអនុវត្តការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនាយកគម្បីលើទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនណាដែលមានស្នាដៃល្អតាមរយៈការដំឡើងថ្នាក់ឋានន្តរស័ក្តិ និងផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរជូន។ ព្រមជាមួយគ្នានេះដែលនាយកសាលាត្រូវចេះស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់គ្រូ និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា។

ទន្ទឹមនេះ តាមរយៈទិន្នន័យក៏បានបង្ហាញពីចំណុចខ្វះខាតលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដែលទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងកែលម្អនោះ គឺគណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមឯកទេសបណ្តុះបណ្តាល។ ប្រការនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងគួរខិតខំបន្ថែមទៀតដើម្បីចៀសវាងនូវកង្វះគ្រូតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗ។ មូលហេតុនៃការចាត់ចែងគ្រូមួយចំនួនមិនចំឯកទេសព្រោះ សិទ្ធិសម្រេចរបស់នាយកសាលា មានកម្រិតតួយ៉ាងដូចជាសាលាគ្មានសិទ្ធិស្វ័យម្រេចលើការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ដោយគ្រាន់តែធ្វើសំណើរជូនការិយាល័យ កណ្តាលប៉ុណ្ណោះ។

ការពិភាក្សាលើការយល់ការឃើញរបស់សិស្ស និងអាណាព្យាបាលលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៃសាលាអន្តរជាតវេស្ទើន (សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ

តាមរយៈការសម្ភាសនិងការចូរឆ្លើយភាគសំណាក របស់សិស្សចំនួន៣៥រូបបានធ្វើការរកឃើញសិស្សភាគច្រើនរីករាយក្នុងការសិក្សាជាមួយនឹងកម្មវិធីសិក្សាល្អតាមកម្មវិធីរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា និងកម្មវិធីសិក្សាតាមកម្មវិធីអន្តរជាតិ។ សិស្សមានកម្មវិធីសិក្សាបីភាសាគឺៈ ចំណេះដឹងទូទៅភាសាខ្មែរ ភាសាចិន និងចំណេះដឹងទូទៅជាភាសាអង់គ្លេសតាមបែបសាំងហ្គាពួ និងមានបន្ទប់ពិសោធន៍ដែលអាចឱ្យពួកគេធ្វើការពិសោធន៍ជាក់ស្តែង។ ចំពោះម៉ោងបំណិនជីវិតសិស្សទទួលបានការសិក្សា គំនូរ សិល្បៈ ភ្លេង និងមានដំណើរកំសាន្តតាមថ្នាក់នីមួយៗដើម្បីស្វែងយល់ទៅកន្លែងប្រវត្តិសាស្ត្រនានា ហើយសាលាក៏មានកម្មវិធីតាំងពិព័រណ៍ស្នាដៃសិស្សដែលសិស្សទាំងអស់មានការចូលរួម យ៉ាងស្វិតស្វាញបំផុតដើម្បីទទួលបានជ័យជំនះក្នុងកម្មវិធីនេះ ហើយសាលាមានគ្រូមាន បទបិសោធន៍ល្អៗដែលបង្រៀនសិស្សងាយយល់។ ទន្ទឹមនឹងនេះក៏មានបញ្ហាប្រឈមមួយគឺសិស្សមួយចំនួនគឺមិនសូវចេះភាសាជាតិ។

តាមរយៈការសម្ភាសនិងការចូរឆ្លើយភាគសំណាករបស់មាតាបិតាចំនួន ៣៥រូបបានធ្វើការរកឃើញរបស់មាតាបិតាភាគច្រើនពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងគឺមានភាពប្រសើរជាងសាលាដទៃទៀតដោយសាលាមានកម្មវិធីសិក្សាល្អទាំងថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិជាពិសេសសាលាមានការទំនាក់ទំនងយ៉ាងល្អប្រសើរពីសកម្មភាព និងលទ្ធផលការសិក្សារបស់កូនគាត់ ហើយចំពោះចំណេះដឹងទាំងភាសាជាតិ និងអន្តរជាតិគឺមានគុណភាពខ្ពស់ដោយសិស្សមានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ពេលបញ្ចប់ការសិក្សានៅទីនេះ។ អ្វីដែលមាតាបិតាកាន់តែពេញចិត្តនោះគឺកូនៗដែលមកសាលាមានសុជីវធម៌ល្អនិងមានការស្រឡាញ់រាប់អានពីអ្នកដទៃ។

សរុបសេចក្តីមក សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក) ចេះប្រើប្រាស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំមានការពេញចិត្ត និងទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ អនុវត្តរបាយម៉ោងតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗបានសម្រេចស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងធ្វើឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលតាមគោលនយោបាយរបស់ប្រទេសដែលចាត់ទុកវិស័យអប់រំជាវិស័យអទិភាព។

ជំពូក ៥

ជំពូក៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងលើកឡើងពីសេចក្តីសន្និដ្ឋានសរុប និងសំណូមពរមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងរបបគំហើយនៃការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីប្រយោជន៍ដល់សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនគឺជាការដឹកនាំដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពមួយ ក្នុងវិស័យអប់រំព្រោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន និងរៀន ការកំណត់បេសកម្មទាំងឡាយរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ការកំណត់បេសកម្ម និងគោលដៅរបស់សាលា ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សានិងបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនងល្អរវាងគណៈគ្រប់គ្រង គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ។ ដោយសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ទើបតែបង្កើតមិនយូរប៉ុន្មាន អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវយល់ថា វាពិតជាចាំបាច់ណាស់ក្នុងការសិក្សាលើប្រធានបទ ″ការយល់ឃើញរបស់គ្រូចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន″ ដើម្បីជាទស្សនទានរួមចំណែកជួយដល់សាលាឱ្យដំណើរការទៅមុខកាន់តែប្រសើរថែមទៀត តាមរយៈរបបគំហើយនៃការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងពីរគឺ៖
១.សិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក) ២.ស្វែងយល់ពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)។

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យដោយអ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់ កម្រងសំណួរដែលមាន រចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងទាំងបី និងសួរទៅកាន់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលជាឧបករណ៍នៃការស្រាវជ្រាវ។ រីឯសំណាកដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះមានចំនួន១៥០រូប ដែលជ្រើសរើសចេញពីបុគ្គលិកអប់រំ គ្រូបង្រៀន សិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្សនៅក្នុងសាលា ដើម្បីជានាបាននូវលទ្ធផល ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីពីការពិត យកជាការបាន និងគួរជាទីទុកចិត្ត។

ផ្អែកតាមការស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងបកស្រាយ បានបង្ហាញលទ្ធផលថា បុគ្គលិកអប់រំយល់ឃើញថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនបានអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អ និងបានយកចិត្តទុកដាក់ លើកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងវិទ្យាស្ថានព្រមទាំង បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនងល្អប្រកបដោយភាពជិតស្និទ្ធ និងសហការជាមួយគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំទាំងឡាយនៅក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

រួមសេចក្ដីមកទោះបីសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)មានចំណុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួចក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្តី ក៏ជារួមសាលាបានអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អគួរជាទីមោទនៈដែលធ្វើឱ្យគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិអប់រំមានការពេញចិត្ត និងវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អគឺជាគន្លឹះ ក្នុងការដឹកនាំសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនឱ្យទទួលបានជោគជ័យ និងសម្រេចបេសកកម្មដើម្បីក្លាយជាសាលាសាលាឈានមុខគេក្នុងទសវត្សរ៍ទី២១។

៥.២. សំណូមពរ

ក្រោយពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទដ៏មានសារៈសំខាន់នេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញចំណុចវិជ្ជមានជាច្រើន និងមានចំណុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួចទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅ សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ទន្ទឹងនឹងនេះដើម្បី ដោះស្រាយភាពចន្លោះប្រហោង ក្នុងគោលបំណងបង្កើនប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការអនុវត្តការងារភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលា អ្នកស្រាវជ្រាវសូមលើនូវសំណូមពរមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

ក.ការិយាល័យកណ្ដាលសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន

- បន្ថែមម៉ោងសិក្សាលើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលបានចំណេះដឹងភាសាខ្មែរច្រើនជាងនេះ

- ជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនទៅតាមឯកទេសបង្រៀនដើម្បីឱ្យការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព

បង្រៀនសិស្សឆាប់យល់ សិស្សទទួលបានចំណេះដឹងពេញលេញ

-បើកវគ្គបំប៉នពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន លើមុខវិជ្ជាឯកទេសនីមួយៗដោយផ្ដល់នូវវិធីសាស្ត្រថ្មីៗក្នុងការធ្វើឱ្យសិស្សងាយស្រួលក្នុងការទទួលបានចំណេះដឹង។

-បើកវគ្គសិក្ខាសាលាស្ដីពីការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងរបស់នាយកសាខាដើម្បីឱ្យការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ខ.ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)

- បន្តលើកម្ពស់តម្លាភាពក្នុងស្ថាប័ន និងរក្សាឱ្យបាននូវទំនាក់ទំនងល្អ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

-ពង្រឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័នសិស្ស និងភាគីពាក់ព័ន្ធ

គ.ចំពោះគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ

- បន្តការចូលរួម និងទទួលយក ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅក្នុងស្ថាប័ន

- លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូជាប្រចាំ

ឃ.សម្រាប់**អ្នកស្រាវជ្រាវបន្ត**

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទ ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន មានវិសាលភាពតែភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនតែប៉ុណ្ណោះ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវគួរតែសិក្សាពីប្រធានបទដែលទាក់ទងទៅនឹងៈ

- «ប្រសិទ្ធិភាពនៃការគ្រប់គ្រងដឹកនាំរបស់នាយកស្តង់ដាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ»។

-«កត្តាជំរុញលក្ខណៈសម្បត្តិភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់នាយកសាលានៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ»។

ឯកសារយោង

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០២០) *សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តព័ន្ធជានាគុណភាពផ្ទៃក្នុង* រាជធានីភ្នំពេញៈក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា)។

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា(២០១៩)*ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៩-២០២៣*រាជធានីភ្នំពេញៈក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា(២០១៧)*ស្តង់ដានាយកសាលារៀន*. រាជធានីភ្នំពេញៈ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០០៨) *អនុក្រិត្យស្តីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ*គ្រូបង្រៀនៈភ្នំពេញៈរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា(២០០៧)ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ.ទាញចេញពី https://www.moeys.gov.kh/images/moeys/laws-and-regulation/48/EducationLaw.pdf

ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល(២០០៧)

សាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនទាញចេញពីwestern.edu.kh/profile-2

Akinbode, A. l. & (2018). The Principalship in the twenty first century. *International Journal of Teaching, Education and Learning, 2(2),137-138.*

Bendikson, L., Robinson,V., Hattie. J. (2012). Principal Instructional leadership and secondary school performance. *Journal of Teaching and Learning*,12,108-116.

Fowler,C.,& Walter,s.(2020, February). Instructional Leadership: New responsibilities for a new realities. College & research Libraries News, 64 (7), 465-468. Retrieved from https://crln.acrl.org/index.php/crlnews/article/view/23725/31114

Graham,P.(1991,Nov). *What America has expected of its schools over the past century. Paper presented at the conference on Democracy and Education*. Chicago, Illinois.

Hallinger, P. (2010). Making Education reform happen: is there an Asian Way? School Leadership and Management,30(5),401-4019.

Hallinger, P. (2009). Leadership for 21st Century School: From Instructional Leadership to Leadership

for Learning. Hongkong, China: The Hong Kong Institute of Education.

Hallinger, P. (2005). Instructional Leadership and the school principal; A passing fancy that refuses to fade away. Leadership and Policy in Schools,4,1-20.

Hallinger, P. (2003). Leading education change: Reflections on the practice of instructional leadership. Cambridge Journal of education, 33(3), 329-351.

Harris,S.L.,&Lowery,S.(2002). A view from the classroom. Educational Leadership 59(8),64-66

Jenkins, J.(2009). . What It Take to Be an Instructional Leadership. National Association of Elementary School Principle.

Leithwood,K., Day, C., Sammon, P., Hopkins, D.&Harris, A.(2006) Successful School Leadership: What It Is and How It influences pupil Learning. London: Department for Education and Skill.

Leithwood,K., & Jantzi, D.(2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students and classroom practices. School effectiveness and school improvement,17(2) 201-227.

Niddings(1992 as cited in Salleh & Hatta 2011).

PettiegrewII, H.(2003). The Perceptions of Principal Instructional Leadership Practices on 8th Grade Ohio Achievement(OAA). Doctoral Dissertation, Cleveland State University.

Robonson, V.M.j.,Lloyd.,& Rowe, K.J.(2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. Education administration Quarterly, 44, 635-674.

Salleh, M.J. & Hatta, M.(2001). The relationship Between Instructional Leadership Practices and Students Academic of secondary Schools in Banda Aceh, Indonesia. 2nd Regional Conference on Educational leadership and Management.

Seong, D.N.F.(2015). The Principalship: A reflective practice perspective. United State of America: Pearson/Allyn and Bacon.

Sheppard, B.(1996). Exploring the transnational nature of instructional leadership. Alberta Journal of Educational research ,XLII(4), 325-344.

Wannatawee,K., Worakham,P.,& Panya,P.(2017). Development of and Assessment Model on Parallel Education Management in the Academy Schools under office of the Basic Education Commission. Europe Journal of Education Studies, 3(9), 305-306.

Zapda,S.(2003). Instructional Supervision. Applying tool and concept. New York: Eye on Education.

ឧបសម្ព័ន្ធ«ក»

កម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **ស៊ា គឹមលី** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នឹងធ្វើ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ «ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញសាលាបឹងឈូក» ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោក លោកស្រីមេត្តាជួយផ្តល់ចម្លើយចំពោះសំណួរខាងក្រោមដោយក្តីអនុគ្រោះ ។ គ្រប់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រីនឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការផ្តល់ចម្លើយរបស់លោក លោកស្រី ។

គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ៖

(១).សិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញសាលាបឹងឈូក។

(២).ស្វែងយល់ពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញសាលាបឹងឈូក។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

(សូមគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់នៅមុខចម្លើយនិងបំពេញចន្លោះ)

១.ភេទ ☐ស្រី ☐ប្រុស

២.អាយុ ☐ក.២០ទៅ៣០ឆ្នាំ ☐ខ.៣១ទៅ៤០ឆ្នាំ ☐គ. ៤១ទៅ៥០ឆ្នាំ ☐ឃ.លើស ៥១ឆ្នាំ

៣.កម្រិតវប្បធម៌៖

☐ក.ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ ☐ខ.បរិញ្ញាបត្រ ☐គ.បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ឃ.បណ្ឌិត

៤.តួនាទីជាៈ ☐ក.នាយក/នាយិកា ☐ខ.នាយករង/នាយិការង

៥.លោក លោកស្រីចំណាយពេលប៉ុន្មានម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ការងារគ្រប់គ្រងសាលារៀន (ទាំងនៅក្នុងសាលា និងនៅក្រៅសាលា)

☐ក.ពី២-៦ម៉ោង ☐ខ.ពី៦-៨ម៉ោង ☐គ.ពី៨-១០ម៉ោង ☐ឃ.ពី១០-១២ម៉ោង ☐ង.លើស ១២ម៉ោង

ផ្នែកទី២៖ ការបំពេញការងារ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្អាត់បង្រៀន

ការណែនាំ៖ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង របស់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅសាលាអន្តរជាតិវីស្ទើននបានអនុវត្តភាពការងារ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្អាត់បង្រៀន យ៉ាងដូចម្តេច? សូមអានចំណុចនីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា(√)ទៅតាមកម្រិតនៃការយល់ស្របរបស់លោក លោកស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២.មិនយល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
ក. ការកំណត់បេសកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន		១	២	៣	៤	៥
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើផែនការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកម្មរបស់សាលាដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ					
២	គណៈគ្រប់គ្រងប្រើប្រាស់ចក្ខុវិស័យរបស់សាលាសម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សា ទៅកាន់ គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍					

៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាប្រាកដថា គោលដៅសិក្សា អាចអនុវត្តបានងាយស្រួលចំពោះគ្រូ នៅក្នុងវគ្គបំណងថ្នាក់រៀន					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបនឹងគោលនយោបាយជាតិ					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើគម្រោងអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំដល់គ្រូបង្រៀនបុគ្គលិកអប់រំ នៅក្នុងសាលា និងសហគមន៍					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងធានាបានថារាល់ចំណុចអទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឆ្លើយតបផែនការ និងចក្ខុវិស័យរបស់វិទ្យាស្ថាន					
ខ.កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម						
១	គណៈគ្រប់គ្រងមានការជួបប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយសិស្ស គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ					
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងទទួលយកព័ត៌មានត្រឡប់យ៉ាងសកម្មពីអ្នកដទៃ					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួមក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប					
៥	គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ					
គ.បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)						
១	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឪពុកម្តាយសហគមន៍ និងសាលាដទៃ					
២	បង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអប់រំដទៃទៀត					

៣	ប្រើប្រាស់បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងល្អ(រាក់ទាក់) ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងអធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើដំណើរការអនុវត្តការងារ					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងមានការការស្រឡាញ់រាប់អានគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំស្មើៗគ្នាដោយមិនប្រកាន់បក្ខពួក ឬក្រុម					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍភាពនានានៅក្នុងសាលាដល់គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្សានុសិស្ស។					
ឃ.ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្រ្តបង្រៀន						
១	គ្រូប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀននិងរៀន ដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀន ដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូ					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ(ធ្វើអធិការកិច្ច)លើការបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានបានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវនិងនវានុវត្តន៍ក្នុងស្ថាប័ន					

៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិគ្រោះយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមពីដេប៉ាតឺម៉ង់ ការិយាល័យសិក្សា ផ្នែកពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូនានា					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូបង្រៀនបុគ្គលិកអប់រំ នៅសាលាបានទូលំទូលាយ					
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានសមស្របតាមនិយាម					
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិភាក្សាពីលទ្ធផលនៃការបង្រៀន និងរៀនជាមួយគ្រូបង្រៀន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីរកឱ្យឃើញពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៃកម្មវិធីសិក្សា					
ង.ការគ្រប់គ្រងរបស់គ្រូបង្រៀន						
១	គ្រូប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀននៅក្នុងសាលាជាប្រចាំ					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិករបស់អប់រំទាំងឡាយក្នុងវិទ្យាស្ថាន					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានត្រួតិនិត្យនិងវាយតម្លៃ(ធ្វើអធិការកិច្ច)លើការបង្រៀនរបស់គ្រូជាប្រចាំ					
៥	គណៈគ្រប់គ្រប់ បានសម្របសម្រួលលើការអនុវត្តការងារទាំងឡាយនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ដើម្បីឱ្យស្របនឹងបេសកម្មរបស់សាលាដែលបានកំណត់					

៦	គណៈគ្រប់គ្រងមានការផ្តល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេសដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចលើការបង្រៀន និងរៀន					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូបង្រៀនដើម្បីជំនួយដល់ការបង្រៀន និងរៀន					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀន ពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន					
ច.ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការលើកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងឱកាសសិក្សាបន្ត					
២	គណៈគ្របគ្រងបានបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ ដើម្បីបង្កើត និងពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្រ្តថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សារបស់សិស្ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា ទៅលើតម្រូវការគ្រូទាំងការបង្រៀនទ្រឹស្តី និងបទពិសោធន៍					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានពង្រឹងការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល និងវិធីសាស្រ្តក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន					
៦	គ្រូ មានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀននិងស្វ័យភាព					
ឆ. ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា						
១	គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង					

២	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កបរិយាកាសគាំទ្រការសិក្សា ក្នុងករណីសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងរៀបចំកម្មវិធីសាលាដើម្បីដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតបានគណៈកម្មការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស					
៥	គ្រប់គ្រងធានាថាសិស្សដែលចូលរៀនយឺតឬអវត្តមានច្រើនត្រូវទទួលការអនុវត្តវិន័យដែលបានកំណត់					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សក្នុងគោលបំណងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ក៏ដូចជាវិធីសាស្ត្ររបស់គ្រូ					
ជ ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន សិស្ស និងបុគ្គលិកក្នុងសាលា						
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការដល់គ្រូបង្រៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបន្តការសិក្សាដល់ថ្នាក់បណ្ឌិតឬអនុបណ្ឌិត					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានកំណត់ម៉ោងដោយឡែកដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀនដើម្បីឱ្យគ្រូបានជួបជុំពិភាក្សាដើម្បីផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និង រៀន					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំនិងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់នូវសៀវភៅ និងសម្ភារៈសម្រាប់ការអាន និង សិក្សាស្រាវជ្រាវ					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់សម្រាប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់សិល្បៈ និងបន្ទប់គេហកិច្ច ដែល					

	មានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ					

មតិយោបល់បន្ថែម

………

………

………

ផ្នែកទី៣៖ សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ការណែនាំ៖ សូមអានចំណុចនីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់បន្ទាប់មកចុចសញ្ញា(√) ទៅតាមកម្រិតនៃការយល់ព្រម

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន					
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមឯកទេសបណ្តុះបណ្តាល					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការធ្វើប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាលារៀនមានកិច្ចគាំទ្ររឹងមាំ					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀន មានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូ					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់លើរបាយការណ៍ម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា					

៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀនបានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំគ្រូទៅតាមគោលការណ៍					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបង្កលទ្ធភាពផ្សារភ្ជាប់រវាងសាលារៀន និងទីផ្សារការងារ					
៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានការចូលរួមការផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធនិងសហគមន៍					
១០	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការពង្រីកផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ					
១១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តការងារទៅតាមតួនាទី ភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ					
១២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ឆ្លើយតបគោលនយោបាយជាតិ					

មតយោបល់

១.តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូ បានជួបប្រទះការលំបាកអ្វីខ្លះក្នុងការបំពេញការងារ?

……

……

……

២.ពេលជួបការលំបាកខាងលើ តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានដោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

…….

…….

………..

សូមអរគុណ!

ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន	ភាគរយ
	បុគ្គលិកអប់រំ	បុគ្គលិកអប់រំ	46	%100
		សរុប	46	%100
១	ភេទ	ប្រុស	9	%19.56
		ស្រី	37	%80.43
		សរុប	46	%100
២	អាយុ	២០ - ៣០ឆ្នាំ	17	%26.08
		៣១ - ៣៥	10	%21.73
		៣៦ - ៤០	7	%15.21
		លើសពី៤០ឆ្នាំ	12	%26.08
		សរុប	46	%100
៣	កម្រិតសញ្ញាបត្រ	បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	9	%19.56
		បរិញ្ញាបត្រ	15	%32.60
		ចប់ទី១២	10	%21.73
		ក្រោមទី១២	12	%26.08
		សរុប	46	%100
៤	បទពិសោធន៍ការងារ	១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ	21	%45.65
		៦ ដល់១០ ឆ្នាំ	19	%41.30

		១១ ដល់ ១៥ ឆ្នាំ	3	%6.52
		លើសពី១៥ឆ្នាំ	3	%6.52
		សរុប	46	%100

ឧបសម្ព័ន្ធ«ខ»

កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ

សម្រាប់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **ស៊ា គឹមលី** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នឹងធ្វើ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ «ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញសាលាបឹងឈូក» ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

អាស្រ័យហេតុនេះសូមលោកគ្រូ អ្នកគ្រូមេត្តាជួយផ្តល់ចម្លើយចំពោះសំណួរខាងក្រោមដោយក្តីអនុគ្រោះ ។ គ្រប់ចម្លើយរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នឹងត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់។

ខ្ញុំបាទសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការផ្តល់ចម្លើយរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ។

គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវះ

(១).សិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញសាលាបឹងឈូក ។

(២).ស្វែងយល់ពីសារៈសំខាន់ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនក្នុងរាជធានីភ្នំពេញសាលាបឹងឈូក។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ (សូមគូសសញ្ញា (√) ក្នុងប្រអប់នៅមុខចម្លើយនិងបំពេញចន្លោះ)

១.ភេទ ☐ស្រី ☐ប្រុស

២.អាយុ៖ ☐ក.២០ទៅ៣០ឆ្នាំ ☐ខ.៣១ទៅ៤០ឆ្នាំ ☐គ. ៤១ទៅ៥០ ☐ឃ.លើស៥០ឆ្នាំ

៣.កម្រិតសិក្សា៖

☐ក.ក្រោមបរិញ្ញាបត្រ ☐ខ.បរិញ្ញាបត្រ ☐គ.បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ឃ.បណ្ឌិត

៤. បទពិសោធន៍ក្នុងការងារបង្រៀន / អប់រំ ....ឆ្នាំ

□ក.ក្រោម៥ឆ្នាំ □ខ.៥ទៅ៩ឆ្នាំ □គ. ១០ទៅ១៤ឆ្នាំ □ឃ.១៥ទៅ១៩ឆ្នាំ □ង.លើស២០ឆ្នាំ

៥.តើលោកគ្រូ អ្នកគ្រូចំណាយពេលប៉ុន្មានម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ការងារបង្រៀន (ទាំងនៅក្នុងសាលា និងនៅក្រៅសាលា)

□ក.ពី២-៦ម៉ោង □ខ.ពី៦-៨ម៉ោង □គ.ពី៨-១០ម៉ោង □ឃ.ពី១០-១២ម៉ោង □ង.លើស១២ម៉ោង

ផ្នែកទី២៖ ការបំពេញការងារឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ការណែនាំ៖ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនបានអនុវត្តភាពការងារឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនយ៉ាងដូចម្ដេច? សូមអានចំនុចនីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា(√) ទៅតាមកម្រិតនៃការយល់ស្របរបស់លោក លោក-ស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២. យល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
ក.ការកំណត់គោលដៅនិងបេសកកម្ម និងផែនការរបស់សាលា		១	២	៣	៤	៥
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើផែនការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកម្មរបស់សាលាដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ					
២	គណៈគ្រប់គ្រង ប្រើប្រាស់ចក្ខុវិស័យរបស់សាលាសម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត					

៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សាទៅកាន់ គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្ដាយ និងសហគមន៍					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាប្រាកដថា គោលដៅសិក្សា អាចអនុវត្តបានងាយស្រួលចំពោះគ្រូនៅក្នុងវត្ថុបំណងមេរៀន					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅតាមគោលនយោបាយជាតិ					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើគម្រោងអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំដល់គ្រូបង្រៀនបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងសាលា និងសហគមន៍					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងធានាបានរាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនឆ្លើយតបទៅនឹងផែនការ និងចក្ខុវិស័យរបស់វិទ្យាស្ថាន					
ខ កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម						
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានការជួបជុំ ជាទៀងទាត់ ជាមួយសិស្ស គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងគោរព					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ទទួលព័តមានត្រលប់យ៉ាងសកម្មពីអ្នកដទៃ					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ផ្ដល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួម ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ ចំពោះភាពជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប					
៥	គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ					
គ ការបង្កបរិយាកាសស្និទ្ធស្នាល						

១	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេរភាគីជាមួយឪពុកម្ដាយ សហគមន៍ និងសាលាដទៃ					
២	បង្កើតបណ្ដាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកងប់រំដទៃទៀត					
៣	ប្រើប្រាស់បណ្ដោញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងល្អ(រាក់ទាក់)ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងមានងធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងផ្ដល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើដំណើរការអនុវត្តការងារ					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងមានការស្រលាញ់រាប់អានគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំស្មើៗគ្នាដោយមិនប្រកាន់បក្ខពួកឬក្រុម					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានា					
គ.ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន						
១	គណៈគ្រប់គ្រងធានាប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងរបស់សាលា					
២	គណៈគ្រប់គ្រងជួបជាមួយគ្រូដើម្បីកំណត់កម្មវិធីសិក្សា ឬ គោលដៅសិក្សា					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃគ្រូ ឈរលើវត្ថុបំណងសិក្សា ដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងនៅសតវត្សរ៍ទី២១					

៤	គណៈគ្រប់គ្រងធានាឱ្យច្បាស់ថាអ្នកណាទទួលខុសត្រូវចំពោះការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងស្ថាប័ន					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានពិគ្រោះយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមពីដេប៉ាតឺម៉ង់ការិយាល័យសិក្សាផ្នែកពាក់ព័ន្ធនិងដៃគូនានា					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំនៅសាលាបានទូលំទូលាយ					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការងនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានសមស្របតាមនិយាម					
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិភាក្សាពីលទ្ធផលនៃការបង្រៀន និងរៀនជាមួយគ្រូ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីរកឱ្យឃើញពីចំណុចខ្លាំង និងខ្សោយនៃកម្មវិធីសិក្សា។					
ង.ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន						
១	គ្រូបានប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីសម្រេចខ្លឹមសារមេរៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀនក្នុងសាលាជាប្រចាំ					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងតាមដានអវត្តមានគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងឡាយក្នុងសាលា					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ(ធ្វើអធិការកិច្ច)លើការបង្រៀនរបស់គ្រូជាប្រចាំ					

៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានសម្របសម្រួលលើការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងឡាយនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ដើម្បីឱ្យស្របនឹងបេសកម្មរបស់សាលារៀនដើម្បីឱ្យស្របនឹងបេសកម្មរបស់សាលារៀនដែលបានកំណត់					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង មានផ្តល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេសដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនបន្ទាប់ពីធ្វើអធិការកិច្ចទៅការបង្រៀន					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូដើម្បីជាជំនួយសលើការបង្រៀន និងរៀន					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន					
ច.ការជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តក្នុងការសិក្សា						
១	គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង					
២	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កបរិយាកាសគាំទ្រការសិក្សា ក្នុងករណីសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងរៀបចំកម្មវិធីសាលាដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតបានគណៈកម្មការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងធានាថា សិស្សដែលចូលរៀនយឺតឬ អវត្តមានច្រើន ត្រូវទទួលការអនុវត្តវិន័យដែលបានកំណត់					

៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលការសិក្សារបស់សិស្សក្នុងគោលបំណងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ក៏ដូចជាវិធីបង្រៀនរបស់គ្រូ					
ឆ.ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើន(សាខាបឹងឈូក)						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការគ្រូបង្រៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រងាបានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូបង្រៀន/បុគ្គលិកតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបន្តការសិក្សាដល់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត ឬ បណ្ឌិត					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានកំណត់ម៉ោងបង្រៀនដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនជួបជុំពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀន					
៥	និងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់សៀវភៅ និងសម្ភារៈសម្បូរបែបក្នុងការអាន និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់សម្រាប់ពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់សិល្បៈដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវិធីសិក្សាដើម្បីបង្កើនការស្រាវជ្រាវ					

មតយោបល់បន្ថែម

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………..

ផ្នែកទី៣៖ សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ការណែនាំ៖ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅសាលាអន្តរជាតិវេស្ទើនបានអនុវត្តភាពការងារឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនយ៉ាងដូចម្តេច? សូមអានចំនុចនីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា(√) ទៅតាមកម្រិតនៃការយល់ស្របរបស់លោក លោក-ស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២. យល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
១	គណៈគ្រប់គ្រងប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការទទួលចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន					
២	គណៈគ្រប់គ្រងប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមឯកទេសបណ្តុះបណ្តាល					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាលារៀនមានកិច្ចគាំទ្ររឹងមាំ					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀនមានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់ លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូ					

៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់លើរបាយការណ៍ម៉ោងនីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀនបានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាពការអប់រំគ្រូទៅតាមគោលការណ៍					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបង្កលទ្ធភាពផ្សារភ្ជាប់សាលារៀនទៅនឹងទីផ្សារការងារ					
៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានការចូលរួមលការផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធ និងសហគមន៍					
១០	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការពង្រឹងការផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ					
១១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តការងារទៅតាមចំណេះ តួនាទី និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ					
១២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលសិស្សឆ្លើយតបគោលនយោបាយអប់រំជាតិ					

មតិយោបល់បន្ថែម

១.តើលោកគ្រូអ្នកគ្រូមានជួបប្រទះការលំបាកអ្វីខ្លះ ក្នុងការបំពេញការងារ?

……

២.ពេលជួបការលំបាកខាងលើតើលោកគ្រូអ្នកគ្រូបានដោះស្រាយដូចម្តេចខ្លះ?

……

ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូបង្រៀន

លរ	បរិយាយ		ចំនួន	ភាគរយ
១	គ្រូបង្រៀន	គ្រូបង្រៀន	៤៥	%100
		សរុប	៤៥	%100
២	ភេទ	ប្រុស	២០	%44.44
		ស្រី	២៥	%55.55
		សរុប	៤៥	%100
	គ្រូជនជាតិខ្មែរ	ប្រុស	១៥	%33.33
		ស្រី	១៨	%40
		សរុប	៣៣	%73.33
	គ្រូជនជាតិ បរទេស	ប្រុស	៥	%11.11
		ស្រី	៧	%15.15
		សរុប	១២	%26.26
៣	អាយុ	២៥ ដល់ ៣០ ឆ្នាំ	21	%46.66
		៣១ ដល់ ៣៥ ឆ្នាំ	8	%17.77
		៣៦ ដល់ ៤០ ឆ្នាំ	5	%11.11
		លើសពី ៤០ ឆ្នាំ	11	%24.44
		សរុប	45	%100
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	14	%31.11

៤	កម្រិតសញ្ញាបត្រ	បរិញ្ញាបត្រ	30	%66.66
		ចប់ថ្នាក់ទី១២	1	%2.22
		សរុប	៤៥	%100
៥	បទពិសោធន៍បង្រៀន	១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ	១១	%24.44
		៦ ដល់ ១០ ឆ្នាំ	១៤	%31.11
		១១ ដល់ ១៥ ឆ្នាំ	១៣	%28.88
		លើសពី១៥ឆ្នាំ	៧	%15.55
		សរុប	៤៥	%1000
៦	មុខវិជ្ជាឯកទេស	ភាសាខ្មែរ	៧	%15.55
		ភាសាចិន	២	%54.44
		គណិតវិទ្យាអង់គ្លេស	៨	%17.77
		គណិតវិទ្យា	៤	%8.88
		វិទ្យាសាស្ត្រជាភាសាអង់គ្លេស	៣	6.66
		គំនូរ	១	%2.22
		ភ្លេង	២	%54.44
		វិទ្យាសាស្ត្រ	២	%54.44
		កីឡា	១	%2.22
		កុំព្យូទ័រ	១	%2.22
		សិក្សាសង្គម	២	%54.44
		រូបនិងគីមី	១	%2.22
		ភាសាអង់គ្លេស	៩	%20
		របាំ	១	%2.22

		គេហកិច្ច	១	%2.22
		សរុប	៤៥	%100

ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់សិស្សានុសិស្ស និងអាណាព្យាបាល

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន	សរុប
១	ថ្នាក់ទី១	ស្រី	៧	១៥
២	ថ្នាក់ទី២	ស្រី	៥	១៥
៣	ថ្នាក់ទី៣	ស្រី	៦	១០
ចំនួសិស្សសរុប		ស្រី	១៨	៤០
៤	មាតាបិតា	ស្រី	៣០	៤០
៥	សរុបទាំងអស់	ស្រី	៤៨	៧៥

ឧបសម្ព័ន្ធ « គ »

លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៤០៩ **អយក.** វិសា

ថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែទុតិយាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ជម្រាបមក
លោក លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។

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

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ចំនួន៣១នាក់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី-ខេត្តនានាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

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

សូម **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
- សាលារាជធានី ខេត្តពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"

- 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

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខៈ ៩៧២.០៧ **អយក.** ទ០២

(**ការសម្ងាត់**)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឧទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ 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**	ឧទ្ទកាល័យ អយក	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ **ណាត ប៊ុនរឿន**	ឧទ្ទកាល័យ អយក	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តម **យក់ ប៊ុយ**	ឧទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៤-ឯកឧត្តម **លាង សេងហាក់**	ឧទ្ទកាល័យ អយក	សមាជិក
៥-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណារ**	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 ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖
-អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ វេជអ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៣២០៥ **អយក.** [illegible]

(ការសម្ងាត់)

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 នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ជ័យ សារិន	អគ្គាធិការដ្ឋាន	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ឌី ខាំបូលី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៤-លោកបណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទធាយា	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 វង្ឍា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២៤-លោក ម៉ៅ សារឿន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៥-លោក ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៦-លោក លឹម ភ៌ន់	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៧-លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៨-លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៩-លោកបណ្ឌិត អាន រ៉ូប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២០-លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ុងឆាង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
២១-លោក ប៊ូ ប៊ុន្នន	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លេខ: ៣២០៧ អយក. [illegible]

(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ១៤៣៤ អយក.ឱទន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

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

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការរៀបចំ** សម្រាប់ការការពារនិក្ខេបបទថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-លោកបណ្ឌិត	នូវ វីរ៉ា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-លោក	ម៉ន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	អនុប្រធាន
៣-លោក	ឡេង បុរី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៤-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-កញ្ញា	ថ្លាង សូរិយា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-ល.ស	ឯម សុភាលក្ស៊ី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

លោក លោកស្រី កញ្ញា ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវរៀបចំសំណុំលិខិតផ្សេងៗនៃការការពារនិក្ខេបបទ ចាប់ពីថ្ងៃចេញលិខិតនេះរហូតដល់ថ្ងៃប្រកាសលទ្ធផល។

ថ្ងៃ ពុធ ៦កើត ខែ កត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖

-អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ

-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ រដឯអ

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

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៤០៩ **អយក.** ទិន.ចន

ថ្ងៃ[illegible] ខែ[illegible] ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ជម្រាបមក
លោក លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។

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

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ចំនួន៣១នាក់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី-ខេត្តនានាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

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

សូម **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

ចម្លងជូន៖
- អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
- សាលារាជធានី ខេត្តពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជូនជ្រាបជាព័ត៌មាន"

- 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

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ២៤០៩ អយក.ទិ.ស

ថ្ងៃ[illegible] ខែ[illegible] ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ជម្រាបមក
លោក លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សារបស់និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨។

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

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន **លោក លោកស្រី ប្រធាន** ជ្រាបថា៖ និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ចំនួន៣១នាក់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យនៅតាមរាជធានី-ខេត្តនានាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

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

សូម លោក លោកស្រី ប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ ។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

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

អគារលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២១០ ៧០៥ / ២១០ ៣០៥ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៥០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ : www.moeys.gov.kh

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ១៤៣៥ **អយក.**[illegible]

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ - លិខិតលេខ៣៣៦២ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

- បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។
- ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៨ និងទី៩ ឆ្នាំសិក្សា២០២០-២០២១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំគោល និងគ្រូដឹកនាំរង សម្រាប់ការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតបង់ថ្លៃថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២១ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

ល.រ	គ្រូដឹកនាំបង្គោល	គ្រូដឹកនាំរង	ប្រធានបទស្រាវជ្រាវ	និស្សិត
១	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	លោក សៀង វាសនា	គំរូនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយកមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្រោមគម្រោងកែលម្អការអប់រំមធ្យមសិក្សាក្នុងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ	លោក ចាន់ សុភាព
២	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត នី ខាំប៉ូលី	លោក សៀង វាសនា	ពង្រឹងការបង្រៀនរបស់គ្រូ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍវិធីសាស្ត្របង្រៀន មុខវិជ្ជាជីវវិទ្យាករណីសិក្សាស្រុករំដួលខេត្តស្វាយរៀង	លោក ជឹម សំហៃ
៣	លោក ឡុច ចាន់ថន	លោកបណ្ឌិត នី វង្សា	ទស្សនៈនាយកសាលា និងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសស្តីពីការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀននៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ .ករណីសិក្សាសាលាវិទ្យាល័យដែលបណ្តុះបណ្តាលដោយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៅខេត្តកណ្តាល.	លោក ធឿង យន
៤	លោកបណ្ឌិត នូវ វ៉ាក់	លោក ចាន់ ធឿន	ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិក្នុងខេត្តស្វាយរៀង	លោក ផាន់ សំអាត

អាសយដ្ឋានលេខ៨០ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២១០ ៦៧៣ / ២២០ ៣០៤ ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១៧ ២៥០ / ២១២ ៥១២
អ៊ីមែល: info@moeys.gov.kh / administration@moeys.gov.kh គេហទំព័រ: www.moeys.gov.kh

៥	លោក ប៉ូ ប៊ុន្នន	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	សមត្ថភាពនាយកសាលាបឋមសិក្សាក្នុងការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ករណីសិក្សាក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	លោក មួល ម៉ង់
៦	លោកស្រី ប៊ុន សុផានី	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង របស់នាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ធៀបនឹងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយផ្អែកលើលទ្ធផល(SBM) នៅស្រុកស្វាយជ្រំ ខេត្តស្វាយរៀង	លោក រស់ សារ៉េង
៧	លោក លន លីណា	លោកបណ្ឌិត នី វង្សា	ស្ថានភាពការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសាលារៀន នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនៅក្នុងខេត្តព្រៃវែង	លោក រឹម សារាត់
៨	លោកបណ្ឌិត កាង ស៊ីងឆាង	លោក ម៉ែន សុខសុន្ទី	ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសាលា WESTERN ក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ	ល.ស ស៊ា គីមលី
៩	លោកបណ្ឌិត ឈុក ច័ន្ទធាយា	លោក ចាប រតនា	ការដឹកនាំគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសមុខវិជ្ជាសីលធម៌-ពលរដ្ឋវិជ្ជា នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តកណ្ដាល	ល.ស សុខ ផល្លី
១០	លោក នី បុណ្ណា	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តរបាយការណ៍អធិការកិច្ចតាមកាលកំណត់របស់សាលារៀន៖ករណីសិក្សាខេត្តឧត្ដរមានជ័យ	លោក អ៊ឹម សានី
១១	លោកបណ្ឌិត អាន វុទ្ធប្រាវ	លោក លន លីណា	ទស្សនៈរបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិចំពោះការអនុវត្តការសិក្សាពីចម្ងាយនៅរាជធានីភ្នំពេញ	លោក សំ ហាន

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអនុវត្តការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៧ កើត ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

កន្លែងទទួល៖
- -អគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
- -ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
  " ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- -គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
  " ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- -សាមីខ្លួន " ដើម្បីអនុវត្ត"
- -កាលប្បវត្តិ
- -ឯកសារ ដែអ

លេខ......១០១..ចល.អយក.ភ

បានថតចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម បញ្ជូនមក៖

-ការិយាល័យបុគ្គលិក និងបណ្តុះបណ្តាល-ការិ.អធិការកិច្ច-ការិ.មធ្យម និង ការិ.បឋមសិក្សា នៃមន្ទីរ អយក.ភ

-គ្រប់ការិយាល័យ អយក.នៃរដ្ឋបាលខណ្ឌទាំង១៤

-គ្រប់វិទ្យាល័យ ដែលពាក់ព័ន្ធ នៃរដ្ឋបាលខណ្ឌទាំង១៤

-សាលា WESTERN សាខាបឹងឈូក,ទឹកថ្លា,ទួលគោក(ផ្នែកបឋមសិក្សា)

«ដើម្បី ចូលរួមសហការ»

-សាមីខ្លួន *«ដើម្បី អនុវត្ត»*

-ឯកសារ,រដ្ឋបាល

ថ្ងៃ អាទិត្យ ១ រោច ខែទុតិយាសាឍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី...២៥...ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១

ជ.ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡារាជធានី ភ្នំពេញ

អនុប្រធាន

អ៊ុក-ចន្ថា