



វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATION



មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យជំនាន់ថ្មី

NEW GENERATION PEDAGOGICAL RESEARCH CENTER

**បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀន
ជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាធុតិយភូមិ**

**Challenges and needs of new teachers in New Generation
School at High School**

សារណាថ្មី

សម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់អប់រំជំនាន់ថ្មីក្រុមគរុកោសល្យ

អុល ហ៊ុន

ឆ្នាំ ២០២១

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATION

មជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យជំនាន់ថ្មី

NEW GENERATION PEDAGOGICAL RESEARCH CENTER



បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

Challenges and needs of new teachers in New Generation School at High School

បេក្ខនារី : អុល ម៉ារី

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ : គង់ ម៉ាណែត

គណៈកម្មការវាយតម្លៃ : ១. លោកបណ្ឌិតសភាចារ្យ ច័ន្ទ វៃត្ត ប្រធាន

២. លោកបណ្ឌិត ស៊ិន សុម៉ារ៉ា

៣. លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត

៤. លោកបណ្ឌិត ម៉ម ចាន់សៀន

៥. លោកគ្រូ ជី គឹមអឺ

ឆ្នាំ ២០២១

ការបញ្ជាក់ពីគ្រូជីកនាំ

ក្នុងនាមជាគ្រូជីកនាំការសរសេរសារណាស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា៖

“ បញ្ហាប្រឈម និង តម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិត
មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ” ។

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថាកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ សម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់អប់រំ
ជំនាញប្រឹក្សាគរុកោសល្យគឺធ្វើឡើងដោយបេក្ខនារីឈ្មោះ អុល ម៉ារី ពិតជាបានសរសេរ
សារណាខាងលើពិតប្រាកដមែនដោយស្ថិតក្រោមការណែនាំរបស់ខ្ញុំ។ ខ្ញុំបានណែនាំ
ទៅលើចំណុចមួយចំនួនសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ ការសំយោគឯកសារពាក់ព័ន្ធ វិធីសាស្ត្រ
ស្រាវជ្រាវ ការវិភាគទិន្នន័យ និងការពិភាក្សានៅក្នុងសារណានេះ។

ថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពុទ្ធសករាជ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ១០ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

ហត្ថលេខា

គង់ ម៉ាណែត

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខនារី

នាងខ្ញុំឈ្មោះ អុល ម៉ារី សូមបញ្ជាក់ថាសារណាស្រាវជ្រាវខ្លីដែលមានចំណងជើងថា “ បញ្ហាប្រឈម និង តម្រូវការរបស់គ្រូពេទ្យក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ”។ សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់អប់រំឯកទេសប្រឹក្សាគរុកោសល្យនៅមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យជំនាន់ថ្មី គឺជាស្នាដៃរបស់ខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះមិនទាន់បានត្រូវគេយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលបរិញ្ញាបត្រនៅមជ្ឈមណ្ឌលនេះ ឬនៅសាកលវិទ្យាល័យណាមួយឡើយហើយក៏ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ឬ ខ្លឹមសារណាមួយត្រូវយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារឡើយ។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែ មិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពុធសករាជ២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

ហត្ថលេខា

អុល ម៉ារី

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

មានមនុស្សសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលបានដើរតួនាទីក្នុងការនាំខ្ញុំឱ្យមកកាន់ចំនុចនេះ។
បើគ្មានពួកគាត់ទេ ម៉្លោះខ្ញុំមិនអាចមកដល់គោលដៅដែលសម្រេចបានលទ្ធផលយ៉ាងត្រចះ
ត្រចង់នេះឡើយ។ ហេតុនេះនាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងអនេកប្បការចំពោះ៖

អ្នកម្តាយ អុល ណារុន និងលោកឪពុក ជ័យ ណេន ព្រមទាំងលោកតាលោកយាយបង
ប្អូនទាំងអស់ដែលចិញ្ចឹមបីបាច់ ទំនុកបំរុងសព្វគ្រប់បែបយ៉ាងដល់រូបនាងខ្ញុំយ៉ាងធំធេងរហូត
មក និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលបង្ហាត់បង្រៀនខ្ញុំតាំងពីថ្នាក់បឋម រហូតដល់មហាវិទ្យាល័យ។

ស្វាមីជាទីស្រឡាញ់ ភូង សាគីដែលឃើញពីគុណតម្លៃនៃការអប់រំហើយបានជំរុញនាង
ខ្ញុំឱ្យបានបន្តការសិក្សានៅកម្រិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់អប់រំនេះ។

លោកគ្រូ គង់ ម៉ាណែតដែលជាគ្រូដឹកនាំកិច្ចការនេះផ្ទាល់ដោយលោកបានចំណាយ
ពេលវេលាយ៉ាងមានតម្លៃ ការណែនាំ និងការលើកទឹកចិត្តពេលនាងខ្ញុំជួបការលំបាកក្នុង
ដំណើរការស្រាវជ្រាវនេះរហូតអាចសម្រេចសារណានេះឡើង។

ឯកឧត្តម លោកគ្រូ អ្នកគ្រូគណៈគ្រប់គ្រង ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអង្គការ
ខេបដែលបានបង្កើតឱ្យមានថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់អប់រំឯកទេសប្រឹក្សាគរុកោសល្យដើម្បី
លើកកម្ពស់វិស័យអប់រំ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាព។

ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា ប្រធានវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលបានផ្តល់នូវ ប្រតិដ្ឋាន
សិក្សាយ៉ាងមានសុវត្ថិភាពដល់គរុនិស្សិតទាំងអស់ រួមទាំងនាងខ្ញុំផងដែរ។

ឯកឧត្តម បណ្ឌិតសភាចារ្យ ច័ន្ទ វត្ត ជាប្រធានមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យជំនាន់
ថ្មីដែលបានខិតខំសព្វគ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បីឱ្យការប្រឹក្សាគរុកោសល្យចេញជារូបរាងឡើងតាម
គ្រឹះស្ថានសិក្សា។

លោកបណ្ឌិតស៊ុន សុម៉ារ៉ា និងលោកគ្រូទាំងអស់នៃមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យ
ជំនាន់ថ្មីដែលបានផ្តល់ការសិក្សាជំនាញទន់ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ចំណេះដឹងលើការស្រាវជ្រាវ
វិធីសាស្ត្របង្រៀន បច្ចេកវិទ្យា ការប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ព្រមទាំងការផ្តល់កម្លាំងចិត្ត ដើម្បីឱ្យនាង
ខ្ញុំទទួលបានជោគជ័យក្នុងការសិក្សា។ នាងខ្ញុំក៏សូមអរគុណដល់បងប្អូនរួមជំនាន់ និងមិត្តភិក្ខុ
ទាំងអស់ដែលតែងតែជួយជ្រោមជ្រែង ផ្តល់មតិយោបល់បន្ថែម។

ជាចុងក្រោយ នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មី លោកនាយក
សាលាទាំងពីរវិទ្យាល័យ មន្ត្រីកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដែលបានសហការក្នុងការផ្តល់ចម្លើយ
លើឯកសារកម្រងសំនួរ-សម្ភាសន៍ព្រមទាំងការលើកទឹកចិត្តដល់នាងខ្ញុំក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ
នេះ។

មូលដ្ឋានសង្ខេប

គ្រូចូលថ្មីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់កម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិមានបញ្ហាប្រឈមជាមួយនឹងបរិបទការងារថ្មីឱ្យទាន់ការរៀន និងបង្រៀននៅសតវត្សរ៍ទី២១។ ជាមួយគ្នានេះដែរលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ការប្រើបច្ចេកវិទ្យាសំបូររបប ការអនុវត្តការងារអប់រំស្តង់ដារធ្វើឱ្យពួកគាត់មានកិច្ចការច្រើន តានតឹងនឹងមានបំណងចង់ចាកចេញពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរពួកគាត់ក៏មានជាតម្រូវការផ្សេងៗគ្នាផងដែរ។ នៅក្នុងសាលានេះមានគោលបំណងពីរដែលបានលើកឡើងគឺ ទីមួយ ព្យាយាមស្វែងរកបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មី និងទីពីរ ស្វែងរកពីតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ផងដែរ។

ការសិក្សានេះបានធ្វើឡើងនៅវិទ្យាល័យចំនួនពីរដែលមានអ្នកចូលរួមចំនួន ១៥រូប ដូចជា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មីចំនួន១២រូប លោកនាយកសាលា ចំនួន២រូប និងមន្ត្រីកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី១រូប។ ការសិក្សានេះគឺធ្វើឡើងតាមវិធីសាស្ត្រគុណវិស័យដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យដោយប្រើការសម្ភាសបែបពាក់កណ្តាលគម្រោង (Semi-structure interviews)ដោយប្រើឧបករណ៍ជាការសម្ភាសបែប (Interview protocol) ដើម្បីយកព័ត៌មានមកវិភាគតាមបែបវិភាគខ្លឹមសារ (Content Analysis) ក្នុងការធ្វើចំណែកថ្នាក់លើចំណុចសំខាន់ៗ។ លទ្ធផលបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនទៅលើ កត្តាសមត្ថភាពមានផ្នែកការប្រើបច្ចេកវិទ្យា ខ្លឹមសារមេរៀន ការប្រើភាសាអង់គ្លេស ការដឹកនាំក្លឹបសិក្សា ការបង្កើតគេស្តស្តង់ដារ ការវិភាគសំណួរ ធនាគារសំណួរ បន្ទុកការងាររដ្ឋបាលមានកិច្ចតែងការបង្រៀន និងស្នាយការបំពេញឯកសារ ការប្រជុំ ការបង្រៀនច្រើនម៉ោងច្រើនថ្នាក់ វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១ កត្តាសិស្សមានការចូលរួមរបស់សិស្ស សិស្សស្ទូរដេញដឹងគ្រូ វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្ស ការចូលបង្រៀនបន្តពីគ្រូចាស់ សាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ សុខភាពរាងកាយ សុខភាពផ្លូវចិត្ត ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត គ្រូប្រឹក្សាគុណសិល្ប គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រូចូលថ្មី និងក្រុមការងារ មាតាបិតាសិស្ស។ ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរតាមរយៈការសម្ភាស អ្នកស្រាវជ្រាវរកឃើញពីមូលហេតុគ្រូថ្មីចង់ចាកចេញពីកម្មវិធី ការជ្រោមជ្រែង និងដំណោះស្រាយដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធបានធ្វើកន្លងមក។ ចំពោះតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីវិញតាមការវិភាគទិន្នន័យចេញជាលទ្ធផលឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមានតម្រូវការដូចជា ការពង្រឹងផ្នែកសមត្ថភាពក្នុងនោះមាន ការពង្រឹងផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា ឯកទេសផ្ទាល់ខ្លួន ការបង្កើតសំណួរស្តង់ដារ ការវិភាគគេស្ត ការសម្រួលលើកិច្ចការរដ្ឋបាលក្នុងនោះមាន ការធ្វើកិច្ចតែងការ និងការផលិតស្នាយមេរៀន ការបំពេញឯកសារ ឬកិច្ចការនានា ការបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្ត ផ្នែកការគាំទ្រផ្លូវចិត្ត និងតម្រូវការគ្រូប្រឹក្សាគុណសិល្បផងដែរ។ ការសិក្សានេះណែនាំអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់អាចសម្រួលរបៀបរបបធ្វើការបន្តិចម្នាក់ៗជាផ្ទុះមួយដើម្បីក្លាយជាដំណោះស្រាយដ៏ប្រសើរក្នុងការរួមគ្នាអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនជំនាន់ថ្មីកាន់តែល្អឡើយជាងនេះទៅទៀត។

មាតិកា

| | |
|---|----------|
| ការបញ្ជាក់ពីគ្រូជីវិត | iii |
| សេចក្តីអរណោចរបស់បេក្ខនារី | iv |
| សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ | v |
| មូលនិយមសង្ខេប | vi |
| បញ្ជីអក្សរកាត់ | xii |
| ជំពូក ១៖ សេចក្តីផ្តើម | 1 |
| ១.១ សាវតារនៃការស្រាវជ្រាវ | 1 |
| ១.២ ចំណោទបញ្ហា | 2 |
| ១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ | 4 |
| ១.៤ គោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវ | 4 |
| ១.៥ សំណួរស្រាវជ្រាវ | 4 |
| ១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ | 5 |
| ១.៧ និយមន័យប្រតិបត្តិការនៃពាក្យគន្លឹះ | 6 |
| ជំពូក ២៖ ការរំលឹកគ្រូជីវិត | 7 |
| ២.១ និយមន័យអំពីកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី | 7 |
| ២.២ បញ្ហាប្រឈម និង កម្រិតការបេសក្ត្រូជីវិត | 7 |
| ២.២.១ បញ្ហាប្រឈម | 7 |
| ២.២.១.១ ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន | 7 |
| ២.២.១.២ កង្វះការគាំទ្រគ្រូជីវិត | 8 |
| ២.២.១.៣ គ្រូជីវិតមានភាពតានតឹង (Stress) | 8 |
| ២.២.១.៤ កង្វះការគាំទ្រពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល | 9 |
| ២.២.១.៥ បន្ទុកការងារច្រើន | 9 |
| ២.២.១.៦ ទេសម្បាញពីសំណាក់មាតាបិតាសិស្ស | 9 |

| | |
|--|-----------|
| ២.២.១.៧ ចំណេះដឹងលើខ្លឹមសារមេរៀន និងការដាក់ពិន្ទុសិស្ស..... | 10 |
| ២.២.២ តម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន..... | 10 |
| ២.២.២.១ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ..... | 10 |
| ២.២.២.២ ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន | 10 |
| ២.២.២.៣ ការប្រឹក្សាគុណភាពសិស្ស..... | 11 |
| ២.២.២.៤ ការគាំទ្រពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល | 11 |
| ២.២.២.៥ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម | 11 |
| ២.៣ ការសង្ខេបឡើងវិញ..... | 12 |
| ជំពូក ៣៖ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ..... | 13 |
| ៣.១. គម្រោងនៃការស្រាវជ្រាវ..... | 13 |
| ៣.២ ទំហំសំណាក និងការធ្វើសំណាក | 13 |
| ៣.៣ ឧបករណ៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ..... | 14 |
| ៣.៤ នីតិវិធីនៃការប្រមូលទិន្នន័យ | 14 |
| ៣.៥ ការវិភាគទិន្នន័យ | 15 |
| ៣.៦ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ | 16 |
| ៣.៧ វិសាលភាព និងជំនួញនៃការស្រាវជ្រាវ..... | 16 |
| ៣.៨ សង្ខេបឡើងវិញ..... | 16 |
| ៤.១ បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូបង្រៀន..... | 19 |
| ៤.១.១ សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន..... | 19 |
| ៤.១.១.១ ការប្រើបច្ចេកវិទ្យា..... | 19 |
| ៤.១.១.២ ខ្លឹមសារមេរៀន | 21 |
| ៤.១.១.៣ ការប្រើភាសាអង់គ្លេស..... | 22 |
| ៤.១.១.៤ ក្លឹបសិក្សា..... | 23 |
| ៤.១.២ បណ្តុះបណ្តាលរដ្ឋបាល | 25 |
| ៤.១.២.១ កិច្ចការបង្រៀន និងស្តាយ | 25 |
| ៤.១.២.២ ការបំពេញឯកសារ..... | 26 |

| | |
|---|----|
| ៤.១.២.៣ ការប្រជុំ..... | 27 |
| ៤.១.២.៤ ការបង្រៀនច្រើនម៉ោង ច្រើនថ្នាក់..... | 28 |
| ៤.១.២.៥ កម្មវិធីសិក្សា..... | 28 |
| ៤.១.២.៦ ការងារច្រើនមកជាន់ៗគ្នា..... | 29 |
| ៤.១.៣ វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសត្វត្រីឆ្នាំ២១..... | 30 |
| ៤.១.៤ កត្តាសិស្ស..... | 32 |
| ៤.១.៤.១ ការចូលរួមរបស់សិស្ស..... | 32 |
| ៤.១.៤.២ សិស្សស្ទុះជេញដើម្បីគ្រូ..... | 34 |
| ៤.១.៤.៣ វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្ស..... | 35 |
| ៤.១.៥ ការចូលរួមបង្រៀនបន្តពីគ្រូចាស់..... | 36 |
| ៤.១.៦ សាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ..... | 36 |
| ៤.១.៧ សុខភាពរាងកាយ..... | 37 |
| ៤.១.៨ សុខភាពផ្លូវចិត្ត..... | 38 |
| ៤.១.៩ ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត គ្រូប្រឹក្សាគុណសិស្ស..... | 39 |
| ៤.១.១០ គ្រូប្រឹក្សាគុណសិស្ស..... | 40 |
| ៤.១.១១ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា..... | 42 |
| ៤.១.១២ ទំនាក់ទំនងគ្រូចូលថ្មី និងក្រុមការងាររួម..... | 42 |
| ៤.១.១៣ មតិយោបល់សិស្ស..... | 43 |
| ៤.១.១៤ គ្រូថ្មីចប់ចាកចេញពីកម្មវិធី..... | 44 |
| ៤.១.១៥ ការជ្រោមជ្រែង និងដំណោះស្រាយ..... | 47 |
| ៤.២ តម្រូវការគ្រូចូលថ្មី..... | 49 |
| ៤.២.១ ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូ..... | 49 |
| ៤.២.១.២ ផ្នែកឯកទេសបង្រៀន..... | 50 |
| ៤.២.១.៣ ការបង្កើតសំណួរស្តង់ដារ ការវិភាគតេស្ត..... | 51 |
| ៤.២.១.៤ វិធីសាស្ត្របង្រៀនបែបសត្វត្រីឆ្នាំ២១..... | 51 |
| ៤.២.២ ការសម្រួលលើកិច្ចការរដ្ឋបាល..... | 52 |

៤.២.២.១. ការធ្វើកិច្ចតែងការ និងការផលិតស្នាមមេរៀន.....53

៤.២.២.២. ការបំពេញឯកសារ ឬកិច្ចការនានា.....53

៤.២.២.៣. ការរើសគ្រូបន្ថែម និងបន្ថែមម៉ោងសិក្សា.....54

៤.២.៣. វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន.....54

៤.២.៤. ការគាំទ្រផ្នែកសម្ភារៈ និងឯកសារ.....55

៤.២.៥. ការបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្ត.....55

៤.២.៦. ការគាំទ្រផ្លូវចិត្ត.....56

៤.២.៧. គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ.....57

៤.៣ សង្ខេបឡើងវិញ.....57

ជំពូក ៥៖ ការពិភាក្សា..... 59

៥.១ បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូបង្វឹក.....59

៥.១.១ សមត្ថភាពគ្រូបង្វឹក.....59

៥.១.២ បន្ទុកការងាររដ្ឋបាល.....60

៥.១.៣ វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១.....60

៥.១.៤ កត្តាសិស្ស.....61

៥.១.៥ ការចូលបង្រៀនបន្តពីគ្រូចាស់.....62

៥.១.៦ សាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ.....62

៥.១.៧ សុខភាពរាងកាយ.....63

៥.១.៨ សុខភាពផ្លូវចិត្ត.....63

៥.១.៩ ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត.....64

 ៥.១.១០ គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ.....64

៥.១.១១ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា.....65

៥.១.១២ ទំនាក់ទំនងគ្រូបង្វឹក និងក្រុមការងាររួម.....66

៥.១.១៣ មតិសិក្សា.....66

៤.១.១៤. គ្រូបង្វឹកចំណុះចេញពីកម្មវិធី.....67

៥.២ តម្រូវការគ្រូបង្វឹក.....68

| | |
|--|-----------|
| ៥.២.១. ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូ..... | 68 |
| ៥.២.២. ការសម្រួលលើកិច្ចការរដ្ឋបាល..... | 70 |
| ៥.២.៣ វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន..... | 70 |
| ៥.២.៤ ការគាំទ្រផ្នែកសម្ភារនិងឯកសារ..... | 71 |
| ៥.២.៥. ការបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថមលើកទឹកចិត្ត..... | 71 |
| ៥.២.៦. ការគាំទ្រផ្លូវចិត្ត..... | 71 |
| ៥.២.៧. គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ..... | 72 |
| ៥.៣. សង្ខេបឡើងវិញ..... | 73 |
| ជំពូកទី៦៖ ការសន្និដ្ឋាន ដែលកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ និងសំណូមពរ..... | 74 |
| ៦.១. ការសន្និដ្ឋាន..... | 74 |
| ៦.២. ដែលកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ..... | 75 |
| ៦.៣. សំណូមពរ..... | 76 |
| ៦.៣.១ ចំពោះគ្រូបង្វែរ..... | 76 |
| ៦.៣.២ ចំពោះសិស្ស..... | 76 |
| ៦.៣.៣ ចំពោះមាតាបិតាសិស្ស..... | 76 |
| ៦.៣.៤ ចំពោះគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ..... | 77 |
| ៦.៣.៥ ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលា..... | 77 |
| ៦.៣.៦ ចំពោះកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី..... | 77 |
| ៦.៣.៨ ចំពោះអ្នកស្រាវជ្រាវបន្ត..... | 78 |
| ឯកសារយោង..... | 79 |
| ឧបសម្ព័ន្ធ ក៖ កម្រងសំណួរ..... | 82 |
| ឧបសម្ព័ន្ធ ខ ៖ សំណើសុំធ្វើការសម្ភាស..... | 88 |

បញ្ជីអក្សរកាត់

NGS : New Generation School (សាលារៀនជំនាន់ថ្មី)

ICT : Information Communication Technology

(បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ទំនាក់ទំនង និងសារគមនាគមន៍)

NIE : Nation Institute of Education (វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ)

ជំពូក ១៖ សេចក្តីផ្តើម

១.១ សាវតារនៃការស្រាវជ្រាវ

កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ជាកម្មវិធីអប់រំមួយដែលមានស្តង់ដារអប់រំខ្ពស់មានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យតឹងរឹង កម្មវិធីសិក្សាសមស្របនឹងសតវត្សរ៍ទី២១សម្រាប់កម្ពុជាមានការវាយតម្លៃត្រូវ នាយកសាលា សាលារៀន រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង។ ដោយឡែកពេលវេលាសិក្សាចូលបង្រៀនមានការសម្របសម្រួលស្របតាមការលើកការជ្រើសយកត្រូវដែលមានគុណភាពអប់រំ ។ ក្នុងការបំពេញការងាររបស់គ្រូ គ្រូទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ការឧបត្ថម្ភជាអាហាររូបករណ៍ទៅរៀនបន្ត មានឱកាសទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុង និងក្រៅប្រទេស ព្រមទាំងមានកម្មវិធីរៀន និងបង្រៀនផ្សេងទៀតដែលគាំទ្រដល់ត្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ចំពោះម៉ោងសិក្សាវិញ គឺសិស្សត្រូវរៀន៣៦ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់បឋមសិក្សានិង ៤០ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់មធ្យមសិក្សាដោយសារ កម្មវិធីបានបន្ថែមម៉ោងសិក្សាលើមុខវិជ្ជានីមួយៗ។ ឧទាហរណ៍ ជាក់ស្តែងមុខវិជ្ជារូបវិទ្យា និងគីមីវិទ្យានៅសាលាទូទៅមាន៣ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍តែនៅសាលារៀនក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី បានបែងចែករូបវិទ្យា៣ម៉ោងនិងគីមីវិទ្យា ៣ម៉ោងសម្រាប់ថ្នាក់មធ្យមសិក្សា កត្តានេះបណ្តាលឱ្យសិស្សរៀនព្រឹកល្ងាចចំពោះថ្ងៃចន្ទដល់ថ្ងៃសុក្រនិងថ្ងៃសៅរ៍មួយព្រឹក ហើយនាំឱ្យលោកគ្រូអ្នកគ្រូក៏បង្រៀនច្រើនម៉ោងផងដែរ។ ក្នុងនោះផងដែរលោកគ្រូអ្នកគ្រូត្រូវរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀនដោយបញ្ចូលវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗសមស្របនឹងសតវត្សរ៍ទី២១របស់កម្ពុជា អាចមានគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលសិស្សរៀនតាមបែបវិវេក តាមបែបស្ថាបនានិយម ការបង្កើតការងារគម្រោង ក្លឹបសិក្សា ការចុះទស្សនកិច្ចសិក្សា ការពិសោធជាក់ស្តែងផ្ទៀងផ្ទាត់ទ្រឹស្តីក្នុងសៀវភៅ ពុម្ពមកពិសោធន៍ពិតៗ ការប្រើប្រាស់បណ្តាញយបែបសតវត្សរ៍ទី២១ ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់រៀន និងបង្រៀនមានការអនុវត្តផ្ទាល់លើមុខវិជ្ជាគេហកិច្ចដោយសិស្សានុសិស្សអនុវត្តចំអិនម្ហូបអាហារមានការបង្រៀន និងបណ្តុះការងារបំណិនជីវិតដូចជា ការដាំបន្លែ ដំណាំហូបផ្លែជាដើម...។ សាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រូវតែប្រើប្រាស់កម្មវិធីកុំព្យូទ័រសម្រាប់អប់រំដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពទាំងក្នុងការងាររដ្ឋបាលការបង្រៀនការរៀននិងការវាយតម្លៃ។ កម្មវិធីជាក់លាក់មួយចំនួនត្រូវបានកំណត់ដោយក្រសួងសម្រាប់គោលបំណងនេះមានដូចជាកម្មវិធី Literatu និងកម្មវិធី 3D Classroom SMAS ជាដើម។ល។ ក្នុងនោះផងដែរលោកគ្រូ អ្នកគ្រូត្រូវបំពេញការងារថ្មីៗសម្រាប់ពួកគាត់ការបំពេញការងារតឹងរឹងប្រកប

ដោយស្តង់ដារ ការវិវត្តិតលើការរកកម្រៃក្រៅផ្លូវការ សម្ពាធការងារធ្ងន់ជាងការរំពឹងទុក របស់ពួកគេពិសេសគ្រូចូលថ្មីក្នុងគម្រោងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៨) ។ ស្របជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា បានកំណត់ គោលនយោបាយស្តីអំពីការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្មនិងគណិតវិទ្យាដើម្បីលើក ស្ទួយចំណេះដឹងនិងសមត្ថភាពលើផ្នែកទាំងនេះ ដែលជាការអនុវត្តគោលនយោបាយ ពង្រឹងវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជាផងដែរ (ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៦)។ ក្រសួងក៏ បានកំណត់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដែល ជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់បំផុតហើយជាខ្នាតគំរូ សម្រាប់អ្នកអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងសម្រាប់ធ្វើផែនការកសាងសមត្ថភាពគ្រូ បង្រៀន (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ, ២០១០)។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡាបានផ្តល់នូវស្វ័យភាព និងថវិកាកាន់តែច្រើនសម្រាប់ការជ្រើសរើស“សាលាជំនាន់ថ្មី” ក្នុងគោលបំណងជំរុញការបង្កើតថ្មីនៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាការបង្រៀន និងការប្រើប្រាស់ ធនធានដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលនៃការសិក្សានិងរៀបចំនិស្សិតសម្រាប់ទីផ្សារការងារនៅសត វត្សរ៍ទី ២១(Donaher & Wu, 2020) ។

១.២ ចំណោទបញ្ហា

ក្នុងដំណើរការបង្រៀន និង រៀនមានលោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មីជាគ្រូដែលទើបនឹង បញ្ចប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល និង គ្រូដែលមានបទពិសោធន៍បង្រៀនហើយតែពួកគាត់ទើប នឹងចូលបម្រើការងារក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ជាការជាក់ស្តែងពួកគាត់តែងតែមាន បញ្ហាប្រឈម និងមានតម្រូវការផ្សេងៗកំឡុងពេលបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់ប្រចាំថ្ងៃ។

មានការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាច្រើនក្នុងបរិបទបរទេសដែលសិក្សាពី បញ្ហាប្រឈមនិង តម្រូវរបស់គ្រូថ្មីក្នុងបរិបទរបស់ពួកគេហើយបានលើកឡើងថាគ្រូថ្មីតែងតែប្រឈមនឹងការ ងារប្រចាំថ្ងៃ។ គ្រូថ្មីបានចាកចេញពីកម្មវិធី ដែលគួរឱ្យជឿជាក់ និងមានការរៀបចំពីផល ប្រយោជន៍ចំពោះសិស្ស(Lew & Nelson, 2016)។ ជាមួយគ្នានេះដែរ គ្រូថ្មីបានប្រឈមនឹង ការងារថ្មីដំបូងរបស់គាត់ក្នុងអាជីព និងបរិបទការងារដែលមានឧបសគ្គលើគោលដៅរបស់ គាត់ជាមួយនឹងសិស្សចម្រុះគ្នា(Athanases & Oliveira, 2008)។ ដូចគ្នាដែរក៏មានអ្នក ស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតបានបង្ហាញថា ជាការពិតដែលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះមានសេចក្តី រាយការណ៍ថាចំនួនគ្រូកំពុងចាកចេញពីកម្មវិធីមានចំនួនកើនឡើងគួរកត់សម្គាល់ បន្ទាប់ពី ពួកគេចូលបម្រើការងារបានបីឆ្នាំដំបូង (Fantilli & McDougall, 2009)។ បាតុភូតនេះត្រូវបាន យកចិត្តទុកដាក់ និងជាការចាំបាច់ដែលអ្នកអប់រំកំណត់បញ្ហាប្រឈមជុំវិញគ្រូថ្មី និងផ្តល់

ការគាំទ្រដើម្បីជួយពួកគេ។ សម្រាប់គ្រូថ្មីដែលគាត់មិនមានសមត្ថភាពឆ្លើយតបនឹងការ
 ជឿនលឿននៃសង្គម ការលំហូរចូលនៃវប្បធម៌ចម្រុះ ជារឿយៗពួកគេប្រឈមនឹងបញ្ហា
 ប្រឈមក្នុងថ្នាក់រៀន កម្មវិធីសិក្សា ការអនុវត្តការងារ ជាលទ្ធផលការវាយតម្លៃ និងបន្ទុក
 ការងារជាកត្តាជំរុញឱ្យគ្រូថ្មីចាកចេញពីអាជីពរបស់ពួកគេដែលទើបតែបង្រៀនបាន២ ទៅ
 ៣ឆ្នាំ(Lew & Nelson, 2016)។ ម្យ៉ាងទៀតមានមតិមួយបានលើកឡើងថាគ្រូទើបចូលថ្មី
 ដែលមិនទាន់មានបទពិសោធន៍លើបរិបទការងារថ្មី ជាការពិតនឹងមានការថប់អារម្ម
 តានតឹង (Stress) ហើយបណ្តាលឱ្យគាត់ចាកចេញពីកម្មវិធីកំឡុងពេលខ្លះការគាំទ្រ យក
 ចិត្តទុកដាក់ និងសួរសុខទុកពីរដ្ឋបាលសាលា កង្វះការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងមានការលំបាក
 នឹងបញ្ហាប្រឈមជាមួយការដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយសិស្សក្នុងថ្នាក់រៀន(Dias-Lacy &
 Guirguis, 2017) ។ជាមួយគ្នានេះដែរមាន ការចាកចេញរបស់គ្រូថ្មីដែលប្រឈមមុខនឹង
 ការងារប្រចាំថ្ងៃដែលជាពេលបំពេញការងារដំបូងក្នុងអាជីពរបស់ពួកគេ ការរវល់ច្រើន ការ
 បំពេញតម្រូវការសិស្ស។ហើយអ្នកស្រាវជ្រាវបានបន្តទៀតថា ការចាប់ផ្តើមរបស់គ្រូថ្មី
 ប្រកបដោយភាពតានតឹង ភាពលំបាក និងធុញថប់ក្នុងអារម្មគឺប្រឈមនឹងការបរាជ័យលើ
 អាជីពរបស់ពួកគេ និងការជ្រើសត្រូវឡើងវិញ ដូចច្នេះពួកគេត្រូវការការគាំទ្រពីគ្រូប្រឹក្សា
 គរុកោសល្យ(mentor)។ មួយវិញទៀតការចាកចេញរបស់គ្រូថ្មីបង្កឱ្យមានរូបភាពមិនល្អ
 ប្រសើរក្នុងរង្វង់អប់រំ ហើយនាំឱ្យមានការចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសេដ្ឋកិច្ច ដោយអាជ្ញា
 ធរមានយោបល់ថានៅសហរដ្ឋអាមេរិចជាង ២ពាន់លានដុល្លារអាមេរិចត្រូវចំណាយលើការ
 ជួលគ្រូជំនួសគ្រូដែលចាកចេញពីវិជ្ជាជីវៈ(Harris & Hanley, 2004)។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្នុង
 បរិបទសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៃប្រទេសកម្ពុជាយើងវិញគឺបានគូសបញ្ជាក់ផងដែរថា ក្នុងកំ
 ឡុងពីរឆ្នាំចុងក្រោយនេះនៅវិទ្យាល័យ “ក” មានចំនួនគ្រូដែលចូលថ្មីចំនួន ៥នាក់ក្នុងនោះ
 មានគ្រូស្រីម្នាក់ហើយមានគ្រូដែលចាកចេញចំនួន៣នាក់ដែលសុទ្ធតែជាគ្រូដែលផ្លាស់ប្តូរ
 ការងារទៅកាន់ក្រសួង និងវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ (ទិន្នន័យបានពីនាយិការងារ) ។
 ចំណែកឯវិទ្យាល័យ “ខ” មានគ្រូចូលថ្មីក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០ មាន២១នាក់ ស្រី១០
 នាក់ និងមានគ្រូចាកចេញ ១៧នាក់ ស្រី ១៤នាក់។ ឆ្នាំសិក្សា ២០២០-២០២១ មានគ្រូចូល
 ថ្មី ១៣នាក់ ស្រី៤នាក់ និងមានគ្រូចាកចេញ ១៣នាក់ ស្រី ៦នាក់។ គ្រូចាកចេញអាចមកពី
 ពួកគាត់ឆ្ងាយផ្ទះឆ្ងាយស្វាមីភរិយា មានម្តាយចាស់ត្រូវមើលថែ ចង់ផ្លាស់ប្តូរជីវភាពដោយ
 អាចទៅសាលាឯកជន សមត្ថភាពគ្រូមិនដល់សិស្ស ការងារច្រើនជាដើម (ទិន្នន័យបានពី
 បុគ្គលិករដ្ឋបាលសាលា) ។ ទោះបីមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាច្រើនអំពី បញ្ហានៃដំណើរការ

រៀន និងបង្រៀននៃវិស័យអប់រំក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើងក៏ដោយ ប៉ុន្តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អំពីបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិត ទុតិយភូមិ នៅមិនទាន់មានអ្នកស្រាវជ្រាវណាបានសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅឡើយទេមកទល់ ពេលនេះ។ ដូច្នេះភាពចាំបាច់ដែលត្រូវធ្វើការសិក្សាលើប្រធានបទនេះដើម្បីស្វែងរកកត្តា ដែលគ្រូចូលថ្មីនៃកម្មវិធីជំនាន់ថ្មីមានបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការដែលជាទុនមួយក្នុងការ លើកទឹកចិត្ត និង គាំទ្រពួកគាត់បានចំគោលដៅសមស្របតាមបញ្ហាដែលកើតមាន និង តម្រូវការដែលពួកគេចង់បានដើម្បីឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យនៃបេសកកម្ម និងចក្ខុវិស័យកម្ម វិធីសិក្សាសាលារៀនជំនាន់ថ្មី(NGS)។

១.៣ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដើម្បីស្វែងរកបញ្ហាប្រឈមនិង តម្រូវការរបស់ គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់កម្រិតវិទ្យាល័យ។ ការស្រាវជ្រាវនេះអ្នក ស្រាវជ្រាវនឹងស្វែងរកកត្តាដែលជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូថ្មីនៅក្នុងការ បំពេញការងារប្រចាំ ថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ព្រមទាំងព្យាយាមខិតខំស្រង់យកអ្វី ដែលជាតម្រូវការក្នុងការគាំទ្រការ បង្រៀនក៏ដូចជាការបំពេញកាងារ ក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់កម្រិតវិទ្យាល័យ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់គ្រូចូលថ្មី សិស្ស មាតាបិតា គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រង សាលា កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី អង្គការដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាមួយនឹងអ្នកអានដែលអាចយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំដែលត្រូវនឹងប្រធានបទនេះ នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

១.៤ គោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវ

ចំពោះគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវនេះគឺ ផ្ដោតទៅលើការស្វែងរកបញ្ហាប្រឈម និង ស្រង់យកអ្វីដែលជាតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិតមធ្យម សិក្សាទុតិយភូមិ។

១.៥ សំណួរស្រាវជ្រាវ

- ១.តើអ្វីខ្លះជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិត មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ?
- ២.តើអ្វីខ្លះជាតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិតមធ្យម សិក្សាទុតិយភូមិ?

១.៦ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ជាការពិតណាស់ការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃប្រសិនបើរាល់បញ្ហាប្រឈមទាំងឡាយ ក្នុងកន្លែងការងារបានកាត់បន្ថយជាអតិបរិមាណនិងមានការគាំទ្រចំគោលដៅហើយសមស្រប នោះលទ្ធផលការងារនឹងប្រសើរ។ ដូច្នោះការសិក្សានេះបានផ្តល់សារៈសំខាន់ណាស់ដល់ លោកគ្រូអ្នកគ្រូដែលទើបនឹងចូល (NGS) ថ្មីដែលអាចឱ្យគាត់បានបំពេញការប្រកបដោយ ការសប្បាយចិត្ត និងមានកម្លាំងចិត្តជាមួយនឹងការគាំទ្រផ្សេងៗពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ។ ម្យ៉ាងវិញ ទៀតក្នុងរូបភាពដែលគ្រូបំពេញការងារអស់ពីចិត្ត មិនមានឧបសគ្គផលច្រើននោះអ្នកដែល ទទួលផលគឺ កូនសិស្សរបស់ពួកគេហើយនាំឱ្យអាណាព្យាបាលសិស្សពេញចិត្តលើគ្រូ និង កម្មវិធីផ្ទាល់។ ម្យ៉ាងវិញទៀតការស្រាវជ្រាវនេះពិតជាមានសារៈប្រយោជន៍ណាស់ចំពោះ គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (Mentor) ដើម្បីគាត់អាចស្វែងយល់ពីបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការ របស់គ្រូថ្មីដែលនឹងបង្កជាភាពងាយស្រួលក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងទំនាក់ទំនងជា មួយគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យដទៃទៀតដើម្បីជួយ និងគាំទ្រគ្រូចូលថ្មី។ ចំណែកគណៈ គ្រប់គ្រងសាលារៀនវិញ ជាកិច្ចការមួយដែលមិនមែនជាការងាយទេដែលអាចបង្កលក្ខណៈ ឱ្យគ្រូខិតខំធ្វើការអស់ពីចិត្តក្នុងការរួមដំណើរជាមួយបេសកកម្ម និងសម្រេចចិត្តវិស័យ របស់អង្គការឱ្យទទួលបានភាពជោគជ័យ ក្នុងដំណើរនេះកាលណាមានចំនួនបុគ្គលិក ដែលមានលំនឹង មិនដូរផ្លាស់ញឹកញាប់ នោះការរៀបចំផែនការ ការធ្វើកាលវិភាគ ការបែង ចែកការងារទៅតាមសមត្ថភាព និងអត្ថចរិករបស់បុគ្គលិកកាន់តែធ្វើឱ្យការងារបច្ចេកទេស និងការងាររដ្ឋបាលកាន់តែប្រសើរឡើង ហើយរាល់ផលទាំងនេះអាចលើកកម្ពស់កេរ្តិ៍ឈ្មោះ កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីឱ្យកាន់តែល្អរឿងឡើងជាមួយនឹងសមត្ថភាពរក្សាគ្រូចូលថ្មី និង ឈានទៅដល់ការរើសគ្រូចូលថ្មីដើម្បីពង្រីក(NGS)បានបន្តទៀត។ ក្នុងនោះផងដែរក៏ជា កិច្ចការមួយដែលសំខាន់ដែលគម្រោងចំណាយថវិកាបានចំគោលដៅ និងមិនខាតពេល ខាតធនធាន ដោយបានមកវិញនូវការរក្សាគ្រូចូលថ្មី និងចាស់បានប្រកបដោយរូបភាព ជោគជ័យលើគម្រោងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ មិនតែប៉ុណ្ណោះការស្រាវជ្រាវនេះនឹង មានសារៈសំខាន់ដល់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រទៅលើការ យកចិត្តទុកដាក់បន្ថែម និងផ្តល់ជាការតម្រូវការបានសមស្របទៅកាន់គ្រូចូលថ្មីបានមួយ កម្រិតទៀត ពិសេសតាមរយៈសាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូផងដែរ។ មួយវិញទៀតឯកសារ ស្រាវជ្រាវមួយនេះអាចក្លាយជាប្រយោជន៍ដល់អ្នកអានគ្រប់មជ្ឈដ្ឋានដែលត្រូវនឹងបរិបទ ខ្លឹមសារនេះ។

១.៧ និយមន័យប្រតិបត្តិវិធានការស្តីពី៖

សាលារៀនជំនាន់ថ្មី គឺជាសាលាដែលមានស្តង់ដារអប់រំកំណត់ដោយការវាយតម្លៃ ពីក្រសួងអប់រំកំឡុងពេលមួយឆ្នាំម្តង ដែលភ្ជាប់ជាមួយវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡានៃប្រទេសកម្ពុជា(ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ២០១៨)។

ចំពោះគ្រូចូលថ្មីក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ គឺសំដៅទៅលើគ្រូដែលទើបចូលបំពេញ ការងារក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានរយៈពេល១ឆ្នាំដល់២ឆ្នាំ ហើយគ្រូចូលថ្មីអាចជា គ្រូដែលទើបនឹងប្រឡូកចូលធ្វើការក្នុងវិស័យអប់រំ(ទើបចប់ពី NIE, RTTC, PTTC,...) និងជា គ្រូដែលធ្លាប់មានបទពិសោធន៍បង្រៀននៅសាលាទូទៅហើយ។ និយាយជារួមគ្រូចូលថ្មី ផ្តោតលើគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍១ឆ្នាំ ២ឆ្នាំ ដែលមិនកំណត់ថាគ្រូទើបចប់ពីវគ្គបណ្តុះប ណ្តាលឬគ្រូមានបទពិសោធន៍ទេ អ្វីជាគោលដៅអ្នកចូលរួមគឺគ្រូចូលថ្មីនៃកម្មវិធីសាលា រៀនជំនាន់ថ្មី។

ជំពូក ២៖ ការវិវឌ្ឍកម្មវិធីស្តី

២.១ និយមន័យអំពីកម្មវិធីវិវឌ្ឍន៍សាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះមានពាក្យគន្លឹះមួយ គឺ កម្មវិធីវិវឌ្ឍន៍សាលារៀនជំនាន់ថ្មី (NGS)។ កម្មវិធីវិវឌ្ឍន៍សាលារៀនជំនាន់ថ្មី (NGS) គឺ ក្រសួងបានកំណត់គោលការណ៍ស្នូលមួយចំនួនដែលឱ្យនិយមន័យសាលារៀនជំនាន់ថ្មីរួមមានដូចខាងក្រោម៖

១. ស្តង់ដារថ្មីនៃអភិបាលកិច្ចដោយគណនេយ្យភាពតឹងរឹងក្នុងការបំពេញភារកិច្ច
២. ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់
៣. ស្វ័យភាពក្នុងការប្រតិបត្តិ
៤. ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃទទួលស្គាល់គុណភាព
៥. ក្របខ័ណ្ឌនៃការបែងចែកធនធានប្រកបដោយសនិទានភាព។

សាលារៀនជំនាន់ថ្មី មានគោលបំណងរួមក្នុងការព្យាយាមបង្កើតគំរូអភិវឌ្ឍន៍ថ្មីមួយនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំសាធារណៈដែលនឹងនាំទៅដល់ការបង្កើត សាលារៀនសាធារណៈស្វ័យតម្រូវដែលទទួលបានការវិនិយោគខ្ពស់ផ្សារភ្ជាប់នឹងស្តង់ដារថ្មីនៃគណនេយ្យភាព និងអភិបាលកិច្ច ព្រមទាំងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ការសិក្សានាសតវត្សរ៍ទី២១។ សាលារៀនទាំងនេះនឹងធ្វើជាគំរូនៃការបង្កើតថ្មី និងការសិក្សាក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី បើសាលារៀនដែលមិនបានបំពេញតាមស្តង់ដារទេ សាលារៀននឹងបាត់បង់ឋានៈជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មី នេះគឺជាការវិវត្តថ្មីរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងការវិនិយោគលើវិស័យអប់រំ។ កម្មវិធីវិវឌ្ឍន៍សាលារៀនជំនាន់ថ្មីនឹងផ្តល់នូវស្តង់ដារថ្មីមួយនៃការអប់រំនៅក្នុងសាលារៀនសាធារណៈ ដើម្បីឱ្យយុវជនកម្ពុជារៀបចំខ្លួនត្រៀមលក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់សតវត្សរ៍ទី២១ រាប់ទាំងការជួយសិស្សឱ្យចេះគិតបែបស៊ីជម្រៅ និងទទួលបានបំណិនចាំបាច់សម្រាប់ទីផ្សារការងារក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ផងដែរ(ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា, ២០១៨) ។

២.២ បញ្ហាប្រឈម និង កម្រិតការបេសក្ត្រចូលថ្មី

២.២.១ បញ្ហាប្រឈម

២.២.១.១ ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន

តាមការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា គ្រូថ្មីបានប្រឈមនឹងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនដែលមានសិស្សបង្កើតរឿងរ៉ាវមិនចេះចប់ (Lew & Nelson, 2016)។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរមានការលើកឡើងថា គ្រូថ្មីពិតជាជួបប្រទះនឹងការលំបាកក្នុងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេ

ខ្លាំងណាស់ (Ergunay & Adiguzel, 2019)។ ចំពោះការស្រាវជ្រាវរបស់លោក Albright et al. (2017)បានផ្តល់ជាគ្រូថ្មីមិនបានត្រៀមខ្លួន ចំពោះបញ្ហាប្រឈមនៃការបង្រៀនសិស្សដែលបង្កជាហានិភ័យក្នុងថ្នាក់រៀនទេ។ ការរកឃើញពីការវិភាគទិន្នន័យរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវម្នាក់ទៀតបានបង្ហាញថាគ្រូថ្មីថ្មោងមានបញ្ហាប្រឈម ជាមួយវិន័យរបស់សិស្ស (៦០%) និងការដោះស្រាយជាមួយអាកប្បកិរិយារំខានរបស់ពួកគេមួយចំនួន (៣០%)នៃចំនួនសិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេនេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Melekhina & A.Ivleva, 2020)។

២.២.១. ២ កង្វះការគាំទ្រគ្រូថ្មី

លោក Mohan (2016)បានលើកឡើងថាសាលាភាគច្រើនបានអនុវត្តន៍របៀបនៃការសហការផងដែរដែលត្រូវទាំងអស់ត្រូវចែករំលែកភារកិច្ច និងបន្ទុកការងាររួម ជាពិសេសគឺរវាងគ្រូចាស់និងគ្រូថ្មី។ មួយវិញទៀតមានការលើកឡើងថាគ្រូថ្មីនីមួយៗហាក់បីដូចជាមានការអភិវឌ្ឍគំនិត និងការយល់ដឹងខុសៗគ្នា លើការវាយតម្លៃពីកម្មវិធីដែលគ្រូថ្មីបានអះអាងផងដែរថា ពួកគេមិនបានទទួលការរៀបចំការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកវាយតម្លៃគុណភាពនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេទេទោះបីជា ពួកគេបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យដូចគ្នានឹងការគាំទ្រអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈពីសាលាក្នុងតំបន់តែមួយដូចគ្នាក៏ដោយ (Ngang, 2013)។

២.២.១.៣ គ្រូថ្មីមានភាពតានតឹង (Stress)

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវមួយបង្ហាញថាគ្រូបង្រៀននៅឆ្នាំដំបូងអាចមានអារម្មណ៍តានតឹងខ្លះការគាំទ្រសមស្របហើយអាចមានអារម្មណ៍ថាមិនបានត្រៀមទុក ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអាកប្បកិរិយា និងការសិក្សាក្នុងចំណោមសិស្សរបស់ពួកគេ។ ប្រភពចំបងនៃភាពតានតឹងនិងយន្តការដោះស្រាយ លើបន្ទុកការងារច្រើនពេក កង្វះការគាំទ្រពីគ្រូផ្សេងទៀត កង្វះការគាំទ្រពីបុគ្គលិករដ្ឋបាល កម្មវិធីសិក្សា បញ្ហាគ្រួសារ ខុសការរំពឹងទុករបស់គាត់ពីដំបូង ការគ្រប់គ្រងពេលវេលាក្នុងថ្នាក់រៀន គ្រូថ្មីខ្វះទំលាប់កំណត់ពេលវេលាបំពេញការងាររដ្ឋបាលកង្វះការវាយតម្លៃឡើងវិញនៃការបង្រៀន (Dias-Lacy & Guirguis, 2017)។ គ្រូថ្មីមានអារម្មណ៍ថាមិនបានត្រៀមទុកជាមុន និងខកចិត្តយ៉ាងខ្លាំង ហើយអារម្មណ៍ទាំងនេះមិនមានភាពប្រសើរឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំនៃការបង្រៀនរបស់ពួកគេឡើយ (Albright et al., 2017)។ គ្រូថ្មីពិតជាមានបញ្ហាប្រឈមធំជាមួយការបង្រៀនដំបូងនៅសាលាទីក្រុងដែលពួកគេចង់ចាកចេញពីសាលារៀន ជាមួយគ្នានេះដែរគ្រូថ្មីមួយចំនួន

ទៀតបានបង្ហាញថាពួកគេយំរាល់ថ្ងៃ និងឈឺទៀតផង(Albright et al., 2017)។ មានគ្រូ (១៥%)មានភាពតានតឹងបំផុត (Stress) ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាអាកប្បកិរិយារបស់សិស្ស ដែលមានអារម្មណ៍ថាគ្មានទីពឹង។

២.២.១.៤ កង្វះការគាំទ្រពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល

តាមអត្ថបទស្រាវជ្រាវមួយបានបង្ហាញថាគ្រូថ្មី មានបញ្ហាប្រឈមនឹងការកង្វះយក ចិត្តទុកដាក់ពី អ្នកដឹកនាំ បុគ្គលិករដ្ឋបាល ការណែនាំអំពីការអនុវត្តកិច្ចការរដ្ឋបាល ការគាំ ទ្រពួកគេដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងស្រុក (Ergunay & Adiguzel, 2019)។ តាមការ ស្រាវជ្រាវរបស់លោកAlbright et al. (2017) បានរកឃើញថាបុគ្គលិករដ្ឋបាលមិនបានផ្តល់ ការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដែលគ្រូឆ្លាំទីមួយត្រូវការទេ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរការស្រាវជ្រាវមួយដូច គ្នានេះបង្ហាញថា គ្រូថ្មីភាគច្រើនបានជឿជាក់ថាអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេមានការងារច្រើន ហួសប្រមាណដែលជាហេតុនាំឱ្យកង្វះការគាំទ្រដល់គ្រូថ្មី (Albright et al., 2017)។

២.២.១.៥ បន្ទុកការងារច្រើន

អ្នកស្រាវជ្រាវបានថ្លែងថា គ្រូចូលថ្មីមានបន្ទុកការងារជាច្រើនដែលត្រូវរ៉ាប់រងគាត់ អាចនឹងមានបញ្ហាដោយសារគាត់ធ្លាប់តែជាសិស្សអស់រយៈពេលយូរមកហើយ ហើយប្រែ ក្លាយជាគ្រូរបស់គេវិញ(Ergunay & Adiguzel, 2019) ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរលោកAlbright et al. (2017) បានរកឃើញថាគ្រូថ្មីមានក្រដាសកិច្ចការជាច្រើនដែលត្រូវរ៉ាប់រងជារៀងរាល់ ថ្ងៃ។ គ្រូថ្មីថ្មោងមិនអាចស្ម័គ្រចិត្តនឹងការអនុវត្តផែនការមេរៀន (កិច្ចតែងការមេរៀន)ដែលមាន គ្រូចំនួន(៥០%) និងការសរសេររបាយការណ៍ឱ្យបានទាន់ពេលវេលាទៅកាន់រដ្ឋបាល សាលាដែលមានគ្រូចំនួន (២០%)នេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Melekhina & A.Ivleva, 2020) ។

២.២.១.៦ ទេសម្តាយពីសំណាក់មាតាបិតាសិស្ស

តាមរយៈអ្នកស្រាវជ្រាវបានថ្លែងថា គ្រូថ្មីនៅពេលគាត់ចូលបង្រៀនឆ្នាំដំបូងត្រូវបាន មាតាបិតាសិស្សរងចាំមើលពីលទ្ធផលឬ ប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងាររបស់គាត់ ដូចនេះ គ្រូថ្មីហាក់បីមានសម្ពាធពីការឃ្នាំមើលទាំងនេះ (Ergunay & Adiguzel, 2019)។ ស្រដៀងគ្នា នេះដែរតាមការរកឃើញផ្សេងទៀតបានបញ្ជាក់ថា គ្រូថ្មីថ្មោងបានរងសម្ពាធពីការប្រា ស្រ័យទាក់ទងជាមួយឪពុកម្តាយដែលមានតម្រូវការខ្លាំង ពួកគេតែងតែទាមទារឱ្យគ្រូត្រូវ តែតាមដានជាប្រចាំ និងបង្រៀនកូនរបស់ពួកគាត់ឱ្យល្អបំផុតដោយសារពួកគេរស់នឹង ការងាររបស់ពួកគេនេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Melekhina & A.Ivleva, 2020)។

២.២.១.៧ ចំណេះដឹងលើខ្លឹមសារមេរៀន និងការដាក់ពិន្ទុសិស្ស

តាមការរកឃើញរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវបានបកស្រាយថា គ្រូចូលថ្មីបានប្រឈមទៅនឹងភាពលំបាកនៃការយល់ដឹង និង សមត្ថភាពលើខ្លឹមសារមេរៀននៅមានកម្រិត ដែលជាចាំបាច់ត្រូវការជួយបន្ថែមពីគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍(Ergunay & Adiguzel, 2019)។ តាមការស្រាវជ្រាវបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថាគ្រូថ្មី និងគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍បង្រៀន ជាចាំបាច់ពួកគេមានតម្រូវការក្នុងការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង និង សមត្ថភាពរបស់ពួកគេដើម្បីទាន់ការជឿនលឿននៃសង្គមជាតិពិសេសផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា(Mohan, 2016)។ បញ្ហាគុណសិទ្ធិបង្ហាញថាគ្រូស្ទើរតែពាក់កណ្តាល (៤០%) ប្រឈមនឹងបញ្ហាដោយការវាយតម្លៃកិច្ចការសិស្សពីព្រោះពេលខ្លះសិស្សមិនយល់ស្របនឹងពិន្ទុដែលទទួលបាន ហើយវាពិបាកសម្រាប់គ្រូពន្យល់យ៉ាងច្បាស់អំពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការវាយតម្លៃនោះ (Melekhina & A.Ivleva, 2020)។ ដោយសារមានការជឿនលឿននៃបច្ចេកវិទ្យាកំបណ្តាលឱ្យសិស្សមួយចំនួនមានសំទុះយ៉ាងសកម្មក្នុងការសិក្សា ដូចនេះគ្រូចូលថ្មីគាត់ជួបការពិតជាជួបលំបាកក្នុងការបកស្រាយ និង ផ្តល់ចម្លើយត្រឹមត្រូវជាមួយនឹងសិស្សដែលពូកែៗទាំងនោះ(Lew & Nelson, 2016)។

២.២.២. តម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មី

២.២.២.១ ការបណ្តុះបណ្តាលលើមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ

តាមរយៈអត្ថបទស្រាវជ្រាវរបស់លោកAlbright et al. (2017) បានបង្ហាញថាគ្រូថ្មីបានប្រាថ្នាថា មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូគួរខិតខំបន្ថែមទៀតក្នុងការរៀបចំពួកគេសម្រាប់បទពិសោធន៍នៃការបង្រៀនសិស្សដែលមានបញ្ហា ដោយផ្តល់ម៉ោងបន្ថែមក្នុងការអនុវត្តន៍មុនចូលបង្រៀនសិស្សនៅតំបន់ទីប្រជុំជន។

២.២.២.២ ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន

អ្នកស្រាវជ្រាវបានសរសេរអំពីគ្រូចូលថ្មីដែលបានលើកឡើងថា ពួកគេបានស្វែងរកជំនួយពីអ្នកឯកទេសខាងប្រឹក្សាអាកប្បកិរិយាសិស្សឬគ្រូមានបទពិសោធន៍ឬគ្រូណែនាំដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហាអាកប្បកិរិយាសិស្សដែលកើតមានរឿងរ៉ាវមិនចេះចប់(Lew & Nelson, 2016)។ ជាមួយគ្នានេះដែរលើតាមការស្រាវជ្រាវរបស់លោក Feiman-Nemser (2003)បានលើកឡើងថាគ្រូចូលថ្មីពិតជាត្រូវការការរៀនសូត្រពីគ្រូចាស់ៗដើម្បីបានបទពិសោធន៍លើការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន។ ទន្ទឹមនឹងនេះគ្រូចូលថ្មីពិតជាចាំបាច់នូវការយល់ពីសិស្សម្នាក់ៗដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រងអត្តចរិតរបស់សិស្សក្នុងថ្នាក់របស់ពួកគេនេះលើតាមការស្រាវជ្រាវរបស់លោក(Ngang, 2013) និងលោក(Partin, 2009)។

២.២.២.៣ ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្ហាញ

តាមការវិភាគទិន្នន័យលើការស្រាវជ្រាវមួយច្រើនបានបង្ហាញថា គ្រូប្រឹក្សាគ្រូបង្ហាញ (Mentors) ពិតជាព្យាយាមជៀសវាងការណែនាំបែបដោយផ្ទាល់លក្ខណៈជាការផ្តល់ដំបូន្មាន។ គ្រូប្រឹក្សាគ្រូបង្ហាញអាចបានពន្យល់ដោយស្ម័គ្រចិត្តនិងសប្បាយចិត្ត ចំពោះការផ្តល់ប្រឹក្សាគ្រូបង្ហាញបែបប្រយោលនេះ បើតាមការរកឃើញរបស់លោក (Strong & Baron, 2004) ។ តាមការប្រមូលទិន្នន័យរបស់លោក Albright et al. (2017) បានរកឃើញថាគ្រូប្រឹក្សាគ្រូបង្ហាញជាក់ថា អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេមានការងារច្រើនហួសប្រមាណលើសលប់ដែលនាំឱ្យមិនមានការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ដល់ពួកគេហើយតាមរយៈការផ្តល់អនុសាសន៍នៃអត្ថបទគឺ ណែនាំឱ្យគ្រូប្រឹក្សាគ្រូបង្ហាញផ្ទាល់ខ្លួនពួកគេ (Mentor) ។

២.២.២.៤ ការគាំទ្រពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល

តាមអត្ថបទស្រាវជ្រាវមួយច្រើនបានលើកឡើងថាភាពជាអ្នកដឹកនាំបុគ្គលិករដ្ឋបាលការកែលម្អដំណើរការជ្រើសរើសគ្រូប្រឹក្សា ការណែនាំការអនុវត្តកិច្ចការរដ្ឋបាល ការគាំទ្រពួកគេដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងស្រុកជា កត្តាវិជ្ជមានដែលចាំបាច់សម្រាប់ពួកគេដើម្បីឈានទៅរកការអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់ពួកគេ (Ergunay & Adiguzel, 2019) ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរមានការស្រាវជ្រាវមួយបានរកឃើញថាគ្រូចូលថ្មីត្រូវការឱ្យមានការគាំទ្រផ្នែកផ្លូវចិត្ត និងបច្ចេកទេសពីថ្នាក់ដឹកនាំសាលាផងដែរនេះ បើតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់លោក (Honinigh & Hooge, 2014) ។ ជាមួយគ្នានេះដែរតាមការស្រាវជ្រាវមួយបានរកឃើញថាគ្រូចូលថ្មីទាមទារឱ្យមានការដឹកនាំ និងបង្កើតបន្ថែមពីបុគ្គលិករដ្ឋបាលលើការងាររដ្ឋបាលផ្សេងៗ (Scales & Rogers, 2017) ។

២.២.២.៥ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម

អត្ថបទស្រាវជ្រាវរបស់លោក Albright et al. (2017) បានសរសេររៀបរាប់ថាគ្រូប្រឹក្សាត្រូវការកម្មវិធីអប់រំដែលផ្តល់ការបង្វឹក និងធ្វើជាគំរូព្រមទាំងផ្តល់នូវមតិគ្រឿងប៉ុន្តែមិនមានការវាយតម្លៃទេ។ ជាមួយគ្នានេះដែរគ្រូប្រឹក្សាពិតជាត្រូវការជំនាញនៃការគ្រប់គ្រងពេលវេលាដែលត្រូវបានអ្នកស្រាវជ្រាវចាត់ទុកថាមានជា ខ្លឹមសារដែលមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ព្រោះអ្នកឆ្លើយតបទាំងអស់ឆ្លើយដូចគ្នាលើសំណួរនេះ (Melekhina & A.Ivleva, 2020) ។

២.៣ ការសង្ខេបឡើងវិញ

តាមរយៈការលើកឡើងអំពីអ្នកស្រាវជ្រាវនីមួយៗបានបង្ហាញថា គ្រូថ្មីពិតជាមានការប្រឈមចំពោះការបង្រៀនថ្មីថ្មោងរបស់ពួកគេ។ ទន្ទឹមនឹងនោះពួកគេក៏មានតម្រូវការជាច្រើនដើម្បីជួយគាំទ្រដល់ការបំពេញការងាររបស់ពួកគេដែរ។ ក្នុងនោះយើងបានដកស្រង់យកចំណុចគោលសំខាន់ៗនៃបញ្ហាប្រឈមមានដូចជា ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន កង្វះការគាំទ្រគ្រូថ្មី គ្រូថ្មីមានភាពតានតឹង (Stress) កង្វះការគាំទ្រពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល មានបន្ទុកការងារច្រើន រងសម្ពាធពីសំណាក់មាតាបិតាសិស្ស និងមានបញ្ហាលើចំណេះដឹងខ្លីមសារមេរៀន និងការដាក់ពិន្ទុសិស្សផងដែរ។ ចំណែកឯការស្រាវជ្រាវមុនៗក៏បានរកឃើញពីតម្រូវការរបស់គ្រូថ្មីមានដូចជា គុណភាព និងការយកចិត្តទុកដាក់នៃបណ្តុះបណ្តាលនៅមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ផ្នែកគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន ការផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោល្យ ការគាំទ្រពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល ពេលវេលាដើម្បីស្វែងយល់ពីបរិបទ និងប្រព័ន្ធការងារ ព្រមទាំងគ្រូថ្មីត្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀតផង ។

ជំពូក ៣៖ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវ

៣.១. គម្រោងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះអ្នកស្រាវជ្រាវប្រើវិធីសាស្ត្រគុណវិស័យ (Qualitative Research Design) ដែលផ្តល់ឱ្យមានការពិពណ៌នាជាគុណភាពអំពីបទពិសោធន៍ និងទិន្នន័យដែលបានពីលោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មីក្នុងវិទ្យាល័យចំនួនពីរនៃកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី (NGS) ដែលបានជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមក្នុងការបំពេញការងារ និង ក្នុងការបង្រៀន។ ដូចគ្នានេះដែរចំពោះការស្រាវជ្រាវមួយបានលើកឡើងថា វិធីសាស្ត្រគុណវិស័យដែលភាគច្រើនកើតឡើងពីទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួម ជំនឿ ឥរិយាបថ គំនិត បទពិសោធន៍ ឬ អ្នកចូលរួមបង្ហាញពីព្រឹត្តិការណ៍អ្វីមួយនេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Hammarberg, Kirkman, & Lacey, 2016)។ ម្យ៉ាងវិញទៀតលោក Creswell (2012) បានមានប្រសាសន៍ថាការស្រាវជ្រាវបែបគុណវិស័យពិតជាសមស្របបំផុតដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលអ្នកមិនដឹងពីអរថេរ និងតម្រូវការក្នុងការរុករកព័ត៌មាន។ ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យអ្នកស្រាវជ្រាវរចនាទម្រង់សំណួរជាពីរធំៗដែលទាក់ទងទៅនឹងការស្វែងរកឱ្យឃើញពីបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

៣.២ ទំហំសំណាក និងការធ្វើសំណាក

ការសិក្សានេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់អ្នកចូលរួមសរុបចំនួន១៥នាក់ ក្នុងនោះមានគ្រូចូលថ្មី១២រូបដែលមានបទពិសោធន៍បង្រៀន១ឆ្នាំ ដល់ ២ឆ្នាំ។ ជាមួយគ្នានេះដែរក៏មាននាយកសាលា “ក” នាយកសាលា “ខ” និងមន្ត្រីកម្មវិធីក្នុងសាលារៀនជំនាន់ថ្មី១រូប។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមដោយចេតនា (Purposive Sampling) Creswell (2012) ក្នុងមូលហេតុដោយសារតែលោកគ្រូអ្នកគ្រូ នាយកសាលា និងជាមន្ត្រីកម្មវិធីសុទ្ធសឹងជា បុគ្គលដែលអាចផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗត្រូវនឹងគោលបំណងក្នុងការស្វែងរកបញ្ហាប្រឈម និង តម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីដែលបានបំពេញការងារក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីកន្លងមក។ ក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការសិក្សានេះអ្នកស្រាវជ្រាវកំណត់យកគ្រូចូលថ្មីដែលមិនគិតពី ឯកទេស មុខវិជ្ជាបង្រៀនជាមុខវិជ្ជាសង្គម ឬវិទ្យាសាស្ត្រ ភេទស្រីឬប្រុស អាយុតិចឬច្រើន ឬ ជាគ្រូដែលត្រូវតែចេញពីសាលាបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ តែគោលដៅនៃការសិក្សានេះបានផ្តោតទៅលើលោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលទើបនឹងចូលបម្រើការងារក្នុងកម្មវិធីសាលា

រៀនជំនាន់ថ្មី ដែលពួកគាត់មានបទពិសោធបង្រៀនរយៈពេលពីរឆ្នាំចុះក្រោមរាប់ទាំងគ្រូ ដែលធ្លាប់បង្រៀននៅសាលាសាធារណៈ និងគ្រូទើបបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល ។

៣.៣ ឧបករណ៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ

សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រើឧបករណ៍ជាការសម្ភាសបែបពិធីសារ(Interview protocol) ដែលក្នុងពេលសម្ភាសន៍ជាចាំបាច់អ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវមានមធ្យោបាយ មួយចំនួនសម្រាប់រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធនៃការសម្ភាស និងកត់ចំណាំដោយយកចិត្តទុកដាក់ ដែលផ្តល់នូវកំណត់ត្រាលម្អិតនៃការសម្ភាស។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកត់ចំណាំចំណុចគន្លឹះសំខាន់ៗអំពីអ្នកឆ្លើយតបក្នុងពេលសម្ភាសន៍ដើម្បី មានគោលគំនិតក្នុងការសួរសំណួរដេញដោលជាបន្តបន្ទាប់ទៀតរហូតដល់អ្នកចូលរួមឆ្លើយអស់សេចក្តី និង សមស្របជាមួយគោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ។ ពិធីសារសម្ភាសន៍ (Interview protocol) មានគោលបំណងដើម្បីរំលឹកអ្នកស្រាវជ្រាវអំពីសំណួរនិងការឆ្លើយមកវិញអំពីអ្នកចូលរួមហើយវាផ្តល់នូវមធ្យោបាយសម្រាប់ការកត់ត្រា។ ពិធីសារសម្ភាសន៍(Interview protocol) គឺជាទម្រង់មួយដែលត្រូវបានរចនាឡើងដោយអ្នកស្រាវជ្រាវ ដែលមានការណែនាំសម្រាប់ដំណើរការនៃការសម្ភាសមានសំណួរដែលត្រូវសួរ និង កន្លែងសម្រាប់កត់ចំណាំចម្លើយពីអ្នកសម្ភាសន៍ដែលមានភ្ជាប់នៅឧបសម្ព័ន្ធ ក ។ ដូចគ្នានេះរាល់នូវការសួរសំណួរបែបសម្ភាសន៍ជាចាំបាច់ត្រូវការកត់ត្រាដើម្បីប្រាកដថា រាល់ការឆ្លើយតបអ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ (Lew & Nelson, 2016)។

៣.៤ នីតិវិធីនៃការប្រមូលទិន្នន័យ

ចំពោះការប្រមូលទិន្នន័យអ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើលិខិតបទដ្ឋាន ជាលិខិតអនុញ្ញាតចេញពីមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យជំនាន់ថ្មី ដើម្បីយកទៅឆ្លងការអនុញ្ញាតពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា មន្ត្រីកម្មវិធី និងលោកគ្រូអ្នកគ្រូចូលថ្មីនៃវិទ្យាល័យទាំងពីរក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ការសិក្សានេះផងដែរអ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់ទម្រង់សម្ភាសន៍ពាក់កណ្តាលគម្រោង (semi-structured interviews) ក្នុងដំណើរការសម្ភាសន៍។ របៀបនៃការសម្ភាសន៍ជាលក្ខណៈទល់មុខគ្នាមួយនឹងមួយ (Face - to - Face) រវាងអ្នកចូលរួមនិងអ្នកស្រាវជ្រាវដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅទីកន្លែងសមរម្យ និងមានក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ (Creswell, 2012)។ ការសម្ភាសជាមួយនឹងសំណួរបើកចំហរ(open-ended)ចំនួនពីរសំណួរធំៗទៅកាន់អ្នកចូលរួមដើម្បី ទទួលបានការយល់ដឹងទូលំទូលាយបំផុតខណៈពេលដែល

ធ្វើបទសម្ភាសន៍។ ក្នុងដំណើរការនេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់ និង កត់ត្រា ចំពោះខ្លឹមសារដែល ចាំបាច់ក្នុងការរុករកទិន្នន័យបន្ថែមចំពោះបញ្ហាប្រឈម និង តម្រូវការ របស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូជាចាំបាច់ត្រូវសួរសំណួរដេញដោលបន្តបន្ទាប់គ្នា។ ដូចគ្នានេះដែរអ្នក ស្រាវជ្រាវបានរហ័សរហួន និង មានភាពបត់បែនលើការរៀបចំគំនិតក្នុងសំណួរសួរអ្នកចូល រួម។ ក្នុងនោះសំណួរដែលបានកំណត់ដំបូងត្រឹមតែពីរសំណួរធំៗប៉ុណ្ណោះ ដែលសមស្រប នឹងគោលដៅវត្តមាននៃការស្រាវជ្រាវដោយឡែក សំណួរផ្សេងត្រូវបានសួរទៅកាន់គ្រូថ្មី ដែលឥតព្រៀងអាស្រ័យនឹងការឆ្លើយតបរបស់អ្នកចូលរួមជាសំណួរដែលត្រូវនឹងស្ថានភាព ឬ សាច់រឿងរបស់អ្នកចូលរួមផងដែរ។ ដូចនេះការប្រើប្រាស់ទម្រង់សម្ភាសន៍ពាក់កណ្តាល គម្រោង (semi-structured interviews) ត្រូវបានរៀបចំដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនៃការ ស្រាវជ្រាវដោយមួយផ្នែកទៀតជាសំណួរកើតឡើងពីតថភាពពិតនៃអ្នកចូលរួម។ ក្នុងកំ ឡុងពេលសម្ភាសន៍អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញពីគោលបំណង និង សុំការអនុញ្ញាតថតស ម្លេងនៃការសម្ភាសន៍ដើម្បីថតរាល់ការបកស្រាយ ឬជាការឆ្លើយតបពីបញ្ហាប្រឈម និង តម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មី។ ការថតសម្លេងដែលកើតចេញពីការសម្ភាសន៍នេះបានប្រើប្រាស់ រយៈពេល ៤៥នាទី ដើម្បីសាកសួរដេញដោលពីឫសគល់ពិតដែលកើតឱ្យមានបញ្ហា ប្រឈម និង កំណត់ឱ្យបានពីប្រភេទបញ្ហាប្រឈមនីមួយៗ។ ក្នុងនោះផងដែរកត្តាដែល សំខាន់គោលដៅចម្បងយើងចង់រកឱ្យឃើញពី តម្រូវការពិតប្រាកដរបស់ពួកគេដើម្បី ទទួលបានការគាំទ្រចំពោះគោលដៅ។

៣.៥ ការវិភាគទិន្នន័យ

ការសិក្សានេះអ្នកស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់ការវិភាគតាមបែបវិភាគខ្លឹមសារ (Content Analysis) ។ អ្នកស្រាវជ្រាវលោក Creswell (2012) បង្ហាញថាបន្ទាប់ពីការប្រមូលទិន្នន័យ អ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការវិភាគទិន្នន័យដូចតទៅ៖ ដំបូងឡើយបន្ទាប់ពីការចុះសម្ភាសន៍រួច មកអ្នកស្រាវជ្រាវទទួលបានទិន្នន័យនៅដែលមាននៅក្នុងឧបករណ៍ថតសម្លេង បន្ទាប់មក ធ្វើការចម្លង ឬព្យាយាមកត់ត្រារាល់ពាក្យសម្តីរបស់អ្នកចូលរួមយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់បំផុ ត។ បន្ទាប់មកទៀតយើងចម្រាញ់យកខ្លឹមសារដែលមានន័យពេញលេញមករៀបចំជា ប្រយោគមួយត្រឹមត្រូវ ដោយរៀបចំជាផ្នែកៗនៃប្រភេទបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មី។ លើសពីនេះទៀតអ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់ប្រភេទ បញ្ហាប្រឈមទាំងនោះតាមប្រភេទ នីមួយៗនឹងឈានទៅរកការបែងចែកទិន្នន័យនោះ ជាផ្នែកតូចៗបន្តទៀតដើម្បីទទួលបាន

កត្តាដែលជាបញ្ហាប្រឈម និង តម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅ វិទ្យាល័យទាំងពីរពិតប្រាកដមែន។

៣.៦ ក្រមសីលធម៌នៃការស្រាវជ្រាវ

អ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវ គោលការណ៍ក្រមសីលធម៌គ្រប់ដំណាក់កាលនៃ ការសិក្សា Creswell (2012) ហើយវិធានការខាងក្រោមត្រូវបានអនុវត្ត៖ នៅពេលដែលឱ្យ មានការពិចារណាអំពីក្រមសីលធម៌នៅក្នុងការសិក្សាបែបគុណភាពវិស័យ មុនពេលសិក្សា ការអនុញ្ញាតជា ផ្លូវការត្រូវបានយកពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានហើយមុនពេលប្រមូលទិន្នន័យ គោលបំណង និងនីតិវិធីនៃការសិក្សាត្រូវបានបញ្ជូនទៅឱ្យអ្នកចូលរួមម្នាក់ៗដែលការ អនុញ្ញាតមានទម្រង់ជា លាយលក្ខណ៍អក្សរត្រូវបានទទួលយល់ព្រមពីអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ។ លើសពីនេះទៀតការរក្សាការសម្ងាត់នៃទិន្នន័យត្រូវបានធានាហើយទិន្នន័យទាំងនោះ ត្រូវបានប្រើសម្រាប់គោលបំណងសិក្សាតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នោះហើយឈ្មោះរបស់អ្នកចូល រួមត្រូវបានលាក់ហើយលេខកូដ ដូចជា ត្រូទី១, ត្រូទី២ ជាដើមត្រូវបានប្រើ (Ergunay & Adiguzel, 2019)។ ការសិក្សានេះផងដែរនឹងត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការសុំអនុញ្ញាតពី លោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មី នាយកវិទ្យាល័យ និងមន្ត្រីកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី (NGS) ដែល មានការបង្ហាញពី គោលបំណងមុននឹងចាប់ផ្តើមសម្ភាសន៍ហើយរក្សាការសម្ងាត់ចំពោះព័ត៌ មានដែលទទួលបានពីពួកគាត់ និង រក្សាឱ្យបាននៅសុវត្ថិភាពនៃការរក្សាទុកនៃសម្លេង ដែលបានថត ឬ អាចលុបចោលក្រោយប្រមូលទិន្នន័យហើយ។

៣.៧ វិសាលភាព និងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះមានវិសាលភាព និងដែនកំណត់ ចំពោះគ្រូចូលថ្មីដែលសមស្រប នឹងបរិបទនៃកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីក្នុងវិទ្យាល័យចំនួនពីរ ។ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះពិត ណាស់មានសាលារៀនជំនាន់ថ្មីចំនួន១០សាលាក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែការសិក្សានេះបានជ្រើស រើសគ្រូចូលថ្មីនៃវិទ្យាល័យចំនួនតែពីរប៉ុន្តែដែលស្ថិតក្នុងបរិយាកាសខុសគ្នា ស្ថាន ភាពបំពេញការងារមិនដូចគ្នាទៅនឹង (NGS)ដទៃទៀតឡើយ។

៣.៨ ការសង្ខេបខ្លីៗនៃវិញ

សរុបសេចក្តីមកការសិក្សានេះអ្នកស្រាវជ្រាវប្រើតាមវិធីសាស្ត្រគុណវិស័យដែលបាន ធ្វើឡើងនៅវិទ្យាល័យចំនួនពីរដែលមានអ្នកចូលរួមចំនួន ១៥រូបដូចជាលោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូល ថ្មីចំនួន១២រូប លោកនាយកសាលាចំនួន២រូប និងមន្ត្រីកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី១រូប។

លើសពីនេះទៅទៀតអ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រមូលទិន្នន័យ ដោយការសម្ភាសន៍បែបពាក់
កណ្តាលគម្រោង (Semi-structure interviews) ហើយឧបករណ៍នៃការសម្ភាសគឺជាការ
សម្ភាសបែបពិធីសារ (Interview protocol) ។ របៀបនៃការសម្ភាសជាលក្ខណៈទល់មុខគ្នា
មួយនឹងមួយ (Face - to - Face) រវាងអ្នកចូលរួមនិងអ្នកស្រាវជ្រាវដែលត្រូវបានរៀបចំ
ឡើងនៅទីកន្លែងសមរម្យនិងមានក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈដើម្បីយកព័ត៌មានមកវិភាគតាម
បែបវិភាគខ្លឹមសារ (Content Analysis) ដើម្បីធ្វើចំណែកថ្នាក់លើចំណុចសំខាន់ៗ។

ជំពូក ៤៖ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងជំពូកនេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញពី លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបន្ទាប់ពីការប្រមូលទិន្នន័យតាមវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែបគុណវិស័យ ដោយការប្រើកិច្ចសម្ភាសន៍បែបពាក់កណ្តាលគម្រោងទៅលើអ្នកចូលរួមចំនួនបីភាគី។ ឆ្លងតាមរយៈការវិភាគទិន្នន័យអំពីភាគីទាំងបីរួចហើយ អ្នកស្រាវជ្រាវទទួលបានលទ្ធផលដែលសម្រេចបានទៅលើសំណួរស្រាវជ្រាវក្នុងជំពូក១ បានទាំងស្រុង។ ជាមួយគ្នានេះដែរភាគីទាំងបីរួមមានគ្រូចូលថ្មីពីវិទ្យាល័យទាំងពីរប្រើអក្សរកាត់ថា(គ្រូទី...) រីឯភាគីមួយទៀតគឺនាយកសាលាដែលនាយកសាលា "ក" ប្រើអក្សរកាត់ថា (ន.វិ. "ក") នាយកសាលាមកពីវិទ្យាល័យ "ខ" ប្រើអក្សរកាត់ថា (ន.វិ. "ខ")។ ចំណែកឯមន្ត្រីកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីប្រើអក្សរកាត់ថា (ម.NGS)។

ក្នុងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើចំណែកថ្នាក់ជាពីរផ្នែកធំៗ ដែលឆ្លើយតបទៅតាមសំណួរស្រាវជ្រាវដែលមានក្នុងជំពូកមួយ៖ ៤.១) បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មី និង ៤.២) តម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មី។ បន្ថែមពីនេះទៀត អ្នកស្រាវជ្រាវមិនបានបង្ហាញឈ្មោះពិតរបស់អ្នកចូលរួមទេ ដោយប្រើអក្សរកាត់តាងសមាសភាពអ្នកចូលរួមជំនួសវិញដើម្បីរក្សាការសម្ងាត់ និងសិទ្ធិជាម្ចាស់រាល់ព័ត៌មានរបស់ពួកគេដែលបានផ្តល់ជូនអ្នកស្រាវជ្រាវ។

ជាការពិតណាស់ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវសំខាន់ៗដែលបានបង្ហាញវាបានឆ្លើយតបនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវ និងវត្តបំណងនៃការស្រាវជ្រាវបានមួយភាគធំ។ ហើយវាបានបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីពីសំណាក់គ្រូចូលថ្មីនៃវិទ្យាល័យទាំងពីរ នាយកវិទ្យាល័យ និងមន្ត្រីកម្មវិធីទៅលើបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ។ ជាមួយគ្នានេះដែររាល់ការលើកឡើងពីភាគីទាំងបីនេះបានបង្ហាញពីភាពស្របគ្នា ក៏ដូចជាផ្ទុយខ្លះផងដែរ។ តាមរយៈការសម្ភាសន៍ដំណើរការសម្រួលភាសានិយាយមកជាភាសាសរសេរ ការចាប់កូដនិងការវិភាគទិន្នន័យ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់យកចំណុចខ្លឹមសារសំខាន់ៗចំនួនពីរផ្នែក ហើយនៅក្នុងគំនិតសំខាន់ៗទាំងពីរនេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើចំណែកថ្នាក់ជាផ្នែកតូចៗបន្តបន្ទាប់ទៀតដូចខាងក្រោម។

សំណួរស្រាវជ្រាវទី១៖ តើអ្វីខ្លះជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ?

៤.១ បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មី

នៅក្នុងផ្នែកនេះអ្នកស្រាវជ្រាវចង់បង្ហាញពីអ្វីដែលជា បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ តាមរយៈការសម្ភាសទៅកាន់អ្នកចូលរួមបីភាគីផ្សេងៗគ្នាបានបង្ហាញថា មានការលើកឡើងពីបញ្ហាដែលគ្រូចូលថ្មីជួបប្រទះកំឡុងពេលដែលគាត់ចូលថ្មីទើបតែបង្រៀនបានក្នុងឆ្នាំដំបូង និងមានបទពិសោធន៍បង្រៀនពីរឆ្នាំហើយដោយមានចំណុចប្រហាក់ប្រហែលគ្នាខ្លះ ចំណុចខុសគ្នាខ្លះ និងផ្ទុយគ្នាផងដែរអំពី គ្រូទាំងពីរវិទ្យាល័យ លោកនាយកទាំងពីរវិទ្យាល័យ និងមន្ត្រីកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីនេះគឺមានការបែងចែកចេញជាផ្នែកៗដូចតទៅនេះ។

៤.១.១ សមត្ថភាពគ្រូចូលថ្មី

គ្រូដែលបង្រៀននៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី សិស្សជំនាន់ថ្មី រចនាសម្ព័ន្ធការងារក៏មានបន្ថែមថ្មីៗ ជាការពិគណាស់ដែលទាមទារឱ្យគ្រូមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការអនុវត្តការងារប្រចាំថ្ងៃដើម្បីឱ្យការបង្រៀនរបស់ពួកគាត់អាចប្រព្រឹត្តទៅបានរលូនល្អ និងអាចកសាងទំនុកចិត្តពីសិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងមាតាបិតាសិស្សបាន តែកាលណាគ្រូមិនអាចអនុវត្តចំណុចណាមួយបានល្អនៅឡើយទេជាក់ស្តែងណាស់ដែលគាត់ជួបនឹងបញ្ហាមួយចំនួន។

៤.១.១.១ ការប្រើបច្ចេកវិទ្យា

ជាការពិគណាស់ចំពោះលោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលបង្រៀននៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីជាចាំបាច់ត្រូវធ្វើការដោយប្រើបច្ចេកវិទ្យាដូចជាការសរសេរកិច្ចតែងការបង្រៀន ការបង្កើតស្នាយមេរៀន ការរៀបចំវិញ្ញាសាប្រឡងសិស្ស ការផ្ញើពិន្ទុ ការស្រាវជ្រាវ ការកាត់តវីដេអូ ការបំពេញកិច្ចការរដ្ឋបាលផ្សេងៗ។ ការធ្វើកិច្ចការខាងលើនេះតម្រូវឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូមានមូលដ្ឋានគ្រឹះខ្លះទៅលើការប្រើប្រាស់វា។ តែចំពោះគ្រូដែលចេះប្រើហើយមិនជាបញ្ហាអ្វីសម្រាប់គាត់ប៉ុន្មានទេ ពិសេសគ្រូដែលមានវ័យក្មេងទើបតែនឹងចេញពីសាលាបណ្តុះ

បណ្តាលមកហើយជាត្រូវវិទ្យាសាស្ត្រទៀត តែចំពោះគ្រូដែលគាត់ធ្លាប់មានបទពិសោធន៍ បង្រៀននៅសាលារដ្ឋធម្មតាហើយជាគ្រូផ្នែកសង្គមត្រូវមួយចំនួនគឺពិតជា មានភាពប្រឈម គានតឹងនៅពេលគាត់មិនចេះប្រើវា។ ឧទាហរណ៍៖ ការផលិតវីដេអូមេរៀនដើម្បីផ្ញើឱ្យ សិស្សរៀនជាដើម ការផលិតស្លាយ ការបញ្ចូលសម្លេង ការកាត់តពិតជាពិបាកដល់គ្រូដែល គាត់មិនដែលធ្វើវាពីមុនមកខ្លាំងណាស់។ ជាក់ស្តែងចំពោះបញ្ហាប្រឈមចំពោះការប្រើ ប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ដើម្បីបម្រើឱ្យការបង្រៀនរបស់គ្រូចូលថ្មីក៏ត្រូវបានរកឃើញចំពោះគ្រូ ចូលថ្មីនៅក្នុងសាលាទាំងពីរនេះដូចគ្នាផងដែរ។

តាមរយៈការផ្តល់សម្ភាសន៍របស់អ្នកចូលរួមទាំងបីភាគី បានបង្ហាញថាគ្រូទាំងពីរ វិទ្យាល័យបានលើកឡើងដូចគ្នាថាក្នុងចំណោមគ្រូ១២នាក់ មានគ្រូ៧នាក់ដែលគាត់ខ្វាយ ខ្វល់នឹងការដែលគាត់មិនចេះប្រើ ICT ។ ក្នុងនោះមានគ្រូផ្នែកសង្គមចំនួន ៤នាក់ និងផ្នែក វិទ្យាសាស្ត្រ៣នាក់ដែលគាត់មានបញ្ហាជាមួយនឹងការមិនចេះប្រើ Email ការផ្ញើពិន្ទុ ការ រចនាPowerPoint ដើម្បីបង្រៀនសិស្សដែលឱ្យភាពទាក់ទាញសិស្ស ការផលិតវីដេអូ ការត ម្លឹងកម្មវិធីនានាលើកំពូរទ័រ ការចូលទៅក្នុងវេបសាយណាមួយដើម្បីស្រាវជ្រាវមេរៀន ការ ប្រើកម្មវិធី Zoom Google Meet Google Classroom Google Form ជាដើម។ ជាក់ស្តែងគ្រូ ទី១ និងគ្រូទី៣បាននិយាយថា៖

"មុនដំបូងខ្ញុំពិតជាគានតឹងខ្លាំងណាស់ ខ្ញុំអត់ដឹងថាគេធ្វើ Email ផ្ញើពិន្ទុនឹងយ៉ាង ម៉េចទេ ហើយឃើញគ្រូចាស់ៗគេប្រើស្លាយបង្រៀនសិស្សទៀត។ ខ្ញុំគិតថាមិនដឹង យ៉ាងណាទេ បើនៅសាលាចាស់មិនដែលប្រើផង។ ខ្ញុំដំបូងដេកអត់លក់ស្រកគឺឡូ នឹងវិលវល់ដោយគិតថាអ្វីក៏អត់ចេះប្រើដែរ។" [គ្រូទី១]

"...ណាមួយខ្ញុំឃើញថាវីដេអូដែលខ្ញុំបង្រៀន ដូចមិនទាក់ទាញសោះដែលខ្ញុំត្រូវធ្វើ ម៉េចដើម្បីរករូបត្រូវនឹងមេរៀន រូបមានចលនាមកដាក់ក្នុងស្លាយដើម្បីឱ្យសិស្សចូល មើលវីដេអូមេរៀនខ្ញុំ"។ [គ្រូទី៣]

ជាមួយគ្នានេះដែរ ក៏មានលោកនាយកទាំងពីរសាលា និងមន្ត្រីកម្មវិធីលើកឡើង ប្រហាក់ប្រហែលគ្នាអំពីគ្រូចូលថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមនឹងការប្រើប្រាស់ ICTក្នុងការបង្រៀន ដែរ។ ជាក់ស្តែងគាត់បានលើកឡើងថា៖

"គ្រូចូលថ្មីតែងមានបញ្ហាប្រឈមជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ ICT ពិសេសគ្រូមកពីសាលារដ្ឋធម្មតា។ កាលមុនគាត់មិនធ្លាប់ធ្វើឯកសារកិច្ចតែងការ វិញ្ញាសាប្រឡង ការធ្វើពិន្ទុជា Soft ចឹងទេហើយការបត់បែនរបស់គាត់មកប្រើកុំព្យូទ័រនេះគាត់ពិតជាជួបបញ្ហាហើយ។" [ន.វិ. "ក"]

"ផ្នែក ICT ក៏ជាបញ្ហាចោទសម្រាប់គ្រូចូលថ្មីដែរ។ នៅពេលគាត់ចូលដំបូងៗគាត់ត្រូវបង្រៀនតាមបែបទំនើបសម័យថ្មីៗដូចជាត្រូវវិទ្យាសាស្ត្រជាដើម។ គ្រូចូលថ្មីខ្លះគាត់មិនទាន់ចេះប្រើ App ទំនើបៗ ខ្លឹមសារប្លែកៗតាមអ៊ីនធឺណេតមកបន្ថែមលើខ្លឹមសារសៀវភៅពុម្ពបានល្អនៅឡើយទេ។" [ម.NGS]

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីពិតជាមានបញ្ហាប្រឈមជាមួយនឹង ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀនប្រចាំថ្ងៃដែលត្រូវចាំបាច់គាត់ត្រូវឧស្សហ៍ប្រើប្រាស់ សួរនាំគ្រូជំនួយការICT និងការស្រាវជ្រាវបន្ថែមខ្លួនរបស់គាត់ផ្ទាល់។

៤.១.១.២ ខ្លឹមសារមេរៀន

ការបង្រៀនប្រចាំថ្ងៃលោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់គាត់មានមុខវិជ្ជាឯកទេសរៀងៗខ្លួន។ ពួកគាត់ពិតជាអ្នកជំនាញលើខ្លឹមសារ ដែលគាត់បង្រៀនប៉ុន្តែក៏នៅមានមេរៀនផ្នែកខ្លះជ្រៅៗដែលគ្រូអាចចេះមិនដល់ឬនៅស្ទើរខ្លះដែរ។ ចំពោះការបង្រៀនសិស្ស សិស្សទាំងអស់ពិតជាទុកចិត្តលើគ្រូថា ត្រូវបស់គាត់ពូកែ បង្រៀនត្រឹមត្រូវតាមខ្លឹមសារមេរៀនតែកាលណាគ្រូស្រពិចស្រពិលមិនច្បាស់លើខ្លឹមសារស្ទួលនៃមេរៀនទេគ្រូ ក៏ពិបាកប្រឈមជាមួយនឹងសិស្សសួរជ្រៅៗដែរឬអាចបង្រៀនសិស្សខុសថែមទៀតផង។ ជាក់ស្តែងលើបញ្ហានេះតាមរយៈការផ្តល់សម្ភាសន៍ពីគ្រូបង្រៀនផ្ទាល់ឃើញថា ចំពោះសមត្ថភាពលើខ្លឹមសារមេរៀន គ្រូចូលថ្មីមួយចំនួនគាត់នៅមានកម្រិតនៅឡើយដូចជាមានគ្រូ៥នាក់ក្នុងចំណោមគ្រូ១២នាក់ បានលើកឡើងស្រដៀងគ្នាអំពីបញ្ហាប្រឈមដែលគាត់បានជួបប្រទះដែលមានគ្រូបីនាក់បានបង្ហាញថាគាត់នៅស្ទើរលើមេរៀនពេលខ្លះសិស្សចេះជាងគាត់ និងមានគ្រូម្នាក់ទៀតធ្លាប់តែបង្រៀនថ្នាក់ធំដល់មកបង្រៀនថ្នាក់តូចកន្លែងខ្លះគឺ នៅភ្នេចរកចម្លើយមិនឃើញ និងម្នាក់ទៀតគាត់មិនអាចកំណត់ខ្លួនឯងបានថាខ្លឹមសារណាត្រូវទុក ខ្លឹម

សារមួយណាត្រូវកាត់ចោលទេឃើញថាសំខាន់តែទាំងអស់បន្ទាប់មកត្រូវវិវាទសួរប្រធាន ក្រុមបច្ចេកទេសរហូត។ ជាក់ស្តែងត្រូវទី៧បាននិយាយថា៖

"...សមត្ថភាពខ្ញុំនៅខ្សោយដែលគិតទៅសិស្សនៅទីនេះពូកែៗពេលខ្លះគាត់ចេះជាង ខ្ញុំទៀតសិស្សខ្លះសួរជ្រៅៗនឹកស្មានមិនដល់ដោយសារពួកគេធ្លាប់រៀនបានច្រើន ពីសាលាឯកជនមកចឹងហើយបានជាគ្រូសឹងតែទប់ទល់មិនជាប់។" [ត្រូវទី៧]

បន្ថែមជាងនេះទៅទៀតន.វិ."ខ" បានបញ្ជាក់ថាគ្រូចូលថ្មីមួយចំនួនពិតជាខ្វះចំណេះ ដឹងមូលដ្ឋានលើខ្លឹមសារមេរៀនលើមុខវិជ្ជាខ្លះដែលពេលខ្លះសិស្សរត់មកប្រាប់សាលា និង មានមាតាបិតាសិស្សមកជជែកជាមួយនាយកសាលាដែរ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរម.NGS ក៏ បានលើកឡើងពីសមត្ថភាពគ្រូចូលថ្មីផងដែរដែលគ្រូចូលថ្មីមួយចំនួន នៅស្ទើរលើខ្លឹមសារ មេរៀននិងត្រូវស្រាវជ្រាវបន្ថែមប្រសិនបើជាករណីជាមួយក្រុមបច្ចេកទេសខ្លះ។ ជាក់ស្តែងម. NGSបាននិយាយថា៖ *"គ្រូចូលថ្មីមួយចំនួនគឺគាត់នៅស្ទើរលើខ្លឹមសារមេរៀន និងត្រូវស្រាវ ជ្រាវបន្ថែមប្រសិនបើជាករណីជាមួយក្រុមបច្ចេកទេសខ្លះបន្ថែម ។"*

សរុបសេចក្តីមក គ្រូចូលថ្មីមួយចំនួនពិតជាមានបញ្ហាជាមួយនឹងសមត្ថភាពលើខ្លឹម សារមេរៀនដែលគាត់អាចប្រឈមនឹងការវាយតម្លៃពីសិស្ស មាតាបិតាសិស្ស គណៈ គ្រប់គ្រងសាលា ក៏ដូចជាមន្ត្រីកម្មវិធីផងដែរដែលគាត់ត្រូវការជំនួយពីក្រុមបច្ចេកទេសនៃ ឯកទេសគាត់រៀងៗខ្លួន។

៤.១.១.៣ ការប្រើភាសាអង់គ្លេស

ក្នុងសក្សីរក្សាទី២១នេះ ការវិវត្តន៍ជឿនលឿននៃវិទ្យាសាស្ត្រឌីជីថលក៏កាន់តែរីក ចម្រើនដែរដែលជាផ្នែកមួយយើងត្រូវសិក្សាស្វែងយល់ពីរបកគំហើញថ្មីៗ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមកក៏ជាការចែករំលែកជំនួញដែរជាមួយនឹង ជាតិសាសន៍ដូច គ្នានិងខុសគ្នា។ ដូច្នេះហើយការប្រើប្រាស់ភាសាអង់គ្លេសជាចំនុចសំខាន់ដែលវាភ្ជាយជា រហូតភាសាក្នុងការចាប់យកអ្វីថ្មីៗ ការបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយជាតិសាសន៍ខុសគ្នានៅ ពេលយើងមានសមត្ថភាពភាសាអង់គ្លេសខ្សោយ។ ឯកមកសាលារៀនជំនាន់ថ្មីវិញការ ដែលគ្រូមិនអាចប្រើភាសាអង់គ្លេសបានល្អក៏ភ្ជាយជាបញ្ហាប្រឈម ដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ របស់គ្រូចូលថ្មីផងដែរ ជាក់ស្តែងតាមរយៈការផ្តល់សម្ភាសន៍របស់គ្រូចូលថ្មី បានរកឃើញ

ថាមានគ្រូប្រមាណ៥នាក់ក្នុងចំណោម១២នាក់ទាំងពីរវិទ្យាល័យ គាត់មិនអាចប្រើភាសាអង់គ្លេសបានល្អនៅឡើយទេ។ គាត់ពិបាកចូលស្រាវជ្រាវពាក្យបច្ចេកទេស ការបកប្រែខ្លឹមសារសំខាន់ៗ រីឯអូធីសោធន៍ ការចូលរួមសិក្ខាសាលាជាដើមពិសេសគ្រូវិទ្យាសាស្ត្រ។ លើសពីនេះទៅទៀតមានគ្រូផ្នែកសង្គមប្រមាណ៣នាក់ក្នុងចំណោម១២នាក់គាត់បង្ហាញថាពេលមានភ្ញៀវបរទេសមកទស្សនកិច្ចនៅសាលា គាត់ដូចភិតភ័យនៅពេលគេសួរនាំខ្លះៗ។ គ្រូទី១បាននិយាយថា៖

"ការងារអ្វីថ្មីៗមិនចេះគឺស្វែងយល់យូរទៅគឺចេះហើយនៅតែភាសាអង់គ្លេសគឺខ្ញុំមិនទាន់ប្រើប្រាស់បានល្អនៅឡើយទេទាំងការស្រាវជ្រាវបន្ថែមនិងការចូលរួមសិក្ខាសាលាជាភាសាអង់គ្លេសដែលអ្វីស្តាប់គេអត់បានមិនដឹងគេនិយាយពីអ្វីខ្លះ"។[គ្រូទី១]

ជាងនេះទៅទៀត ម.NGS បានបង្ហាញថាគ្រូចូលថ្មីជាគ្រូដែលទើបនឹងចេញពីសាលាបណ្តុះបណ្តាលដូចជា (NIE) មិនសូវជាបញ្ហាលើការប្រើភាសាអង់គ្លេសនោះទេពួកគាត់អាចប្រើបានភាគច្រើនដោយឡែកគ្រូដែលទើបនឹងចូលថ្មីពីសាលារដ្ឋធម្មតាគឺប្រឈមជាង។ ម.NGSបាននិយាយថា៖

"ខ្ញុំតែងសង្កេតឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមានវ័យក្មេងៗដែលគេទើបតែរៀនចប់ពី(NIE)គេនៅក្មេងគេរៀនភាសាអង់គ្លេសឬប្រើបានច្រើនចឹងពេលគេចូល (NGS) ក៏គេអាចប្រើបានគួរសមដែរតែគ្រូយើងមកពីសាលាធម្មតាមកគាត់គឺប្រឈមជាមួយការប្រើភាសាបរទេសជាង"។ [ម.NGS]

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីពិតជាមានបញ្ហាប្រឈមលើការប្រើប្រាស់ភាសាអង់គ្លេសមិនទាន់បានល្អពិសេសគ្រូដែលចូលថ្មីពីសាលារដ្ឋធម្មតាមក។

៤.១.១.៤ ក្លឹបសិក្សា

អ្វីទៅជាក្លឹបសិក្សា? បន្ទាប់ពីធ្វើការជួបសម្ភាសន៍គ្រូចូលថ្មីមកឃើញថាមានគ្រូចូលថ្មីចំនួន៣នាក់ក្នុងចំណោម១២នាក់បានលើកបង្ហាញអំពី បញ្ហារបស់ពួកគាត់ក្នុងនាមគាត់ចូលមកថ្មីថ្មោងទៅលើការដឹកនាំក្លឹបសិក្សា។ គ្រូទាំងបីនាក់បានបង្ហាញដូចៗគ្នាថាគាត់មិនទាន់ដឹងពីរបៀបដឹកនាំក្លឹបសិក្សាសិស្សទេ ហើយខ្លាចថាដឹកនាំមិនត្រូវតាមបំណងដែលខាងកម្មវិធីចង់បានដោយសារគាត់ថ្មីសុទ្ធសាធ។ គ្រូទី៤បានលើកឡើងថា៖

"ការងារកាន់ក្លឹបសិក្សា គឺប្រឈមណាស់សម្រាប់ខ្ញុំ ខ្ញុំមិនបានដឹងស៊ីជម្រៅពីរបៀប ដឹកនាំក្លឹបនឹងទេដោយសារខ្ញុំមិនដែលកាន់ក្លឹបបែបនឹងពីមុនមក ហើយមិនបាន យល់ពីគោលបំណងដែលខាងកម្មវិធីថាចង់បានច្បាស់លាស់។ និយាយទៅអំពីការ កាន់ក្លឹបសិក្សានឹងគឺខ្ញុំវិលវល់តែម្តង។" [គ្រូទី៩]

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីគាត់មិនដឹងពីរបៀបដឹកនាំក្លឹបសិក្សាដោយត្រូវការការ តម្រង់ទិសបន្ថែមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៤.១.១.៥ ការបង្កើតគេស្តស្តង់ដារ ការវិភាគសំណួរ ធនាគារសំណួរ

ការបង្កើតគេស្តស្តង់ដារ ការវិភាគសំណួរ ធនាគារសំណួរគឺជាអ្វីដែលអ្នកស្រាវជ្រាវ ស្រង់បានពីការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ជាការពិតណាស់ឃើញ ថាសាលាពិតជាមានកម្មវិធីថ្មីៗ សម្រាប់គ្រូអនុវត្តការបង្រៀនជាក់ស្តែងលើបញ្ហានេះមាន គ្រូ៤នាក់ក្នុងចំណោមគ្រូសម្ភាសន៍សរុប១២នាក់ បានបង្ហាញដូចគ្នាថាពួកគាត់មិនទាន់ចេះ បង្កើតសំណួរដែលមានប្រសិទ្ធភាព ការវិភាគសំណួរ និងការដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងធនាគារ សំណួរទេទោះបីជាមានការសិក្ខាសាលាតម្រង់ទិស ត្រូវណែនាំបង្ហាញដដែលក៏ដោយពួក គាត់ពិតជាតាមមិនទាន់ឡើយ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី១បាននិយាយថា៖

" ...បញ្ហាប្រឈមរបស់ខ្ញុំមួយទៀតគឺការបង្កើតសំណួរស្តង់ដារតាមកម្រិត Bloom ការវិភាគ ការធ្វើ Question Bank តាំងពីចូលដំបូងមកឃើញកម្មវិធីបង្រៀនច្រើនដែរ តែនៅតែស្រពិចស្រពិលមិនច្បាស់សូមឱ្យមានការបង្រៀនរយៈពេលវែងហើយតាម ខ្លឹមសារមេរៀនមុខវិជ្ជាខ្ញុំតែម្តងទៅ...។" [គ្រូទី១]

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីគាត់មិនទាន់អាចបង្កើតសំណួរស្តង់ដារ ការវិភាគសំណួរ និងការបញ្ចូលទិន្នន័យក្នុងធនាគារសំណួរបានស្ងាត់ជំនាញនៅឡើយទេ គាត់ពិតជាត្រូវ ការការសិក្ខាសាលាបន្ថែមនៅពេលបន្ទាប់ទៀត។

ជារួមមកចំពោះគ្រូចូលថ្មីគាត់មានបញ្ហាប្រឈមពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាសមត្ថភាពមាន ដូចជា ការប្រើបច្ចេកវិទ្យា ខ្លឹមសារមេរៀន ការប្រើភាសាអង់គ្លេស ក្លឹបសិក្សាការបង្កើតគេ ស្តស្តង់ដារ ការវិភាគសំណួរ ធនាគារសំណួរ។

៤.១.២ បន្តការងាររដ្ឋបាល

គ្រូបង្រៀនមិនមែនមានការងារការបង្រៀនសិស្សក្នុងថ្នាក់តែមួយមុខទេ តែគ្រូបង្រៀនត្រូវបំពេញកិច្ចការរដ្ឋបាលជាច្រើនទៀតផងដែរ។ ខាងក្រោមនេះជាបញ្ហាប្រឈមដែលគ្រូចូលថ្មីជួបប្រទះក្នុងនាមគាត់ជាគ្រូដែលទើបតែមានបទពិសោធបង្រៀននៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ថ្មីថ្មោង និងមានបទពិសោធពីរដ្ឋាហើយ។

៤.១.២.១ កិច្ចតែងការបង្រៀន និងស្នាយ

ដើម្បីបង្រៀនសិស្សមានប្រសិទ្ធភាព តើគ្រូបង្រៀនត្រូវរៀបចំអ្វីខ្លះមុនចាប់ផ្តើមបង្រៀន? ជាការពិតលោកគ្រូ អ្នកគ្រូត្រូវកំណត់ខ្លឹមសារមេរៀន រយៈពេល វិធីសាស្ត្របង្រៀន សកម្មភាពបង្រៀនជាដើមដែលគ្រូត្រូវមានសម្ភារៈឧបទេសជំនួយ។ រួមជាមួយគ្នានេះដែរការធ្វើកិច្ចតែងការជាកិច្ចការមួយដែលចាំបាច់ដែលគ្រូត្រូវតែធ្វើ និងរៀបចំស្នាយបង្រៀនផងដែរអាស្រ័យតាមខ្លឹមសារមេរៀន។ ការរៀបចំកិច្ចតែងការមួយអាចចំណាយពេល ២ទៅ៣ម៉ោងចំណែកឯស្នាយមេរៀនក៏ត្រូវចំណាយពេលប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែរដូចនេះការបង្រៀនសិស្សមួយម៉ោងសិក្សាគ្រូត្រូវចំណាយយ៉ាងតិច៤ ទៅ៦ម៉ោងដើម្បីធ្វើកិច្ចការទាំងនេះ។ ជាក់ស្តែងសម្រាប់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានគ្រូចំនួន៩ នាក់ក្នុងចំណោមគ្រូសរុប១២នាក់ដែលបានផ្តល់សម្ភាសន៍ឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវអំពីបញ្ហាការធ្វើកិច្ចតែងការផង និងធ្វើស្នាយបង្រៀនសិស្សផងខណៈពេលគាត់ត្រូវបង្រៀនច្រើនថ្នាក់ច្រើនម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍រួមជាមួយការងារផ្សេងៗទៀត។ គ្រូទី៦និងគ្រូទី១៤បាននិយាយថា៖

"...ខ្ញុំធ្វើទាន់តែស្នាយទេ ចំណែកឯកិច្ចតែងការខ្ញុំធ្វើអត់ទាន់ទេដោយសារតែកិច្ចតែងការដែលសាលាកំនត់ឱ្យធ្វើត្រូវប្រើពេល២ទៅ៣ម៉ោងទម្រាំចប់ចំណែកឯការធ្វើស្នាយវិញក៏ត្រូវផ្ចិតផ្ចង់រចនាច្រើនហើយចំណាយពេលច្រើនដូចគ្នាដឹងហើយមិនមានគ្រប់គ្រាន់ទេ"។ [គ្រូទី៦]

"ចំពោះកិច្ចតែងការបង្រៀនគួរតែបង្រួមខ្លីជាងនឹងកាលណាធ្វើស្នាយផងធ្វើកិច្ចតែងការផងខ្ញុំអត់រួចទេណាមួយនៅមានការងារផ្សេងៗទៀតដែលត្រូវធ្វើមិនមែនមានតែការងារប៉ុននេះទេ"។ [គ្រូទី១៤]

ជាមួយគ្នានេះដែរន.វិ. "ខ"បង្ហាញថាគ្រូចូលថ្មីគាត់ត្រូវកសាងឯកសារបង្រៀនក្នុងបរិបទថ្មីចឹងគាត់ត្រូវមានកិច្ចការច្រើនត្រូវធ្វើពេលគាត់ចូលដំបូងៗដូចជាកិច្ចការតែងការ ស្នាយមេរៀនជាដើម។ ជាក់ស្តែងន.វិ. "ខ"បានលើកឡើងថា៖

"គ្រូចូលថ្មី ជាគ្រូថ្មីថ្មោង គឺត្រូវកសាងឯកសារឱ្យមានគ្រប់គ្រាន់ដូចនេះគាត់ត្រូវមានការងារច្រើនដូចជាការធ្វើកិច្ចការតែងការ ការផលិតស្នាយ ការរៀបចំសម្ភារៈឧបទេសជាដើម។ ឆ្នាំដំបូងគឺបែបនឹងហើយ តែពីរឆ្នាំឬមានបទពិសោធយូឡូឡូទៅបានធូរស្បើយតិចហើយ"កាលណាមានឯកសារបង្រៀនពេញដៃទៅនោះ។ [ន.វិ. "ខ"]

សរុបសេចក្តីមកការធ្វើកិច្ចការតែងការផង ការផលិតស្នាយមេរៀនផងពិតជាធ្វើឱ្យគ្រូចូលថ្មីត្រូវកសាងឯកសារបង្រៀនរបស់គាត់ថ្មីដែរ ដូចនេះគាត់ពិតជាត្រូវមានកិច្ចការជាច្រើនត្រូវធ្វើនិងចំណាយពេលច្រើនក្នុងការសម្រេចកិច្ចការទាំងនេះដើម្បីឱ្យគ្រូជាមួយកិច្ចការរដ្ឋបាលសាលាជំនាន់ថ្មី។

៤.១.២.២ ការបំពេញឯកសារ

ការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីឃើញថាមិនត្រឹមតែការបង្រៀនសិស្សផ្ទាល់ក្នុងថ្នាក់ឬការបង្រៀនពីចម្ងាយ ការធ្វើកិច្ចការតែងការបង្រៀន ការធ្វើស្នាយមេរៀន ការចតវិដេអូមេរៀន ការស្រាវជ្រាវបន្ថែមលើសៀវភៅសិក្សាគោល ការកាន់ក្លឹបសិក្សា ការធ្វើវិញ្ញាសាស្តង់ដារដើម្បីប្រឡងសិស្ស ការវិភាគសំណួរ ការបញ្ចូលសំណួរក្នុងធនាគារសំណួរ ការកែកិច្ចការសិស្សនោះទេ ប៉ុន្តែពួកគាត់ត្រូវមានការងារខ្លះបន្ទាន់ ខ្លះមានពេលវេលាសមរម្យត្រូវធ្វើដូចជាការបំពេញឯកសារពីខាងមន្ទីរ ការិយាល័យ ខាងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីជាដើម។ ជាក់ស្តែងយោងទៅតាមការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មីចំនួន១២នាក់ឃើញថាមានគ្រូ៦នាក់ដែលបានលើកឡើងពីបញ្ហាការបំពេញផែនការគន្លងអាជីព។ ពួកគាត់បានបង្ហាញដូចៗគ្នាថាការសរសេររបស់បំពេញគន្លងអាជីពគឺពិបាកបំពេញខ្លាំងណាស់ដោយការពន្យល់ខុសគ្នាពីអ្នកដែលណែនាំឱ្យសរសេរ។ បន្ថែមជាងនេះទៅទៀតមានគ្រូចូលថ្មីម្នាក់ទៀត បានលើកឡើងម្យ៉ាងទៀតថាពេលខ្លះធ្វើឱ្យគាត់មិនចង់បំពេញគន្លងអាជីពនេះទេដោយហេតុថាបើគាត់មិនចង់បំពេញសូមកុំបង្ខំគាត់ឱ្យបំពេញអី។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៤ និងគ្រូទី៨ បាននិយាយថា៖

"...នៅមានបញ្ហាប្រឈមមួយទៀត គឺការសរសេរគន្លងអាជីពខ្ញុំអត់សូវយល់ច្បាស់ ពីរបៀបសរសេរទេ ដោយសារខ្ញុំអត់សូវបានចូលរួមសិក្ខាសាលាពីវិធីសាស្ត្រសរសេរទេហើយអ្នកដែលណែនាំឱ្យសរសេរគឺណែនាំខុសគ្នាក្នុងទម្រង់ឯកសារតែមួយ" ។ [គ្រូទី៤]

" ការងារខ្លះបើគ្រូមិនចង់បំពេញកុំបង្ខំគ្រូអីគឺកាលណាគេពេញចិត្តកិច្ចការអ្វីមួយកិច្ចការនោះចេញមកល្អណាស់ហើយមានប្រសិទ្ធភាពទៀតតែបើគេមិនពេញចិត្តទេគឺមិនមានប្រសិទ្ធភាពទេដូចជាការបំពេញគន្លងអាជីពអីជាដើមនឹងសម្រាប់ខ្ញុំ ខ្ញុំអត់ចង់បំពេញទេដោយសារតែនាំរល់ច្រើននិងអ្នកណែនាំផ្សេងគ្នាចឹងខ្ញុំមិនចង់បំពេញតែម្តង ។ [គ្រូទី៨]

សរុបសេចក្តីមកការបំពេញឯកសារនានាក៏ដូចជាការបំពេញគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនក៏ជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូដែរ។

៤.១.២.៣ ការប្រជុំ

ចំពោះកិច្ចការប្រជុំគឺជាការល្អដែលបានផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ការប្រមូលគំនិត ការពិភាក្សារកដំណោះស្រាយ ការជួបជុំសម្រេចអ្វីមួយ។ ជាការពិតការប្រជុំមានគុណសម្បត្តិច្រើន ប៉ុន្តែតាមការស្រង់ព័ត៌មានច្បាស់ៗពីលោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មីចំនួន១២នាក់ឃើញថាមានគ្រូ ៥នាក់ដែលបដិសេដថាការប្រជុំមិនល្អទេគឺផ្សព្វផ្សាយចំណាស់ ចំពោះការប្រជុំពេលជិតដល់ម៉ោងសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ ពេលយប់ៗ ពេលខ្លះហៅប្រជុំបន្ទាន់ៗទៀតដែលត្រូវទុកសិស្សចោលឬចូលបណ្តាលយការធ្វើបែបនេះនាំឱ្យយឺតមេរៀនសិស្ស។ ជាងនេះទៅទៀតគ្រូចូលថ្មីបានបន្ថែមថា ការប្រជុំថ្ងៃសៅរ៍ អាទិត្យពិតជាធ្វើឱ្យគាត់មិនសប្បាយចិត្តទេដោយសារតែពេញមួយសប្តាហ៍ថ្ងៃចន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រឬថ្ងៃសៅរ៍មួយព្រឹកគឺធ្វើការពេញហើយ ដូចនេះគាត់ត្រូវការពេលសម្រាកជុំគ្រួសារដែរ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៨ បាននិយាយថា៖ " ការងារប្រជុំរហូត ប្រជុំយប់ៗ ពេលខ្លះចំសៅរ៍ ចំអាទិត្យ ខ្ញុំចង់រកពេលសម្រាកជុំគ្រួសារអីខ្លះដែរ"។

សរុបសេចក្តីមកឃើញថាការប្រជុំដែលគ្រូចូលថ្មីគិតថាមានគុណវិបិក្កខ្លះដែរគឺការប្រជុំជិតដល់ម៉ោងសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ ពេលយប់ៗ ពេលខ្លះហៅប្រជុំបន្ទាន់ៗ ការប្រជុំចម្លែងស្រាវ អាទិត្យដែលជាបញ្ហាប្រឈមដែលគ្រូថ្មីបានលើកឡើង។

៤.១.២.៤ ការបង្រៀនច្រើនម៉ោង ច្រើនថ្នាក់

ជាគ្រូថ្មីផងមានកិច្ចការច្រើនត្រូវបំពេញដូចលោកនាយក និងមន្ត្រីកម្មវិធីលើកឡើងពីខាងលើមក។ តាមការសម្ភាសគ្រូ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថាក្នុងចំណោមគ្រូ ១២នាក់មានគ្រូ៣នាក់ដែលបានបង្ហាញថា គាត់ពិតជាវត់មិនចង់រួចទេដែលត្រូវធ្វើកិច្ចការជាច្រើនហើយ ហើយត្រូវបង្រៀនច្រើនម៉ោងទៀត។ បើគណនាពេលព្រឹក ថ្ងៃ យប់ទៅនៅតែធ្វើមិនចង់អស់ដោយសារការធ្វើកិច្ចតែងការផង ការធ្វើស្នាយផង ការអាប័ជ្ជនមេរៀនដាក់ឱ្យសិស្សរៀនមុនផង និងកិច្ចការផ្សេងៗទៀតគឺ ច្រើនណាស់សម្រាប់គាត់ហើយគាត់បានបន្ថែមថាចំពោះគ្រូដែលមានគ្រូសារអាចពិបាកជាងអ្នកនៅលីវពិតប្រាកដណាស់។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី១១បាននិយាយថា៖

" ការងារជំនាន់ថ្មីគឺថ្មីហួត។ ការងារខ្លះមកទាន់ៗចិត្តតែម្តង ការងារច្រើនផងហើយសិស្សដែលខ្ញុំត្រូវបង្រៀនគឺ ១៤ថ្នាក់ក្នុងមួយថ្នាក់ ៣៦នាក់គឺសឹងរកពេលជាមួយគ្រូសារអត់បានបើចំពោះអ្នកនៅលីវប្រហែលស្ថានភាពល្អជាងនេះ"។ [គ្រូទី១១]

សរុបសេចក្តីមក គ្រូចូលថ្មីគាត់ប្រឈមនឹងការបង្រៀនដែលមានច្រើនម៉ោង ច្រើនថ្នាក់ដែលមានទាំងការបន្ថែមទៀតថាការដែលគ្រូបង្រៀននៅ សាលារៀនជំនាន់ថ្មីជាអ្នកនៅលីវមានស្ថានភាពការងារល្អ មានពេលវេលាសមស្របជាងគ្រូដែលមានស្វាមី ភរិយាហើយ។

៤.១.២.៥ កម្មវិធីសិក្សា

ទោះបីជាសាលារៀនជំនាន់ថ្មី បានបញ្ចូលកម្មវិធីសិក្សាល្អៗបន្ថែមលើសៀវភៅសិក្សាគោលរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក៏ដោយក៏សាលាជំនាន់ថ្មីនៅតែគោរពឱ្យបាននូវការបញ្ចប់ដោយជោគជ័យលើកម្មវិធីសិក្សារបស់ក្រសួងដែរ ហេតុនេះលោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅសាលាជំនាន់ថ្មីទាំងអស់មិនថាគ្រូចូលថ្មីឬគ្រូចាស់ត្រូវតែសម្រេចឱ្យបាននៅបំណាច់ឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ ។ យោងទៅតាមការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មីចំនួន១២នាក់បានរកឃើញថាមាន

គ្រូ ៤នាក់បានបង្ហាញថាគាត់បង្រៀនស្ទើរតែមិនទាន់កម្មវិធី ដោយសារមូលហេតុមុខវិជ្ជា របស់គាត់តិចម៉ោងពេក ហើយបើចម្ងៃឈប់ គ្រូសិស្សរស់ និងមានការប្រជុំជាដើមពិសេស គ្រូខាងសង្គម ចំណែកឯគ្រូវិទ្យាសាស្ត្រវិញគាត់បានបង្ហាញថា យកសិស្សទៅចូលរួមការ ប្រឡងប្រកួតប្រជែងច្រើនពេកធ្វើឱ្យការរៀនខ្លីមសារស្នូលរបស់សិស្សធ្លាក់ចុះ និងគ្រូ បង្រៀនមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ណាមួយត្រូវបញ្ចូលវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីផងដែរដោយ វិធីសាស្ត្រថ្មីខ្លះប្រើរយៈពេលយូរទើបបញ្ចប់បាន។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៨បាននិយាយថា៖

"ការបង្រៀនរបស់ខ្ញុំមានបញ្ហាប្រឈមមួយទៀតដែរគឺ ខ្ញុំបង្រៀនអត់ទាន់កម្មវិធី សិក្សាលម្អិតរបស់ក្រសួងទេដោយសារសិស្សចូលរួមប្រកួតប្រជែងប្រឡងនានា ធ្វើ ឱ្យការសិក្សាក្នុងថ្នាក់សិស្សរៀនធ្លាក់ចុះណាមួយខ្ញុំត្រូវបញ្ចូលវិធីសាស្ត្រថ្មីផងបើង មិនទាន់ពេលទេ សិស្សគួរតែមានពេលគ្រប់គ្រាន់រៀនការងារស្នូល។" [គ្រូទី៨]

សរុបសេចក្តីមកក្នុងចំណោមគ្រូដែលបានផ្តល់ការសម្ភាសមានគ្រូផ្នែកសង្គម និង គ្រូផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រចំនួន៤នាក់ដែលជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមអំពីការបង្រៀនស្ទើរតែមិនចប់ ដោយ សារមុខវិជ្ជាគាត់ម៉ោងតិច និងគ្រូវិទ្យាសាស្ត្របង្រៀនមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាលម្អិត ដោយសារការប្រឡងប្រជែងច្រើន។

៤.១.២.៦ ការងារច្រើនមកដល់គ្នា

ក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធនៃក្រុមការងារដែលធ្វើកំណែទម្រង់ពិតណាស់គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់មាន កិច្ចការជាច្រើនដែលមមារញឹកខ្លាំង។ បើការងារមកច្រើនព្រមៗគ្នាហើយសំខាន់ដូចៗគ្នា នោះអ្នកធ្វើការត្រូវចម្រាញ់ថាមួយណាប្រញាប់ជាង និងសំខាន់ជាងគេបង្អស់។ កត្តា ប្រឈមមួយនេះមានគ្រូទាំងអស់ទាំង១២នាក់ជាគ្រូចូលថ្មី ដែលបានបង្ហាញប្រហាក់ ប្រហែលគ្នាដែរចំពោះការងារច្រើនហើយមកដល់គ្នា។ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មីបានរាយ រាប់ប្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវថាពួកគាត់ជាគ្រូថ្មីផង ការងារជាច្រើនដែលថ្មីៗ ហើយមិនដឹងធ្វើ យ៉ាងដូចម្តេចប៉ុន្តែការងារថ្មីផ្សេងទៀតបានមកដល់។ ពួកគាត់បានបន្ថែមថាដូចកាលដែល សាលាបិទភ្លាមៗដោយសារការរាតត្បាតនៃជម្ងឺកូវីដ១៩ សាលាជម្រុញបង្រៀនពីចម្ងាយ តែពួកគាត់ហាក់បីមិនដឹងថាគេបង្រៀនដោយរបៀបណានោះទេទាំងការបង្រៀន ការថតវី ដេអូ ការប្រឡងសិស្ស ការបំពេញគន្លងអាជីព ការជំរុញសិស្សឱ្យចូលរួមប្រកួតប្រជែង

នានាតែពេលខ្លះត្រូវអត់យល់ផង និងមានអ្វីជាច្រើនទៀត។ គ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតបន្ថែមថា នៅពេលច្រើនពេកគាត់ចង់សម្រាកខួរក្បាលពេលស្រឡះហើយចាំបកមកធ្វើវិញ និងមាន គ្រូខ្លះទៀតថាបើច្រើនពេកធ្វើតែការងារណាដែលអាទិភាពប៉ុណ្ណោះ ហើយការងារណា ដែលមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់គ្រប់គ្រងឬគ្រូប្រឹក្សាគុណសិរីជាធ្វើមិនទាន់ទេ តែគាត់ក៏ និយាយថាធ្វើចឹងក៏មានផលប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពការងារដែរ។ ជាមួយគ្នានេះដែរក៏មាន គ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតបានបញ្ជាក់ប្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវច្បាស់ៗថាការងារមកជាន់ៗគ្នាច្រើន ពេកម៉ោង១ ម៉ោង២ទើបគ្រូចូលសម្រាក និងមានគ្រូចូលថ្មីម្នាក់ទៀតបង្ហាញថាសាលាចង់ បានភាពលេចធ្លោរតែមិនបានសួរថាគ្រូធ្វើទាន់អត់ កំណែទម្រង់ល្បឿនៗពេក។ ជាក់ស្តែង គ្រូទី៣បាននិយាយថា៖ *“...យើងជាគ្រូថ្មីផងការងារមកថ្មីៗច្រើនចឹងគឺធុញទ្រាន់ដែរតែធ្វើ ម៉េចបើការងារយើងទៅហើយ។”*

ជាមួយគ្នានេះដែរន.វិ. “ក” ន.វិ. “ខ” និងម.NGSបានបង្ហាញថាគ្រូចូលថ្មីពួកគាត់មិន ទាន់អាចសម្របនឹងបរិស្ថានការងារនៅសាលាជំនាន់ថ្មីបានដូចនេះគាត់ធ្វើការងារមិនទាន់ ទេ។ ជាក់ស្តែង ម.NGS បានលើកឡើងថា៖ *“គ្រូចូលថ្មីពួកគាត់មិនទាន់អាចសម្របនឹងប រិស្ថានការងារនៅសាលាជំនាន់ថ្មីបានដូចនេះគាត់ធ្វើការងារអត់ទាន់។”*

សរុបសេចក្តីមកតាមការសម្ភាសឃើញថាគ្រូចូលថ្មីទាំង១២នាក់ លោកនាយកទាំង ពីរវិទ្យាល័យ និងមន្ត្រីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសុទ្ធតែបានលើកឡើងពីបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូថ្មី គឺការងារច្រើនមកជាន់គ្នា។

ជារួមមកចំពោះគ្រូចូលថ្មីពួកគាត់មានបញ្ហាប្រឈមជាមួយនឹងការងាររដ្ឋបាលដូច ជាការធ្វើកិច្ចតែងការបង្រៀន និងស្នាយ ការបំពេញឯកសារ ការប្រជុំ ការបង្រៀនច្រើន ម៉ោង ច្រើនថ្នាក់ កម្មវិធីសិក្សា ការងារច្រើនមកជាន់ៗគ្នា។

៤.១.៣ វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសកម្មវិធី២១

នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីគឺ គ្រូត្រូវបង្រៀនសិស្សតាមបែបសម័យថ្មីមានន័យថា បង្រៀនឱ្យទាន់សម័យកាលដោយសិស្សត្រូវរៀនតាមបែបបច្ចេកវិទ្យា ការស្រាវជ្រាវ ការ ពិសោធន៍ ការរុករករបកគំហើញថ្មីៗ ការបង្កើតគម្រោងតាមវិធីវិទ្យាសាស្ត្រ រៀនដោយស្ថាប នាគំនិត តាមបែបសហការចែករំលែកជាដើម។ ដើម្បីឱ្យសិស្សចាប់បានការសិក្សាតាមបែប

ទំនើបទាំងនេះត្រូវត្រូវបញ្ចូលវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗដោយសិស្សអនុវត្តច្រើនជាងគ្រូ ហើយ គ្រូដើរតួជាអ្នកសម្របសម្រួលជាជាងបង្រៀនសិស្សឱ្យកត់មេរៀនតាមតែគ្នារៀនគ្រូ។ រាល់នៃការបង្រៀនតាមបែបសម័យថ្មីសតវត្សរ៍ទី២១នេះហើយ ដែលអាចកើតឡើងជា បញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដល់គ្រូចូលថ្មីដែលគាត់ទើបតែចេញពី សាលាបណ្តុះបណ្តាលមក ថ្មីមិនមានបទពិសោធបង្រៀន និងត្រូវមកពីសាលារដ្ឋធម្មតានេះបើតាមការសម្ភាសគ្រូចូល ថ្មីនៃសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ក្នុងចំណោមគ្រូ១២នាក់មានគ្រូ៦នាក់ ដែលមានបញ្ហាប្រឈម នឹងការបញ្ជ្រាបវិធីសាស្ត្របង្រៀនសតវត្សរ៍ទី២១នេះ។ ពួកគាត់ទាំង៦នាក់បានបង្ហាញ ប្រហាក់ប្រហែលគ្នាថា វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗនេះមានការសិក្សាតាមបែបវិវេក តាមបែប ស្ថាបនានិយម ការពិសោធន៍ ការធ្វើគម្រោង ការប្រមូលផ្តុំគំនិត Jigsaw Think Pair Share ជាដើមគឺពិបាកសម្រាប់គាត់ណាស់ដោយសារគាត់ព្រួយអត់ទាន់ដាច់ពីគ្នា ហើយវិធីសា ស្ត្រមួយៗពួកគាត់មិនទាន់ចាំបាច់នៃការអនុវត្តឡើយ។ មានគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតបាន បង្ហាញថាពេលគាត់ចូលមកគាត់មិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល វិធីសាស្ត្រថ្មីៗទាំងនេះ ទេដោយសារគាត់ជាគ្រូចូលបន្តភ្លាមៗពីគ្រូដែលឈប់ពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ឬទើបបញ្ចប់មួយ ឆមាសបើជាគ្រូចូលថ្មីពីដើមឆ្នាំសិក្សាពួកគាត់បានចូលសិក្សាសាលាតម្រង់ទិស ចំនួនដប់ ថ្ងៃប្រហែលគាត់បានទុនច្រើនជាងពួកគាត់ ដូចនេះសម្រាប់គាត់ដែលមកថ្មីៗហើយចូល បង្រៀនតែម្តងពិតជាពិបាកនឹងបញ្ជ្រាបដល់សិស្សណាស់ និងមានគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀត បានបញ្ជាក់ថាការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រថ្មីៗតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១ ចំណាយពេលច្រើនមិន ទាន់កម្មវិធីសិក្សា។ ដាក់ស្តែងគ្រូទី៨ បាននិយាយថា៖ *"បង្រៀនវិធីសាស្ត្រថ្មីៗចំណាយ ពេលច្រើន បង្រៀនមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាទេ"* និងគ្រូទី១១ក៏បាននិយាយដែរថា៖ *"ចំពោះការ អនុវត្តកម្មវិធីថ្មីដូចជាវិធីសាស្ត្របង្រៀន ខាងកម្មវិធីមិនទាន់បានបណ្តុះបណ្តាលទេ ដោយសារខ្ញុំជាគ្រូចូលបន្តពីគ្រូចាស់ភ្លាមៗ។"*

ចំពោះបញ្ហាប្រឈមដែលគ្រូចូលថ្មីបានជួបប្រទះក៏ត្រូវបានលើកឡើងពី ន.វិ. "ក" ន.វិ. "ខ" និងម.NGS ស្រដៀងគ្នាទៅនឹងគ្រូចូលថ្មីដែរដែលគ្រូទើបនឹងចេញពីសាលាបណ្តុះ បណ្តាលមកបទពិសោធបង្រៀន នៅតិចនាំឱ្យនៅពេលគាត់បញ្ជ្រាបវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ មិនទាន់បានរលូនល្អនៅឡើយទេ ចំណែកគ្រូដែលមានបទពិសោធបង្រៀននៅសាលា

រដ្ឋធម្មតាគាត់ធ្លាប់តែបង្រៀនតាមបែបបុរាណគឺពួកគាត់ពិបាកបត់បែនណាស់។ ជាក់ស្តែង ម.NGSបាននិយាយថា៖

“គ្រូចូលមក NGS ថ្មីៗមានគ្រូពីប្រភេទគឺគ្រូថ្មីទើបតែរៀនចប់ពីគរុកោសល្យពី NIE អី ពួកគាត់មិនទាន់មានបទពិសោធបង្រៀនទេ ហើយប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលនៅ សាលាបណ្តុះបណ្តាលមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងរបត់ការងារនៅ NGS។ ចំណែកឯ គ្រូមកពីសាលាផ្សេងវិញគាត់នៅតែបង្រៀន លំនាំបែបធម្មតាតាមសៀវភៅសិក្សា គោលគាត់គូរបន្ថែមកម្មវិធីដែលសិស្សចាំបាច់ចេះបន្ថែមលើការបង្រៀនមុនៗ មិន គូរបង្រៀនតាមបែបប្រពៃណីតាមសៀវភៅពុម្ពដែលធ្លាប់បង្រៀនយូរមកហើយ នុះ។” [ម. NGS]

សរុបសេចក្តីមក ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១នៅសាលា រៀនជំនាន់ថ្មីពិតជាល្អប៉ុន្តែអាចជាបញ្ហាប្រឈមចំពោះគ្រូចូលថ្មីទាំងគ្រូទើបចេញពីបណ្តុះ បណ្តាល និងជាគ្រូដែលមកពីសាលារដ្ឋធម្មតា។

៤.១.៤ កត្តាសិស្ស

គ្រូចូលថ្មីមានការផ្តោតសង្កេតលើពួកគាត់ពីសំណាក់ច្រើនប្រភពដូចជា គណៈគ្រប់ គ្រងសាលា មាតាបិតាសិស្ស និងសិស្សានុសិស្សពិសេសសិស្សដែលរៀនជាមួយគាត់ផ្ទាល់ ផងដែរ។ រីឯកម្រិតសមត្ថភាពរបស់សិស្សវិញមានប្រភេទផ្សេងៗគ្នាអាចជាសិស្សពូកែ សិស្សមធ្យម និងសិស្សខ្សោយ។ ចំពោះសិស្សដែលពូកែគាត់ក៏មានភាពច្បាស់លាស់ក្នុង ការសិក្សាហើយសមត្ថភាពសិស្សប្រភេទនេះពេលខ្លះគាត់ចេះជាងគ្រូទៅទៀតដូចជា ផ្នែក ភាសាអង់គ្លេស បច្ចេកទេស (ICT) ជាដើម។ ចំណែកឯសិស្សដែលមានកម្រិតសមត្ថភាព ខ្សោយគាត់ពិបាកនឹងចូលរួមជាមួយសកម្មភាពគ្រូណាស់។ ហេតុដូច្នេះហើយបានជាការ ជំរុញការចូលរួមសិស្ស ការឆ្លើយតបនឹងសមត្ថភាពសិស្ស និងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្ស អាចជាកត្តាប្រឈមចំពោះគ្រូចូលថ្មីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។

៤.១.៤.១. ការចូលរួមរបស់សិស្ស

សិស្សដែលមិនចូលរួមជាមួយសកម្មភាពគ្រូ ពិតជាពិបាកក្នុងការបញ្ជ្រាបចំណេះ ដឹងថ្មីៗ ក៏ដូចជាការណែនាំប្រៀនប្រដៅដើម្បីក្លាយជាធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណ

ភាពទាំងសមត្ថភាព និងក្រមសីលធម៌ស្របតាមទីផ្សារសេដ្ឋកិច្ចក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១នេះផងដែរ។ ជាមួយនឹងបញ្ហានេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា បញ្ហាសិស្សមិនចូលរួមជាមួយគ្រូក្នុងការសិក្សាបានកើតឡើងជាមួយគ្រូចូលថ្មីក្នុងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីចំនួន ៥នាក់ក្នុងចំណោមការសម្ភាសគ្រូ១២នាក់។ ពួកគាត់បានបង្ហាញថា ការសិក្សាពីចម្ងាយវិវត្តិពិបាកជាងបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់ផ្ទាល់ទៀតពេលដាក់មេរៀនទៅសិស្សមិនចូលមើល សិស្សមិនធ្វើកិច្ចការសាលា និងហៅឱ្យចូលរៀនគឺមានលេសច្រើនដូចជា មិនមានអ៊ីនធឺណេត ទូរសព្ទអស់លុយ មិនមានឧបករណ៍ ការច្រឡំម៉ោង រល់បន្ទាន់ និងជាសិស្សខ្ជិលជាដើម។ មានគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតបានលើកឡើងម្យ៉ាងទៀតថា សិស្សមានសម្ពាធការងារច្រើន រល់ច្រើន មិនមានពេលសម្រាកគ្រប់គ្រាន់ឬលំហែទេដូចនេះពួកគេក៏មិនចង់ទទួលយកគម្រោងអ្វីថ្មីដែរ ពួកគេចង់រៀនខ្លឹមសារគោលឱ្យបានពេញលេញពិសេសសិស្សឆ្នាំប្រឡង។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៤ និងគ្រូទី៩បាននិយាយថា៖

"សិស្សខ្លះគាត់មិនចង់ចូលរៀនទេគាត់ថាបញ្ហាគាត់ដោយសារអ៊ីនធឺណេតអត់ដើរ អត់មានលុយបញ្ចូលទូរសព្ទ អត់មានទូរសព្ទ ច្រឡំម៉ោង រល់បន្ទាន់ និងសិស្សខ្លះទៀតដូចដើមដូចកាលរៀនផ្ទាល់ក្នុងថ្នាក់ចឹងពិបាកណាស់ជួបសិស្សចឹងៗ។" [គ្រូទី៤]

"...សិស្សមានសម្ពាធកិច្ចការសាលាច្រើនមិនមានសម្រាកគ្រប់គ្រាន់ឬលំហែអីទេ ដូចនេះពួកគេក៏មិនចង់ទទួលយកគម្រោងអ្វីថ្មីដែរ ពួកគេចង់រៀនខ្លឹមសារគោលឱ្យបានពេញលេញពិសេសសិស្សឆ្នាំប្រឡង។" [គ្រូទី៩]

ជាមួយគ្នានេះដែរ ន.វិ. "ក" ន.វិ. "ខ" និងម.NGS បានលើកឡើងប្រហាក់ប្រហែលគ្នាថាគ្រូចូលថ្មីមួយចំនួនខ្លះតិចនិចដើម្បីបង្រៀនយ៉ាងណាទាក់ទាញ សិស្សឱ្យចូលចិត្តរៀនជាមួយ ហើយកត្តាសិស្សដែលមិនចូលរួមជាមួយគ្រូនេះផងដែរ ដែលសាលាយកចិត្តទុកដាក់បំផុតដើម្បីការអប់រំបានដល់សិស្សគ្រប់ៗគ្នាទាំងអស់មិនថា ការរៀនក្នុងថ្នាក់ផ្ទាល់ឬរៀនពីចម្ងាយទេ។ ជាក់ស្តែង ម.NGS បានលើកថា៖ *" គ្រូចូលថ្មីមួយចំនួនខ្លះតិចនិចទាក់ទាញសិស្សឱ្យចូលរៀនជាមួយមុខវិជ្ជាគាត់។"*

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមជាមួយនឹងការប្រើ យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីឱ្យសិស្សចូលរួមជាមួយសកម្មភាពនានានៅរបស់មុខវិជ្ជាខ្លួន និងរបស់ សាលា។

៤.១.៤.២.សិស្សសួរដេញដោល

ករណីសិស្សសួរដេញដោលត្រូវបានកើតមានឡើងពិតប្រាកដមែនដែលមានរកឃើញ ជាមួយនឹងវិទ្យាល័យទាំងពីរតែម្តង។ ក្នុងចំណោមការសម្ភាសគ្រូ ១២នាក់មានគ្រូ២នាក់ បានបង្ហាញថាសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសិស្សខ្លះពូកែៗណាស់ ចំណុចខ្លះពូកែជាងគ្រូ ទៀតពិសេសលើមុខវិជ្ជា ភាសាអង់គ្លេស និងបច្ចេកវិទ្យា(ICT) ជាដើម។ ការដែលសិស្ស ចេះជាងគ្រូពិតជាធ្វើឱ្យគ្រូពិបាកទប់ទល់ ជាមួយសិស្សបាននៅពេលសិស្សសួរដេញដោល ដោលចំកន្លែងគ្រូមិនសូវចេះច្បាស់ ណាមួយអាចធ្វើឱ្យសិស្សមិនទុកចិត្តគ្រូទៀតផង។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៧បាននិយាយថា៖

“នៅទីនេះសិស្សពូកែៗត្រង់មេរៀនកន្លែងខ្លះគាត់ចេះជាងខ្ញុំទៀតដោយសារ គាត់ រៀននៅក្រៅតាំងពីតូចមក សម្រាប់ខ្ញុំពិបាកដែរត្រូវត្រៀមមេរៀនមួយៗស៊ីជម្រៅដើម្បីកុំឱ្យ ខ្មាស់សិស្សពេលគាត់សួរដេញដោលជ្រៅៗ”។ [គ្រូទី៧]

នៅក្នុងបញ្ហាប្រឈមមួយនេះផងដែរក៏មានន.វិ. “ខ” និង ម.NGSបានលើកឡើងដូច គ្នាថានៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសិស្សខ្លះគាត់មានសមត្ថភាពអាចចេះជាងគ្រូ ហើយនៅពេល សួរគ្រូ គ្រូឆ្លើយមិនត្រូវប្រាប់ច្រៀនខុសគឺសិស្សមកប្រាប់សាលានិងមានមតិសិស្ស ទាក់ទងសួរមកសាលាផងដែរ។ ជាក់ស្តែង ន.វិ. “ខ”បានលើកឡើងថា៖

“នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសិស្សខ្លះគាត់មានសមត្ថភាពអាចចេះជាងគ្រូទៅទៀត ហើយនៅពេលសួរគ្រូ គ្រូឆ្លើយមិនត្រូវប្រាប់ច្រៀនខុសគឺសិស្សមកប្រាប់សាលា និង មានមតិសិស្សទាក់ទងសួរមកសាលាផងដែរ។” [ន.វិ. “ខ”]

សរុបសេចក្តីមក គ្រូចូលថ្មីពិតជាមានបញ្ហាប្រឈមជាមួយនឹងសិស្សក្នុងករណី ដែលសិស្សចេះជាងហើយជាសិស្សដែលសួរដេញដោលដឹងគ្រូ។

៤.១.៤.៣. វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្ស

កត្តាផលវិបាកនៃការគ្រប់គ្រងសិស្សកើតឡើងគ្រប់សាលាទាំងអស់ ហើយក៏មិនមែនកើតឡើងតែជាមួយគ្រូចូលថ្មីដែរគឺ កើតឡើងជាមួយគ្រូដែលមានបទពិសោធជ្រើនឆ្នាំផងដែរ។ រួមជាមួយគ្នានេះ បញ្ហាការគ្រប់គ្រងសិស្សត្រូវបានរកឃើញជាមួយនឹងគ្រូចូលថ្មីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីចំនួន៥នាក់ក្នុងចំណោមការជួបសម្ភាសន៍គ្រូចូលថ្មីសរុប១២នាក់។ ពួកគាត់បានបង្ហាញថា គាត់បានជួបបញ្ហាពិបាកមិនដឹងរកវិធីសាស្ត្រអ្វីដើម្បីគ្រប់គ្រងសិស្សក្នុងថ្នាក់នោះទេ សិស្សមិនស្តាប់ការណែនាំ សិស្សមានការឌីដងប្រើពាក្យមិនល្អដាក់គ្នា សិស្សបង្កភាពញៀនញៀនពេលត្រូវកំពុងពន្យល់មេរៀន សិស្សធ្វើតាមតែអំពើចិត្តបង្កភាពរំខានដល់សិស្សផ្សេងៗ។ គ្រូចូលថ្មីខ្លះគាត់បានបញ្ជាក់ថា គាត់មិនទាន់ស្គាល់សិស្សថាសិស្សខ្សោយ សិស្សខ្លាំង អត្តចរិតសិស្សកាលណាបែបនឹងគាត់ពិបាកគ្រប់គ្រងសិស្សណាស់។ គ្រូផ្សេងទៀតបានលើកឡើងថាគាត់ពិបាករកវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្សផងដែរ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី១០បាននិយាយថា៖ "ខ្ញុំទើបតែចូលអត់ទាន់ស្គាល់សិស្សណាខ្សោយ សិស្សណាខ្លាំង និងអត្តចរិតសិស្សដល់ថ្មីខ្ញុំពិបាកគ្រប់គ្រងសិស្សណាស់"។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ន.វិ. "ក" ន.វិ. "ខ" និងម.NGS បានបង្ហាញស្របគ្នាចំពោះបញ្ហាដែលគ្រូចូលថ្មីជួបប្រទះអំពីការគ្រប់គ្រងសិស្សពិសេសគ្រូ ដែលទើបនឹងចេញពីសាលាបណ្តុះបណ្តាលមកថ្មីៗ។ បន្តជាងនេះទៅទៀតគ្រូចូលថ្មីមិនសូវចេះលើកទឹកចិត្តសិស្ស គ្រូចូលចិត្តបង្រៀនតែសិស្សពូកែៗមិនចូលចិត្តបង្រៀនសិស្សខ្សោយៗ មានការប្រើពាក្យមិនសមរម្យជាមួយសិស្សផងដែរ និងគ្រូចូលថ្មីកង្វះវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្ស។ ជាក់ស្តែងន.វិ. "ក"បានលើកឡើងថា៖"គ្រូចូលថ្មីតែងមានបញ្ហាប្រឈមជាមួយការគ្រប់គ្រងសិស្សពិសេសគ្រូទើបចេញពីសាលាបណ្តុះបណ្តាលមក។"

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមជាមួយនឹងការរកវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្សយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។

ជារួមមកកត្តាសិស្សត្រូវបានរកឃើញដោយអ្នកស្រាវជ្រាវថាជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានដូចជា ការចូលរួមរបស់សិស្ស សិស្សសួរដេញដឹងគ្រូ និងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្ស។

៤.១.៥ ការចូលបង្រៀនបន្តពីគ្រូចាស់

តាមការសម្ភាសឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមិនមែនគាត់ចូលមកតាំងពីដើមឆ្នាំសិក្សានោះទេ គឺ មានគ្រូ២នាក់ក្នុងចំណោម១២នាក់ដែលជាគ្រូចូលថ្មីបន្តពីគ្រូដែលទើបនឹងឈប់ថ្មីនៅ បំណាច់ឆមាសទី១ ឬពាក់កណ្តាលឆ្នាំ។ បញ្ហាដែលគ្រូចូលថ្មីចូលបន្តពីគ្រូចាស់ក៏ជាបញ្ហា ប្រឈមសម្រាប់គ្រូចូលថ្មីផងដែរ។ ពួកគាត់បានបង្ហាញថាការចូលបន្តពីគ្រូចាស់មកពិតជា ពិបាកខ្លាំងមែនទែនដោយការមិនទាន់ស្គាល់សិស្ស វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីមិនទាន់បានប ណ្តុះបណ្តាលពីកម្មវិធី និងការតាមមើលពីគុណភាពធ្វើការក៏ដូចជាការបង្រៀនពីសំណាក់ សិស្ស មាតាបិតាសិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលាពិសេសជាងគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតដែលចូល មកពីដើមឆ្នាំ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី១១បាននិយាយថា៖

“ខ្ញុំពិតជាពិបាកខ្លាំងមែនទែនដែលខ្ញុំជាគ្រូចូលថ្មីហើយត្រូវបង្រៀនថ្នាក់តពីគ្រូមុន ដោយសារតែខ្ញុំមិនទាន់ស្គាល់សិស្សអស់ មិនទាន់អាចអនុវត្តវិធីសាស្ត្រថ្មីៗបានល្អ ដោយខាងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមិនទាន់មានការបណ្តុះបណ្តាលដល់ខ្ញុំទេណា មួយសិស្សដែលគាត់ធ្លាប់រៀនជាមួយគ្រូចាស់ហើយកាលណាមានខ្ញុំគ្រូថ្មីមកមាន ការប្រៀបធៀបចំពោះមាតាបិតាសិស្សក៏ចឹងដែរនិយាយទៅវាមិនស្រួលទេ។” [គ្រូទី ១១]

សរុបសេចក្តីមកការចូលបង្រៀនបន្តពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ឬទើបមួយចប់ឆមាសគឺពិត ជាបញ្ហាប្រឈមមួយសម្រាប់គ្រូចូលថ្មី។

៤.១.៦ សាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ

ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអនុវត្តការបង្រៀនផ្ទាល់មិនដូចគ្នាទេចំពោះការបំពេញ ការងារនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ បញ្ហានេះត្រូវបានរកឃើញតាមរយៈការសម្ភាសជាមួយ គ្រូចំនួន១២នាក់មានគ្រូម្នាក់បានបង្ហាញថាការមកធ្វើការនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី មិនដូច ពេលដែលគាត់រៀននៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ(NIE)ដោយហេតុថាការធ្វើកិច្ចតែងការ ការ បំពេញកិច្ចការរដ្ឋបាល ការងារកាន់ក្លឹបសិក្សា របៀបរបបបង្រៀនគឺមិនស៊ីចង្វាក់គ្នា ដូចដែលបានរៀនមកទេ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៦បាននិយាយថា៖ “ពេលបានចូលបង្រៀននៅ សាលានេះឃើញថាខុសប្លែកពីការរៀននៅ (NIE) ដែលធ្លាប់បានរៀនមក។”

បន្ថែមជាងនេះទៅទៀតឃើញថា ន.វិ."ក" បានលើកឡើងស្របគ្នាទៅនឹងគ្រូចូលថ្មី ដែរថាការបណ្តុះបណ្តាលនៅមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគឺមិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងការ បង្រៀននៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទាំងស្រុងទេ។

សរុបសេចក្តីមកចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលគរុនិស្សិតនៅមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល គឺមិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងការបង្រៀននៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទាំងស្រុងទេដែលអាចបណ្តាល ឱ្យគ្រូចូលថ្មីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីជួបបញ្ហាប្រឈមលើការបង្រៀនផងដែរ។

៤.១.៧ សុខភាពរាងកាយ

ការងារដែលរវល់ខ្លាំងនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី អាចធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់សុខ ភាពគ្រូដែរនេះបើតាមការសម្ភាសគ្រូ ១២នាក់ ឃើញថាមានគ្រូចូលថ្មីចំនួន ៦នាក់ មាន បញ្ហាប្រឈមលើការចុះអន់ថយនូវសុខភាពរាងកាយ។ មានគ្រូពីររូបឯកទេសវិទ្យាសាស្ត្រ ដូចគ្នាមកពីវិទ្យាល័យផ្សេងគ្នាដែលបានកើតជម្ងឺថប់អារម្មដូចគ្នា។ ក្នុងករណីនេះអ្នក ស្រាវជ្រាវពិតជាភ្ញាក់ផ្អើលខ្លាំងមែនទែនដែលគាត់និយាយដូចគ្នា និងអាការៈដូចគ្នាស្ទើរតែ ទាំងស្រុង។ ពួកគាត់បានបង្ហាញថា គាត់តានតឹងខ្លាំង (Stress) អស់កម្លាំង ស្លេកស្លាំង មិន ចង់នៅជាមួយមនុស្សច្រើនៗ ហឹងត្រចៀក ឈឺក្បាលញឹកញាប់ ស្រវាំងភ្នែក ឈឺភ្នែក រោយ ក ឈឺបំពង់ករ ងងឹតមុខដួលស្ទើរដួលសន្លប់ដោយសារតែគាត់គេងមិនគ្រប់គ្រាន់ គិតច្រើន ការងារបង្រៀនច្រើន ប្រឹងស្រាវជ្រាវ ប្រឹងសរសេរសៀវភៅ និងញាំអាហារមិនទៀងទាត់ពេ ល។ មានគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតបង្ហាញថាគាត់ពិតជាដឹងខ្លួនគាត់ថាសុខភាពគាត់ចុះអន់ថយ ណាស់ ពិសេសរយៈពេលចុងក្រោយនេះដែលបង្រៀនសិស្សពីចម្ងាយដែលនៅមុខកុំព្យូទ័រ ច្រើនពេកពេញមួយថ្ងៃៗ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៥ គ្រូទី៨ និងគ្រូទី១១ បាននិយាយថា៖

"ខ្ញុំឈឺជាប្រចាំ អស់កម្លាំង ស្លេកស្លាំងប្រើអាហារបំប៉នផង រកគ្រូខ្មែរផង បង្រៀនៗ ងងឹតមុខស្ទើរដួលសន្លប់ ដោយសារតែខ្ញុំគេងមិនគ្រប់គ្រាន់ គិតច្រើន ការងារច្រើន និងខ្ញុំញាំអាហារមិនទៀងពេល។ ខ្ញុំធ្លាប់អ្វីប្រាប់គ្រូដែលនៅសាលាជាមួយគ្នាឬ ប្រាប់ទៅនាយកដែរតែលោកនាយកថាខ្ញុំឈឺនោះឈឺហើយគាត់សួរខ្ញុំថាឈឺអីច្រើន ម៉្លោះ។ ខ្ញុំបានទៅជួបលោកវេជ្ជបណ្ឌិតផ្នែកផ្លូវចិត្តគាត់បកស្រាយមកគឺខ្ញុំចូលជម្ងឺថប់

អារម្ភ៩៩%។ សព្វថ្ងៃនេះខ្ញុំទម្លាក់ការងារចោលខ្លះ ខ្ញុំឈប់សរសេរសៀវភៅ និង ការងារថ្មីៗទុកសិនដែរសំខាន់ខ្ញុំជាសិន។ [គ្រូទី៥]

"ខ្ញុំមានបញ្ហាសុខភាពគឺជម្ងឺថប់អារម្ភ មូលហេតុដំបូងគឺខ្ញុំសរសេរឡាក់ទិច សរសេរ សៀវភៅពីរខែដំបូងសុខភាពខ្ញុំទ្រុឌទ្រោម ហឹងត្រចៀក ថប់ដង្ហើម អត់បានដេកខ្ញុំក៏ សម្រេចចិត្តប្រាប់នាយកថាខ្ញុំ Depression។ ខ្ញុំខ្លាចសម្លេងលឺៗ ការងារខ្លះខ្ញុំទុក ចោលសិនហើយខ្ញុំព្យាបាលខ្លួនឯងដោយការជិះម៉ូតូទៅស្រួចត្រី ឡើងភ្នំខ្ពស់ អាច កាត់បន្ថយជម្ងឺនេះបានតិចៗឃើញថាប្រសើរឡើងវិញដែរ។" [គ្រូទី៨]

"ពេលខ្ញុំប្រឹងមែនទែនទៅនៅតែមុខកុំព្យូទ័រពេកខ្ញុំ Stress ឈឺក្បាលរហូត គេងអត់ ឆ្អែត ឈឺភ្នែក សុខភាពខ្សោយ។ ខ្ញុំធ្លាប់ឈឺម្តងនោះធ្ងន់គឺឈឺបំពង់ករដោយសារ បង្រៀនពេញម៉ោងពីថ្ងៃចន្ទ ដល់សៅរ៍។" [គ្រូទី១១]

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីចំនួន៦នាក់បានប្រឈមនឹងបញ្ហាសុខភាពផ្នែករាងកាយ និងជម្ងឺថប់អារម្ភ។

៤.១.៨ សុខភាពផ្លូវចិត្ត

សុខភាពផ្លូវចិត្ត ចំពោះអ្នកធ្វើការពិតជាសំខាន់ដោយសារវាអាចប៉ះពាល់ដល់ ប្រសិទ្ធភាពការងារយ៉ាងពិតប្រាកដ។ បញ្ហានេះត្រូវបានរកឃើញជាមួយគ្រូចំនួន៦នាក់ក្នុង ចំណោម១២នាក់អំពីការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មីចំនួនពីរវិទ្យាល័យផងដែរ។ ពួកគាត់បានបង្ហាញ ថាពេលចូលនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដំបូងគាត់មានអារម្មណ៍ថាឯកកោ មិនស្គាល់អ្នកណា នឹកសាលាចាស់ ការងារពិបាកជាងសាលាចាស់ ហើយក៏ខ្លាចនាយកសាលាទៀត។ មាន គ្រូថ្មីផ្សេងទៀតបានបញ្ជាក់ថា គាត់ពិតជាអន់ចិត្តនឹងខ្លួនឯងដែលឈឺរហូតមិនអាច បង្រៀនសិស្សបានពេញលេញ ។ មានគ្រូចូលថ្មីទៀតបានបង្ហាញថាគាត់ខ្លាចខ្លួនឯងរត់មិន ទាន់គ្រូចាស់ និងមិនអាចបំពេញស្តង់ដារសាលារៀនជំនាន់ថ្មីហើយគាត់បានបន្ថែមថានៅ សាលាដែលគាត់បង្រៀនមិនសូវមានសេរីភាពក្នុងការនិយាយទេ និងមានគ្រូចូលថ្មីបាន បង្ហាញថាតាំងពីចូលមកមានតែការជំរុញមិនមានការងារណាស្ម័គ្រចិត្តនោះទេ។ ជាក់ស្តែង គ្រូទី១បានលើកឡើងថា៖ "ពេលខ្ញុំចូលដំបូងខ្ញុំពិតជាឯកកោណាស់មិនទាន់ស្គាល់អ្នកណា ទេនឹកសាលាចាស់ណាស់" និងគ្រូទី១១បានលើកឡើងផងដែរថា "ខ្ញុំចូលដំបូងខ្ញុំបារម្ភខ្លួន

ឯងរត់មិនទាន់គ្រូចាស់និងរត់មិនរួចជាមួយស្តង់ដារសាលាតែខ្ញុំព្យាយាមសួរគេដើម្បីធ្វើ
ការងារទាំងនេះបាន។ នៅទីនេះមិនសូវមានសេរីភាពក្នុងការនិយាយទេ។”

ជាមួយគ្នានេះដែរន.វិ. “ក” ន.វិ. “ខ” និងម.NGS បានលើកឡើងស្របគ្នាថាគ្រូចូលថ្មី
គាត់មានការបារម្ភខ្លាចរត់មិនទាន់គ្រូចាស់ៗ និងរត់មិនរួចពីស្តង់ដារសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។
ជាក់ស្តែងន.វិ. “ខ”បានលើកឡើងថា៖ “គ្រូចូលថ្មីពិបាកចិត្តខ្លាចរត់អត់គាត់គ្រូចាស់ៗនិង
ស្តង់ដារសាលាយើងតែយើងមិនអាចទម្លាក់ឬបន្ធូរស្តង់ដារទេមានតែលើកទឹកចិត្តឱ្យគាត់ខំ
ប្រឹងបន្តទៀត។”

សរុបសេចក្តីមកបញ្ហាផ្លូវចិត្តគឺជាបញ្ហាប្រឈមមួយដែលបានកើតឡើងលើគ្រូចូល
ថ្មីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដែរ។

៤.១.៩ ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត គ្រូប្រឹក្សាគរុគោសល្យ

គ្រូដែលបង្រៀននៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទាំងអស់ទទួលបាន ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត
បន្ថែមលើប្រាក់បៀវត្សរប្រចាំខែរបស់គាត់។ ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះមិនស្មើគ្នាគ្រប់សាលា
រៀនជំនាន់ថ្មីទេគឺអាស្រ័យទៅតាមលទ្ធភាពដែលសាលាអាចផ្តល់ជូនគ្រូបាន។ មានគ្រូ៧
នាក់ក្នុងចំណោម១២នាក់បានបង្ហាញថា ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដែលខាងសាលាផ្តល់ជូនគាត់
រាល់ខែគឺសមល្មមបើផ្សំជាមួយប្រាក់បៀវត្សរទៅគឺអាចរស់នៅបានសមល្មមដែរ។ គាត់
បានបន្ថែមថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បី គ្រូបានទទួលប្រាក់កម្រៃ
បន្ថែមដូចជា ឱ្យគ្រូផលិតវីដេអូជូនក្រសួង ដៃកបន្ថែមជាមួយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចចំពោះការ
បន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូ ការពន្យល់ដល់មាតាបិតាសិស្សតាមរយៈការពង្រឹងស្តង់
ដារ។ លើសពីនេះទៀតមានគ្រូចូលថ្មី២នាក់ទៀតបន្ថែមថាប្រាក់លើកទឹកចិត្តរាល់ថ្ងៃ
សម្រាប់ពួកគាត់មិនជាបញ្ហាអីទេ តែបើបន្ថែមទៀតក៏ល្អដែរដោយសារការងាររាល់ថ្ងៃច្រើន
ដែរ និងមានគ្រូចូលថ្មី៣នាក់ទៀតបានបង្ហាញថាទំហំការងារសព្វថ្ងៃមិនទាន់សមាមាត្រនឹង
ប្រាក់លើកទឹកចិត្តទេគឺធ្វើការគ្មានសេរី អាទិត្យ និងធ្វើការដល់យប់ៗជ្រៅ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី
៧ បានលើកឡើងថា៖ “ប្រាក់លើកទឹកចិត្តសម្រាប់ខ្ញុំគឺសមល្មមអាចចាយវាយនឹងគេបាន
ប៉ុណ្ណឹងបើបូកជាមួយប្រាក់ខែទៅខ្ញុំឃើញថានាយកសាលាគាត់ប្រឹងប្រែងណាស់ខំយ៉ាង
ណាឬគិតអីក៏ដើម្បីគ្រូបានលុយដែរដូចជាឱ្យគ្រូផលិតវីដេអូជូនក្រសួងជាដើម”។ ផ្ទុយទៅ

វិញត្រូវទី១១បានលើកឡើងថា៖ "...ខ្ញុំយល់ថាទំហំការងារសព្វថ្ងៃមិនទាន់សមាមាត្រនឹងប្រាក់លើកទឹកចិត្តទេ... ។"

ជាមួយគ្នានេះដែរ ន.វិ."ក" និងន.វិ. "ខ"បានលើកឡើងផ្ទុយគ្នាដែរអំពីប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនគ្រូដែលន.វិ."ក"បានបង្ហាញថា គ្រូនៅវិទ្យាល័យដែលគាត់គ្រប់គ្រងមិនមានបញ្ហាចោទនោះទេលោកគ្រូ អ្នកគ្រូអាចរស់នៅបានសមល្មមតាមជីវភាពរបស់ពួកគាត់បាន។ ចំណែកឯ ន.វិ. "ខ"បានបង្ហាញថា គ្រូនៅសាលាដែលគាត់គ្រប់គ្រងមានបញ្ហាជីវភាពដោយសារគ្រូមានស្រុកកំណើតមកពីឆ្ងាយគាត់ត្រូវជួលផ្ទះគេ នៅទីនេះត្រូវចំណាយសព្វគ្រប់ក៏ជាកត្តាមួយធ្វើឱ្យគ្រូចង់ចាកចេញពីកម្មវិធីដែរ។

សរុបសេចក្តីមកចំពោះគ្រូចូលថ្មីបញ្ហាប្រាក់លើកទឹកចិត្តអាចជាបញ្ហាប្រឈមមួយដល់គ្រូចូលថ្មីដែរពិសេសកើតឡើងចំពោះគ្រូមកឆ្ងាយពីស្រុកកំណើត។

៤.១.១០ គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ

គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យមានតួនាទីផ្តល់ការគាំទ្រខាងផ្នែកបច្ចេកទេសដល់គ្រូ ផ្តល់ការប្រឹក្សាយ៉ាងកក់ក្តៅពិសេសជាអ្នកស្តាប់ដំណូងដើម្បី ជួយដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់គ្រូ។ ដោយឡែកតាមការសម្ភាសគ្រូឃើញថា វត្តមានគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យក៏ជាបញ្ហាប្រឈមរបស់ពួកគាត់ទៅវិញ។ តាមរយៈការជួបជជែកសួរសំណួរដេញដោលជាច្រើនជាមួយគ្រូចូលថ្មី១២នាក់ឃើញថា គ្រូចូលថ្មី៩នាក់បានលើកឡើងពីចំណុចល្អរបស់គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ដែលពួកគាត់មកសាលារាល់ថ្ងៃចាំជួយជានិច្ចលើបច្ចេកទេសបង្រៀនជាក់ស្តែង ចំពោះការសិក្សាពីចម្ងាយគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យបានជួយសម្របសម្រួលពីរបៀបបង្រៀនតាម Zoom Google Meet Google Classroom Google Form វិធីសាស្ត្របង្រៀនការវិភាគសំណួរ ការជួយពិនិត្យវីដេអូ ការពិនិត្យវិញ្ញាសា ជាមិត្តជជែករឿងក្នុងចិត្តបានថែមទៀតផង និងមានការប្រឹក្សាដើម្បីពួកគាត់បានអភិវឌ្ឍបន្ថែមវិធីតែល្អ។ ផ្ទុយទៅវិញមានគ្រូ៣នាក់បានបង្ហាញថាការដែលមានវត្តមានគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យគឺ ធ្វើឱ្យពួកគាត់រស់ច្រើនមានការណាត់ជួបឱ្យកែនេះកែនោះមិនចេះចប់ ហើយមានគ្រូប្រឹក្សាមួយចំនួនគៀបខ្លាំងពេក ស្តង់ដារពេកធ្វើអីក៏កំណត់តាមកាល

វិភាគដែរ។ គ្រូចូលថ្មីបានបង្ហាញបន្ថែមទៀតថាគាត់ពិតជាតានតឹងជាមួយគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យណាស់។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៩បាននិយាយថា៖ “មាន Mentor មកគឺធ្វើឱ្យត្រូវរល់ច្រើនជាងមុនទៅទៀតមានការណាត់ជួប ឱ្យកែនេះកែនោះ កែអាចាស់មិនទាន់រួមផងត្រូវកែអាថ្នីទៀត។”

ជាមួយគ្នានេះដែរ ន.វិ. “ក” ន.វិ. “ខ” និងម.NGS ក៏បានលើកឡើងស្រដៀងៗគ្នាអំពីការបំពេញការងាររបស់គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យដែរ។ ន.វិ. “ក” បានបង្ហាញថាវត្តមានគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យបានជួយច្រើនដល់គ្រូពិសេសកំឡុងពេលការសិក្សាពីចម្ងាយនេះ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យត្រូវចេះប្រើចិត្តសាស្ត្របន្ថែមទៀត គណៈគ្រប់គ្រងមិនចង់លឺអ្នកទៅជួយនិយាយថាចុះទៅមើលគ្រូទេដែលបង្ហាញថាជាអ្នកធំ អ្នកតូច។ គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងគ្រូៗគូរបានមើលគ្នាម្តងម្នាក់ ហើយកុំនិយាយច្រើនត្រូវធ្វើឱ្យគ្រូឃើញ គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យត្រូវចេះស្តាប់គ្រូដែរ ត្រូវគិតថ្លឹងថ្លែងពីបរិមាណការងារចំពោះគ្រូ និងធ្វើការងារពីតូចៗទៅពីងាយៗទៅមុនបន្តិចម្តងៗ។ ផលវិបាកមួយទៀតគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យដែលចាប់ប៉ុស្តិ៍មកបម្រើការងារនៅសាលាចាស់ខ្លួនវិញ គឺខ្លាចគ្រូមិនសូវស្តាប់តាម។ លោកនាយកបានបន្ថែមថាការចង់ឱ្យគេផ្លាស់ប្តូរមកវិជ្ជមានគឺមិនមានលក្ខណៈបង្ខំទេ ត្រូវធ្វើឱ្យគេឃើញពីតម្លៃនោះគេនឹងបត់មកឯកងឯង។ ជាងនេះទៅទៀត ន.វិ. “ខ”បានបង្ហាញថាគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យមានសមត្ថភាពហើយ ហើយត្រូវតាំងខ្លួនជាមេទ័ពកុំតាំងខ្លួនឯងជាអ្នកបម្រើនាយក ត្រូវឆ្នែខ្លួនឯងជាម្ចាស់ស្ថាប័នសហការជាមួយនាយក។ មួយរយៈកន្លងមកឃើញថាគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យអាចជាហេតុផលមួយក្នុងចំណោមហេតុផលផ្សេងៗដែលធ្វើឱ្យគ្រូចង់ចាកចេញដែរដែលគ្រូខ្លះគាត់មិនចង់មានគ្រូណែនាំ។ ចំពោះម. NGS បានលើកឡើងថាការជួយមានពីរប្រភេទការជួយទៅមានគេពេញចិត្ត និងមិនពេញចិត្តដូចនេះគ្រូប្រឹក្សាត្រូវរៀនសូត្រផ្នែកចិត្តសាស្ត្របន្ថែម។ ជាគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យកុំតានតឹងតាមឋានានុក្រមពេកពេលខ្លះគ្រូចង់ចាកចេញដោយសារគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យដែរ បើគ្រូមិនចង់ប្រឹក្សាទេគួរកុំបង្ខំអី រក្សាការសម្ងាត់ជូនគ្រូសហការជាមួយគណៈនាយក ជួយគ្រូនៅអ្វីដែលគាត់ចង់ឱ្យជួយ។ គាត់បានបន្ថែមថាតម្រូវការរបស់មនុស្សមិនដូចគ្នាទេ គ្រូទី១គាត់ចង់ឱ្យជួយផ្នែកនេះ មិនមែនគ្រូទាំងអស់ចង់ឱ្យជួយដែរទេ។ គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យត្រូវស្វែងយល់ពីផលលំបាករបស់គ្រូ។

សរុបសេចក្តីមកវត្តមានគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យល្អសម្រាប់គ្រូចូលថ្មីដែរ ប៉ុន្តែក៏អាចកើតជាបញ្ហាប្រឈមដល់ពួកគាត់ដែរ។

៤.១.១១ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

តាមការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មីចំនួន១២នាក់រកឃើញថាមានគ្រូចូលថ្មីចំនួន ៤នាក់បានបង្ហាញថាគាត់មានការអាក់អន់ចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់លោកនាយកសាលាផងដែរ។ គ្រូទី៥ បានបង្ហាញថានាយកសាលាអត់យល់អារម្មណ៍គាត់ទេគាត់ឈឺសោះគឺស្តីឱ្យគាត់ថែម គាត់លួចអន់ចិត្តនឹងនាយកសាលាដែលមិនយល់សុខទុក្ខគាត់។ ចំណែកឯគ្រូទី៦បានបង្ហាញប្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវថា គណៈនាយកសម្តីមិនល្អ កាចពេក។ មានគ្រូទី១០ បានបង្ហាញផងដែរថា នៅសាលាជំនាន់ថ្មីមានបញ្ហាមួយគឺគណៈគ្រប់គ្រងសាលាកាន់ជើងសិស្សពេលគ្រូមានបញ្ហាជាមួយសិស្សសាលាមិនបានដោះស្រាយទេ។ លើសពីនេះទៀតគ្រូទី១១ បានបញ្ជាក់ថាពេលគណៈនាយកចូលផ្តល់មតិយោបល់លើការបង្រៀនរបស់គាត់គាត់គិតថាចង់ឈប់ភ្លាមៗតែពេលគិតយូរទៅគឺការមកបង្រៀននៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ធ្វើឱ្យគាត់ចេះច្រើនដែរ។ គាត់បានបន្ថែមថាមានពេលមួយនាយកធ្លាប់វាយតម្លៃអវិជ្ជមានលើគាត់ពីដំបូងតែក្រោយមកគាត់ក៏សរសើរ និងលើកទឹកចិត្តគាត់រហូតធ្វើបានល្អដូចគ្រូចាស់ៗដែរ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៥បាននិយាយថា៖

"ខ្ញុំនិយាយតាមគ្រង់តែម្តង ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាគណៈគ្រប់គ្រងអត់យល់អារម្មណ៍ខ្ញុំឈឺសោះគឺមានតែស្តីឱ្យខ្ញុំថែមទាំងខ្ញុំកំពុងឈឺខ្លាំង។ និយាយគ្រង់ឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវដឹងម៉ង់ខ្ញុំអត់ដឹងថាពេលអ្នកស្រាវជ្រាវសរសេរទៅប៉ះពាល់ដល់ណាខ្លះទេព្រោះអីពេលខ្ញុំនិយាយទៅចេញពីអារម្មណ៍ចខ្ញុំពិត ខ្ញុំអត់អាចទប់អារម្មណ៍នឹងបានទៀតទេ"។ [គ្រូទី៥]

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីមានការអាក់អន់ចិត្តនឹងគណៈគ្រប់គ្រងផងដែរដែលកើតឡើងពីការមិនទាន់យល់ចិត្តគ្នា។

៤.១.១២ ទំនាក់ទំនងគ្រូចូលថ្មី និងក្រុមការងាររួម

ការធ្វើការដែលមានទំនាក់ទំនងល្អគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធពិតជាមានផលជះជាវិជ្ជមានដល់ប្រសិទ្ធភាពការងារ។ ក្នុងចំណោមការសម្ភាសគ្រូ១២នាក់មានគ្រូទាំង១២នាក់បាន

បង្ហាញថាគាត់មិនមានបញ្ហាជាមួយនឹងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូមិត្តរួមការងារទេគឺមានទំនាក់ទំនងល្អ ចេះចែករំលែកគ្នា ចេះជួយគ្នាពិសេសគ្រូដែលចូលមកមុន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀតមានគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតបានបញ្ជាក់ថា ទំនាក់ទំនងគ្រូមិនមានបញ្ហាអ្វីទេព្រោះម្នាក់ៗរស់មែនទែនទៅមិនសូវបាននិយាយគ្នាច្រើនដែរ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៣បាននិយាយថា៖ "...ទំនាក់ទំនងជាមួយសហការីទាំងអស់អត់មានបញ្ហាអីទេគឺ មានលក្ខណៈជាគ្រូសារតែមួយ។ នៅទីនេះដូចបងប្អូនចឹង មានរបស់អ្វីចែកគ្នាហូបដែលមិនរើសអើងអ្វីសោះ។"

ជាមួយគ្នានេះដែរ ន.វិ. "ក"បានបង្ហាញថានៅវិទ្យាល័យដែលគាត់គ្រប់គ្រង គ្រូចូលថ្មីគាត់មានទំនុកចិត្តជាមួយនឹងបរិយាកាសការងារល្អដោយសារអ្នករួមការងារដូចជាបងប្អូនមានពេលសប្បាយជុំគ្នា អត់មានឋានានុក្រមអ្វីច្រើនទេស្មើភាពរាល់ការប្រជុំគឺគណៈគ្រប់គ្រងដាក់របៀបវារៈឱ្យគ្រូៗដែលចង់លើកឡើងអាចនិយាយបាន។ នៅទីនោះជាអង្គភាពគ្មានតួឯក មានក្រុមការងារល្អៗ សាលានិងគ្រូៗស្តាប់ពីសម្លេងសិស្ស ពីមាតាបិតាសិស្ស ហើយសាលាចង់ឃើញផលពីការធ្វើជាជាងការនិយាយ។ ចំណែកន.វិ. "ខ"បានបង្ហាញថានៅមានគ្រូនិយាយមិនល្អ(គ្រូហូបត្រាវ) និងមានគ្រូប្រកាន់បក្សពួកដែរតែឆ្នាំមុនៗទេ។ រីឯម.NGSបានបញ្ជាក់ថាគ្រូចូលថ្មីមួយចំនួនមិនសូវមានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នករួមការងារទេពេលខ្លះគាត់នៅតែឯងៗ។

សរុបសេចក្តីមកទំនាក់ទំនងរវាងគ្រូចូលថ្មី និងមិត្តរួមការងារទាំងអស់មិនមានអ្វីជាបញ្ហាចោទប៉ុន្មានទេអាចថាមានគ្រូថ្មីខ្លះនៅតែឯងៗដែរ។

៤.១.១៣ មាតាបិតាសិស្ស

ឆ្លងតាមការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មី នាយកសាលា និងមន្ត្រីកម្មវិធីមកឃើញថាចំពោះគ្រូចូលថ្មីដែលសមត្ថភាពខ្លឹមសារមេរៀននៅមានកម្រិតគឺមានមាតាបិតាសួរនាំដែរនេះបើយោងទៅតាមការលើកឡើងរបស់ ន.វិ. "ខ"។

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីក៏ត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ដោយមាតាបិតាសិស្សដែលដូចនេះក៏ជាបញ្ហាប្រឈមមួយចំពោះគ្រូថ្មីដែលត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពបង្រៀនរបស់ខ្លួនដែរ។

៤.១.១៤. គ្រូថ្មីចង់ចាកចេញពីអម្បិច

តាមរយៈការសម្ភាសគ្រូ១២មានគ្រូ៧នាក់ ដែលមិនមានបំណងចង់ចាកចេញទេ ដោយពួកគាត់លើកឡើងស្រដៀងៗគ្នាថាគាត់តាំងចិត្តយ៉ាងមុតមាំថាគាត់នឹងធ្វើកិច្ចការលំ បាកៗឱ្យបានដូចគ្រូចាស់ឆ្នាំដែរគាត់មិនរាមថយទេ គាត់ចង់ចូលរួមកែលម្អវិស័យអប់រំនៅ សាលារៀនជំនាន់ថ្មី គាត់រៀនសូត្របានច្រើន ដឹងច្រើន ចេះច្រើន និងមានកិត្តិយស គាត់ បានទទួលប្រាក់លើកទឹកចិត្តថ្មីជាមួយប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែគឺ គាត់អាចរស់បានសម ល្មម គាត់ពិតជាពេញចិត្តនឹងខ្លួនគាត់សព្វថ្ងៃដែលជាគ្រូសម័យថ្មីនេះបើប្រៀបធៀបជាមួយ មិត្តដែលធ្លាប់រៀនជាមួយមុនៗ ឬមិត្តរួមការងារចាស់ឃើញថាគាត់មានភាពលេចធ្លោរគួរ សមដែរ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី១ និងគ្រូទី៦បាននិយាយថា៖

"ខ្ញុំមិនដែលមានបំណងចង់ចាកចេញពី សាលារៀនជំនាន់ថ្មីម្តងណាឡើយ ដោយសារតែខ្ញុំគិតថាខ្ញុំត្រូវធ្វើឱ្យបានដូចគ្រូចាស់ឆ្នាំដែរ ណាមួយខ្ញុំបានអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពបង្រៀនពីគ្រូដែលមិនចេះប្រើ ICT LCD វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ទៅជា អាចប្រើប្រាស់បានដូចគ្រូនៅនឹងដែរ ខ្ញុំពិតជាមានមោទនភាពលើខ្លួនឯងបណ្តើរៗ ហើយ ម៉្យាងទៀតពេលខ្ញុំទៅរៀនបន្តនៅមហាវិទ្យាល័យជាមួយគ្រូៗសាលាចាស់ខ្ញុំ គ្រូសរសើរថា ខ្ញុំគ្រាន់បើជាងគ្រូដទៃទៀតទាំងភាពក្លាហានឡើងធ្វើបទបង្ហាញ និង សមត្ថភាពនិយាយហើយគ្រូសួរថាខ្ញុំបង្រៀននៅសាលាណា...។" [គ្រូទី១]

"ខ្ញុំមិនដែលមានបំណងចាកចេញទេដោយសារខ្ញុំចង់ចូលរួមចំណែកកែលម្អវិស័យ អប់រំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី គាត់រៀនសូត្របានច្រើនដឹងច្រើន ចេះច្រើន ហើយ ទទួលប្រាក់លើកទឹកចិត្តដែលអាចរស់បានសមល្មម។" [គ្រូទី៦]

គ្រូទី១១ បានលើកឡើងថាគាត់ធ្លាប់ចង់ចាកចេញពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ប៉ុន្តែគាត់ គិតថាពេលគាត់ទៅវិញគេមិនឱ្យគាត់ចូលវិញទេព្រោះគាត់ចេញពីសាលាពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ចឹងគាត់សម្រេចចិត្តថាគាត់នៅសាលាជំនាន់ថ្មីដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

គ្រូទី១០ បានបង្ហាញថាគាត់ធ្លាប់មានអារម្មណ៍ចង់ចាកចេញប៉ុន្តែសព្វថ្ងៃគ្រូសារ គាត់បាននៅជុំគ្នាហើយចឹងគាត់លែងគិតថាចង់ទៅណាហើយ។

ជាមួយគ្នានេះដែរមានគ្រូទី៥ បានបង្ហាញថាមូលហេតុដែលគាត់ធ្លាប់គិតថាចង់ចាក
ចេញមិនមែនសាលាជំនាន់ថ្មីលែងល្អសម្រាប់គាត់ទេតែគាត់ឈឺពេកគាត់ទៅអត់រួចពេល
គាត់ឈឺខ្លាំងដេកនៅនឹងកន្ទួលគាត់ចង់ឈប់តែឥឡូវគាត់បានធូរឡើងវិញបន្តិចម្តងៗ
ហើយចឹងគាត់មិនមានបំណងចង់ឈប់ទេ។

ចំពោះគ្រូទី៩ វិញគាត់បង្ហាញប្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវប្រហាក់ប្រហែលនឹងគ្រូទី៥ដែរ តែ
គាត់នឹងចាកចេញពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ហើយគាត់មានបំណងចង់ចូលបន្តវិញនៅពេល
ជម្ងឺគាត់ធូរស្បើយវិញ។ គាត់បានលើកឡើងដូច្នោះថា៖

*"តាមពិតទៅខ្ញុំមិនចង់ចាកចេញពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទេ តែខ្ញុំមានជម្ងឺ បញ្ហាសុខ
ភាពធ្ងន់ធ្ងរខ្ញុំខស្សាហ៍រយករ ឈឺក្បាល ខ្ញុំដឹងខ្លួនឯងថា៣ខែចុងក្រោយនេះខ្ញុំធ្វើទុក្ខណា
ស់។ ខ្ញុំអាចសុំនាយកចេញទៅសាលាធម្មតា២ឆ្នាំអីសិន បើស្រួលខ្លួនវិញហើយខ្ញុំនឹងគ្រូ
ឡប់មកបន្តការរៀនសូត្រជាគ្រូសម័យថ្មីបន្តទៀត។" [គ្រូទី៩]*

ចំពោះគ្រូទី៨ វិញគាត់បង្ហាញថាគាត់នឹងចាកចេញនៅពេល១ឆ្នាំទៀតខាងមុខនេះ
តែគាត់ត្រូវបញ្ចប់ការងារសរសេរសៀវភៅគាត់សិន គាត់បានបន្ថែមថាវត្តមានគ្រូប្រឹក្សា
គរុកោសល្យចូលមកនាំឱ្យគ្រូរស់ច្រើន ក្រឹត្យក្រមពេក គាត់ចង់តែបោះបង់ក្របខ័ណ្ឌ
ចោលទៅធ្វើស្រែវិញ ។ ជាក់ស្តែងគាត់បាននិយាយថា៖

*"ខ្ញុំចង់ចាកចេញ តែនៅពេល១ឆ្នាំទៀតខាងមុខតែខ្ញុំត្រូវបញ្ចប់ការងារសរសេរ
សៀវភៅបន្ទាល់ស្នាដៃល្អៗដល់សាលាដែលខ្ញុំបង្រៀនសិនចាំខ្ញុំចាកចេញ។ គាត់
បានបន្ថែមថាស្តាយដែរឆ្នាំនឹងចេញ៣នាក់សុទ្ធតែឯកទេសល្អៗ មនុស្សល្អៗបើខ្ញុំ
ធ្លាប់ស្តាប់ពីគ្រូផង សិស្សផងគឺដូចគ្នាបើសិស្សវិញពួកគាត់ធ្លាប់និយាយថាការងារ
ច្រើនពេកមិនបានសម្រាកគ្រប់គ្រាន់ មិនមានពេលស្រាវជ្រាវអីទេដូចជាទាក់ទង
ទៅនឹងជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ STEM អីជាដើម ណាមួយនាយកបានលើកទឹកចិត្ត
ជ្រោមជ្រែងពន្យល់ណែនាំ ប៉ុន្តែគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យមកថ្មីមកដល់ការងារអីបន្ទា
ន់ៗពេក ក្រឹត្យក្រមពេកពេលខ្លះខ្ញុំចង់បោះបង់ក្របខ័ណ្ឌចោលទៅធ្វើស្រែវិញ។
មានគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យក៏ល្អតែគាត់ក៏នាំគ្រូរស់ច្រើនដែរមានការណាត់ជួបគ្រូ*

ហើយគ្រូកំពុងតែរស់នៅតែមុខកុំព្យូទ័រទេគ្មានពេលសម្រាកគ្រប់គ្រាន់បើភ្នែក
ឡើងឃើញតែការងារៗ។” [គ្រូទី៨]

ន.វិ. “ក” បានលើកឡើងថាគ្រូចាកចេញកន្លងមកមិនមែនមកពីគាត់មិនអាចទ្រាំនឹង
ការងារនៅសាលាជំនាន់ថ្មីទេ ឬគាត់មិនចូលចិត្តកន្លែងនឹងទេ ហេតុផលគឺគាត់សុំចេញ
ដោយសារពួកគាត់ជាប់ទៅរៀនបន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព មានគ្រូខ្លះគាត់ឡើងឋានៈ មាន
ក្រសួងត្រូវការ គ្រូខ្លះទៀតក្លាយទៅជាគ្រូឧត្តម ខ្លះទៀតចេញទៅបម្រើការងារជាបុគ្គលិក
ការិយាល័យអប់រំជាដើម។

ន.វិ. “ខ” បានលើកឡើងថា កត្តាខាងក្រៅរបស់គ្រូដែលគាត់មកពីខេត្តគាត់មាន
បញ្ហាលើការស្នាក់នៅ បញ្ហាជីវភាពគ្រួសារជាកត្តាបង្ខំចិត្តឱ្យគាត់ចាកចេញ មានគ្រូខ្លះ
ទៀតការបំពេញការងារមិនទាន់បានល្អនៅឡើយបង្រៀនខកពេលសិស្ស មាតាសិស្ស
បង្ហាញប្រាប់សាលាគ្រូខឹង គ្រូមួយចំនួនទៀតសុំចាកចេញដោយសារមានឪពុកម្តាយចាស់
ត្រូវមើលថែ ហើយក៏មានគ្រូដែលត្រូវផ្ទេរទៅជិតគ្រួសារស្វាមីប្រពន្ធគាត់ និងមានគ្រូចាស់
មួយចំនួនក៏ហូរចេញដែរដោយគាត់បង្រៀននៅសាលាជំនាន់ថ្មីល្អ មានបទពិសោធយូទ្យា
មានស្នាដៃ ដូចនេះគាត់សុំចេញទៅបង្រៀនសាលាឯកជនដែលឈរលើឈ្មោះជាគ្រូល្អនៅ
វិទ្យាល័យ “ខ”។

ជាមួយគ្នានេះដែរម. NGS បានលើកឡើងស្រដៀងៗទៅនឹងនាយកសាលាទាំងពីរ
ដែលជាកត្តាគ្រូចាកចេញ។ គាត់បានបង្ហាញថាគ្រូចង់នៅករណីគាត់ស្វ័យដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថ
ភាព និងមានគ្រូខ្លះគាត់មានប៉ុស្តិ៍ឆ្ងាយៗគាត់ចង់នៅប៉ុស្តិ៍ជិតៗ។ មានគ្រូខ្លះគាត់ចង់សាក
ល្បងមកសាលាឃើងរៀនសូត្រពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបន្ទាប់មកប្រើឈ្មោះល្បីសាលា
ជំនាន់ថ្មីដើម្បីយក Credit បង្រៀននៅក្រៅ។ គាត់ចូលហើយចេញទៅវិញដោយសារគាត់
ទៅជុំគ្រួសារ គាត់មានបញ្ហាសមត្ថភាព រត់អត់ទាន់សិស្ស គាត់មិនអាចបំពេញគោល
នយោបាយសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបាន គាត់ត្រូវទទួលការវាយតម្លៃពីនាយកដើម្បីបន្តកិច្ច
សន្យាការងារតែគាត់វាយតម្លៃអត់ជាប់ ចូលកម្មវិធីហើយអត់ចេះសម្របខ្លួននៅសាលា
ជំនាន់ថ្មីហើយគាត់ចង់ចាកចេញ ការងារគ្រូគ្មានតឹងចង់ឈប់ មានគ្រូខ្លះទៀតជាប់អាហារ
រូបករណ៍ក្រៅប្រទេស មានក្រសួងត្រូវការ។

សរុបមកគ្រូចូលថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើតែបញ្ហាប្រឈមទាំងអស់នេះក៏ក្លាយជាបញ្ហាមួយដែលអាចមានគ្រូចាកចេញពីកម្មវិធីផងដែរ។

៤.១.១៥. ការជ្រោមជ្រែង និងដំណោះស្រាយ

ឆ្លងតាមការសម្ភាសបីភាគី មានគ្រូចូលថ្មី នាយកសាលា និងមន្ត្រីកម្មវិធីរួចមក ឃើញថាយោងទៅតាមបញ្ហាប្រឈមដែលបានរកឃើញ ជាមួយគ្រូចូលថ្មីក៏មានជាមួយនឹងដំណោះស្រាយដែល គ្រូចូលថ្មីខ្លួនគាត់ផ្ទាល់ធ្លាប់បានដោះស្រាយលើបញ្ហារបស់គាត់ដែរហើយ ចំណែកខាងនាយកសាលា មន្ត្រីកម្មវិធីក៏បានខិតខំជ្រោមជ្រែង និងជាដំណោះស្រាយល្អៗចំពោះគ្រូចូលថ្មីដែលបានធ្វើកន្លងមកដែរ។

ក្នុងចំណោមគ្រូ១២នាក់ជាគ្រូចូលថ្មីទាំងអស់ដែលបានសម្ភាសន៍ គាត់បង្ហាញថាដើម្បីបំពេញកិច្ចការថ្មីៗ ការងារច្រើន និងបំពេញបំពេញស្តង់ដារសាលាជំនាន់ថ្មីបាន ពួកគាត់ទាំង១២នាក់លើកឡើងស្រដៀងៗគ្នាថាគាត់នឹងខិតខំអស់ពីសមត្ថភាព ស្រាវជ្រាវបន្ថែម សួរនាំគ្រូដែលចូលមុន សួរនាំប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងនាយកសាលា។ គ្រូចូលថ្មីបានបន្ថែមថាពួកគាត់ទាំងអស់ពិតជាទទួលបានការជ្រោមជ្រែង និងការលើកទឹកចិត្តខ្លាំងណាស់ពីសេសមានគ្រូសារដែលបានលើកទឹកចិត្តថាគាត់អាចធ្វើបាន។ ហើយមានចំណុចរួមមួយទៀតគឺលោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មីបានតាំងចិត្តយ៉ាងមុតមាំថាគ្រូចូលមុនៗគាត់អាចធ្វើបានចឹងគាត់ក៏ធ្វើបានដែរ។ មានគ្រូខ្លះទៀតដែលមានជម្ងឺដូចជាថប់អារម្មណ៍ស្បាហ៍ឈឺក្បាល ឈឺភ្នែក គាត់បានដាក់ការងារចុះសិន សម្រាកឱ្យស្រួល ទៅសួរគ្រូលំហែរអារម្មណ៍ និងធ្វើការងារណាដែលអាទិភាពមុនមិនយកការងារមកដាក់សម្ពាធទេបើមិនហើយប្រាប់គណៈនាយកថាធ្វើមិនទាន់ទេ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី២ និងគ្រូទី៥ បាននិយាយថា៖

"ពេលយើងចូលមកថ្មីអីចឹង ប្រព័ន្ធការងារមកថ្មីៗប្លែកៗដែលត្រូវបំពេញមានអារម្មណ៍ថាមកទៀតហើយដូចគ្នាទ្រាន់ដែរ ប៉ុន្តែធ្វើម៉េចនេះជាការងាររបស់យើងហើយខ្ញុំតាំងចិត្តថាគ្រូចាស់ៗគាត់ធ្វើបានខ្ញុំក៏ធ្វើបានដែរ។" [គ្រូទី២]

“ខ្ញុំសម្រាកសិន ការងារស្រាវជ្រាវ ការងារសរសេរសៀវភៅ ទុកចោលសិន មិនគិតអី សុគតស្នាញ មិនទទួលការងារមកបន្ថែមបន្ទាប់មក លំហែរអារម្មណ៍ ហាត់ប្រាណ ពេលស្រួលខ្លួនពេលណាចាំមកធ្វើវិញ។ [គ្រូទី៥]

ចំពោះការជ្រោមជ្រែង និងដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មី ន.វិ. “ក” បានបង្ហាញថាដើម្បីគាំទ្រដល់គ្រូចូលថ្មី គឺមានមន្ត្រីកម្មវិធីដោយការរៀបចំសិក្ខាសាលា ចំនួន១០ថ្ងៃដោយការបញ្ជូលវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ការរៀបចំកាលវិភាគតេស្ត ផ្នែក ICT គន្លងអាជីព ផ្សព្វផ្សាយដល់សាលាបណ្តុះបណ្តាលពីទម្រង់ការងារដែលសាលាជំនាន់ថ្មី បានធ្វើ។ គាត់បានបន្ថែមថាចំពោះផ្នែកបច្ចេកទេសគឺមានគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ប្រធាន ក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូជំនួយការផ្នែក ICT និងគ្រូៗមិត្តរួមការងារ រីឯការគាំទ្រផ្នែកផ្លូវចិត្តក៏ដូច គ្នាដែរហើយនាមជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាចាំបាច់ណាស់ការលើកទឹកចិត្តគាត់។ ចំណែក ឯន.វិ. “ខ”វិញគាត់បានបង្ហាញថាការលើកទឹកចិត្តជាការសំខាន់។ កន្លងមកគណៈគ្រប់គ្រង សាលាបានលើកទឹកចិត្តគ្រូក្នុងការស្រាវជ្រាវបន្ថែម ពង្រឹងការងារសហការ និងរកជំនួយ បន្ថែមពីគ្រូដទៃទៀត។ គាត់បានបន្ថែមថាគាត់បានជួបជាមួយគ្រូ ដោយផ្តល់នូវការឆ្លុះ បញ្ចាំងពីការងារដែលគ្រូបានធ្វើល្អ និងគ្រូធ្វើមិនទាន់ល្អដោយសម្រួលភាសានិយាយ ជាមួយកុំឱ្យគាត់ខឹង គាត់អន់ចិត្ត។ ជាមួយគ្នានេះដែរម. NGS បានបង្ហាញថាចំពោះការ ជ្រោមជ្រែង និងដំណោះស្រាយកន្លងមកខាងកម្មវិធីបានយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យគ្រូបំពេញ ផែនការគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដូចជាការឱ្យគ្រូកំណត់គោលដៅអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើ ICT ភាសាអង់គ្លេស ការពង្រឹងសមត្ថភាពលើSTEM ជាដើម។ មានការជួបប្រជុំសហគមន៍ វិជ្ជាជីវៈ (PLC) មានស្ទង់មតិពីកម្មវិធី និងការផ្តល់យោបល់ និងជួយតាមឯកទេសដោយ មានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។ ឧទាហរណ៍គ្រូវិទ្យាសាស្ត្រមានគ្រូក្នុងរង្វង់ NGS មន្ត្រីកម្ម វិធី ឬមានគ្រូខ្មោចដែលអញ្ជើញពីខាងក្រៅមកអាចធ្វើសិក្ខាសាលា ១ ២ ឬ៣ថ្ងៃ។ ខាង គម្រោងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានផ្តល់ជំនួយដើម្បីសម្រួលដល់ការធ្វើការរបស់គាត់ ដែលមានជំនួយការផ្នែក ICT ចាំជួយជានិច្ចផងដែរ។ នៅតាមសាលាជំនាន់ថ្មីនីមួយៗមាន មន្ត្រីសម្របសម្រួល មានការលើកទឹកចិត្តចំពោះលោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលមានគ្រូសារហើយ ចង់ផ្ទេរដើម្បីរស់នៅជុំគ្នាថែមទៀតផង។ ចំពោះគ្រូមានផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូឆ្លើមជា សញ្ញាបត្រ ការផ្តល់ជាសម្ភារៈ ជាកញ្ចប់ថវិកា មានការពន្យល់ដល់គ្រូសារគាត់អំពីស្នាដៃជា

មោទនភាពនៃគ្រួសារគាត់ដែលធ្វើការជាមួយយើង។ ចំពោះដំណោះស្រាយគ្រូចង់ចាកចេញខាងកម្មវិធីសហការណ៍ ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាដោយផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្រដូចដែរលើកឡើងខាងលើ តែជាលទ្ធផលពេលបានប្រឹក្សាទៅគ្រូដែលចង់ចាកចេញខ្លាំង១០នាក់យើងអាចទទួលបានគ្រូប្តូរចិត្តនៅបន្តបាន៦០%ដែរ។

សរុបមកចំពោះបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីពិតជាមានការជ្រោមជ្រែងពីគ្រប់ភាគី និងមានដំណោះស្រាយជាច្រើនផងដែរពិសេសទៅលើគ្រូដែលចង់ចាកចេញពីកម្មវិធី។

សំណួរស្រាវជ្រាវទី២៖ តើអ្វីខ្លះជាតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ?

៤.២ តម្រូវការគ្រូចូលថ្មី

ឆ្លងតាមការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មី ចំនួន១២នាក់ឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមចំនួន១៣ចំនុចធំៗ ជាមួយគ្នានេះដែរអ្នកស្រាវជ្រាវក៏រកឃើញនូវតម្រូវការរបស់គាត់ផងដែរដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីកាន់តែរលូន។ តម្រូវការរបស់គ្រូថ្មីដែលបានរកឃើញមាន ៧ចំណុចធំៗ ហើយគ្រង់ចំណុចខ្លះមានចំណុចតូចរងផងដែរ។ ខ្លឹមសារលម្អិតដែលបានពីគ្រូចូលថ្មី នាយកសាលា និងមន្ត្រីកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធនឹងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីនឹងបង្ហាញដូចតទៅនេះ។

៤.២.១. ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូ

គ្រូចូលថ្មីបានលើកឡើងពីតម្រូវការរបស់ពួកគាត់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការពង្រឹងសមត្ថភាពដោយសារតែគ្រូបង្រៀនត្រូវតែមានសមត្ថភាពខ្ពស់ជាស្នូលក្នុងការបង្រៀនសិស្សដោយមានទំនុកចិត្ត ជាមួយគ្នានេះការបន្ថែមសមត្ថភាពបច្ចេកវិទ្យាក៏ចាំបាច់ខ្លាំងផងដែរ។ តម្រូវការទាំងនេះត្រូវបានសរសេរលំអិតនៅផ្នែកខាងក្រោម។

៤.២.១.១. ផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា

នៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីគឺពិតជាត្រូវការប្រើបច្ចេកវិទ្យាខ្លាំងណាស់ដោយមានលោកគ្រូ អ្នកគ្រូភាគច្រើនមួយថ្ងៃៗនៅតែមុខកុំព្យូទ័រទេដើម្បីធ្វើកិច្ចការងារ ការផលិតស្លាយ ការស្រាវជ្រាវ ការកាត់តវីដេអូជាដើម។ ជាមួយនឹងតម្រូវការផ្នែកនេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានរក

ឃើញថាក្នុងចំណោមគ្រូចូលថ្មី១២នាក់មានគ្រូ ៥នាក់ដែលមានតម្រូវការជួយជាពិសេស ទៅលើការប្រើប្រាស់ Email PowerPoint ការប្រើប្រាស់កម្មវិធី Google Classroom Zoom Google Meet Google Form ការសរសេររូបមន្តគណិត គីមី ការផលិតស្លាយយ៉ាងណាឱ្យ ទាក់ទាញ ការសរសេរកូដ ការតម្លើងកម្មវិធី ការកាត់តវីដេអូជាដើម។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី១បាន និយាយថា៖ “ខ្ញុំពិតជាត្រូវការខ្លាំងណាស់ទៅលើការជួយផ្នែក ICT ខ្ញុំចូលមកអត់ចេះទេមិន ដឹងប្រើយ៉ាងម៉េចពិបាកចិត្តឡើងដេកអត់លក់។” និងគ្រូទី៣បាននិយាយថា៖ “ខ្ញុំពិតជាចង់ ចេះសរសេរកូដណាស់ខ្ញុំចង់ឱ្យមានគ្រូបង្រៀនខ្ញុំសរសេរកូដបាន។”

ជាមួយគ្នានេះដែរ ន.វិ. “ក” ន.វិ. “ខ” និងម. NGS ក៏បានលើកឡើងដូចគ្នាដែរថាគ្រូ ចូលថ្មីពិតជាមានតម្រូវការជួយជាពិសេសលើផ្នែក ICT ពិសេសគ្រូចូលថ្មីដែលមកពីសា លារដ្ឋធម្មតា ហើយមានមុខវិជ្ជាឯកទេសផ្នែកសង្គមផងដែរ។ ជាក់ស្តែងម. NGS បាន និយាយថា៖ “គ្រូចូលថ្មីតែងតែត្រូវការការជួយជាពិសេសលើផ្នែក ICT សឹងគ្រប់គ្នា ពិសេស គ្រូផ្នែកសង្គមហើយពួកគាត់មកពីសាលារដ្ឋធម្មតា។”

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីពិតជាមានតម្រូវការផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីជំនួយដល់ការ បង្រៀនរបស់ពួកគាត់។

៤.២.១.២. ផ្នែកឯកទេសបង្រៀន

ក្នុងចំណោមការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មី១២នាក់មានគ្រូ៣នាក់បានបង្ហាញថាពួកគាត់ចង់ ឱ្យមានការសិក្សាសាលាអំពីស្វែម (STEM) បានច្បាស់ៗថាអ្វីទៅស្វែមហ្នឹង ហើយមិនចង់ រៀនតែទ្រឹស្តីទេចង់មានការអនុវត្តផ្ទាល់។ មានគ្រូថ្មីផ្សេងទៀតបន្ថែមថាគាត់ចង់ឱ្យមានការ មកបំប៉នលើការពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រហើយអាចពិសោធផ្ទាល់ដូចជារូបវិទ្យា គីមីវិទ្យានិង ធ្វើទាំងអស់គ្នា។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៣បាននិយាយថា៖

“ខ្ញុំចង់ឱ្យមានការសិក្សាសាលាទាក់ទងទៅនឹងឯកទេសខ្ញុំបន្ថែមពាក់ព័ន្ធនឹងស្វែម ខ្ញុំ អត់ចង់រៀនតែទ្រឹស្តីទេគឺបើអាចចង់ឱ្យមានការធ្វើផ្ទាល់ តម្លើងផ្ទាល់បើខុសត្រង់ ណាមានគ្រូគ្រាន់សួរបានភ្លាមៗដើម្បីដោះស្រាយបានទាន់ពេល។ [គ្រូទី៣]

ជាមួយគ្នានេះដែរន.វិ. "ក" ន.វិ. "ខ" និងម. NGS ក៏បានលើកឡើងស្របគ្នាផងដែរថា គ្រូចូលថ្មីត្រូវការពង្រឹងសមត្ថភាពលើឯកទេសរបស់ខ្លួនបន្ថែមទៀតដើម្បីឆ្លើយតបនឹងភាព រីកចម្រើនរបស់សិស្សផងដែរ។

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីចង់ឱ្យមានសិក្ខាសាលាអំពីការសរសេរកូដ តម្លើងគ្រឿង និងមានការពិសោធវិទ្យាសាស្ត្រដូចជារូប គឺមីជាដើម។

៤.២.១.៣. ការបង្កើតសំណួរស្តង់ដារ ការវិភាគតេស្ត

តាមរយៈការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មី១២នាក់មានគ្រូ៣នាក់បានលើកឡើងថា គាត់មាន តម្រូវការចង់ឱ្យមានអ្នកបង្រៀនទាក់ទងទៅនឹងការបង្កើតសំណួរស្តង់ដារ ការវិភាគតេស្ត បន្ថែមទៀតគាត់បានប្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវថាទោះបីមានខាងមន្ត្រីកម្មវិធី គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យមកបង្រៀនប៉ុន្មានដងក៏ដោយក៏គាត់នៅតែមិនច្បាស់ និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យគាត់អាច បង្កើតសំណួរស្តង់ដារបាន និងរបៀបវិភាគតេស្តជាដើម។ គាត់ចង់ឱ្យមានអ្នកជំនាញមក បង្រៀនដោយលើកឯកទេសគាត់មកបង្រៀនតែម្តងហើយសាកល្បងភ្លាមៗឱ្យដឹងថាគេ ត្រូវមើលលើអីខ្លះទើបអាចបង្កើតវាបានល្អ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី១បាននិយាយថា៖

"រៀនឡើងប៉ុន្មានដងហើយនៅតែមិនច្បាស់ មិនដឹងថាបង្កើតសំណួរស្តង់ដារនិង វិភាគយ៉ាងណាទើបល្អ ខ្ញុំចង់ឱ្យមានអ្នកជំនាញខាងឯកទេសខ្ញុំមកបង្រៀនផ្ទាល់ ដោយលើកមេរៀនដែលខ្ញុំបង្រៀនណាមួយមកចំៗហើយរៀនបង្កើតទាំងអស់គ្នា។"

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីមានតម្រូវការចង់បានគ្រូមកបង្រៀនបន្ថែមអំពីការបង្កើត សំណួរ និងរបៀបវិភាគតេស្ត។

ជារួមមកគ្រូចូលថ្មីមានតម្រូវការផ្នែកពង្រឹងសមត្ថភាពលើបីផ្នែកធំៗគឺ ផ្នែកបច្ចេក វិទ្យា ផ្នែកឯកទេសបង្រៀន និងផ្នែកបង្កើតសំណួរស្តង់ដារ និងរបៀបវិភាគតេស្ត។

៤.២.១.៤. វិធីសាស្ត្របង្រៀនរបបសត្យត្យវិធី២១

ជាមួយនឹងការរកឃើញថា គ្រូចូលថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមជាមួយនឹងការអនុវត្តវិធី សាស្ត្របង្រៀនរបបសត្យត្យវិធី២១ ជាមួយសិស្សនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមិនទាន់បានប្រ សើរឃើញថា គ្រូចូលថ្មីពិតជាមានតម្រូវការលើការពង្រឹងបន្ថែមលើការយកទៅអនុវត្តជា

មួយសិស្ស។ ក្នុងចំណោមគ្រូចូលថ្មីចំនួន ១២នាក់មានគ្រូ៣នាក់ដែលមានតម្រូវការចង់ឱ្យ
មានការសិក្សាសាលាផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនម្តងមួយៗវិញ ដោយអនុវត្តផ្ទាល់ជាមួយសិស្ស
និងគ្រូដោយសារតែពេលខ្លះគាត់ច្រឡំពីជំហាននៃការអនុវត្តដែរ ណាមួយបង្រៀនវិធីសា
ស្ត្រថ្មីៗច្រើនតែលើសម៉ោង។ ពួកគាត់បានបន្ថែមទៀតថាកំឡុងពេលរៀនពីចម្ងាយបែប
នេះទៀត ពិតជាពិបាកក្នុងការអនុវត្តណាស់គាត់ចង់ឱ្យមានអ្នកបង្ហាញពីការអនុវត្តវិធីសា
ស្ត្រថ្មីៗទាំងនោះបានជាជាងហៅសួរៗ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៥ បាននិយាយថា៖

*"...ខ្ញុំពិតជាចង់ឱ្យមានការសិក្សាសាលាបន្ថែមពីការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាម
បែបសតវត្សរ៍ទី២១លើកក្រោយៗទៀតណាស់ដោយរៀនពីវិធីសាស្ត្រ ម្តងមួយៗ
ញែកដាច់ពីគ្នាដោយអនុវត្តមានគ្រូមានសិស្សផ្ទាល់ដើម្បីឱ្យដឹងថាត្រូវមានជំហានអ្វី
ខ្លះជាជាងសិក្សាសាលាដោយប្រាប់ៗពីទ្រឹស្តីគឺពិបាកណាស់"។ [គ្រូទី៥]*

ជាមួយគ្នានេះផងដែរន.វិ. "ក" ន.វិ. "ខ" និងម.NGS បានលើកឡើងដូចគ្នាថាគ្រូចូល
ថ្មីពិតជាត្រូវពង្រឹងបន្ថែមលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១កុំបង្រៀនតាមបែប
ដដែលៗលក្ខណៈប្រពៃណីចោទឆ្លើយដដែលៗ។ ជាក់ស្តែង ន.វិ. "ក"បាននិយាយថា៖

*"គ្រូចូលថ្មីពិសេសគ្រូមកពីសាលារដ្ឋធម្មតាពិតជាត្រូវពង្រឹងបន្ថែមលើការបង្រៀន
សិស្សតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១ ជាជាងការបង្រៀនតាមបែបបុរាណចោទឆ្លើយៗ
ដដែលរាល់តែម៉ោងគួរតែបន្ថែមសកម្មភាពសិស្សឱ្យច្រើនជាងគ្រូ"។ [ន.វិ. "ក"]*

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីពិតជាមានតម្រូវការផ្នែកសិក្សាបន្ថែមដោយការស្រាវជ្រាវ
ឬមានសិក្សាសាលាអំពីការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១ជាមួយ
សិស្ស។

៤.២.២. ការសម្រួលលើកិច្ចការរដ្ឋបាល

តាមការសម្ភាសគ្រូដោយមានការជជែកសួរនាំរវាងភាគីអ្នកស្រាវជ្រាវ និងគ្រូចូលថ្មី
ឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមានតម្រូវការចង់ឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ខាងកម្មវិធី និងគ្រូប្រឹក្សា
គរុកោសល្យសម្រួលលើកិច្ចការរដ្ឋបាលដូចតទៅនេះ។

៤.២.២.១. ការធ្វើកិច្ចតែងការ និងការផលិតស្លាយមេរៀន

ក្នុងចំណោមគ្រូទាំង១២នាក់មានគ្រូ២នាក់ដែលបានបញ្ជាក់ថា បើអាចគាត់ចង់ឱ្យមានការសម្រួលទៅលើការធ្វើកិច្ចតែងការ និងការផលិតស្លាយផងក្នុងមេរៀនដែលត្រូវបង្រៀនមួយម៉ោង ឬពីរម៉ោងក្តីបើធ្វើទាំងពីរហើយបង្រៀនច្រើនម៉ោង និងថ្នាក់ច្រើនទៀតពិតជាអត់ទាន់ទេ។ គាត់ចង់សំណូមពរដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ខាងកម្មវិធី និងគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យគួរកុំកំណត់កិច្ចតែងការស្តង់ដារពេកអី បើអាចបង្រួមឱ្យខ្លីជាងនេះដោយរក្សាខ្លឹមសារនៅដដែល។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី១២បាននិយាយថា៖ *"បើអាចខ្ញុំចង់ឱ្យមានការជួយសម្រួលដល់ការធ្វើកិច្ចតែងការ និងការផលិតស្លាយរាល់ថ្ងៃខ្ញុំធ្វើកិច្ចតែងការផង ធ្វើស្លាយផងចង់រត់អត់រួចទេ។"*

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីចង់ឱ្យមានការសម្រួលទៅលើការធ្វើកិច្ចតែងការជាមួយនឹងការផលិតស្លាយមេរៀន។

៤.២.២.២. ការបំពេញឯកសារ ឬកិច្ចការនានា

ក្នុងចំណោមគ្រូចូលថ្មី១២នាក់មានគ្រូ ៦នាក់ដែលមានតម្រូវការចង់ឱ្យមានអ្នកពន្យល់ណែនាំបន្ថែមពីរបៀបបំពេញគន្លងអាជីព។ ជាមួយគ្នានេះដែរគ្រូចូលថ្មីទាំង៦នាក់នេះបានលើកឡើងដូចគ្នាថា ចង់ឱ្យខាងសាលាសម្រួលដល់ការងាររដ្ឋបាលដល់គ្រូខ្លះដូចជា រាល់ការងារមកថ្មីគួរមានការពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ៗ និងមានទម្រង់តែមួយ ការងារដដែលអាចបំពេញតែមួយភាគីទៅបានហើយ មិនគួរមានច្រើនគ្នាឱ្យធ្វើដដែលៗនោះទេ ការងារខ្លះដែលមិនពាក់ព័ន្ធដល់ការសិក្សាស្វ័យរបស់សិស្សទេ គួរកាត់បន្ថយខ្លះទៅដើម្បីគ្រូបានសម្រាកខ្លះ ហើយគ្រូចង់នៅធ្វើការបានយូរ និងសិស្សមានពេលលំហែដែរ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៨ បាននិយាយថា៖ *"សាលាគួរកែប្រែតិចដោយសម្រួលការងារដល់គ្រូជាងមុនពិតជាល្អ ធ្វើឱ្យគ្រូភាគច្រើនចង់នៅបានយូរ។"*

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីចង់ឱ្យមានអ្នកពន្យល់បន្ថែមលើការបំពេញឯកសាររដ្ឋបាល និងចង់ឱ្យមានការសម្រួលលើកិច្ចការនានាបានខ្លះ។

៤.២.២.៣. ការរើសគ្រូបន្ថែម និងបន្ថែមម៉ោងសិក្សា

ក្នុងចំណោមគ្រូចូលថ្មីទាំង១២នាក់ដែលបានសម្ភាសមានគ្រូ ម្នាក់បានបង្ហាញថា គាត់ចង់ឱ្យខាងសាលារើសគ្រូបន្ថែម និងបានបន្ថែមម៉ោងសិក្សាលើមុខវិជ្ជាសង្គមព្រោះ គាត់ត្រូវកាន់ថ្នាក់ច្រើនហើយគ្រូសង្គមមានតិចណាស់។ គាត់បន្ថែមថាម៉ោងសិក្សាសិស្ស មុខវិជ្ជាសង្គមគឺមានតិចពេកកាលណាប៉ះចំថ្ងៃឈប់ គ្រូប្រជុំ សិស្សរវល់អីគឺអស់ម៉ោង បង្រៀនហើយមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាទេ។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី១១ បាននិយាយថា៖ *“ខ្ញុំមានតម្រូវ ការមួយគឺចង់ឱ្យមានការរើសគ្រូបន្ថែម និងមានការបន្ថែមម៉ោងលើមុខវិជ្ជាសង្គម។”*

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីគាត់មានតម្រូវការគឺចង់ឱ្យមានគ្រូចូលថែម និងមានការ បន្ថែមម៉ោងលើមុខវិជ្ជាសង្គម។

៤.២.៣. វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន

ក្នុងចំណោមគ្រូ១២នាក់មានគ្រូ ៣នាក់បានបង្ហាញថាពួកគាត់លើកឡើងស្រដៀង គ្នាថាពួកគាត់ពិតជាត្រូវការវិធីសាស្ត្រល្អៗ ដើម្បីណែនាំសិស្សធ្វើឱ្យសិស្សចូលចិត្តរៀន បានចូលរួមជាមួយសកម្មភាពបង្រៀនរបស់គាត់ ពិសេសវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្សដែល ខូចៗមិនស្តាប់គ្រូណែនាំ។ ពួកគាត់បន្ថែមថា ហាត់ចិត្តណាស់ដែលណែនាំសិស្សប៉ុន្មាននាក់ នឹងមិនស្តាប់ មិនធ្វើកិច្ចការឱ្យគ្រូ។ បើមានគ្រូរួមអាជីពមានវិធីសាស្ត្រល្អៗជួយចែករំលែក គាត់ផង។ ជាក់ស្តែងគ្រូទី៣បាននិយាយថា៖

“បើលោកគ្រូ អ្នកគ្រូគាត់មានវិធីសាស្ត្រល្អៗ បច្ចេកទេសល្អៗនៃការបង្រៀនដើម្បី ទាក់ទាញសិស្សឱ្យចូលរួមគ្រប់ៗគ្នា និងចូលចិត្តរៀនជាមួយសូមជួយចែករំលែក ដល់ខ្ញុំផង ណាមួយសិស្សខូចប៉ុន្មាននាក់ហ្នឹងគឺមិនដឹងធ្វើម៉េចបានណែនាំគាត់បាន ទេ និយាយជាមួយគាត់ដដែលៗហើយ។” [គ្រូទី៣]

ជាមួយគ្នានេះផងដែរ ន.វិ. “ក” ន.វិ. “ខ” និងម.NGS បានលើកឡើងដូចគ្នាថាគ្រូចូល ថ្មីគាត់គួរមានការស្វែងយល់បន្ថែមពីវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្ស ដែលសិស្សខ្លះមិនចង់ចូល រៀនម៉ោងគាត់ សិស្សខ្លះមិនសូវស្តាប់គាត់ពិសេសគ្រូថ្មីៗទើបចេញពីសាលាបណ្តុះបណ្តា

លមកគឺខ្វះតិចនិចគ្រប់គ្រងសិស្ស។ ជាក់ស្តែង ម.NGS បានលើកឡើងថា៖ “គ្រូចូលថ្មី ពិសេសគ្រូថ្មីថ្មោងត្រូវការការពង្រឹងវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនបន្ថែមទៀត។”

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មី ពិតជាមានតម្រូវការជាចាំបាច់ក្នុងការពង្រឹងវិធីសាស្ត្រ គ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន នេះបើតាមគ្រូចូលថ្មីនិយាយដោយខ្លួនគាត់ផ្ទាល់ នាយកសាលា និងម គ្រូសាលារៀនជំនាន់ថ្មីផងដែរ។

៤.២.៤. ការគាំទ្រផ្នែកសម្ភារ និងឯកសារ

មានគ្រូចូលថ្មី ៣នាក់ ក្នុងចំណោម១២នាក់បានបង្ហាញថាពួកគាត់ត្រូវការការគាំទ្រ ទំនើបមួយដើម្បីថតគម្រោងក្លឹបសិក្សា និងសម្ភារពិសោធត្រូវការខ្លះដែរ។ គាត់បានបន្ថែម ថាសម្ភារណាច្នៃបានច្នៃប៉ុន្តែសម្ភារណាដែលច្នៃមិនបានអត់មានអីឱ្យក្មេងមើលទេ។ មាន គ្រូផ្សេងទៀតបានបន្ថែមថា គាត់ចង់មានកុំព្យូទ័រដែលសមរម្យនឹងការប្រើកម្មវិធីដែលត្រូវ ការល្បឿនលឿន។ ក្នុងការត្រូវការផ្សេងៗគ្នាមានគ្រូផ្សេងទៀតចង់បានជាឯកសារបង្រៀន វិញម្តងគឺ ចង់ឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលមុខវិជ្ជាដូចគ្នាអាចចែករំលែកគ្នាដើម្បីបន្តបន្ទុក ការងារផង ដើម្បីរៀនសូត្រតាមពួកគាត់ផងដូចជាកិច្ចតែងការ ស្នាយមេរៀនជាដើម។ ជាក់ ស្តែងគ្រូទី៧បាននិយាយថា៖

“ខ្ញុំគិតថាបើលោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលមុនៗគាត់មានឯកសារបង្រៀនដូចជាកិច្ចតែងការ ស្នាយមេរៀនអីខ្ញុំចង់សំណូមពរឱ្យគាត់ចែករំលែកបើសម្រាប់ខ្ញុំ ខ្ញុំពិតជាត្រូវការ ខ្លាំងណាស់ដើម្បីមើលពីរបៀបគាត់បង្កើតផង និងជួយខ្ញុំមួយផ្នែកធំលើបន្ទុក ការងារផង។” [គ្រូទី៧]

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីគាត់ត្រូវការជាភារមរា សម្ភារពិសោធកុំព្យូទ័រដែលសម ល្មម និងឯកសារបង្រៀនផងដែរ។

៤.២.៥. ការបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថមលើកងកម្មវិធី

មានគ្រូចូលថ្មី៣នាក់ក្នុងចំណោម១២នាក់បានបង្ហាញថាគ្រូគួរមានប្រាក់លើកងកម្ម វិធីបន្ថែមដើម្បីសក្តិសមនឹងទំហំការងារសព្វថ្ងៃព្រោះរាល់ថ្ងៃធ្វើការគ្មានសៅរ៍ អាទិត្យ និង

ធ្វើការដល់យប់ៗជ្រៅ។ ជាក់ស្តែងត្រូវទី១១ បាននិយាយថា៖ “ខ្ញុំយល់ថាទំហំការងារសព្វថ្ងៃ មិនទាន់សមមាត្រនឹងប្រាក់លើកទឹកចិត្តទេត្រូវបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែម។”

ជាមួយគ្នានេះដែរ ន.វិ. “ខ”បានបង្ហាញថាគ្រូនៅសាលាដែលគាត់គ្រប់គ្រងគឺពិតជា មានតម្រូវការក្នុងការដោះស្រាយជីវភាពរបស់គ្រូពិតមែនដែលពួកគាត់មានស្រុកកំណើត មកពីឆ្ងាយៗហើយមានចំណាយច្រើនទាំងការជួលផ្ទះ ការហូបចុកជាដើម។

សរុបសេចក្តីមកចំពោះគ្រូចូលថ្មីពិតជាតម្រូវការជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែមទៀត។

៤.២.៦. ការគាំទ្រផ្លូវចិត្ត

ក្នុងចំណោមគ្រូចូលថ្មី១២នាក់មានគ្រូ៤នាក់ បានបង្ហាញថាគាត់ត្រូវការឱ្យមានអ្នក ណែនាំចំពោះពេលគាត់ធ្វើខុសអ្វីមួយ សំណូមពរកុំឱ្យមានរូបភាពស្តីបន្ទោស គណៈគ្រប់គ្រង គួរស្វែងយល់ពីបុគ្គលិកម្នាក់ៗឱ្យច្បាស់កុំយកចិត្តទុកដាក់តែអ្នកធំៗពេកសូមយល់ចិត្តគ្រូ ស្តាប់គ្រូខ្លះ និងគិតពីសុខភាពគ្រូផង។ ជាក់ស្តែងត្រូវទី៤បាននិយាយថា៖

“ពេលខ្ញុំខុសអីចឹងគឺមិនចង់ទទួលបានការស្តីបន្ទោសទេ គ្រាន់តែប្រាប់ថាខ្ញុំខុស ត្រង់ណាហើយសូមកុំលើកឡើងមុខអ្នកដទៃថាយើងខ្លះខាតអីហើយបើតម្រូវឱ្យខ្ញុំ ធ្វើអ្វី កែត្រង់ណាសូមប្រាប់ជាលក្ខណៈបុគ្គល ខ្ញុំត្រូវការតែប៉ុណ្ណឹងទេ។” [ត្រូវទី៤]

ជាមួយនឹងតម្រូវការនេះផងដែរ ន.វិ. “ក” ន.វិ. “ខ” និងម. NGS បានលើកឡើងស្រ ដៀងគ្នាថា គ្រូចូលថ្មីពិតជាត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់ ការលើកទឹកចិត្ត ការគាំទ្រផ្លូវចិត្ត ក្នុងបរិយាកាសគាំទ្រ ជាក់ស្តែងពេលគ្រូជួបការលំបាកនឹងការគ្រប់គ្រងសិស្ស គាត់បានមក សុំការជួយពីនាយកបានចូលរួមដោះស្រាយជូនគ្រូ។ ជាងនេះទៅទៀតនៅពេលគ្រូឯកការ គាត់បាក់ទឹកចិត្តគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានពន្យល់ដល់គាត់ដោយទឹកចិត្ត មិនមែនលុយ កាក់ដើម្បីផ្តល់ភាពកក់ក្តៅ។ ពេលគ្រូចង់ចាកចេញហើយគាត់ជាគ្រូល្អៗនាយកបង្ហាញថា គាត់សប្បាយចិត្តបើគាត់ទៅកន្លែងដែលខ្ពស់ជាង ល្អជាងតែបើគាត់ទៅកន្លែងអន់ជាងត្រូវ ធ្វើការប្រឹក្សាជូនគាត់។ ជាងនេះទៅទៀត ម. NGS បានបន្ថែមទៀតថាគ្រូចូលថ្មីពិតជាត្រូវ ការអ្នកប្រឹក្សាផ្លូវចិត្តដូចជាគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យជាដើមដូច្នោះហើយគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ត្រូវរៀនចិត្តវិទ្យាបន្ថែមដែរ។

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីពិតជាត្រូវការការគាំទ្រផ្នែកផ្លូវចិត្តដូចដែលលោកនាយក
សាលាទាំងពីរ និងមន្ត្រីកម្មវិធីបានលើកឡើង។

៤.២.៧. គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ

ក្នុងចំណោមគ្រូចូលថ្មីទាំង១២នាក់បានបង្ហាញថាពួកគាត់ទាំងអស់ ពិតជាត្រូវការ
គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យដើម្បីគាំទ្រក្នុងរូបភាពជាបច្ចេកទេស និងការគាំទ្រផ្លូវចិត្តផងដែរ។
ដោយឡែកពួកគាត់បានបង្ហាញថាគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យកុំតឹងតែងពេក ស្តង់ដារពេក និងដាក់ការងារ
មកជាន់ៗគ្នាដែរគួរទុកពេលឱ្យធ្វើសមរម្យ។ ជាងនេះទៅទៀតនាយកវិទ្យាល័យទាំងពីរ
និងមន្ត្រីកម្មវិធីក៏បានលើកឡើងស្រដៀងគ្នាផងដែរថា គ្រូចូលថ្មីពិតជាត្រូវការគ្រូប្រឹក្សា
គរុកោសល្យដើម្បីគាំទ្រខាងផ្នែកបច្ចេកទេសដល់គ្រូ ផ្តល់ការប្រឹក្សាយ៉ាងកក់ក្តៅពិសេស
ជាអ្នកស្តាប់ដំលើដើម្បី ជួយដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ
របស់គ្រូ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យគួរចេះប្រើចិត្តសាស្ត្របន្ថែមទៀតដែរ។

សរុបសេចក្តីមកគ្រូចូលថ្មីពិតជាត្រូវការគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យដើម្បីជួយគាំទ្រផ្នែក
បច្ចេកទេស និងផ្លូវចិត្ត។

៤.៣ ការសង្ខេបខ្សែវិញ្ញាណ

ក្នុងជំពូកនេះបានរកឃើញថាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលមានបញ្ហាប្រឈមទៅលើ
កត្តាសមត្ថភាពគ្រូចូលថ្មី មានផ្នែកខ្លឹមសារមេរៀន ការប្រើភាសាអង់គ្លេស ការដឹកនាំក្តី
បសិក្សា ការបង្កើតគេស្តង់ដារ ការវិភាគសំណួរ ធនាគារសំណួរ បន្ទុកការងាររដ្ឋបាល
មានកិច្ចតែងការបង្រៀន និងស្នាយ ការបំពេញឯកសារ ការប្រជុំ ការបង្រៀនច្រើនម៉ោង
ច្រើនថ្នាក់វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១ កត្តាសិស្សមានការចូលរួមរបស់
សិស្ស សិស្សសួរដេញដោលដឹងត្រូវវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្ស ការចូលបង្រៀនបន្តពីគ្រូចាស់
សាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ការចូលបង្រៀនបន្តពីគ្រូចាស់ សុខភាពរាងកាយ សុខភាពផ្លូវ
ចិត្ត ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ទំនាក់ទំនងគ្រូ
ចូលថ្មី និងក្រុមការងាររួម មាតាបិតាសិស្ស ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរតាមរយៈការសម្ភាស
អ្នកស្រាវជ្រាវរកឃើញ ពីមូលហេតុគ្រូថ្មីចង់ចាកចេញពីកម្មវិធី និងមានជាការជ្រោមជ្រែង
និងដំណោះស្រាយដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធបានធ្វើកន្លងមក។ ចំពោះតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីវិញតាម

ការវិភាគទិន្នន័យចេញជាលទ្ធផលឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមានតម្រូវការដូចជាពង្រឹងផ្នែកសមត្ថភាពក្នុងនោះមានការពង្រឹងផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា ឯកទេសផ្ទាល់ខ្លួន ការបង្កើតសំណួរស្តង់ដារការវិភាគតេស្ត ការសម្រួលលើកិច្ចការរដ្ឋបាលក្នុងនោះមាន ការធ្វើកិច្ចតែងការ និងការផលិតស្តាយមេរៀន ការបំពេញឯកសារ ឬកិច្ចការនានា ផ្នែកការបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថមលើកទឹកចិត្ត ផ្នែកការគាំទ្រផ្លូវចិត្ត និងតម្រូវការគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យផងដែរ។

ជំពូក ៥៖ ការពិភាក្សា

នៅក្នុងជំពូកនេះសរសេរឡើងក្នុងបំណងពិភាក្សា រវាងលទ្ធផលដែលការសិក្សានេះ រកឃើញជាមួយលទ្ធផលនៃការសិក្សាផ្សេងទៀតដែលមានបង្ហាញក្នុងជំពូក២ ហើយលទ្ធផលនៃការសិក្សាទាំងពីរអាចមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងប្លែកគ្នាមួយចំនួនដែរ។ នៅក្នុងលទ្ធផលនៃការសិក្សានេះបានបែងចែកគំនិតសំខាន់ជាពីរចម្បងៗ ហើយនៅក្នុងនោះមានគំនិតសំខាន់តូចៗជាច្រើនបន្ថែម ទៀតដែលសុទ្ធតែគាំទ្រឱ្យប្រធានបទនៃការស្រាវជ្រាវនេះ។

៥.១ បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មី

៥.១.១ សមត្ថភាពគ្រូចូលថ្មី

តាមការស្រាវជ្រាវអំពីបញ្ហាប្រឈមគ្រូចូលថ្មីឃើញថាពួកគាត់មានបញ្ហាលើសមត្ថភាពរបស់ពួកគាត់លើការប្រើបច្ចេកវិទ្យាដែលគាត់មិនអាចប្រើប្រាស់ Email PowerPoint ការធ្វើពិន្ទុ ការកាត់តវីដេអូ ការផលិតស្លាយដែរមានភាពទាក់ទាញជាដើម។ ម៉្យាងទៀតចំពោះសមត្ថភាពលើខ្លឹមសារមេរៀនក៏នៅស្ងៀមត្រង់ផ្នែកខ្លះដែលអាចឱ្យសិស្សចេះជាងគាត់ពិសេសគ្រូចូលថ្មីដែលកាន់មុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេស ICT និងខាងវិទ្យាសាស្ត្រដែលគាត់ទើបចូលបង្រៀននៅសាលាជំនាន់ថ្មីបាន១ឆ្នាំនិង២ឆ្នាំ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរការរកឃើញរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវក៏បានបង្ហាញផងដែរថាគ្រូចូលថ្មីបានប្រឈមទៅនឹងភាពលំបាកនៃការយល់ដឹងនិងសមត្ថភាពលើខ្លឹមសារមេរៀននៅមានកម្រិត ហើយគ្រូចូលថ្មីមួយចំនួនមានសមត្ថភាពមិនទាន់ភាពជឿនលឿនផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាទេនេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Ergunay & Adiguzel, 2019) និងលោក(Mohan, 2016)។ ម៉្យាងវិញទៀតលោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រូវប្រើប្រាស់ភាសាអង់គ្លេសច្រើន ហើយគ្រូចូលថ្មីមួយចំនួនមានសមត្ថភាពភាសាអង់គ្លេសនៅមានកម្រិតដែលអាចជាបញ្ហាប្រឈមក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងការទទួលភ្ញៀវដែលមកទស្សនកិច្ចនៅសាលា មិនតែប៉ុណ្ណោះការកាន់ក្លឹបសិក្សា និងការបង្កើតគេស្តស្តង់ដារ ការវិភាគសំណួរ ធនាគារសំណួរក៏ជាបញ្ហាចោទរបស់គាត់ដែរដែលការរកឃើញនោះមិនបានសមស្របនឹងការរកឃើញដូចការស្រាវជ្រាវផ្សេងទេ។

៥.១.២ បន្តការងាររដ្ឋបាល

ទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មី ទៅលើបន្តការងាររដ្ឋបាលដូចជាការធ្វើកិច្ចតែងការបង្រៀនផង និងស្នាយផងព្រមគ្នាមុននឹងបង្រៀនមេរៀនមួយគឺធ្វើឱ្យគ្រូរស់ច្រើនមិនមានពេលធ្វើគ្រប់គ្រាន់ហើយការបំពេញឯកសារ ការប្រជុំ ការបង្រៀនច្រើនម៉ោងច្រើនថ្នាក់ ការបង្រៀនមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាដោយសារសិស្សមានការប្រឡងប្រជែងច្រើននិងមាន ការងារច្រើនមកជាន់ៗគ្នាជាអ្វី ដែលបានរកឃើញពីការសម្ភាសក្នុងចំណោមគ្រូ ១២នាក់នៃគ្រូចូលថ្មីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ការរកឃើញនេះដូចគ្នាទៅនឹងការស្រាវជ្រាវមួយដែលបានរកឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមានបន្តការងារជាច្រើនដែលត្រូវរាប់រង គាត់អាចនឹងមានបញ្ហាដោយសារគាត់ធ្លាប់តែជាសិស្សអស់រយៈពេលយូរមកហើយ ហើយប្រែក្លាយជាគ្រូរបស់គេវិញគឺមានការងាររដ្ឋបាលជាច្រើនដែលមិនចេះធ្វើផងដែរនោះហើយក្លាយទៅជាបន្តកនេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Ergunay & Adiguzel, 2019)។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរលោកAlbright et al. (2017)បានរកឃើញថាគ្រូថ្មីមានក្រដាសកិច្ចការជាច្រើនដែលត្រូវរាប់រងជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ គ្រូថ្មីថ្មោងមិនអាចស្វ័យទ្រាំនឹងការអនុវត្តផែនការមេរៀន(កិច្ចតែងការមេរៀន) មានគ្រូចំនួន(៤០%) និងការសរសេររបាយការណ៍ឱ្យបានទាន់ពេលវេលាទៅកាន់រដ្ឋបាលសាលាមានគ្រូចំនួន (២០%) នេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Melekhina & A.Ivleva, 2020) ។

៥.១.៣ វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១

តាមការប្រមូលទិន្នន័យឃើញថា គ្រូចូលថ្មីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមនឹងការបញ្ជាបវិធីសាស្ត្របង្រៀនសតវត្សរ៍ទី២១ដោយវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗនេះ មានការសិក្សាតាមបែបវិវេក តាមបែបស្ថាបនានិយម ការពិសោធន៍ ការធ្វើគម្រោង ការប្រមូលផ្តុំគំនិត Jigsaw Think Pair Share ជាដើមគឺដោយពួកគាត់ព្រួយកអត់ទាន់ដាច់ពីគ្នាហើយវិធីសាស្ត្រមួយៗពួកគាត់មិនទាន់ចាំបាច់នៃការអនុវត្តទេ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះពួកគាត់បង្ហាញថាពេលគាត់ចូលមកគាត់មិនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល វិធីសាស្ត្រថ្មីៗទាំងនេះទេ ដោយសារគាត់ជាគ្រូចូលបន្តភ្លាមៗពីគ្រូដែលឈប់ពាក់កណ្តាលឆ្នាំឬទើបបញ្ចប់មួយឆមាសហើយការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រថ្មីៗតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១ ចំណាយពេលច្រើនមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាឡើយ។ ជាមួយគ្នាដែរតាមការស្រាវជ្រាវមួយទៀតបានបង្ហាញផងដែរថាគ្រូ

ចូលថ្មីមានបញ្ហាគុណភាពសិក្សាដែលទាក់ទងទៅនឹងការវាយតម្លៃ និងការអនុវត្តការបង្រៀន ផងដែរនេះជាការរកឃើញរបស់លោក(Melekhina & A.Ivleva, 2020) ។

៥.១.៤ កត្តាសិស្ស

កត្តាសិស្សជាបញ្ហាប្រឈមមួយរបស់គ្រូចូលថ្មីនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដែរ ដូចជា ការចូលរួមរបស់សិស្សក្នុងការសិក្សាពីចម្ងាយកំឡុងពេលនៃការរីករាលដាលនៃ ជម្ងឺកូវីត ១៩នេះដោយសិស្សទាំងនោះរឹតតែពិបាកជាងបង្រៀននៅក្នុងថ្នាក់ផ្ទាល់ទៀត ពេលដាក់មេ រៀនទៅសិស្សមិនចូលមើល សិស្សមិនធ្វើកិច្ចការសាលា និងហៅឱ្យចូលរៀនគឺមានលេស ច្រើនដូចជា មិនមានអ៊ីនធឺណេត ទូរសព្ទអស់លុយ មិនមានឧបករណ៍ ការច្រឡំម៉ោង រវល់ បន្ទាន់ និងជាសិស្សខ្ជិលជាដើម។ ចំពោះការរកឃើញដូចគ្នានេះលោកJena (2020)ក៏បាន រកឃើញដែរថាការបង្រៀនពីចម្ងាយនៅកំឡុងពេលកូវីតនេះពិតជាជួបការរលំបាក់ជា មួយ នឹងប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណេតអាក់រអូល ពិសេសសិស្សពិបាកចូលរៀនតែម្តងហើយសិស្សខ្លះក៏ អាចយកឱកាសសម្រាកតែម្តង។ ដូចគ្នានេះដែរតាមរយៈក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបាន បង្ហាញថាសិស្សសិក្សាពីចម្ងាយពិតជាធ្វើឱ្យគ្រូពិបាកទាក់ទាញសិស្សឱ្យចូលរួមដែលពេល ខ្លះសិស្សអាចបោះបង់ការសិក្សាផងដែរ(MoEYS, 2020)។ មានគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតបាន លើកឡើងម្យ៉ាងទៀតថា សិស្សមានសម្ពាធការងារច្រើន រវល់ច្រើនមិនមានពេលសម្រាក គ្រប់គ្រាន់ឬលំហែទេដូចនេះពួកគេក៏មិនចង់ទទួលយកគម្រោងអ្វីថ្មីៗដែរ ពួកគេចង់រៀន ខ្លឹមសារគោលឱ្យបានពេញលេញពិសេសសិស្សឆ្នាំប្រឡង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត សាលារៀន ជំនាន់ថ្មីសិស្សខ្លះពូកែៗណាស់ចំណុចខ្លះពូកែជាងគ្រូទៅទៀតការដែលសិស្សធ្វើឱ្យគ្រូ ពិបាកទប់ទល់ជាមួយពួកគេនៅពេលដែលពួកគេមិនព្រមទទួលយកចម្លើយដែលគ្រូបាន ឆ្លើយ និងមានការសួរដឹកដេញដោលច្រើនពិសេសចំខ្លឹមសារណាដែលគ្រូមិនសូវចេះ ច្បាស់ ណាមួយអាចធ្វើឱ្យសិស្សមិនទុកចិត្តគ្រូទៀតផង។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរមានការរក ឃើញផងដែរថាដោយសារមានការជឿនលឿននៃបច្ចេកវិទ្យា ក៏បណ្តាលឱ្យសិស្សមួយ ចំនួនមានសំទុះយ៉ាងសកម្មក្នុងការសិក្សា ដូចនេះគ្រូថ្មីគាត់ជួបការរលំបាក់ក្នុងការបក ស្រាយ និង ផ្តល់ចម្លើយត្រឹមត្រូវជាមួយសិស្សនឹងពូកែៗទាំងនោះ នេះបើតាមការរកឃើញ របស់លោក(Lew & Nelson, 2016)។ ទន្ទឹមនឹងនេះគ្រូថ្មីបានប្រឈមនឹងការងារថ្មីដំបូង របស់គាត់ក្នុងអាជីព និងបរិបទការងារដែលមានឧបសគ្គលើគោលដៅរបស់គាត់ជាមួយ នឹងសិស្សចម្រុះគ្នាសមត្ថភាពគ្នានេះជាការរកឃើញរបស់លោក(Athanasas & Oliveira, 2008)។ ជាមួយគ្នានេះដែរគ្រូចូលថ្មីក៏ជួបបញ្ហាប្រឈមក្នុងការគ្រប់គ្រងសិស្សដោយមួយ

ចំនួនមិនការស្តាប់ការណែនាំ សិស្សមានការឌីដងគ្នាប្រើពាក្យមិនល្អដាក់គ្នា សិស្សបង្កភាព
 រញ្ជួយរញ្ជើពេលគ្រូកំពុងពន្យល់មេរៀន សិស្សធ្វើតាមតែអំពើចិត្តបង្កភាពរំខានដល់សិស្ស
 ផ្សេង និងគ្រូថ្មីពិបាករកវិធីសាស្ត្របង្ក្រាបសិស្សផងដែរ។ ចំពោះការរកឃើញនេះដូចទៅ
 នឹងការរកឃើញរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវដទៃទៀតដែរដែលគាត់បង្ហាញថាគ្រូថ្មីបានប្រឈមនឹង
 ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនដែលមានសិស្សបង្ករឿងរ៉ាវមិនចេះចប់នេះជាការរកឃើញរបស់
 លោក(Lew & Nelson, 2016) ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរមានការលើកឡើងថាគ្រូថ្មីពិតជាជួប
 ប្រទះនឹងការលំបាកក្នុងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេខ្លាំងណាស់ស្ទើរតែបោះបង់
 អាជីពរបស់ខ្លួននេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក (Ergunay & Adiguzel, 2019)។
 ចំណែកឯការស្រាវជ្រាវរបស់លោក Albright et al. (2017) ឯនេះវិញបានថ្លែងថាគ្រូថ្មីមិន
 បានត្រៀមខ្លួន ចំពោះបញ្ហាប្រឈមនៃការបង្រៀនសិស្សដែលបង្កជាហានិភ័យក្នុងថ្នាក់
 រៀនទេ។ ការរកឃើញអំពីការស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតក៏បានបង្ហាញផងដែរថាគ្រូថ្មីថ្មោងមាន
 បញ្ហាប្រឈមជាមួយវិន័យរបស់សិស្ស (៦០%) និងការដោះស្រាយជាមួយអាកប្បកិរិយា
 រំខានរបស់ពួកគេមួយចំនួន (៣០%)នៃចំនួនសិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេនេះជាការ
 រកឃើញរបស់លោក(Melekhina & A.Ivleva, 2020) ។

៥.១.៥ ការចូលបង្រៀនបណ្តុះបណ្តាល

គ្រូចូលថ្មីដែលមកបង្រៀនតពីគ្រូចាស់នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំពិតជាពិបាកខ្លាំងមែន
 ទែនដោយការមិនទាន់ស្គាល់សិស្ស វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីមិនទាន់បានបណ្តុះបណ្តាលពី
 កម្មវិធី និងរងនូវការតាមមើលពីគុណភាពធ្វើការក៏ដូចជាការបង្រៀនពីសំណាក់សិស្ស
 មាតាបិតាសិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលា។ ការរកឃើញពីបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីនៅ
 សាលារៀនជំនាន់ថ្មីត្រង់ផ្នែកនេះគឺមិនមានស្របគ្នាចំពោះការរកឃើញថ្មីក្នុងចំណោមការ
 សិក្សាផ្សេងៗទេ។

៥.១.៦ សាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ

ចំពោះគ្រូចូលថ្មី បានជួបនឹងបញ្ហាប្រឈមមួយដែលការមកធ្វើការនៅសាលារៀន
 ជំនាន់ថ្មីមិនដូចអ្វីដែលគាត់រៀននៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដោយហេតុថា ការធ្វើកិច្ចតែងការ
 ការបំពេញកិច្ចការរដ្ឋបាល ការងារកាន់ក្លឹបសិក្សា របៀបរបបបង្រៀនគឺមិនស៊ីចង្វាក់គ្នា
 ដូចដែលបានរៀនមកទេ។ ជាមួយគ្នានេះ បើតាមរយៈអត្ថបទស្រាវជ្រាវរបស់លោក
 Albright et al. (2017) បានរកឃើញផងដែរថាគ្រូថ្មីពិតជាមានបញ្ហាប្រឈមនឹងគុណភាពប

ណ្តុះបណ្តាលនៅមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូដែរ ដែលមានគ្រូថ្មីលើកឡើងថាពួកគេ បានប្រាថ្នាថា មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូគួរតែខិតខំបន្ថែមទៀតក្នុងការ រៀបចំគុណសិទ្ធិសម្រាប់បទពិសោធនៃ ការបង្រៀនសិស្សដែលមានបញ្ហាដោយផ្តល់ម៉ោងបន្ថែម ក្នុងការអនុវត្តមុនចូលបង្រៀនសិស្ស។

៥.១.៧ សុខភាពរាងកាយ

តាមលទ្ធផលដែលបានរកឃើញគ្រូចូលថ្មី មានបញ្ហាប្រឈមលើការចុះអន់ថយ ផ្នែកសុខភាពរាងកាយដោយពួកគាត់តានតឹងខ្លាំង (Stress) អស់កម្លាំង ស្លេកស្លាំង មិន ចង់នៅជាមួយមនុស្សច្រើនៗ ហឹងត្រចៀក ឈឺក្បាលញឹកញាប់ ស្រវាំងភ្នែក ឈឺភ្នែក រយក ឈឺបំពង់ក ឯងតមុខដួលស្ទើរដួលសន្លប់ដោយសារតែគាត់គេងមិនគ្រប់គ្រាន់ គិតច្រើន ការងារបង្រៀនច្រើន ប្រឹងស្រាវជ្រាវ ប្រឹងសរសេរសៀវភៅ និងញាំអាហារមិនទៀងទាត់ពេល។ មានគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតបង្ហាញថា គាត់ពិតជាដឹងខ្លួនគាត់ថាសុខភាពគាត់ចុះអន់ ថយណាស់ ពិសេសរយៈពេលចុងក្រោយនេះការបង្រៀនសិស្សពីចម្ងាយ ដែលនៅមុខកុំ ល្យទ័រច្រើនពេកពេញមួយថ្ងៃៗ។ លទ្ធផលដែលបានរកឃើញនេះស្រដៀងគ្នាទៅនឹងលទ្ធ ផលស្រាវជ្រាវមួយដែលបង្ហាញថាប្រភពចំបងនៃភាពតានតឹងនិងយន្តការដោះស្រាយ លើ បន្ទុកការងារច្រើនពេក កង្វះការគាំទ្រពីគ្រូផ្សេងទៀត កង្វះការគាំទ្រពីបុគ្គលិករដ្ឋបាល កម្មវិធីសិក្សា បញ្ហាគ្រួសារ ខុសការរំពឹងទុករបស់គាត់ពីដំបូង ការគ្រប់គ្រងពេលវេលាក្នុង ថ្នាក់រៀន គ្រូថ្មីខ្លះទំលាប់កំណត់ពេលវេលាបំពេញការងាររដ្ឋបាលកង្វះការវាយតម្លៃឡើង វិញនៃការបង្រៀនដែលជាការស្រាវជ្រាវរបស់លោក (Dias-Lacy & Guirguis, 2017)។ ជាមួយគ្នានេះដែរការសិក្សារបស់លោកAlbright et al. (2017) បានបង្ហាញថាគ្រូថ្មីពិតជា មានបញ្ហាប្រឈមធំជាមួយការបង្រៀនដំបូងនៅសាលាទីក្រុងដែលពួកគេចង់ចាកចេញ ពីសាលារៀន ជាមួយគ្នានេះដែរគ្រូថ្មីមួយចំនួនទៀតបានបង្ហាញថាពួកគេយំរាល់ថ្ងៃនិងឈឺ ទៀតផង។

៥.១.៨ សុខភាពផ្លូវចិត្ត

ពួកគាត់បានបង្ហាញថាពេលចូលនៅសាលារៀនដំនាន់ថ្មីដំបូងគាត់មានអារម្មណ៍ថា ឯកកោ មិនស្គាល់អ្នកណា នឹកសាលាចាស់ ការងារពិបាកជាងសាលាចាស់ ហើយក៏ខ្លាច នាយកសាលាទៀត។ មានគ្រូថ្មីផ្សេងទៀតបានបញ្ជាក់ថា គាត់ពិតជាអន់ចិត្តនឹងខ្លួនឯង

ដែលឈឺរហូតមិនអាចបង្រៀនសិស្សបានពេញលេញ គាត់ខ្លាចខ្លួនឯងរត់មិនទាន់គ្រូចាស់ និងមិនអាចបំពេញស្តង់ដារសាលារៀនជំនាន់ថ្មីហើយគាត់បានបន្ថែមថានៅសាលាដែល គាត់បង្រៀនមិនសូវមានសេរីភាពក្នុងការនិយាយទេ និងមានគ្រូចូលថ្មីបានបង្ហាញថាតាំង ពីចូលមកមានតែការជំរុញមិនមានការងារណាស្ម័គ្រចិត្តនោះទេ។ ការរកឃើញនេះ ប្រហាក់ប្រហែលគ្នាទៅនឹងការសិក្សារបស់លោក Albright et al. (2017) ដែលបានរកឃើញ ថាគ្រូថ្មីមានអារម្មណ៍ថាមិនបានត្រៀមទុកជាមុននិងខកចិត្តយ៉ាងខ្លាំង ហើយអារម្មណ៍ទាំង នេះមិនមានភាពប្រសើរឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំនៃការបង្រៀនរបស់ពួកគេឡើយ។ ជាង នេះទៅទៀតលោក Albright et al. (2017) ដដែលនេះបានរកឃើញថាមានគ្រូថ្មី (១៥%) មានភាពតានតឹងបំផុត (Stress) ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាអាកប្បកិរិយារបស់សិស្សដែល មានអារម្មណ៍ថាគ្មានទីពឹង។

៥.១.៩ ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត

ការរកឃើញជាលទ្ធផលស្រាវជ្រាវឃើញអំពីប្រាក់លើកទឹកចិត្តដែលខាងសាលាផ្តល់ជូនគាត់រាល់ខែគ្រូចូលថ្មីមានការលើកឡើងដែលមានគ្រូចូលថ្មីខ្លះបានលើកឡើងថាគឺ សមល្មមបើផ្សំជាមួយប្រាក់បៀវត្សរ៍ទៅគឺអាចរស់នៅបានសមល្មមដែរ។ លើសពីនេះទៀត មានគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតបន្ថែមថាប្រាក់លើកទឹកចិត្តរាល់ថ្ងៃសម្រាប់ពួកគាត់មិនជាបញ្ហាអី ទេ តែបើបន្ថែមទៀតក៏ល្អដែរដោយសារការងាររាល់ថ្ងៃច្រើនដែរ និងមានគ្រូចូលថ្មីមួយ ចំនួនទៀតបានបង្ហាញថាទំហំការងារសព្វថ្ងៃមិនទាន់សមមាត្រនឹងប្រាក់លើកទឹកចិត្តទេគឺ ធ្វើការគ្មានសេរី អាទិត្យ និងធ្វើការដល់យប់ៗជ្រៅ។ ចំពោះការសិក្សាផ្សេងៗមិនមានលើក ឡើងទេអំពីបញ្ហាគ្រូចូលថ្មីអំពីប្រាក់លើកទឹកចិត្តទេ។

៥.១.១០ គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ

តាមរយៈការរកឃើញក្នុងជំពូក៤ ឃើញថាគ្រូចូលថ្មីបានលើកឡើងពីចំនុចល្អរបស់ គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ។ ផ្ទុយទៅវិញមានគ្រូចូលថ្មីមួយចំនួនបានបង្ហាញថាការដែលមាន វត្តមានគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យគឺ ធ្វើឱ្យពួកគាត់រល់ច្រើនមានការណាត់ជួបឱ្យកែនេះកែនោះ មិនចេះចប់ ហើយមានគ្រូប្រឹក្សាមួយចំនួនភ្ញៀវខ្លាំងពេក ស្តង់ដារពេកធ្វើអីក៏កំណត់តាម កាលវិភាគដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរតាមការស្រាវជ្រាវមួយបានរកឃើញថាគ្រូចូលថ្មីពិតជា ត្រូវការគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យរបស់គេខ្លាំងណាស់ពួកគេយល់ឃើញថាគ្រូណែនាំគឺជាភ្នែក

ជាដៃ ជាជើង ជាខ្នងរក្សាលទិ៍របស់ពួកគេដែលជួយពួកគេពេលជួបការលំបាកនិងត្រូវការ កម្លាំងចិត្តនេះជាការរកឃើញរបស់លោក(Gilles, Carrillo, Wang, Stegall, & Bumgarner, 2013)។ ជាមួយគ្នានេះដែរការរកឃើញផ្សេងទៀតផងដែរថាគ្រូណែនាំពិតជាជួយគ្រូថ្មីបាន ច្រើនក្នុងការគាំទ្របច្ចេកទេស និងផ្លូវចិត្តដល់គ្រូថ្មី។ ជាមួយគ្នានេះអ្នកស្រាវជ្រាវមិនបាន រកឃើញអំពីគុណវិបិក្កតដែលគ្រូថ្មីមានគ្រូណែនាំ ឬជាគ្រូប្រឹក្សាគុរុកោ សល្យចំពោះការ សិក្សាណាមួយទេនេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Harju & Niemi, 2016)។

៥.១.១១ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

តាមការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មីរកឃើញថាមានគ្រូមួយចំនួន១២នាក់ មានការអាក់អន់ ចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងរបស់លោកនាយកសាលា ដែលគាត់លួចអន់ចិត្តនឹងនាយកសាលា ដែលមិនយល់សុខទុក្ខគាត់ពិសេសពេលគាត់ឈឺ។ មានគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតលើកឡើងថា គណៈនាយកសម្តីមិនល្អ កាចពេក កាន់ជើងសិស្សពេលគ្រូមានបញ្ហាជាមួយសិស្សសាលា មិនបានដោះស្រាយទេ ពេលគណៈនាយកចូលផ្តល់មតិយោបល់លើការបង្រៀនរបស់គាត់ គាត់គិតថាចង់ឈប់ភ្លាមៗតែពេលគិតយូរទៅគឺការមកបង្រៀននៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ធ្វើ ឱ្យគាត់ចេះច្រើនដែរ។ គាត់បានបន្ថែមថាមានពេលមួយនាយកធ្លាប់វាយតម្លៃអវិជ្ជមាន លើគាត់ពីដំបូងតែក្រោយមកគាត់ក៏សរសើរ និងលើកទឹកចិត្តគាត់រហូតធ្វើបានល្អដូចគ្រូ ចាស់ៗដែរ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរតែមិនទាំងស្រុងទេចំពោះការរកឃើញក្នុងការសិក្សានេះ ជាមួយនឹងការស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតជាក់ស្តែងបើតាមអត្ថបទស្រាវជ្រាវមួយបានបង្ហាញថា គ្រូថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមនឹងការកង្វះយកចិត្តទុកដាក់ពី អ្នកដឹកនាំ បុគ្គលិករដ្ឋបាល ការ ណែនាំអំពីការអនុវត្តកិច្ចការរដ្ឋបាល ការគាំទ្រពួកគេដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុង ស្រុកត្រូវបានរកឃើញដោយលោក(Ergunay & Adiguzel, 2019) ។ មួយវិញទៀតតាមការ ស្រាវជ្រាវរបស់លោក Albright et al. (2017) បានរកឃើញថាបុគ្គលិករដ្ឋបាលមិនបានផ្តល់ ការឧបត្ថម្ភដែលត្រូវឆ្លាំទីមួយត្រូវការទេ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរការស្រាវជ្រាវមួយដូចគ្នានេះ បង្ហាញថា គ្រូថ្មីភាគច្រើនបានជឿជាក់ថាអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេមានការងារច្រើនហួស ប្រមាណដែលជាហេតុនាំឱ្យកង្វះការគាំទ្រដល់គ្រូថ្មីដែលជាការស្រាវជ្រាវរបស់លោក (Albright et al., 2017)។

៥.១.១២ ទំនាក់ទំនងគ្រូចូលថ្មី និងក្រុមការងាររួម

លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះបានបង្ហាញថា គ្រូចូលថ្មីគាត់មិនមានបញ្ហាជាមួយនឹងទំនាក់ទំនងជាមួយលោកគ្រូ អ្នកគ្រូមិត្តរួមការងារទេគឺមានទំនាក់ទំនងល្អ ចេះចែករំលែកគ្នា ចេះជួយគ្នាពិសេសគ្រូដែលចូលមកមុន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូប្រឹក្សាគុកោសល្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលាផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀតមានគ្រូចូលថ្មីផ្សេងទៀតបានបញ្ជាក់ថា ទំនាក់ទំនងគ្រូមិនមានបញ្ហាអ្វីទេព្រោះរាល់មែនទែនទៅមិនសូវបាននិយាយគ្នាច្រើនដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ បើតាមការរកឃើញពីលោក Mohan (2016)បានលើកឡើងថាសាលាភាគច្រើនបានអនុវត្តរបៀបនៃការសហការផងដែរដែលគ្រូទាំងអស់ត្រូវចែករំលែកភារកិច្ច និងបន្ទុកការងាររួម ជាពិសេសគឺរវាងគ្រូចាស់និងគ្រូថ្មី។ ដូចគ្នាផងដែរថាតាមការស្រាវជ្រាវផ្សេងមួយទៀតផងដែរថា គ្រូចូលថ្មីពិតជាមានការចូលរួមជួយដោយគ្រូមានបទពិសោធច្រើនជាងដើម្បីភាពរីកចម្រើនទាំងអស់គ្នានេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Cooper & Stewart, 2009)។ តែផ្ទុយទៅវិញតាមការរកឃើញរបស់លោក Ngang (2013) បានរកឃើញថាគ្រូថ្មីនីមួយៗហាក់បីដូចជាមានការអភិវឌ្ឍន៍គំនិតនិងការយល់ដឹងខុសៗគ្នា លើការវាយតម្លៃពីកម្មវិធីដែលគ្រូថ្មីបានអះអាងផងដែរថាពួកគេ មិនបានទទួលការរៀបចំការគាំទ្រពីគ្រូចាស់ៗ និងក្រុមការងារបានគ្រប់គ្រាន់ទេ ។

៥.១.១៣ មតិសម្រេចសិស្ស

តាមការរកឃើញគ្រូចូលថ្មីប្រឈមនឹងការតាមមើលពីគុណភាពបង្រៀនពីខាងគណៈនាយក មតិសម្រេចសិស្ស និងសិស្សរបស់គាត់ផងដែរ។ មានការលើកឡើងពីនាយកសាលាថាមានមតិសម្រេចសាលា ពីគុណភាពរបស់គ្រូចូលថ្មីដែលត្រូវពង្រឹងបន្ថែមទៀត។ ជាមួយគ្នានេះដែរដូចគ្នាទៅនឹងអត្ថបទស្រាវជ្រាវមួយបានរកឃើញថាគ្រូថ្មីនៅពេលគាត់ចូលបង្រៀនឆ្នាំដំបូងត្រូវបាន មតិសម្រេចសិស្សរងចាំមើលពីលទ្ធផលឬ ប្រសិទ្ធភាពការបំពេញការងាររបស់គាត់ ដូចនេះគ្រូថ្មីហាក់បីមានសម្ពាធពីការឃ្នាំមើលទាំងនេះនេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Ergunay & Adiguzel, 2019) ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរចំពោះការរកឃើញថាគ្រូថ្មីថ្មោងបានរងសម្ពាធពីការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយឪពុកម្តាយដែលមានតម្រូវការខ្លាំងពួកគេតែងតែទាមទារឱ្យគ្រូត្រូវតែតាមដានជាប្រចាំ និងបង្រៀនកូនរបស់ពួកគាត់ឱ្យល្អបំផុតដោយ សារពួកគេរាល់នឹងការងាររបស់ពួកគេនេះជាការរកឃើញរបស់លោក(Melekhina & A.Ivleva, 2020)។

៤.១.១៤. គ្រូថ្មីចង់ចាកចេញពីកម្មវិធី

តាមការស្រាវជ្រាវពីបញ្ហាគ្រូចូលថ្មីឃើញថាបញ្ហាប្រឈមហើយតែគាត់មិនដែលប្តូរចិត្តចង់ចាកចេញទេគាត់ចង់នៅបន្តដោយសារគាត់ខិតខំតស៊ូដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងមានគ្រូខ្លះគាត់មានប៉ុស្តិ៍ឆ្ងាយៗគាត់ចង់នៅប៉ុស្តិ៍ជិតៗ។ មានគ្រូខ្លះគាត់ចង់សាកល្បងមកសាលាជំនាន់ថ្មីដើម្បីរៀនសូត្រពីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីហើយ បន្ទាប់មកប្រើឈ្មោះល្អពីសាលាជំនាន់ថ្មីដើម្បីយក Credit បង្រៀននៅក្រៅ។ គាត់ចូលហើយចេញទៅវិញដោយសារគាត់ទៅជុំគ្រួសារ គាត់ ត្រូវមួយចំនួនទៀតចង់ចាកចេញដោយសារមានសមត្ថភាពគាត់នៅមានកម្រិត រត់អត់ទាន់សិស្ស គាត់មិនអាចបំពេញគោលនយោបាយសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបាន គាត់ត្រូវទទួលការវាយតម្លៃពីនាយកដើម្បីបន្តកិច្ចសន្យាការងារតែគាត់វាយតម្លៃអត់ជាប់ ចូលកម្មវិធីហើយអត់ចេះសម្របខ្លួននៅសាលាជំនាន់ថ្មីហើយគាត់ចង់ចាកចេញ ការងារគ្រូតានតឹងចង់ឈប់ មានជម្ងឺប្រចាំកាយ មានការអាក់អន់ចិត្តនឹងគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ មានគ្រូខ្លះទៀតជាប់អាហាររូបករណ៍ក្រៅប្រទេសមានក្រសួងត្រូវការ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរមានការស្រាវជ្រាវរបស់លោក Albright et al. (2017) បានរកឃើញថាគ្រូថ្មីពិតជាមានបញ្ហាប្រឈមធំជាមួយការបង្រៀនដំបូងនៅសាលាទីក្រុងដែលពួកគេចង់ចាកចេញពីសាលារៀនជាមួយគ្នានេះដែរ គ្រូថ្មីមួយចំនួនទៀតបានបង្ហាញថាពួកគេយំរាល់ថ្ងៃនិងឈឺទៀតផង។ គ្រូថ្មីបានចាកចេញពីកម្មវិធី ដែលគួរឱ្យជឿជាក់ និងមានការរៀបចំពីផលប្រយោជន៍ចំពោះសិស្ស។ ដូចគ្នាដែរក៏មានអ្នកស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតបានបង្ហាញថា ជាការពិតដែលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះមានសេចក្តីវាយការណ៍ថា ចំនួនគ្រូកំពុងចាកចេញពីកម្មវិធីមានចំនួនកើនឡើងគួរកត់សម្គាល់បន្ទាប់ពីពួកគេចូលបម្រើការងារបានបីឆ្នាំដំបូងនេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក (Fantilli & McDougall, 2009)។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ការដែលគ្រូថ្មីចាកចេញពីកម្មវិធីត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងជាការចាំបាច់ដែលអ្នកអប់រំកំណត់បញ្ហាប្រឈមជុំវិញគ្រូថ្មីនិងផ្តល់ការគាំទ្រដើម្បីជួយពួកគេនេះជាការរកឃើញដោយលោក(Lew & Nelson, 2016)។ សម្រាប់គ្រូថ្មីដែលគាត់មិនមានសមត្ថភាពឆ្លើយតបនឹងការជឿនលឿននៃសង្គម ការលំហូរចូលនៃវប្បធម៌ចម្រុះ ជារឿយៗពួកគេប្រឈមនឹងបញ្ហាប្រឈមក្នុងថ្នាក់រៀន កម្មវិធីសិក្សា ការអនុវត្តការងារ ជាលទ្ធផលការវាយតម្លៃ និងបន្តការងារជា កត្តាជំរុញឱ្យគ្រូថ្មីចាកចេញពីអាជីពរបស់ពួកគេដែលទើបតែបង្រៀនបាន

២ ទៅ ៣ឆ្នាំ។ ម្យ៉ាងទៀតមានការរកឃើញស្រដៀងគ្នាដែរថាគ្រូទើបចូលថ្មីដែលមិនទាន់មានបទពិសោធន៍លើបរិបទការងារថ្មីជាការពិតនឹងមានការថប់អារម្មណ៍តានតឹង (Stress) ហើយបណ្តាលឱ្យគាត់ចាកចេញពីកម្មវិធីកំឡុងពេលខ្លះការគាំទ្រ យកចិត្តទុកដាក់ និងសួរសុខទុកពីរដ្ឋបាលសាលា កង្វះការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងមានការលំបាកនឹងបញ្ហាប្រឈមជាមួយការដោះស្រាយបញ្ហា ជាមួយសិស្សក្នុងថ្នាក់រៀននេះបើតាមការស្រាវជ្រាវរបស់លោក(Dias-Lacy & Guirguis, 2017)។ ជាមួយគ្នានេះដែរមានការចាកចេញរបស់គ្រូថ្មីដែលប្រឈមមុខនឹងការងារប្រចាំថ្ងៃដែលជាពេលបំពេញការងារដំបូងក្នុងអាជីពរបស់ពួកគេ ការរល់ច្រើន ការបំពេញតម្រូវការសិស្ស។ ហើយអ្នកស្រាវជ្រាវបានបន្តទៀតថា ការចាប់ផ្តើមរបស់គ្រូថ្មីប្រកបដោយភាពតានតឹង ភាពលំបាក និងធុញថប់ក្នុងអារម្មណ៍គឺប្រឈមនឹងការបរាជ័យលើអាជីពរបស់ពួកគេ និងការជ្រើសត្រូវឡើងវិញ ដូច្នោះពួកគេត្រូវការការគាំទ្រពីគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ(mentor)។ មួយវិញទៀតតាមការរកឃើញរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវដែលត្រូវនឹងការសិក្សានេះបានរកឃើញថា ការចាកចេញរបស់គ្រូថ្មីបង្កឱ្យមានរូបភាពមិនល្អប្រសើរក្នុងរង្វង់វិស័យអប់រំ ហើយនាំឱ្យមានការចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសេដ្ឋកិច្ចដោយអាជ្ញាធរមានយោបល់ថានៅសហរដ្ឋអាមេរិចជាង ២ពាន់លានដុល្លារអាមេរិចត្រូវចំណាយលើការជួលគ្រូជំនួសគ្រូដែលចាកចេញពីវិជ្ជាជីវៈ។

៥.២ តម្រូវការគ្រូចូលថ្មី

៥.២.១. ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូ

តាមការស្រាវជ្រាវឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមានតម្រូវការគាំទ្រផ្នែកលើការប្រើប្រាស់ Email PowerPoint ការប្រើប្រាស់កម្មវិធី Google Classroom Zoom Google Meet Google Form ការសរសេររូបមន្តគណិត គីមី ការផលិតស្លាយយ៉ាងណាឱ្យទាក់ទាញ ការសរសេរកូដ ការតម្លើងកម្មវិធី ការកាត់តវីដេអូជាដើម។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរតាមការស្រាវជ្រាវរបស់លោកMohan (2016) បានឯកភាពដែរថាគ្រូថ្មី និងគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍បង្រៀន ជាចាំបាច់ពួកគេមានតម្រូវការក្នុងការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង និង សមត្ថភាពរបស់ពួកគេដើម្បីទាន់ការជឿនលឿននៃសង្គមជាតិពិសេសផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា។ ជាមួយគ្នានេះដែរមានត្រូវមួយចំនួនទៀតគាត់ពិតជាត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមលើឯកទេសបង្រៀន ដែលពួកគាត់ចង់ឱ្យមានការសិក្សាសាលាអំពីស្នែម (STEM) បានច្បាស់ៗថាអ្វីទៅស្នែមនឹង ហើយមិនចង់

រៀនតែទ្រឹស្តីទេចង់មានការអនុវត្តផ្ទាល់។ មានគ្រូថ្មីផ្សេងទៀតបន្ថែមថាគាត់ចង់ឱ្យមានការមកបំប៉នលើការពិសោធន៍វិទ្យាសាស្ត្រហើយអាចពិសោធផ្ទាល់ដូចជារូបវិទ្យា គីមីវិទ្យានិងធ្វើទាំងអស់គ្នា។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះដូចគ្នាទៅនឹងការរកឃើញរបស់លោក Albright et al. (2017)ដែលអត្ថបទស្រាវជ្រាវរបស់លោកបានសរសេររៀបរាប់ថាគ្រូថ្មីត្រូវការកម្មវិធីអប់រំដែលផ្តល់ការបង្វឹក និងធ្វើជាគំរូព្រមទាំងផ្តល់នូវមតិគ្រឿងប៉ុន្តែមិនមានការវាយតម្លៃទេ។ ដូចគ្នានេះដែរលោកWhite (2013)បានរកឃើញផងដែរថាគ្រូថ្មីពិតជាត្រូវការជាចាំបាច់ក្នុងការដុះខាត់សមត្ថភាពបន្ថែមដើម្បីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផងនិងដើម្បីបណ្តុះភាពជាគម្រូដល់គ្រូផ្សេងៗផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញគ្រូចូលថ្មីមានតម្រូវការចង់ឱ្យមានអ្នកបង្រៀនទាក់ទងទៅនឹងការបង្កើតសំណួរស្តង់ដារ ការវិភាគគេស្តបន្ថែមទៀតគាត់បានប្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវថាទោះបីមានខាងមន្ត្រីកម្មវិធី គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យមកបង្រៀនប៉ុន្មានដងក៏ដោយក៏គាត់នៅតែមិនច្បាស់និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យគាត់អាចបង្កើតសំណួរស្តង់ដារបាននិងរបៀបវិភាគគេស្តជាដើម។ គាត់ចង់ឱ្យមានអ្នកជំនាញមកបង្រៀនដោយលើកឯកទេសគាត់មកបង្រៀនតែម្តងហើយសាកល្បងភ្លាមៗឱ្យដឹងថាគេត្រូវមើលលើអ្វីខ្លះទើបអាចបង្កើតវាបានល្អ។ ជាងនេះទៅទៀតគ្រូចូលថ្មីពិតជាមានតម្រូវការលើការពង្រឹងបន្ថែមលើការយកទៅអនុវត្តជាមួយសិស្ស។ ក្នុងចំណោមគ្រូចូលថ្មីចំនួន ១២នាក់មានគ្រូ៣នាក់ដែលមានតម្រូវការចង់ឱ្យមានការធ្វើសិក្ខាសាលាផ្នែកវិធីសាស្ត្របង្រៀនម្តងមួយៗវិញ ដោយអនុវត្តផ្ទាល់ជាសិស្សនិងគ្រូដោយសារតែពេលខ្លះគាត់ច្រឡំពីជំហាននៃការអនុវត្តដែរ ណាមួយបង្រៀនវិធីសាស្ត្រថ្មីៗច្រើនតែលើសម៉ោង។ ពួកគាត់បានបន្ថែមទៀតថាកំឡុងពេលរៀនពីចម្ងាយបែបនេះទៀត ពិតជាពិបាកក្នុងការអនុវត្តណាស់គាត់ចង់ឱ្យមានអ្នកបង្ហាញពីការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រថ្មីៗទាំងនោះបានជាជាងហៅសួរៗ។ ជាមួយគ្នានេះដែរមានការរកឃើញមួយផងដែរថាគ្រូថ្មីពិតជាត្រូវការអ្នកណែនាំដែលអាចប្រើវិធីសាស្ត្របែបសហការបានត្រឹមត្រូវនិងមានប្រសិទ្ធភាពនេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Harris & Hanley, 2004)។ លើសពីនេះទៅទៀតចំពោះគ្រូចូលថ្មីពិតជាមានគំនិតចង់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ថែមគួរឱ្យកត់សម្គាល់ទាំងផ្នែកសមត្ថភាពនិងការចូលរួមការងារក្នុងសង្គមនេះជាការលើកឡើងពីការរកឃើញរបស់លោក(Simonsz, Leeman, & Veugelers, 2020)។

៥.២.២. ការសម្រួលលើកិច្ចការរដ្ឋបាល

តាមការស្រាវជ្រាវរកឃើញថាគ្រូចូលថ្មីចង់ឱ្យមានការសម្រួលទៅលើការធ្វើកិច្ច តែងការ និងការផលិតស្លាយផងក្នុងមេរៀនដែលត្រូវបង្រៀនមួយម៉ោង ឬ២ម៉ោងក្តីបើធ្វើ ទាំងពីរហើយបង្រៀនច្រើនម៉ោងនិងថ្នាក់ច្រើនទៀតពិតជាអត់ទាន់ទេ។ គាត់ចង់សំណូម ពរដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ខាងកម្មវិធី និងគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យគួរកុំកំណត់កិច្ចតែង ការស្តង់ដារអីបើអាចបង្រួមឱ្យខ្លីជាងនេះដោយរក្សាខ្លឹមសារនៅដដែល។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ពួកគាត់ត្រូវការឱ្យខាងសាលាសម្រួលដល់ការងាររដ្ឋបាលដល់គ្រូខ្លះដូចជា រាល់ការងារ មកថ្មីគួរមានការពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ៗ និងមានទម្រង់តែមួយ ការងារដដែលអាចបំបំពេញ តែពីភាគីមួយទៅបានហើយមិនគួរមានច្រើនគ្នាឱ្យធ្វើដដែលៗនោះទេ ការងារខ្លះដែលមិន ពាក់ព័ន្ធដល់ការសិក្សាស្នូលរបស់សិស្សទេគួរកាត់បន្ថយខ្លះទៅដើម្បីគ្រូបានសម្រាកខ្លះ ហើយគ្រូចង់នៅធ្វើការបានយូរ និងសិស្សមានពេលលំហែដែរ។ ពួកគាត់បានលើកបន្ថែម ថាគាត់ចង់ឱ្យខាងសាលារើសគ្រូបន្ថែម និងបានបន្ថែមម៉ោងសិក្សាលើមុខវិជ្ជាសង្គមព្រោះ គាត់ត្រូវកាន់ថ្នាក់ច្រើនហើយគ្រូសង្គមមានតិចណាស់។ គាត់បន្ថែមថាម៉ោងសិក្សាសិស្ស មុខវិជ្ជាសង្គមគឺមានតិចពេកកាលណាប៉ះចំថ្ងៃឈប់ គ្រូប្រជុំ សិស្សរវល់អីគឺអស់ម៉ោង បង្រៀនហើយមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាទេ។

៥.២.៣ វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន

ជាលទ្ធផលឃើញថា គ្រូចូលថ្មីពិតជាត្រូវការវិធីសាស្ត្រល្អៗដើម្បីណែនាំសិស្សធ្វើ ឱ្យសិស្សចូលចិត្តរៀន បានចូលរួមជាមួយសកម្មភាពបង្រៀនរបស់គាត់ពិសេសវិធីសាស្ត្រ បង្ក្រាបសិស្សដែលខូចៗមិនស្តាប់គ្រូណែនាំ។ ពួកគាត់បន្ថែមថាហាត់ចិត្តណាស់ដែល ណែ នាំសិស្សប៉ុន្មាននាក់នឹងមិនស្តាប់ មិនធ្វើកិច្ចការឱ្យគ្រូ។ បើមានគ្រូរួមអាជីពមានវិធី សាស្ត្រល្អៗជួយចែករំលែកគាត់ផង។ ដូចគ្នានេះដែរមានគ្រូថ្មីបានលើកឡើងថា ពួកគេ បានស្វែងរកជំនួយពីអ្នកឯកទេសខាងប្រឹក្សាអាកប្បកិរិយាសិស្សឬគ្រូមានបទពិសោធន៍ឬ គ្រូណែនាំដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហាអាកប្បកិរិយាសិស្សដែលកើតមានរឿងរ៉ាវមិនចេះ ចប់នេះបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Lew & Nelson, 2016)។ ដូចគ្នានេះដែរតាម ការស្រាវជ្រាវលោកKwok (2018) បានលើកឡើងផងដែរថា គ្រូចូលថ្មីពិតជាទទួលបាន បានការណែនាំជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់ដែលមានប្រសិទ្ធភាព។

៥.២.៤ ការគាំទ្រផ្នែកសម្ភារលិខិតឯកសារ

ការរកឃើញក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមានតម្រូវការលើសម្ភារបន្ថែម ដូចជាការមេរ័តមួយដើម្បីចតគម្រោងក្លឹបសិក្សា និងសម្ភារពិសោធន៍ត្រូវការខ្លះដែរ។ គាត់បានបន្ថែមថាសម្ភារណាច្នៃបានច្នៃប៉ុន្តែសម្ភារណាដែលច្នៃមិនបានអត់មានអីឱ្យក្មេង មើលទេ។ មានគ្រូផ្សេងទៀតបានបន្ថែមថា គាត់ចង់មានកុំព្យូទ័រដែលសមរម្យនឹងការប្រើ កម្មវិធីដែលត្រូវការល្បឿនលឿន។ ក្នុងការត្រូវការផ្សេងៗគ្នាមានគ្រូផ្សេងទៀតចង់បានជា ឯកសារបង្រៀនវិញម្តងគឺ ចង់ឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលមុខវិជ្ជាដូចគ្នាអាចចែករំលែកគ្នា ដើម្បីបន្តបន្ទុកការងារផង ដើម្បីរៀនសូត្រតាមពួកគាត់ផងដូចជាកិច្ចតែងការ ស្តាយមេ រៀនជាដើម។ ជាមួយគ្នានេះដែរលោក Ekinici (2020)បានរកឃើញដូចគ្នាផងដែរថាគ្រូចូល ថ្មីពិតជាត្រូវការការគាំទ្រសម្ភារៈបន្ថែមទៀតដើម្បីជំនួយដល់ការបង្រៀនរបស់ពួកគេ។ តាមរយៈលោកWestWood (2008) បានលើកឡើងស្រដៀងគ្នាផងដែរគឺគ្រូថ្មីពិតជាត្រូវការ ឯកសារជំនួយដល់ការបង្រៀនដោយខ្លួនពុំបានដូចជាសៀវភៅវិធីសាស្ត្របង្រៀនជាដើ ម។

៥.២.៥. ការបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្ត

គ្រូចូលថ្មីបានលើកឡើងពីតម្រូវការលើការឧបត្ថម្ភប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែមដើម្បី សក្តិសមនឹងទំហំការងារសព្វថ្ងៃព្រោះរាល់ថ្ងៃធ្វើការគ្មានសេវា អាទិត្យ និងធ្វើការដល់ យប់ៗជ្រៅ។

៥.២.៦. ការគាំទ្រផ្លូវចិត្ត

ក្នុងចំណោមគ្រូចូលថ្មី១២នាក់មានគ្រូ៤នាក់ បានបង្ហាញថាគាត់ត្រូវការឱ្យមានអ្នក ណែនាំចំពោះពេលគាត់ធ្វើខុសអ្វីមួយ សំណូមពរកុំឱ្យមានរូបភាពស្តីបន្ទោស គណៈគ្រប់គ្រង គួរស្វែងយល់ពីបុគ្គលិកម្នាក់ៗឱ្យច្បាស់កុំយកចិត្តទុកដាក់តែអ្នកធំៗពេកសូមយល់ចិត្តគ្រូ ស្តាប់គ្រូខ្លះ និងគិតពីសុខភាពគ្រូផង។ ជាមួយនឹងតម្រូវការនេះផងដែរ ន.វិ. “ក” ន.វិ. “ខ” និងម. NGS បានលើកឡើងស្រដៀងគ្នាថា គ្រូចូលថ្មីពិតជាត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់ ការ លើកទឹកចិត្ត ការគាំទ្រផ្លូវចិត្តក្នុងបរិយាកាសគាំទ្រ។ ជាមួយគ្នានេះដែរតាមការស្រាវជ្រាវ មួយបានលើកឡើងថាគ្រូចូលថ្មីពិតជាត្រូវការអ្នកប្រឹក្សាផ្នែកផ្លូវចិត្តអ្នកលើកទឹកចិត្តជាចាំ

បាច់ដើម្បីសម្រួលដល់ការពិចារណាលើការងាររបស់ពួកគេនេះជាការរកឃើញរបស់លោក(Shahid & Nauman, 2019)។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរតាមការរកឃើញស្រដៀងគ្នានេះផងដែរថាគ្រូចូលថ្មីមានផ្លូវចិត្តទន់ខ្សោយត្រូវការអ្នកនៅជិតចាំលើកទឹកចិត្តពេលជួបឧបសគ្គការងារថ្មីៗនេះជាការរកឃើញរបស់លោក(Toren & Iliyan, 2008)។

៥.២.៧. គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ

តាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវគ្រូចូលថ្មីពិតជាត្រូវការគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យដើម្បីគាំទ្រក្នុងរូបភាពជាបច្ចេកទេស និងការគាំទ្រផ្លូវចិត្តផងដែរ។ ដោយឡែកពួកគាត់បានបង្ហាញថាគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យកុំតឹងតែងពេក ស្តង់ដារពេក និងដាក់ការងារមកជាន់ៗគ្នាដែរគួរទុកពេលឱ្យធ្វើសមរម្យ។ ជាងនេះទៅទៀតនាយកវិទ្យាល័យទាំងពីរ និងមន្ត្រីកម្មវិធីក៏បានលើកឡើងស្រដៀងគ្នាផងដែរថាគ្រូចូលថ្មីពិតជា ត្រូវការគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យដើម្បីគាំទ្រខាងផ្នែកបច្ចេកទេសដល់គ្រូ ផ្តល់ការប្រឹក្សាយ៉ាងកក់ក្តៅពិសេសជាអ្នកស្តាប់ដំលូដើម្បី ជួយដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់គ្រូ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យគួរចេះប្រើចិត្តសាស្ត្របន្ថែមទៀតដែរ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរកត្តាដែលគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យពិតជា ពាក់ព័ន្ធយ៉ាងសំខាន់នឹងការបំពេញការងារគ្រូចូលថ្មីក៏មានការស្រាវជ្រាវមួយបានបង្ហាញថាគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (Mentors) ពិតជាព្យាយាមជៀសវាងការណែនាំបែបដោយផ្ទាល់លក្ខណៈជាការផ្តល់ដំបូន្មាននេះជាការរកឃើញរបស់លោក (Strong & Baron, 2004)។ គ្រូថ្មីប្រមាណមួយភាគបីបានពន្យល់ដោយល្អិតល្អន់ថាពួកគេចូលចិត្តនិងសប្បាយចិត្តចំពោះការផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យបែបប្រយោល។ ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរតាមការប្រមូលទិន្នន័យរបស់លោក Albright et al. (2017) បានរកឃើញថាគ្រូថ្មីភាគច្រើនជឿជាក់ថា អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេមានការងារច្រើនហួសប្រមាណលើសលប់ដែលនេះជាហេតុផលដែលនាំឱ្យមិនមានការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ដល់ពួកគេ ហើយតាមរយៈការផ្តល់អនុសាសន៍នៃអត្ថបទគឺណែនាំឱ្យគ្រូថ្មីមានគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យផ្ទាល់ខ្លួនពួកគេ (Mentor)។ ជាមួយគ្នានេះដែរតាមការរកឃើញដោយលោកFick (2011)បានរកឃើញថាគ្រូចូលថ្មីបានទាមទារឱ្យមានគ្រូណែនាំដែលចាំបង្ហាញផ្លូវឱ្យពួកគេក្នុងការធ្វើអ្វីមួយឬជជែកពិភាក្សាកិច្ចការណាដែលត្រូវធ្វើ។ ដូចគ្នាផងដែរនោះតាមការស្រាវជ្រាវមួយផ្សេងទៀតក៏

បានបង្ហាញផងដែរថាគ្រូថ្មីដែលស្នើឱ្យមានគ្រូណែនាំគឺធ្វើឱ្យការបង្រៀនរបស់គ្រូថ្មីមានការរីកចម្រើនឡើងបើតាមការរកឃើញរបស់លោក(Shen, Laffey, Lin, & Huang, 2006)។

៥.៣. ការសង្ខេបឡើងវិញ

ក្នុងជំពូកនេះឃើញថាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីនៅក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិគឺមានចំណុចដូចគ្នា ប្រហាក់ប្រហែលគ្នាទៅនឹងការរកឃើញរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវដទៃទៀតរួមមានបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីទៅលើសមត្ថភាពគ្រូ បន្ទុកការងាររដ្ឋបាល កត្តាសិស្ស សាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ សុខភាពរាងកាយ សុខភាពផ្លូវចិត្ត គណៈគ្រប់គ្រងសាលា មាតាបិតាសិស្ស គ្រូថ្មីចង់ចាកចេញពីកម្មវិធី។ ចំណែកឯវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១ ការចូលបង្រៀនបន្តពីគ្រូចាស់ ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំពោះលទ្ធផលនៃការរកឃើញនេះមិនមានដូចគ្នាទៅនឹងការសិក្សាណាមួយឡើយ។ រីឯបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូថ្មីទៅលើទំនាក់ទំនងមិត្តរួមការងារ វត្តមានរបស់គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យឃើញថាការសិក្សាមុនៗនិងការរកឃើញនេះគឺផ្ទុយគ្នា។ ចំពោះតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីវិញការរកឃើញក្នុងការសិក្សានេះ បានស្របគ្នានឹងការរកឃើញរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវមុនៗដូចជាការសិក្សាពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូ វិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន ការគាំទ្រផ្នែកសម្ភារនិងឯកសារ ការគាំទ្រផ្លូវចិត្ត គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យដោយឡែកចំពោះការសម្រួលលើកិច្ចការរដ្ឋបាលការបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថមលើកទឹកចិត្តដែលរកឃើញមកពីការសិក្សានេះ មិនមានស្របគ្នានឹងការសិក្សាណាមួយឡើយអំពីគ្រូចូលថ្មី។

ជំពូក្រវះ ការសន្និដ្ឋាន ដែលកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ និងសំណូមពរ

នៅក្នុងជំពូកនេះអ្នកស្រាវជ្រាវបង្ហាញពីការសំយោគ ដែនកំណត់ និងសំណូមពរ ដល់អ្នកស្រាវជ្រាវជំនាន់ក្រោយ។

៦.១. ការសន្និដ្ឋាន

នៅក្នុងផ្នែកនេះបង្ហាញពីការរកឃើញដែលបានឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវ ទាំងពីរដែលបានបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលាជំនាន់ថ្មី នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដែលបានជួបសម្ភាសន៍គ្រូចូលថ្មីចំនួន ១២នាក់ដែលពួកគាត់ជាគ្រូចូលថ្មីដែលចេញពីសាលាបណ្តុះបណ្តាលភ្លាមចូលមកបម្រើការងារនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីភ្លាម និងមានគ្រូចូលថ្មីដែលមកពីសាលារដ្ឋធម្មតាដែលមានបទពិសោធស្រាប័រ។ ការជ្រើសរើសពួកគាត់គឺកំណត់យកតែគ្រូចូលថ្មីដែលមានបទពិសោធន៍ ១ឆ្នាំ និង២ឆ្នាំ មិនតែប៉ុណ្ណោះមានលោកនាយកទាំងពីរវិទ្យាល័យ និងមន្ត្រីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀតក្នុងការសរសេរនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើអក្សរកាត់ជាតំណាងនៃអ្នកចូលរួមក៏ដូចជា គ្រូទី១ គ្រូទី២....។ ការសរសេរតាមលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា គ្រូចូលថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមទៅលើកត្តាសមត្ថភាពគ្រូចូលថ្មីមានផ្នែកខ្លឹមសារមេរៀន ការប្រើភាសាអង់គ្លេស ការដឹកនាំក្លឹបសិក្សា ការបង្កើតតេស្តស្តង់ដារ ការវិភាគសំណួរ ធនាគារសំណួរ បន្ទុកការងាររដ្ឋបាលមានកិច្ចតែងការបង្រៀន និងស្នាយ ការបំពេញឯកសារ ការប្រជុំ ការបង្រៀនច្រើនម៉ោង ច្រើនថ្នាក់វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបសតវត្សរ៍ទី២១ កត្តាសិស្សមានការចូលរួមរបស់សិស្ស សិស្សស្ទូរដេញដឹងគ្រូវិធីសាស្ត្រគ្រប់គ្រងសិស្ស ការចូលបង្រៀនបន្តពីគ្រូចាស់ សាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ការចូលបង្រៀនបន្តពីគ្រូចាស់ សុខភាពរាងកាយ សុខភាពផ្លូវចិត្ត ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត គ្រូប្រឹក្សាគរុគោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ទំនាក់ទំនងគ្រូចូលថ្មី និងក្រុមការងាររួម មាតាបិតាសិស្ស ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរតាមរយៈការសម្ភាសអ្នកស្រាវជ្រាវរកឃើញ ពីមូលហេតុគ្រូចូលថ្មីចង់ចាកចេញពីកម្មវិធី និងមានជាការជ្រោមជ្រែងនិងដំណោះស្រាយដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធបានធ្វើកន្លងមក។

ចំពោះតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីវិញតាមការវិភាគទិន្នន័យចេញជាលទ្ធផលឃើញថាគ្រូចូលថ្មីមានតម្រូវការដូចជាពង្រឹងផ្នែកសមត្ថភាពក្នុងនោះមានការពង្រឹងផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាឯកទេសផ្ទាល់ខ្លួន ការបង្កើតសំណួរស្តង់ដារ ការវិភាគតេស្ត ការសម្រួលលើកិច្ចការរដ្ឋបាលក្នុងនោះមាន ការធ្វើកិច្ចតែងការ និងការផលិតស្លាយមេរៀន ការបំពេញឯកសារ ឬកិច្ចការនានា ផ្នែកការបន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើកទឹកចិត្ត ផ្នែកការគាំទ្រផ្លូវចិត្ត និងតម្រូវការគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យផងដែរ។

៦.២. ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

នៅក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះដែនកំណត់សំខាន់ៗមានបីដូចខាងក្រោម៖

- ដោយសារស្ថានភាពនៃការរាតត្បាតនៃជម្ងឺកូវីដ១៩ដែលជាកត្តារាំងស្ទះមួយដែលមិនអំណោយផលដល់ការស្រាវជ្រាវក្នុងការចុះសម្ភាសផ្ទាល់ ដូច្នេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានជួបសម្ភាសជាមួយគ្រូចូលថ្មីទាំង១២រូប លោកនាយកទាំងពីរ និងមន្ត្រីកម្មវិធីតាមរយៈព័ត៌មានដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធី Google Meet ដោយមានការបើកមេរៀនដើម្បីបានមើលមុខ និងសង្កេតទឹកមុខអ្នកចូលរួមជាមួយគ្នានោះក៏មានការថតសម្លេងផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀតអ្នកស្រាវជ្រាវបានជ្រើសរើសគ្រូចូលថ្មីត្រឹមតែពីវិទ្យាល័យនិងគ្រូមានបទពិសោធបង្រៀន ១ឆ្នាំ និង២ឆ្នាំនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវគឺមានត្រឹមតែពីវិទ្យាល័យនេះតែប៉ុណ្ណោះ។
- ការសិក្សានេះធ្វើឡើងក្នុងចំនួនគ្រូដែលមកពីសាលាចំនួនតែពីរប៉ុណ្ណោះក្នុងចំណោមសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទាំង១០សាលា។
- ការសម្ភាសតែជាមួយគ្រូចូលថ្មីឱ្យតែគ្រូចូលថ្មីដែលមានបទពិសោធមួយឆ្នាំពីរឆ្នាំគឺត្រូវបានសំណូមសុំឱ្យចូលរួមផ្តល់បទសម្ភាសដោយមិនមានល្បាយស្មើគ្នានៅឯកទេសសង្គមនិងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រទេ ដោយបញ្ហាប្រឈមនិងតម្រូវការអាចផ្សេងគ្នាចំពោះការបង្រៀនខុសឯកទេសគ្នាដែរ។

៦.៣. សំណូមពរ

៦.៣.១ ចំពោះគ្រូចូលថ្មី

ផ្អែកតាម MoEYS (2016) ស្តីអំពីស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនបានបែងចែកធាតុផ្សំចំនួនបួនគឺចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ដែលផ្នែកទាំងបួននេះហើយដែលគ្រូបង្រៀនត្រូវយល់ច្បាស់អំពីតម្រូវការរបស់សិស្ស ការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃប្រកបដោយស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនជាមួយនឹងអាកប្បកិរិយាប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ខ្ពស់ផងដែរ។ ហេតុដូច្នេះគ្រូចូលថ្មីគួរតែមានការត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចក្នុងការចូលខ្លួនមកបំពេញការងារនៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីជាមួយនឹង បរិយាកាសការងារស្តង់ដារអប់រំខ្ពស់ ការអត់ធ្មត់ ការតស៊ូជំនះរាល់ការលំបាក ការឆ្លុះបញ្ចាំង ការបើកចិត្តទទួលការរៀនសូត្របន្ថែម ការព្រមទទួលការប្រឹក្សាទាំងបច្ចេកទេសបង្រៀន ទាំងផ្នែកអារម្មណ៍ជារឿងមួយដំបូងបង្អស់ដែលគ្រូចូលថ្មីអាចទទួលបានជោគជ័យក្នុងអាជីពជាគ្រូបង្រៀននាសតវត្សរ៍ទី២១នេះ។

៦.៣.២ ចំពោះសិស្ស

សិស្សគួរខិតខំសង្វាតក្នុងការសិក្សា ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងសកម្មភាពនានាក្នុងសាលា ចេះរៀបចំខ្លួនជាកូនល្អ សិស្សល្អ មិត្តល្អ និងពលរដ្ឋល្អ ពិសេសជាងនេះទៅទៀតសិស្សពូកែៗគួរចេះរៀនសូត្រពីគ្នា ចែករំលែកគ្នា និងផ្តល់ការគោរពដល់គ្រូរបស់ខ្លួនទោះមានផ្នែកខ្លះដែលគ្រូអនុវត្តការបង្រៀនទៅមិនល្អឥតខ្ចោះទាំងអស់ក៏ដោយ។ ការចេះផ្តល់ឱកាស ការដោះស្រាយរួមគ្នាជាទង្វើល្អ ដែលមនុស្សល្អតែងអនុវត្តជាប្រចាំ។

៦.៣.៣ ចំពោះមាតាបិតាសិស្ស

មាតាបិតាសិស្សគួរចូលរួមជំរុញកូនៗឱ្យចូលរួមសកម្មភាពនានាក្នុងសាលាឱ្យបានសកម្ម ជាមួយគ្នានេះសូមមាតាបិតាជួយសម្របសម្រួលកូនៗឱ្យមានការស្រុះស្រួលក្នុងការរៀនសូត្រជាមួយលោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់ទោះបីជាមួយគ្រូដែលពូកែ គ្រូដែលខ្វះបទពិសោធក្តីសុទ្ធសឹងជាការសិក្សាពីគ្នាទាំងអស់។

៦.៣.៤ ចំពោះគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ

គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យគួរមានភាពបត់បែនចំពោះបែបបទការងារខណៈពេលដែល ជាពេលវេលាមិនសមស្របក្នុងការប្រឹក្សាឱ្យស្តង់ដារ។ ការដែលបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អផ្តល់ ការគាំទ្រផ្លូវចិត្តជាមុននេះជាការប្រសើរណាស់មុនឈានចូលដល់ការប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ការងារ។ គ្រូចូលថ្មីអាចនឹងត្រូវការគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យខ្លាំងនៅពេលដែលពួកគាត់ជឿជាក់ ថាគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យជាមិត្តជជែកការងារដែលយល់ចិត្តនឹងនាំឱ្យគាត់ជោគជ័យលើ អាជីពរបស់គាត់។

៦.៣.៥ ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលា

ការបំពេញកិច្ចការជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាពិតមិនងាយមនុស្សគ្រប់គ្នាអាចធ្វើទៅ បានគ្រប់គ្នានោះទេរឹតតែលំបាកនោះគឺការគ្រប់គ្រងមនុស្ស។ ជាមួយនឹងបញ្ហាប្រឈម និង តម្រូវការគ្រូចូលថ្មីនេះសូមគណៈគ្រប់គ្រងសាលាមេត្តាស្វែងយល់បន្ថែមទៀតអំពី កត្តាផ្លូវ ចិត្តរបស់គ្រូចូលថ្មី ជាការលើកសរសើរ ឬការផ្តល់ស្នាមញញឹមទៅកាន់គាត់ក្នុងន័យថាពួក គាត់អាចហែលឆ្លងភាពលំបាកទាំងនេះបាន។ ជាមួយគ្នានេះដែរ សូមជួយជំរុញលោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មីទាំងអស់ឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចជាគ្រូទទួលបានការណែនាំពីគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងគ្រូចូលមុនៗទាំងអស់គ្នាដើម្បីពួកគេបានចូលជួយគាំទ្របានទាន់ពេលវេលាមុនពេល ដែលពួកគេជួបការលំបាកហើយដាច់ចិត្តចាកចេញពីសាលាជំនាន់ថ្មីដោយមិនទាន់បាន ប្រឹក្សាបានជុំវិញបញ្ហាពួកគាត់។

៦.៣.៦ ចំពោះកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

ខាងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីគួរយកចិត្តទុកដាក់ ជាពិសេសទៅលើគ្រូចូលថ្មី ខ្មោចដែលពួកគាត់ពិតជាមានតម្រូវការជួយជាពិសេសទាំងផ្លូវចិត្ត ទាំងបច្ចេកទេស។ មាន ការពង្រឹងបន្ថែមលើការសម្ភាសគ្រូចូលថ្មីដោយផ្តោតលើការតាំងចិត្ត ការដែលអាចធានា បានពីការរាប់រងបន្ទុកការងារផ្សេងៗដើម្បីតស៊ូជាមួយគ្នាក្នុងការសម្រេចបានតាមចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មសាលារៀនជំនាន់ថ្មី។ ជាមួយគ្នានេះចំពោះការប្រឹងពន្លឿនការកំណែ ទម្រង់ការអភិវឌ្ឍនានានៃវិស័យអប់រំក្នុងបរិបទនៃការអប់រំក្នុងកម្មវិធីសាលាជំនាន់ថ្មីគួរ សិក្សាពីបន្ទុកការងារគ្រូផងដែរ។

៦.៣.៧ ចំពោះសាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ

ចំពោះសាលាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូដូចជា សាលាគរុកោសល្យ មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ឬគរុនិស្សិតសូមមេត្តាពិនិត្យឡើងវិញនៃការរៀបចំពួកគេដើម្បីត្រៀមខ្លួនជាគ្រូថ្មីដែលអាចរ៉ាប់រងជាមួយនឹងការងារដំបូងដែលមានការប្រឈមច្រើនជាមួយកិច្ចការរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងសិស្ស ការដោះស្រាយបញ្ហារបស់សិស្ស វិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ការបណ្តុះជំនាញទំនងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការគ្រប់គ្រងផ្លូវចិត្តផងដែរ។

៦.៣.៨ ចំពោះអ្នកស្រាវជ្រាវបន្ត

ការសិក្សានេះគឺផ្តោតលើបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងការបំពេញការងារក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីតែប៉ុណ្ណោះ។ តែការរកឃើញបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់សិស្សានុសិស្សដែលរៀននៅសាលារៀនជំនាន់ថ្មីទៀត ដែលជាការសំណូមពរនៅការស្រាវជ្រាវក្រោយៗទៀតអាចបន្ថែមករណីនេះ និងពង្រីកដែនវិសាលភាពឱ្យបានធំជាងនេះពោលគឺទៅលើសាលាជំនាន់ថ្មីផ្សេងទៀតដើម្បី ឱ្យការសិក្សានេះកាន់តែមានអត្ថប្រយោជន៍ដល់ការពង្រឹង និងពង្រឹងសាលារៀនជំនាន់ថ្មីឱ្យកាន់តែល្អឡើងបន្ថែមទៀត។

ឯកសារយោង

ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៦). គោលនយោបាយស្តីពី ការអប់រំវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា. ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា. (២០១៨). គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិកម្មវិធីសាលារៀន ជំនាន់ថ្មី. ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា.

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ. (២០១០). ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន. ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា.

Albright, J. L., Safer, L. A., Sims, P. A., Tagaris, A., Glasgow, D., Sekulich, K. M., & Zaharis, M. C. (2017). What factors impact why novice middle school teachers in a large midwestern urban school district leave after their initial year of teaching. *International Journal of Educational Leadership Preparation, 12*(1), 1-16.

Athanasas, S. Z., & Oliveira, L. C. D. (2008). Advocacy for equity in classrooms and beyond: New teachers' challenges and responses. *Teachers college record, 110*(1), 64-104.

Cooper, M., & Stewart, J. (2009). 'Learning Together, Shaping Tomorrow': new teachers try new ways. *Comparative & International Education, 4*(1), 111-123.

doi:<http://dx.doi.org/10.2304/rcie.2009.4.1.111>

Creswell, J. W. (2012). *Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* Boston: Pearson Education.

Dias-Lacy, S. L., & Guirguis, R. V. (2017). Challenges for new teachers and ways of coping with them. *Journal of education and learning, 6*(3), 265-272. doi:10.5539/jel.v6n3p265

Donaher, M., & Wu, N. (2020). Cambodia's New Generation Schools reform. In F. M. Reimers (Ed.), *Empowering teachers to build a better world :*

How six nations support teachers for 21st century education (pp. 103-120). SS, Singapore: Springer

Ekinci, N. (2020). A Study on the Experiences of Beginning Classroom Teachers on Teacher Induction Practices in Rural Areas in Turkey. *Journal of Teacher Education and Educators, 9*(3), 249-382.

- Ergunay, O., & Adiguzel, O. C. (2019). The first year in teaching: Changes in beginning teachers' visions and their challenges. *Qualitative research in education, 8*(3), 276-314. doi:10.17583/qre.2019.4016
- Fantilli, R. D., & McDougall, D. E. (2009). A study of novice teachers: Challenges and supports in the first years. *Teaching and teacher education, 25*(6), 814-825. doi:10.1016/j.tate.2009.02.021
- Feiman-Nemser, S. (2003). What New Teachers Need to Learn. *Education Leadership, 60*(8), 25-29.
- Fick, V. E. (2011). Mentoring Programs: key Differences in support for Beginning Teachers. A *Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree, 1-24.*
- Gilles, C., Carrillo, L. T., Wang, Y., Stegall, J., & Bumgarner, B. (2013). "Working with my mentor is like having a second brain/hands/ feet/eyes": Perceptions of novice teachers. *English journal, 102*(3), 78-86.
- Hammarberg, K., Kirkman, M., & Lacey, S. d. (2016). Qualitative research methods: when to use them and how to judge them. *Human Reproduction, 31*(3), 498-501.
- Harju, V., & Niemi, H. (2016). Newly Qualified Teachers' Needs of Support for Professional Competences in Four European Countries: Finland, the United Kingdom, Portugal, and Belgium. *c e p s Journal, 6*(3), 77-100.
- Harris, J., & Hanley, B. (2004). Cooperative learning in teacher education: A four-year model. In E. G. Cohen, C. M. Brody, & M. Sapon-Shevin (Eds.), *Teaching cooperative learning: The challenge for teacher education* (pp. 65-81). Albany, NY: STATE UNIVERSITY OF NEW YORK PRESS.
- Honingh, M., & Hooge, E. (2014). The effect of school-leader support and participation in decision making on teacher collaboration in Dutch primary and secondary schools. *Educational Management Administration & Leadership, 42*(1), 75-98. doi:DOI: 10.1177/1741143213499256
- Jena, P. K. (2020). Impact of pandemic COVID-19 on education in india. *International Journal of Current Research, Vol. 12*(07), 12582-12586. doi:DOI: <https://doi.org/10.24941/ijcr.39209.07.2020>
- Kwok, A. (2018). Classroom Management Actions of Beginning Urban Teachers. *Urban Education, 1-29.* doi:DOI: 10.1177/0042085918795017
- Lew, M. M., & Nelson, R. F. (2016). New teachers' challenges: How Culturally Responsive Teaching, classroom management, & assessment literacy are Intertwined. *Multicultural education, 23,* 7-13.
- Melekhina, E. A., & A.Ivleva, M. (2020). Novice teachers entering the profession: Problems and needs analysis. *Integrating engineering education and humanities for global intercultural perspectives, 131,* 745-750. doi:10.1007/978-3-03047415-7_79.

- MoEYS. (2016). *Teacher Professional Standards*. Cambodia: Ministry of Education, Youth and Sport [MoEYS].
- MoEYS. (2020). *Cambodia Education Response Plan to COVID 19 Pandemic*. Kingdom of Cambodia.
- Mohan, P. P. (2016). A Study on novice and experienced teacher perceptions of professional development in Fiji. *Waikato Journal of Education*, 21(1), 167-174.
- Ngang, T. K. (2013). Teaching as collective work: What are the needs of novice teachers? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 195-199.
- Partin, R. L. (2009). *The classroom teacher's survival guide: Practical strategies, management techniques and reproducible for new and experienced teachers* (3th ed.). San Francisco, US: Jossey-Bass.
- Scales, R. Q., & Rogers, C. (2017). Impact of a leadership licensure requirement after one year of teaching. *The professional educator*, 41, 1-16.
- Shahid, A., & Nauman, S. (2019). Job Stress among ECE Teachers of Karachi. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 254-268.
- Shen, D., Laffey, J., Lin, Y., & Huang, X. (2006). Social Influence for Perceived Usefulness and Ease-of-Use of Course Delivery Systems. *Journal of Interactive Online Learning*, 5(3), 270-282.
- Simonsz, H., Leeman, Y., & Veugelers, W. (2020). Beginning student teachers' educational ideals. *European Journal of Teacher Education*, 1-19.
- Strong, M., & Baron, W. (2004). An analysis of mentoring conversations with beginning teachers:suggestions and responses. *Teaching and teacher education*, 20(Teaching and Teacher Education), 47-57.
- Toren, Z., & Iliyan, S. (2008). The problems of the beginning teacher in the Arab schools in Israel. *Teaching and teacher education*, 24, 1041-1056.
- WestWood, P. (2008). *What teachers need to know about teaching methods*. Victoria,Australia: ACER Press.
- White, E. (2013). Exploring the professional development needs of new teacher educators situated solely in school: pedagogical knowledge and professional identity. *Professional Development in Education*, 39(1), 82-98. doi:Elizabeth White

ឧបសម្ព័ន្ធ ក៖ កម្រងសំណួរ

ឧបករណ៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ

ពិធីសារសម្ភាសន៍

ប្រធានបទ៖ បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់កម្រិតវិទ្យាល័យ

- ម៉ោងនៃការសម្ភាសន៍.....
- កាលបរិច្ឆេទ៖.....
- ទីកន្លែង៖.....
- អ្នកសម្ភាសន៍.....
- អ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍.....
- តួនាទីរបស់អ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍.....

វត្ថុបំណងនៃការសម្ភាសន៍និងការសិក្សាលើប្រធានបទនេះគឺអ្នកស្រាវជ្រាវមានបំណងរកឱ្យឃើញពីបញ្ហាប្រឈមនិងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់កម្រិតថ្នាក់វិទ្យាល័យ។ ចំពោះព័ត៌មានដែលបានមកពីអ្នកចូលរួមម្នាក់ៗត្រូវប្រមូលមកទុកជាទិន្នន័យដើម្បីវិភាគ ហើយទិន្នន័យដែលបានមកទាំងអស់ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងរក្សាវាជាការសម្ងាត់។ ជាមួយគ្នានេះ រយៈពេលនៃការសម្ភាសន៍គឺមិនឱ្យលើសពី៤០នាទីនោះទេ បន្ទាប់មកអ្នកស្រាវជ្រាវក៏សុំការអនុញ្ញាតថតសំឡេងនៅកំឡុងពេលសម្ភាសន៍នោះផងដែរ ពីព្រោះការពារការកត់ត្រាមានចន្លោះខ្វះខាត។ ហើយជាចុងក្រោយ អ្នកស្រាវជ្រាវសុំឱ្យអ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍អាននូវកំណត់ត្រាសម្ភាសន៍និងចុះហត្ថលេខាយល់ព្រមផងដែរ។

ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដើម្បីស្វែងរកបញ្ហាប្រឈមនិង តម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់ថ្នាក់វិទ្យាល័យ។ ការស្រាវជ្រាវនេះអ្នកស្រាវជ្រាវនឹងស្វែងរកកត្តាដែលជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូថ្មីនៅក្នុងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ព្រមទាំងព្យាយាមខិតខំស្រង់យកអ្វីដែលជាតម្រូវការក្នុងការ គាំទ្រការបង្រៀន ក៏ដូចជាការបំពេញការងារក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់គ្រូចូលថ្មី

សិស្ស មាតាបិតា គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី និងអ្នកអានដែលអាចយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងប្រពន្ធអប់រំដែលត្រូវនឹងប្រធានបទនេះ។

- ចាប់ផ្តើមសាកល្បងម៉ាស៊ីនថតសំឡេង រួចថត៖

សំណួរស្រាវជ្រាវ

១. តើអ្វីខ្លះជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ?

២. តើអ្វីខ្លះជាតម្រូវការរបស់គ្រូថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ?

កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសគ្រូបង្រៀនចូលថ្មី

១. ចំពោះទស្សនៈយល់ឃើញរបស់គ្រូចូលថ្មីចំពោះកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

១) តើលោកគ្រូ ឬអ្នកគ្រូបង្រៀនក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំហើយ ?

២) តើលោកគ្រូ ឬអ្នកគ្រូមានទស្សនៈយល់ឃើញដូចម្តេចចំពោះកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី?

៣) តើដំណើរការនៃការបង្រៀនរបស់លោកគ្រូ ឬអ្នកគ្រូយ៉ាងដូចម្តេចដែរ?

៤) តើលោកគ្រូឬអ្នកគ្រូទទួលបានការជ្រោមជ្រែងលើការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់លោកគ្រូឬអ្នកគ្រូ ពីភាគីណាខ្លះ? អ្វីខ្លះ? ដោយរបៀបណា?

២. បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

១) តើលោកគ្រូឬអ្នកគ្រូមានបញ្ហាប្រឈមដូចម្តេចខ្លះក្នុងការបំពេញការងារក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី?

២) តើរាល់បញ្ហាប្រឈមទាំងអស់នោះតើលោកគ្រូ អ្នកគ្រូគិតថាត្រូវដោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេច?

៣) តើលោកគ្រូ ឬអ្នកគ្រូធ្លាប់គិតថាចង់ចាកចេញពីកម្មវិធីNGS ដែរឬទេ? ហេតុអ្វី?

៤) តើដំណោះស្រាយអ្វីដែលលោកគ្រូ អ្នកគ្រូគិតថាអាចប្តូរចិត្តលោកគ្រូ អ្នកគ្រូឱ្យចង់នៅបន្តធ្វើការនៅ NGS? បើសិនជាមានដំណោះស្រាយជូនលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

៣. តម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

- ១) ក្នុងនាមគ្រូចូលថ្មី តើលោកគ្រូ ឬអ្នកគ្រូត្រូវការការគាំទ្រឬមានតម្រូវការអ្វីខ្លះ?
- ២) តើលោកគ្រូ ឬអ្នកគ្រូគិតថាតម្រូវការដែលបានលើកឡើងខាងលើពិតជាអាចធ្វើឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូអាចបំពេញការងារនៅក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីបានដោយពេញចិត្តដែរឬទេ? ហេតុអ្វី?
- ៣) តើលោកគ្រូឬអ្នកគ្រូគិតថាការគាំទ្របែបណាខ្លះដែលធ្វើឱ្យលោកគ្រូអ្នកគ្រូមានភាពតានតឹងនឹងការគាំទ្រទាំងនោះ? ហេតុអ្វី?

(សូមអរគុណដល់អ្នកចូលរួមនិងការសហការ ក្នុងការសម្ភាសន៍នេះ។ សូមធានាចំពោះអ្នកចូលរួមថានឹងរក្សាការសម្ងាត់នៃការឆ្លើយតបនិងបន្តសក្តានុពលសម្រាប់ការសម្ភាសនាពេលអនាគត។)

ពិធីសារសម្ភាសន៍

ប្រធានបទ៖ បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់កម្រិតវិទ្យាល័យ

- ម៉ោងនៃការសម្ភាសន៍.....
- កាលបរិច្ឆេទ៖.....
- ទីកន្លែង៖.....
- អ្នកសម្ភាសន៍.....
- អ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍.....
- តួនាទីរបស់អ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍.....

វត្ថុបំណងនៃការសម្ភាសន៍និងការសិក្សាលើប្រធានបទនេះគឺអ្នកស្រាវជ្រាវមានបំណងរកឱ្យឃើញពីបញ្ហាប្រឈមនិងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់កម្រិតថ្នាក់វិទ្យាល័យ។ ចំពោះព័ត៌មានដែលបានមកពីអ្នកចូលរួមម្នាក់ៗត្រូវប្រមូលមកទុកជាទិន្នន័យដើម្បីវិភាគ ហើយទិន្នន័យដែលបានមកទាំងអស់ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងរក្សាវាជាការ

សម្ងាត់។ ជាមួយគ្នានេះ រយៈពេលនៃការសម្ភាសគឺមិនឱ្យលើសពី៤០នាទីនោះទេ បន្ទាប់មកអ្នកស្រាវជ្រាវក៏សុំការអនុញ្ញាតថតសំឡេងនៅកំឡុងពេលសម្ភាសនោះផងដែរ ពីព្រោះការពារការកត់ត្រាមានចន្លោះខ្លះខាត។ ហើយជាចុងក្រោយ អ្នកស្រាវជ្រាវសុំឱ្យអ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសអាននូវកំណត់ត្រាសម្ភាសនិងចុះហត្ថលេខាយល់ព្រមផងដែរ។

ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដើម្បីស្វែងរកបញ្ហាប្រឈមនិង តម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់ថ្នាក់វិទ្យាល័យ។ ការស្រាវជ្រាវនេះអ្នកស្រាវជ្រាវនឹងស្វែងរកកត្តាដែលជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីនៅក្នុងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ព្រមទាំងព្យាយាមខិតខំស្រង់យកអ្វីដែលជាតម្រូវការក្នុងការ គាំទ្រការបង្រៀន ក៏ដូចជាការបំពេញកាងារក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់គ្រូចូលថ្មី សិស្ស មាតាបិតា គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនិងអ្នកអានដែលអាចយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំដែលត្រូវនឹងប្រធានបទនេះ។

- ចាប់ផ្តើមសាកល្បងម៉ាស៊ីនថតសំឡេង រួចថត៖

សំណួរស្រាវជ្រាវ

១.តើអ្វីខ្លះជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ?

២.តើអ្វីខ្លះជាតម្រូវការរបស់គ្រូថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ?

កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសនាយកសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

១. បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មី

១) តើលោកនាយកបានសង្កេតឃើញដូចម្តេចដែរចំពោះការបំពេញការងាររបស់គ្រូចូលថ្មីក្នុងកំឡុងពេល២ឆ្នាំដំបូង?

២) តើលោកនាយកគិតថាគ្រូចូលថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះចំពោះការបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់?

៣) តើលោកនាយកគិតថាមានដោះស្រាយបញ្ហាអ្វីខ្លះឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាដែលបានលើកឡើងខាងលើ?

៤) តើលោកនាយកគិតថាគ្រូចូលថ្មីនឹងមានបំណងចង់ចាកចេញពីកម្មវិធីទេ? ហេតុអ្វី?

៥) ចំពោះបញ្ហានេះតើលោកនាយកនឹងដោះស្រាយតាមវិធីណា?

២. តម្រូវការគ្រូចូលថ្មី

១) តើលោកនាយកគិតថាអ្វីខ្លះជាតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មី?

២) តើលោកនាយកអាចជួយអ្វីខ្លះដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មី?

៣) តើលោកនាយកមានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីបន្ថែមក្នុងការជួយគាំទ្រការបង្រៀននិងផ្នែកផ្សេងៗទៀតដល់គ្រូចូលថ្មី? ដោយរបៀបណា?

៤) តើលោកនាយកគិតថាការគាំទ្របែបណាខ្លះដែលធ្វើឱ្យលោកគ្រូអ្នកគ្រូចូលថ្មីមានភាពតានតឹងនឹងការគាំទ្រទាំងនោះ? ហេតុអ្វី? (សូមអរគុណដល់អ្នកចូលរួមនិងការសហការក្នុងការសម្ភាសន៍នេះ។ សូមធានាចំពោះអ្នកចូលរួមថានឹងរក្សាការសម្ងាត់នៃការឆ្លើយតបនិងបន្តសក្តានុពលសម្រាប់ការសម្ភាសនាពេលអនាគត។)

ពិធីសារសម្ភាសន៍

ប្រធានបទ៖ បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីកម្រិតថ្នាក់វិទ្យាល័យ

- ម៉ោងនៃការសម្ភាសន៍.....
- កាលបរិច្ឆេទ៖.....
- ទីកន្លែង៖.....
- អ្នកសម្ភាសន៍៖.....
- អ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍៖.....
- តួនាទីរបស់អ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍៖.....

វត្ថុបំណងនៃការសម្ភាសន៍និងការសិក្សាលើប្រធានបទនេះគឺអ្នកស្រាវជ្រាវមានបំណងរកឱ្យឃើញពីបញ្ហាប្រឈមនិងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់កម្រិតថ្នាក់វិទ្យាល័យ។ ចំពោះព័ត៌មានដែលបានមកពីអ្នកចូលរួមម្នាក់ៗត្រូវប្រមូលមកទុកជាទិន្នន័យដើម្បីវិភាគ ហើយទិន្នន័យដែលបានមកទាំងអស់ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងរក្សាវាជាការសម្ងាត់។ ជាមួយគ្នានេះ រយៈពេលនៃការសម្ភាសន៍គឺមិនឱ្យលើសពី៤០នាទីនោះទេ បន្ទាប់

មកអ្នកស្រាវជ្រាវក៏សុំការអនុញ្ញាតថតសំឡេងនៅកំឡុងពេលសម្ភាសនោះផងដែរ ពីព្រោះការពារការកត់ត្រាមានចន្លោះខ្លះខាត។ ហើយជាចុងក្រោយ អ្នកស្រាវជ្រាវសុំឱ្យ អ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសនាអាននូវកំណត់ត្រាសម្ភាសនិងចុះហត្ថលេខាយល់ព្រមផងដែរ។

ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដើម្បីស្វែងរកបញ្ហាប្រឈមនិង តម្រូវការរបស់គ្រូចូល ថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់ថ្នាក់វិទ្យាល័យ។ ការស្រាវជ្រាវនេះអ្នកស្រាវជ្រាវ នឹងស្វែងរកកត្តាដែលជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីនៅក្នុងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ របស់ពួកគាត់ព្រមទាំងព្យាយាមខិតខំស្រង់យកអ្វីដែលជាតម្រូវការក្នុងការ គាំទ្រការ បង្រៀន ក៏ដូចជាការបំពេញកាងារក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ គ្រូចូលថ្មី សិស្ស មាតាបិតា គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា កម្មវិធីសាលា រៀនជំនាន់ថ្មីនិងអ្នកអានដែលអាចយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងប្រពន្ធអប់រំដែលត្រូវនឹងប្រធាន បទនេះ។

- ចាប់ផ្តើមសាកល្បងម៉ាស៊ីនថតសំឡេង រួចថត៖

សំណួរស្រាវជ្រាវ

- ១.តើអ្វីខ្លះជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ?
- ២.តើអ្វីខ្លះជាតម្រូវការរបស់គ្រូថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី ?

កម្រងសំណួរសម្រាប់សម្ភាសមន្ត្រីកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មី

១. បញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មី

- ១) តើកន្លងមកខាងកម្មវិធីបានសង្កេតឃើញដូចម្តេចដែរចំពោះការបំពេញការងាររបស់គ្រូ ចូលថ្មីក្នុងកំឡុងពេល២ឆ្នាំដំបូង?
- ២) តើខាងកម្មវិធីគិតថាគ្រូចូលថ្មីមានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះចំពោះការបំពេញការងាររបស់ពួក គាត់?
- ៣) តើខាងកម្មវិធីគិតថាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូចូលថ្មីខាងលើត្រូវដោះស្រាយយ៉ាងដូច ម្តេច?
- ៤) តើខាងកម្មវិធីគិតថាគ្រូចូលថ្មីនឹងមានបំណងចង់ចាកចេញពីកម្មវិធីដែរឬទេ? ហេតុអ្វី?

៥) ចំពោះបញ្ហានេះតើកម្មវិធីជំនាន់ថ្មីនឹងដោះស្រាយតាមវិធីណា?

២. តម្រូវការគ្រូចូលថ្មី

១) តើខាងកម្មវិធីគិតថាអ្វីខ្លះជាតម្រូវការរបស់គ្រូចូលថ្មី?

២) តើខាងកម្មវិធីអាចជួយអ្វីខ្លះដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូចូលថ្មី?

៣) តើខាងកម្មវិធីមានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីបន្ថែមក្នុងការជួយគាំទ្រការបង្រៀននិងផ្នែកផ្សេងៗទៀតដល់គ្រូចូលថ្មី? ដោយរបៀបណា?

៤) តើខាងកម្មវិធីគិតថាការគាំទ្របែបណាខ្លះដែលធ្វើឱ្យលោកគ្រូអ្នកគ្រូចូលថ្មីមានភាពតានតឹងនឹងការគាំទ្រទាំងនោះ? ហេតុអ្វី? (សូមអរគុណដល់អ្នកចូលរួមនិងការសហការក្នុងការសម្ភាសន៍នេះ។ សូមធានាចំពោះអ្នកចូលរួមថានឹងរក្សាការសម្ងាត់នៃការឆ្លើយតបនិងបន្តសក្តានុពលសម្រាប់ការសម្ភាសនាពេលអនាគត។)

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ៖ សំណើសុំធ្វើការសម្ភាស

នាងខ្ញុំឈ្មោះ អុល ម៉ារី ដែលជានិស្សិតកំពុងសិក្សាបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ឯកទេសប្រឹក្សាគរុកោសល្យ នៅមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវគរុកោសល្យជំនាន់ថ្មីនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។ នាងខ្ញុំបាន និងកំពុងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ“បញ្ហាប្រឈមនិងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីកម្រិតថ្នាក់វិទ្យាល័យ” ដែលវាជាសារណាបញ្ចប់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិតរបស់នាងខ្ញុំ។

១. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះមានគោលបំណងសិក្សាស្វែងរកឱ្យឃើញពីបញ្ហាប្រឈមនិងតម្រូវការគ្រូចូលថ្មីក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីសម្រាប់កម្រិតថ្នាក់វិទ្យាល័យ។ ការស្រាវជ្រាវនេះអ្នកស្រាវជ្រាវនឹងស្វែងរកកត្តាដែលជាបញ្ហាប្រឈមរបស់គ្រូថ្មី នៅក្នុងការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ព្រមទាំងព្យាយាមខិតខំស្រង់យកអ្វីដែលជាតម្រូវការក្នុងការ គាំទ្រការបង្រៀន ក៏ដូចជាការ

បំពេញកាងារក្នុងកម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់គ្រូចូលថ្មី សិស្ស មាតាបិតា គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា កម្មវិធីសាលារៀនជំនាន់ថ្មីនិងអ្នកអានដែល អាចយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងប្រពន្ធអប់រំដែលត្រូវនឹងប្រធានបទនេះ។

២. ដំណើរការនៃការស្រាវជ្រាវ

ប្រសិនបើលោកគ្រូ/អ្នកគ្រូចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍ នោះលោកគ្រូ អ្នកគ្រូនឹងត្រូវសួរ នូវសំណួរមួយចំនួនទាក់ទងនឹងប្រធានបទស្រាវជ្រាវ។ ក្នុងសំណួរនីមួយៗអាចចំណាយ ពេលពី ៣ ទៅ ៥នាទី ដូចនេះការសម្ភាសន៍ អាចចំណាយពេលប្រហែល ៣០ ទៅ ៥០នាទី ហើយអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ ខ្ញុំនឹងថតសម្លេងដើម្បីជាភាពងាយស្រួល។ ចំពោះឈ្មោះ របស់លោកគ្រូ/អ្នកគ្រូនឹងមិនត្រូវបានបង្ហាញក្នុងការស្រាវជ្រាវទេ បើគ្មានការអនុញ្ញាតពី លោកគ្រូ/អ្នកគ្រូ ហើយការថតសម្លេងនេះគ្រាន់ជាជំនួយសម្រាប់នាងខ្ញុំក្នុងការបកស្រាយ ទិន្នន័យ។

៣. គោលការណ៍រក្សាការសម្ងាត់

ព័ត៌មានទាំងអស់នឹងរក្សាការសម្ងាត់ ដោយមានតែអ្នកស្រាវជ្រាវតែម្នាក់ដែលអាច ប្រើប្រាស់បាន។ វាមិនមែនជាគេស្ត ហើយក៏គ្មានចម្លើយខុសឬត្រូវដែរ។ ព័ត៌មានរបស់ លោកគ្រូ/អ្នកគ្រូ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ខ្ញុំ ហើយខ្ញុំសង្ឃឹមថាលោកគ្រូ/អ្នក គ្រូ អាចចូលរួមជាមួយការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ វាជាជម្រើសរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ បើ ទោះបីជាលោកគ្រូ/អ្នកគ្រូ ចង់ឬមិនចង់ចូលរួមក៏ដោយ។ ប្រសិនបើលោកគ្រូ/អ្នកគ្រូ ជ្រើស រើសចូលរួមជាមួយការសិក្សានេះ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូមានសិទ្ធិមិនឆ្លើយសំណួរណាមួយ ឬ បញ្ចប់ការឆ្លើយសំណួរនៅត្រង់ចំណុចណាមួយក៏បាន។

៤. ការទំនាក់ទំនងមកអ្នកស្រាវជ្រាវ

ប្រសិនបើលោកគ្រូ/អ្នកគ្រូមានសំណួរឬបញ្ហាណាមួយពាក់ព័ន្ធនឹងការស្រាវជ្រាវនេះ លោកគ្រូ/អ្នកគ្រូអាចទំនាក់ទំនងមកកាន់ខ្ញុំដែលជាអ្នកស្រាវជ្រាវតាមរយៈលេខទូរស័ព្ទ ០៨៦ ៨១៩ ៥៧៩ ឬអាស័យដ្ឋានសារអេឡិចត្រូនិក 1802olmary@gmail.com ។

៥. កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការចូលរួម

គោលបំណង របស់ការស្រាវជ្រាវបានពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ដោយអ្នកស្រាវជ្រាវ ហើយ ខ្ញុំនឹងចូលរួមក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ។ ខ្ញុំដឹងថា ខ្ញុំអាចឆ្លើយឬ មិនឆ្លើយនូវសំណួរណាមួយ ដោយគ្មានពិន័យអ្វីទាំងអស់។

| |
|--------------------|
| អ្នកចូលរួម |
| កាលបរិច្ឆេទ៖ _____ |
| ហត្ថលេខា៖ _____ |
| ឈ្មោះ៖ _____ |

| |
|-----------------------|
| អ្នកស្រាវជ្រាវ |
| កាលបរិច្ឆេទ៖ _____ |
| ហត្ថលេខា៖ _____ |
| ឈ្មោះ៖ _____ |

Empowering educators with ethical and evidence-based practices



Email: ngprc.faculty@gmail.com

Website: www.ngprc.edu.kh