ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សា ក្នុងខេត្តស្វាយរៀង

The Situation of Teachers Utilization at Primary Schools in Svay Rieng Province

ដោយ/By

អ៊ុក សម្ផស្ស /OUK SAMPHOAS

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី ៣

ឯកទេស៖ វិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩ - ២០២០

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សា ក្នុងខេត្តស្វាយរៀង

The Situation of Teachers Utilization at Primary Schools in Svay Rieng Province

ដោយ/By

អ៊ុក សម្ផស្ស/ OUK SAMPHOAS

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៣

ឯកទេស៖ វិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ៖ លោកបណ្ឌិត ឈាង សទ្ធាត

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩- ២០២០

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ:.....................វជអ

លិខិតបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា ៖

លោកស្រី អ៊ុក សម្ផស្ស ជានិស្សិតឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ជំនាន់ទី៣ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០ ពិតជាបានការពារគម្រោងស្រាវជ្រាវ និងសរសេរនិក្ខេបបទដែលមានប្រធានបទ "**ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង**" ស្របតាមលក្ខខណ្ឌកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ពិតប្រាកដមែន ។

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០២០

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា «**ស្ថានភាព នៃការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង** » សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុង។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាសម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្មើណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជាត្រូវបាន ស្រាវជ្រាវនិងចងក្រងដោយនាងខ្ញុំពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ ២០

ហត្ថលេខា

អ៊ុក សម្ផស្ស

លិខិតបញ្ជាក់

លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត   ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

និស្សិត **អ៊ុក សម្ផស្ស** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ឯកទេស វិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ជំនាន់ទី ៣ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ «**ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង** » ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ   ខែ   ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី   ខែ   ឆ្នាំ២០...

លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត

សាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ :៣៣៤.....ខជអ. ឥក

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង៖ -លិខិតលេខ២៩៥៥ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ជំនាន់ទី៣ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

បុគ្គលិកអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចូលរួមវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជំនាន់ទី៣ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ចាប់ពីម៉ោង៨៖០០នាទី ព្រឹកតទៅ នៅមជ្ឈមណ្ឌលវប្បធម៌ **សម្តេច ហ៊ុន សែន និងលោកជំទាវ៖**

I. **គណៈកម្មការវាយតម្លៃ**

ក្រុមទី១

១	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២	លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ប្រធានការិយាល័យសិក្សា	អនុប្រធាន
៣	លោក ម៉ៅ សារឿន	ប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់អប់រំ	សមាជិក
៤	លោកបណ្ឌិត គួយ សុគាន	គ្រូឧទ្ទេស	សមាជិក
៥	ល.ស នូ ចន្ទី	គ្រូឧទ្ទេស	សមាជិក
៦	លោក សៀង វាសនា	គ្រូឧទ្ទេស	សមាជិក

ក្រុមទី២

១	លោកបណ្ឌិត នូវ វ៉ា	នាយករងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់ផែនការ	អនុប្រធាន
៣	លោក ប៉ូ ប៊ុន្លន	អនុប្រធានការិយាល័យសិក្សា	សមាជិក
៤	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្ហាត	គ្រូឧទ្ទេស	សមាជិក
៥	លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	គ្រូឧទ្ទេស	សមាជិក
៦	ល.ស ខែក សំណាង	គ្រូឧទ្ទេស	សមាជិក

អាសយដ្ឋានលេខ ១២៣ មហាវិថី ព្រះនរោត្តម ភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ (៨៥៥-២៣) ២១៥/៥៥៤ គេហទំព័រ www.nie.edu.kh

II. **លេខាធិការ** (កត់ត្រាមតិយោបល់គណៈកម្មការវាយតម្លៃ បូកសរុបពិន្ទុ និងបញ្ចូលមធ្យមភាគក្នុងតារាងពិន្ទុ)

ក្រុមទី១

១	លោក ចាប វេតនា	អនុប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់ផែនការ	ប្រធាន
២	លោក លន លីណា	មន្ត្រីដេប៉ាតឺម៉ង់ផែនការ	សមាជិក
៣	ល.ស សុខ វណ្ណា	មន្ត្រីដេប៉ាតឺម៉ង់ផែនការ	សមាជិក

ក្រុមទី២

១	លោក ឡុច ចាន់ថន	មន្ត្រីដេប៉ាតឺម៉ង់ផែនការ	ប្រធាន
២	លោក ចាន់ ធឿន	មន្ត្រីដេប៉ាតឺម៉ង់ផែនការ	សមាជិក
៣	លោក ម៉ែន សុខសុន្ទី	មន្ត្រីដេប៉ាតឺម៉ង់ផែនការ	សមាជិក

III. **អ្នកសម្របសម្រួល** (រៀបចំលិខិតបទដ្ឋាន ដំណើរការកម្មវិធី និងបូកសរុបរបាយការណ៍)

១	លោក លឹម វ៉ាន់	អនុប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់ផែនការ	ប្រធាន

ថ្ងៃពុធ ៤រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

កន្លែងទទួល៖
- នាយក នាយករង នាយិការងវជអ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន និងអនុវត្ត"
- ប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់-ការិយាល័យក្រោមឱវាទវជអ "ដើម្បីសហការ"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារ៖ ដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការវជអ

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំ **អ៊ុក សម្ផស្ស** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ជំនាន់ទី៣ ក្រុមទី២ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០ មានសេចក្ដីរីករាយដោយបានបញ្ចប់ការស្រាវជ្រាវថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ។ ជាមួយលទ្ធផលនេះ នាងខ្ញុំក៏មិនភ្លេចផងដែរចំពោះការជួយជ្រោមជ្រែង គាំទ្រ និងយកចិត្តទុកដាក់ពីមជ្ឈដ្ឋានជាច្រើន ។

ជាបឋម នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ និងជាពិសេសបំផុតចំពោះសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំ លោកបណ្ឌិត **ឈាង សង្វាត** ដែលតែងតែចំណាយពេលវេលាដ៏មមាញឹក និងមានតម្លៃផ្ដល់ដល់នាងខ្ញុំនូវការណែនាំ ពន្យល់ និងផ្ដល់អនុសាសន៍ល្អៗ ទើបធ្វើអោយនាងខ្ញុំអាចសម្រេចការសរសេរនិក្ខេបបទមួយនេះប្រកបដោយគុណភាព ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណចំពោះក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដែលបានរៀបចំបង្កើតវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលនេះឡើងដោយបានផ្ដល់ឱកាសដល់យើងខ្ញុំបានចូលសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនេះ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ ឯកឧត្ដមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណា** នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ គណៈគ្រប់គ្រងការបណ្ដុះបណ្ដាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ព្រមទាំងលោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ដែលបានខិតខំចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ មកបង្ហាត់បង្រៀននិងពន្យល់គ្រប់មេរៀនដល់ខ្ញុំទាំងអស់គ្នាដោយមិនគិតពីការលំបាកនឿយហត់ ។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ការិយាល័យបឋមសិក្សា ការិយាល័យអប់រំស្រុកទាំង៨ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបឋមសិក្សាទាំងអស់នៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀង ដែលបានសហការ ជួយជ្រោមជ្រែង ផ្ដល់ពេលវេលា សម្រាប់ផ្ដល់ជាទិន្នន័យនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណដល់លោកនាយក **តូច ភន្លាល់** ដែលបានជម្រុញ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត ដល់រូបនាងខ្ញុំចូលសិក្សានៅវគ្គបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាជំនាន់ទី៣។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះអ្នកម្តាយ **ខិន សាភាន** និងលោកឪពុក **អ៊ុក ណាល់** ដែលបានផ្តល់កំណើត ផ្តល់ដំបូន្មានល្អៗ ខិតខំចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា និងតស៊ូផ្គត់ផ្គង់ឲ្យកូនបានសិក្សារហូតមកដល់ពេលនេះ ។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមប្រសិទ្ធិពរជ័យជូនចំពោះ អ្នកម្តាយ លោកឪពុក លោកនាយក ឯកឧត្តម សាស្ត្រាចារ្យ លោក លោកស្រីទាំងអស់ទទួលបានសុខភាពល្អ កម្លាំងមាំមួន ទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច តាមបំណងប៉ងប្រាថ្នា ។

មូលន័យសង្ខេប

ការស្រាវជ្រាវនេះ ផ្តោតទៅលើស្ថានភាព នៃការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាបឋមសិក្សា ក្នុងខេត្តស្វាយរៀង ក្នុងគោលបំណងរកឱ្យឃើញពីស្ថានភាពនៃគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀន បញ្ហាប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀន និងដំណោះស្រាយនានាដែលនាយកសាលាបានប្រើប្រាស់ដើម្បីឱ្យសាលារៀនដំណើរការបានល្អ ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងនេះ វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យត្រូវបានធ្វើឡើងតាមបែបបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ។ ទិន្នន័យបរិមាណវិស័យ ត្រូវបាន ប្រមូលតាមរយៈកម្រងសំណួរបំពេញ និងស្ថិតិរបស់សាលា រួចវិភាគតាមបែបស្ថិតិក្នុងកម្មវិធី Microsoft Office Excel ។ រីឯទិន្នន័យគុណវិស័យក៏ត្រូវបានប្រមូលតាមរយៈការបំពេញកម្រងសំណួរ ផងដែរ និងវិភាគតាមការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ជាក្រុមដោយផ្អែកទៅលើទស្សនៈ និងចម្លើយដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា រួចធ្វើការបរិយាយ និងពន្យល់តាមចំណាត់ថ្នាក់នៃក្រុម នីមួយៗ។ ការស្រាវជ្រាវនេះ បានបង្ហាញនូវលទ្ធផលដូចតទៅ៖ (១) ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកមានលក្ខណៈល្អ (២) ស្ថានភាព នៃការបែងចែក និងប្រើប្រាស់ គ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាបឋមសិក្សានានានៅខេត្តស្វាយរៀង នាពេលបច្ចុប្បន្នមិនទាន់ត្រឹមត្រូវទៅតាមនិយាមដែលក្រសួងបានកំណត់នៅឡើយទេ ពោលគឺនៅខ្វះគ្រូ រីឯចំនួនសិស្សថ្នាក់មិនទាន់អនុវត្តបានតាមនិយាមដែល កំណត់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (៤) ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យា ការប្រើប្រាស់គ្រូ២វេន ត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៃការខ្វះគ្រូបង្រៀនដែលធ្វើឱ្យគុណភាពនៃការអប់រំនៅមានកម្រិត។

តារាងមាតិកា

សេចក្តីអះអាងរបស់បេក្ខជន..i
លិខិតបញ្ជាក់...i i i
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ ....v i
មូលន័យសង្ខេប ....v i i i
តារាងមាតិកា..i x
ជំពូក១៖ សេចក្តីផ្តើម ១
១.១. សាវតា ១
១.២. ចំណោទបញ្ហា...៤
១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ ៦
១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ ៦
១.៥. សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ ៦
១.៦. ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ៧
១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ៧
ជំពូកទី២ ៖ រំលឹកទ្រឹស្តី ៩
២.១. ពាក្យគន្លឹះ...៩
២.២. ការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន ១០
២.២.១. ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស.. ១០
២.២.២. ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គណៈនាយក ១១
២.២.៣.គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ១៣
២.២.៤.ធាតុសំខាន់ដែលចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសុវត្ថិភាព.. ១៥

២.៣. ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀន ១៦
២.៣. ១. គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ១៧
២.៣.២. គុណភាពគ្រូបង្រៀន ១៨
២.៣.៣. និយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកនៅបឋមសិក្សា ១៩
២.៣.៤. ផលប៉ះពាល់នៃការអនុវត្តនិយាមប្រើបុគ្គលិកបង្រៀន ២២
២. ៤. បញ្ហាប្រឈមនៅបឋមសិក្សា ២៣
២.៤.១. កង្វះ ឬលើសគ្រូ ២៤
២.៥. ដំណោះស្រាយស្ថានភាពលើស ឬខ្វះគ្រូបង្រៀន ២៤
២.៥.១. អនុក្រឹត្យស្ដីពីការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងសេវាបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ ២៤
២.៥.២.សេចក្ដីណែនាំ ស្ដីពីការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន ២៥
ជំពូក៣៖ វិធីសាស្រ្តស្រាវជ្រាវ ៣១
៣.១. ព័ត៌មានទូទៅពីគម្រោងស្រាវជ្រាវ ៣១
៣.២. ទីកន្លែងសម្រាប់ស្រាវជ្រាវ ៣១
៣.៣. ក្រុមគោលដៅ ៣១
៣.៤. ទំហំសំណាក ៣២
៣.៥. ដំណើរនៃការប្រមូលទិន្នន័យ ៣២
៣.៦. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ៣៣
៣.៧. កម្រងសំណួរ និងគោលបំណង ៣៣
៣.៨. ការវិភាគទិន្នន័យ ៣៤
៣.៩. ក្រមសីលធម៌នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ៣៥
ជំពូក៤៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា ៣៦
៤.១. ការវិភាគព័ត៌មានទូទៅ ៣៦
៤.១.១. ទីលំនៅរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ៣៦

៤.១.២.អាជីពបន្ថែម ៣៧

៤.២.ទស្សនៈរបស់នាយកចំពោះការកំណត់គ្រូបង្រៀន..៣៧

៤.២.១. ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងនៅខេត្តស្វាយរៀង ៣៧

៤.២.២.ការប្រើប្រាស់គ្រូនៅបឋមសិក្សាខេត្តស្វាយរៀង ៤៣

៤.២.៣. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រូ ៤៧

៤.២.៤. ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមលើការប្រើប្រាស់គ្រូ.. ៤៨

៤.៣.យោបល់បន្ថែមរបស់គណៈនាយកទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់ ៥០

៤.៣.១. ការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន.. ៥០

៤.៣.២. ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀន ៥២

ជំពូក៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ... ៥៤

៥. ១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន.. ៥៤

៥.២. សំណូមពរ ៥៥

ឯកសារយោង... ៥៨

ជំពូក១៖ សេចក្តីផ្តើម

១.១. សាវតា

ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ស្តីពីការអប់រំជាសកលក្នុងការធានាអោយមានការអប់រំប្រកបដោយចីរភាព គុណភាព បរិយាបន្ន និងដោយសមធម៌ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ឱកាសរៀនសូត្រពេញមួយជីវិតសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូប។ ការអប់រំសម្រាប់ឆ្នាំ ២០៣០ គឺផ្តោតទៅលើការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព សមធម៌ បរិយាបន្ន សម្រាប់អប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា និងឧត្តមសិក្សា ការអប់រំបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ជាពិសេសការសិក្សាពេញមួយជីវិត ព្រោះថាការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ធ្វើអោយពលរដ្ឋមានសមត្ថភាពសម្រាប់ជម្រុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ច បង្កើនសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែង ពង្រឹងជំនាញពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ផ្លាស់ប្តូរសង្គម បង្កើតមូលដ្ឋាននៃកំណើនចីរភាពសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រទេស និងនិរន្តភាពនៃការអភិវឌ្ឍ និងរៀបចំមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការផ្សារភ្ជាប់សង្គមអោយរឹងមាំ (ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤)។ វិស័យអប់រំដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបង្កើត និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដែលមានគុណភាព ជំនាញ និងមានសីលធម៌ខ្ពស់ ដើម្បីអោយទទួលបាននូវសង្គមពុទ្ធិ មានន័យថាជាសង្គមមួយដែលមានការអភិវឌ្ឍលឿន និងប្រកបដោយចីរភាពដែលនៅក្នុងនោះ មនុស្សរស់នៅមានចំណេះដឹងពេញលេញផ្នែកបច្ចេកវិទ្យា ការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅអំពីវប្បធម៌ និងបទដ្ឋានរស់នៅសមស្រប ប្រកបដោយសុភមង្គល សន្តិភាព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។ ដូចនេះតម្រូវការក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព សមត្ថភាព និងផលិតភាព និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សអោយអស់លទ្ធភាពពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ប្រទេស សង្គម វិស័យ ឬអង្គភាព នៅលើសកលលោក ដោយសារវាជាកម្លាំងចលករមួយដែលអាចរុញច្រានអោយប្រទេសទាំងនោះឈានទៅរកការផ្លាស់ប្តូរ រីកចម្រើន និងអាចមានលទ្ធភាពក្នុងការប្រកួតប្រជែងរវាងគ្នា និងគ្នាដើម្បីទទួលបាននូវឧត្តមភាព ក្នុងបរិបទសកលភាវូបនីយកម្ម ។ ទន្ទឹមនឹងនេះសមាហរកម្មនៅក្នុងសហគមន៍អា

ស៊ាន តម្រូវអោយប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវចូលរួមក្នុងកិច្ចសហការជាមួយគ្នា ក្នុងការសម្រេចអោយបានចក្ខុវិស័យរួមរបស់អាស៊ាន ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គមសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងថ្នាក់តំបន់ ក្នុងគោលបំណងអាចប្រកួតប្រជែងនឹងមហាអំណាចធំៗនៅសកលលោកផងដែរ ។

ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីអំពាវនាវជាសកលស្តីពីការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ ព្រមទាំងដើម្បីសម្របខ្លួនទៅនឹងការវិវត្តសង្គមសេដ្ឋកិច្ចនៅថ្នាក់សកល និងតំបន់ ក្នុងន័យបង្កើនភាពឆ្លើយតបទៅនឹងការប្រកួតប្រជែង និងដើម្បីជានាសម្រេចក្តីស្រមៃប្រែក្លាយកម្ពុជាអោយទៅជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ និងមានចំណូលខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ២០៥០ កម្ពុជាត្រូវតែមានមូលធនមនុស្សប្រកបដោយចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ សមត្ថភាព សហគ្រិនភាព ការច្នៃប្រឌិត គុណធម៌ សីលធម៌ មនសិការស្នេហាជាតិ និងស្មារតីទទួលខុសត្រូវ សម្រាប់បម្រើអោយគ្រប់វិស័យ។ ច្បាប់អប់រំកម្ពុជាចែងថា″ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបមានសិទ្ធិទទួលបានការអប់រំយ៉ាងតិច៩ឆ្នាំ ប្រកបដោយគុណភាពដោយឥតបង់ថ្លៃនៅសាលារៀនសាធារណៈ″ បន្សីទៅនឹងគោលនយោបាយជាសាកលគឺជា ‶ការផ្តល់ជូនរយៈពេល ១២ ឆ្នាំនៃការផ្តល់ថវិកាដោយឥតគិតថ្លៃជាសាធារណៈការផ្តល់ជូនមានលក្ខណៈស្មើភាពគុណភាពបឋមនិងមធ្យមសិក្សាដែលយ៉ាងហោចណាស់ ៩ ឆ្នាំជាកាតព្វកិច្ចដែលនាំឱ្យមានលទ្ធផលនៃការសិក្សាដែលពាក់ព័ន្ធគួរត្រូវបានធានាសម្រាប់ទាំងអស់គ្នាដោយគ្មានការរើសអើង″។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏បានតម្កល់′**ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស**′ជាអាទិភាពទី១ ហើយផ្លូវ ភ្លើង ទឹកជាអាទិភាពបន្តបន្ទាប់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល សម្រាប់ដំណាក់កាលទី៣ និងទី៤ ផ្តោតលើពង្រឹងគុណភាពអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៩-២០២៣, ទំព័រ ២២)។

ការពង្រឹងគុណភាពអប់រំគឺត្រូវចាប់ពីក្រោមទៅព្រោះវាជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏រឹងមាំសម្រាប់បន្តការសិក្សានៅថ្នាក់ខ្ពស់ទៀត ជាពិសេសនៅបឋមសិក្សា ដោយសារនៅកម្រិតនេះបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកលក្ខណៈពេញលេញលើផ្នែករាងកាយ បញ្ញា សីលធម៌ តម្លៃ និងបំណិនមូលដ្ឋានដំបូងចាំបាច់។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរៀនសូត្ររបស់កុមារកម្ពុជា រាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានខិតខំបង្កើត

សាលាជាច្រើននៅគ្រប់ទីកន្លែងក្នុងន័យធ្វើអោយសាលារៀនកាន់តែខិតជិតផ្ទះប្រជាជន មានភាពងាយស្រួលក្នុងការផ្តល់ និងទទួលសេវាអប់រំផងដែរ ស្របទៅនឹងគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពដែលប្រកាសជាសកល ថានៅឆ្នាំ ២០៣០ ធានាថាក្មេងស្រីនិងក្មេងប្រុសទាំងអស់បានបញ្ចប់ការសិក្សាបឋមសិក្សានិងមធ្យមសិក្សាដោយសេរីប្រកបដោយសមធម៌ និងគុណភាពដែលនាំឱ្យមានលទ្ធផលសិក្សាពាក់ព័ន្ធនិងប្រសិទ្ធភាព (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៩-២០២៣, ទំព័រ ៤០)។

ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សាដែលតម្រូវអោយមានការពង្រឹងធាតុចូល ដំណើរការ និងការវាយតម្លៃលទ្ធផល និងយន្តការដើម្បីវាស់វែងការរីកចម្រើន។ ធានាថាគ្រូបង្រៀន និងមន្ត្រីអប់រំត្រូវបានផ្តល់អំណាច ជ្រើសរើសអោយបានគ្រប់គ្រាន់ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងល្អ មានសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ មានការលើកទឹកចិត្ត និងឧបត្ថម្ភគាំទ្រដោយផ្តល់ធនធានយ៉ាងល្អ មានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសក្តិសិទ្ធិភាព។ គ្រូបង្រៀនគឺជាកូនសោរដើម្បីសំរេចបាននូវគោលដៅ SDG4 (Sustainable Development Goal 4) ទាំងអស់។ វាទាមទារការយកចិត្តទុកដាក់ជាបន្ទាន់ពីព្រោះគម្លាតសមធម៌ក្នុងការអប់រំកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរដោយសារកង្វះខាត និងការចែកចាយមិនស្មើគ្នារបស់គ្រូដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាពិសេសនៅក្នុងតំបន់ដែលជួបការលំបាក។ ក្នុងនាមជាគ្រូគឺជាលក្ខខណ្ឌគ្រឹះសម្រាប់ធានាការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពគ្រូ និងអ្នកអប់រំគួរតែត្រូវបានផ្តល់អំណាចជ្រើសរើសនិងផ្តល់សំណងសមរម្យលើកទឹកចិត្តមានលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈនិងត្រូវបានគាំទ្រនៅក្នុងប្រព័ន្ធដែលមានប្រភពធនធានគ្រប់គ្រាន់ និងមានប្រសិទ្ធភាព។

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងគុណភាពគ្រូ កំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាផ្តោតសំខាន់លើការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍគ្រូ ការទាញអោយអស់សក្តានុពលពីគ្រូបង្រៀន ការអភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងការដំឡើងថ្នាក់គុណវុឌ្ឍិ និងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនសមត្ថភាពខ្ពស់ទៅតំបន់ខ្វះគ្រូបង្រៀន (កាលិបត្រស្រាវជ្រាវអប់រំកម្ពុជា, ទំព័រ ៣២)។

គ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងគ្រូបង្រៀនបានល្អ គឺជាគន្លឹះដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពគុណភាពនៃការបង្រៀន រៀន និងសមិទ្ធផលអប់រំ។ នៅក្នុងប្រទេសដែលគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធអប់រំត្រូវបានគ្រប់គ្រងយ៉ាងលំបាក ជាញឹកញាប់គ្រូបង្រៀនត្រូវប្រឈមមុខនឹងថ្នាក់រៀនដែលមានភាពចង្អៀតណែនដោយសារតែវិសមភាព នៃការបែងចែកគ្រូបង្រៀន។ បញ្ហានេះអាចមានឥទ្ធិពលទៅលើការមិនលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនរួមមាន ប្រាក់ខែទាបអាចនាំអោយមានអត្រាខ្ពស់នៃការអវត្តមាន ការរិចរិលបន្តិចម្តងៗពីវិជ្ជាជីវៈ និងគុណភាព នៃ ការអប់រំទាប។ ប្រសិនបើគ្រូបង្រៀនអវត្តមានទៀងទាត់ ឬមានអារម្មណ៍ខ្វះការលើកទឹកចិត្តដើម្បីធ្វើ ការងារនោះនឹងមានផលវិបាកជាអវិជ្ជមានលើគុណភាពនៃការអប់រំ ជាលទ្ធផលមានការកើនឡើងសិស្ស រៀនត្រួតថ្នាក់ និងការបោះបង់ការសិក្សាជាមិនខាន (សេចក្តីផ្តើម ស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធាន អប់រំ)។

១.២. ចំណោទបញ្ហា

បើពិនិត្យទៅលើផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ ទំព័រទី២០ បង្ហាញថា ក្នុងចំណោម សិស្សថ្នាក់ទី៣ដែលបានធ្វើតេស្តមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យានៅឆ្នាំ២០១២ មានតែ៥៤.១ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ដែលឆ្លើយតបវិញ្ញាសាខ្មែរបានត្រឹមត្រូវ និង៤៨ ភាគរយ ឆ្លើយវិញ្ញាសាគណិតវិទ្យាបានត្រឹមត្រូវ ។ ការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សានៅឆ្នាំ២០១៤ បង្ហាញពីលទ្ធផលធ្លាក់ចុះ ដោយសារតែក្នុងចំណោមសិស្ស ថ្នាក់ទី៣ដែលធ្វើតេស្តលើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ មានតែ ៣៥.២ ភាគរយប៉ុណ្ណោះឆ្លើយបានត្រឹមត្រូវ។ និន្នាការ នៃការសម្រេចបានលទ្ធផលការសិក្សាទាបបែបនេះក៏រកឃើញក្នុងចំណោមសិស្សថ្នាក់ទី៦ផងដែរ។ ក្នុង ចំណោមសិស្សថ្នាក់ទី៦ដែលបានធ្វើតេស្តលើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរមានត្រឹមតែ ៤៥.៧ ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ឆ្លើយបានត្រឹមត្រូវ។ រីឯតេស្តលើមុខវិជ្ជាគណិត គឺមានត្រឹមតែ ៤៤.៣ ភាគរយ ឆ្លើយបានត្រឹមត្រូវក្នុងឆ្នាំ ២០១៣។ ការវិភាគបានបង្ហាញពីបម្រែបម្រួលនៃលទ្ធផលសិក្សាតាមភេទ សាវតាសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងទី តាំងភូមិសាស្ត្រ។ ការសិក្សារបស់ភាពជាដៃគូអប់រំនៃអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលឆ្នាំ២០១៣ បានបង្ហាញថា មានការបាត់បង់ចំនួនម៉ោងបង្រៀនជាច្រើននៅតាមសាលារៀន ដោយសារតែគ្រូបង្រៀនអវត្តមាន ចំនួន

ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យសាធារណៈច្រើនពេក និងការខាតបង់ម៉ោងបង្រៀនជាក់ស្តែង ដោយសារការអនុវត្ត ការងារគ្រប់គ្រងមិនបានល្អ (ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជា ឆ្នាំ២០៣០, ទំព័រ ២០)។

យោងតាមអាទិភាពរបស់អនុវិស័យការអប់រំបឋមសិក្សា ដែលផ្តោតលើការកែលម្អការទទួលបានសេវាអប់រំ ការបញ្ចប់ការសិក្សារបស់សិស្ស ជាពិសេសក្រុមកុមារជួបការលំបាក និងការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ ក្រសួងបានបំប៉នគ្រូបង្រៀន អំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការរៀន និងបង្រៀនដូចជាវិធីសាស្ត្រតាមបែបការអប់រំវិន័យវិជ្ជមាន ពង្រឹងការរៀនថ្នាក់ដំបូងរួមមានភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា និងការជួយគ្រូតាមមុខវិជ្ជា ព្រមទាំងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងបំប៉នបន្ថែមពីជំនាញដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដល់គណនាយក ។ ជាក់ស្តែងត្រង់ចំនុចកែលម្អការផ្តល់ជាតុចូលប្រកបដោយគុណភាពនៅបឋមសិក្សា បានបកស្រាយពីការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់ និងពង្រឹងការពង្រាយគ្រូ ព្រមជាមួយនឹងការពង្រឹងគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូស្របតាមក្របខណ្ឌការអប់រំចំណេះទូទៅ ដែលរួមមាន ការបន្តអនុវត្តប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន១២+២ និង១២+៤ ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូស្របតាមក្របខណ្ឌការអប់រំចំណេះទូទៅ ការពង្រឹងសមត្ថភាពសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងការពិនិត្យគោលការណ៍ យន្តការនិងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការពង្រាយគ្រូ ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ការអនុវត្តគោលនយោបាយគន្លងអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀន និងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ ការរៀបចំឯកសារគាំទ្រការបង្រៀន និងការរៀនសម្រាប់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ការអនុវត្តកម្មវិធីរយៈពេលខ្លីនិងវែងស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ ការអនុវត្តកម្មវិធីគ្រូជួយគ្រូដើម្បីធានាដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការអនុវត្តចំណេះដឹងទទួលបានដោយប្រើយន្តការគ្រូជួយគ្រូក្នុងកម្រងសាលារៀន ការចងក្រងមេរៀននិងចែករំលែកបទពិសោធន៍អំពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនល្អៗ ការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍គ្នាក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀន និងទស្សនកិច្ចសិក្សា និងការអភិវឌ្ឍសៀវភៅណែនាំស្តីពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

វិស័យអប់រំ ២០១៩ -២០២៣, មិថុនា ២០១៩, ទំព័រ ៣៧) ។ ហេតុនេះហើយបានជាអ្នកស្រាវជ្រាវធ្វើការសិក្សាទៅលើការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សានៅខេត្តស្វាយរៀង។

១.៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងសំខាន់៖

១. សិក្សាពីស្ថានភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់ នៅបឋមសិក្សានៅខេត្តស្វាយរៀង

២. ស្វែងយល់បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅខេត្តស្វាយរៀង

១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ មានគោលបំណងឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវមួយចំនួនមួយចំនួនរួមមាន៖

១. តើការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន និងការប្រើប្រាស់ នៅបឋមសិក្សា ក្នុងខេត្តស្វាយរៀង មានស្ថានភាពយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

២. តើនាយក/នាយិកា ជួបបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយនៅក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀន នៅបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

១.៥. សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះនឹងបង្ហាញពីស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់គ្រូនៅបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។ លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនេះ នឹងក្លាយជាព័ត៌មានដ៏សំខាន់សម្រាប់ជាជំនួយដល់ក្រសួង មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការពង្រឹងគោលការណ៍ទៅលើការពង្រាយ ការបែងចែង គ្រូបង្រៀនអោយកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពទៅតាមសាលានីមួយៗនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះក៏អាចជាផ្នែកមួយនៃការចែករំលែកនូវបទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានល្អៗសម្រាប់គណនាយកក្នុងការប្រមើលមើលនូវរាល់ចំណុចអវិជ្ជមានផ្សេងៗដែលធ្វើអោយការអប់រំមិនទទួលបាននូវគុណភាព។ លើសពីនេះទៅទៀត ការស្រាវជ្រាវនេះក៏អាចជាទុនមួយសម្រាប់អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយអាចយកទៅសិក្សាបន្ថែមទៀតនូវចំនុចខ្វះខាត។

១.៦. ដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវដំណើរការបានល្អ អាស្រ័យដោយការកំណត់ពីដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ហើយវិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានផ្តោតទៅលើតែការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់គ្រូនៅបឋមសិក្សានៅស្រុកទាំង៦(ស្វាយជ្រំ ស្វាយទាប ក្រុងបាវិត ចន្ទ្រា រមាសហែក និងស្រុករំដួល) ក្នុងខេត្តស្វាយរៀងតែប៉ុណ្ណោះ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានជ្រើសរើសយកតែទស្សនៈរបស់គណនាយកចំនួន ១១៨ រូបមកធ្វើការវិភាគ។

១.៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានបែងចែកជា៥ ជំពូកធំៗ៖

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើម៖ នៅក្នុងជំពូកនេះបង្ហាញពី សាវតា បញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ សំណួរនៃការស្រាវជ្រាវ សារៈប្រយោជន៍នៃការស្រាវជ្រាវ និងដែនកំណត់ និងវិសាលភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី២៖ រំលឹកទ្រឹស្តី៖ នៅក្នុងជំពូកនេះអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រមូលយកទ្រឹស្តីផ្សេងៗពីអ្នកនិពន្ធមុនៗដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រធានបទដើម្បីធ្វើជាអំណះអំណាង និងជាគំនិតសម្រាប់ធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងបង្កើតស្នាដៃថ្មីក្នុងនិក្ខេបបទនេះ។

ជំពូកទី៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ៖ នៅក្នុងជំពូកទីបីនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងបង្ហាញនូវ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ វិធីជ្រើសរើសសំណាក វិធីសាស្ត្រនៃការប្រមូលទិន្នន័យ ព្រមទាំងការវិភាគទិន្នន័យ។

ជំពូកទី៤៖ លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ៖ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ នឹងបង្ហាញទិន្នន័យជាក់ស្តែងដែលប្រមូលបាន មកវិភាគ និងបកស្រាយយ៉ាងលម្អិត ដើម្បីរកអោយឃើញបញ្ហាប្រឈម ដែលចោទសួរទាំងអស់ក្នុងចំណោទបញ្ហាស្តីពីស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់គ្រូបឋមសិក្សានានានៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀង ។

ជំពូកទី៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ៖ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការសន្និដ្ឋាន ទៅលើចំណុចទាំងអស់ដែលបានយកមកវិភាគ ព្រមទាំងសំណូមពរមួយចំនួនក្នុងគោលបំណងចូលរួមចំណែកធ្វើអោយការ

អនុវត្តបំណែងចែកភារកិច្ចបុគ្គលិកនៅតាមបឋមសិក្សានានានៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀង អោយកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត និងដើម្បីបង្កើនសាមគ្គីភាព និងទំនាក់ទំនងល្អថែមឡើងទៀតរវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងបុគ្គលិកនៅក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន។

ជំពូកទី២ ៖ រំលឹកទ្រឹស្តី

២.១. ពាក្យគន្លឹះ

គ្រូ ជានាមសព្ទ(បា. គរុ; សំ. គុរុ = គរ > គ្រ, + ុ > ូ = គ្រូ) អ្នកដែលមានចិត្តធ្ងន់; អ្នកដែលគួរគេគោរពគឺអ្នកបង្ហាត់បង្រៀនចំណេះវិជ្ជាសិល្បសាស្ត្រផ្សេងៗដល់សិស្ស ឧ. គ្រូអក្សរ, គ្រូលេខ, គ្រូភ្លេង... (វចនានុក្រមខ្មែរ ភាគទី១ ភាគទី២, ១៩៦៨, ទំព័រ ៧៥)។

គ្រូបង្រៀនសំដៅដល់បុគ្គលិកបង្រៀននៃបុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ និងគ្រឹះស្ថានឯកជន ដែលមានអង្គាប័ណ្ណអប់រំ (ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន)។

គ្រូបង្រៀន ជាគន្លឹះគុណភាពនៃការរៀននៅក្នុងថ្នាក់ (លោក Halliday) (សេចក្តីផ្តើម ស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធានអប់រំ, ទំព័រ ៩)។

គ្រូបង្រៀន ជាកត្តាដ៏មានឥទ្ធិពលបំផុតក្នុងការបង្កើនកម្រិតនៃផលសម្រេច សូម្បីតែមានភាពខុសគ្នានៃស្ថានភាពអ្នកសិក្សាក៏ដោយ (លោកHattie, 1992 បានលើកឡើងនៅក្នុងអង្គការ UNESCO 2005)។

ការប្រើប្រាស់គ្រូប្រសើរបំផុតមានន័យថាការប្រើប្រាស់គ្រូតាមរបៀបដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ និងឧបសគ្គនៃប្រព័ន្ធអប់រំ និងសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គ្រូ (និយមន័យ IIEP)។

ការអប់រំបឋមសិក្សា ឬហៅថាភូមិសិក្សាទី១ គឺចាប់ផ្តើមពីថ្នាក់ទី១ ដល់ថ្នាក់ទី៦ នៃកម្មវិធីសិក្សាអប់រំក្នុងប្រព័ន្ធ ឬការអប់រំកម្រិតសមមូល ។ ការអប់រំបឋមសិក្សា ត្រូវបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកលក្ខណៈពេញលេញលើផ្នែករាងកាយ បញ្ញា សីលធម៌ តម្លៃ និងបំណិនមូលដ្ឋានដំបូងចាំបាច់ ឱ្យស្របទៅតាមគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងធានាឱ្យគ្រូបង្រៀនមានចំណេះដឹង ជំនាញ សីលធម៌ និងមានសមត្ថភាពអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលបំពេញការងារ និងក្នុងការបំពេញការងារ ។ ដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យ គោលបំណង និងគោលដៅដែលបានកំណត់ថាអ្នកសិក្សាអាចបន្តការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាមានមូលដ្ឋានគ្រឹះរឹងមាំងដោយទទួលស្គាល់ពីសង្គម (ច្បាប់អប់រំ, ធ្នូ២០០៧, ទំព័រ ៩៨០៨)។

២.២. ការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន

២.២.១. ទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

យោងតាមលោក Nikam, 2010 បង្ហាញថា នៅសហរដ្ឋអាមេរិកការគ្រប់គ្រងការអប់រំគឺជាដំណើរការនៃផែនការការរៀបចំ ដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងទៅលើសកម្មភាពរបស់ស្ថាប័នមួយដោយប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស និងធនធានសម្ភារៈ ហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីធ្វើឱ្យមុខងារនៃការបង្រៀន និងការស្រាវជ្រាវមានប្រសិទ្ធិភាព និងមានភាពសក្តិសិទ្ធិ។ ចំណែកឯ នៅចក្រភពអង់គ្លេសការគ្រប់គ្រងមានន័យថាការរៀបចំ និងដឹកនាំបុគ្គលិក ការរៀបចំផែនការការងារ ការកំណត់ស្តង់ដារនៃសមិទ្ធផល និងវង្វាស់លទ្ធផលរបស់ពួកគេ ការពិនិត្យនីតិវិធីឡើងវិញ និងកំណត់វគ្គសិក្សានៃសកម្មភាពផ្សេងៗគ្នា។ វាពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពសរុបនៃមុខងារ និងបច្ចេកទេសនៃការគ្រប់គ្រងនៅលើដៃមួយ និងចំណេះដឹងផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យាដែលមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ពីម្ខាងទៀតក្នុងគោលបំណងធ្វើការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាពនិងការដោះស្រាយបញ្ហា។ ដោយឡែក លោក Agi and Adiele,2009 បានអោយនិយមន័យទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងការអប់រំថា ជាដំណើរការដំណើរការរៀបចំផែនការរៀបចំដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងសកម្មភាពសាលារៀន និងប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានដើម្បីសំរេចគោលដៅអប់រំដែលបានចែង។ ជាមួយនេះផងដែរលោក Jones & George, 2006 យល់ថាការគ្រប់គ្រងការអប់រំជានីតិវិធីខុសគ្នាដែលរួមមានការធ្វើផែនការសេកម្មភាព និងការគ្រប់គ្រងដែលត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីកំណត់បំណងដែលបានបញ្ជាក់ជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្ស និងធនធានសម្ភារៈ ហិរញ្ញវត្ថុ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ លោក Nwachukwu, ២០០៦ បង្ហាញថាការគ្រប់គ្រងសាលាគឺមាន ៤៥ ដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការ ការរៀបចំដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្ភារៈ ហិរញ្ញវត្ថុ និងព័ត៌មានដើម្បីសម្រេចគោលដៅអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ លោក Armstrong 2012 បានលើកឡើងថាការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាយុទ្ធសាស្ត្រជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិដែលមានតម្លៃបំផុតរបស់អង្គភាព។ យោងទៅតាមលោក Matthis and Jackson 2010 ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាការគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រ និង

ប្រតិបត្តិការសកម្មភាពក្នុងអង្គភាព។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានគេមើលឃើញថាមានមុខងារសំខាន់ពីរគឺៈ ទម្រង់ប្រតិបត្តិការ និងទម្រង់យុទ្ធសាស្ត្រដែលផ្តោតទៅលើសកម្មភាពបុគ្គលិក និងប្រតិបត្តិការសកម្មភាពក្នុងអង្គភាព។ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានគេមើលឃើញថាមានមុខងារសំខាន់ពីរគឺៈ ទម្រង់ប្រតិបត្តិការ និងទម្រង់យុទ្ធសាស្ត្រដែលផ្តោតទៅលើសកម្មភាពបុគ្គលិកដែលរួមមានការគ្រប់គ្រងការចូលរួម ធានាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងបទប្បញ្ញត្តិនានាដើម្បីអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ។ ចំណែកឯ យុទ្ធសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើផែនការធនធានមនុស្ស ការព្យាករណ៍ជ្រើសរើសមនុស្សកាន់តែច្រើន ផ្តល់ការងារដល់ប្រជាជនដែលមានជំនាញនិងសមត្ថភាពថ្មីៗ។ លោក Purcell, 2004 មានការយល់ឃើញថា ការប្រើប្រាស់សមស្របនៃការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺវា ជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់កម្រិតនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់និយោជិក និងនិយោជក (Sothy, June 2019, p. 423)។ ការបារម្ភរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ត្រូវតែមានដើម្បីកំណត់តួនាទីរបស់គ្រូបង្រៀន និងដើម្បីធានាការទទួលយកឆន្ទៈរបស់ពួកគេ(លោក Halliday ,1989) ។ ដូចគ្នាផងដែរ MoEYS, 2012 បង្ហាញថា ប្រសិទ្ធភាពនៃគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សអាចរួមចំណែកដល់ការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងផលិតភាពបុគ្គលិកការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិក និងប្រសិទ្ធភាពនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងគ្រូបង្រៀន គឺជាដំណើរការមួយដោយរួមបញ្ចូលទាំងមុខងាររបស់បុគ្គលិកទាក់ទងទៅនឹងការតែងតាំងគ្រូបង្រៀន ការបែងចែកគ្រូបង្រៀន ការធ្វើលិខិតបញ្ជាក់ ការវាយតម្លៃ និងអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិកលក្ខណៈ ការដំឡើងឋានៈ ការដាក់ពិន័យ និងបញ្ហាដទៃទៀតទាំងអស់ដែលប៉ះពាល់ដល់សេវានៃការបង្រៀនរបស់គ្រូ (យូណេស្កូអាយអាយអ៊ីភី(២០១៧), សេចក្តីផ្តើម ស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធានអប់រំ)។

២.២.២. ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គណៈនាយក

ក. ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន

- ការចាត់ចែងការប្រើប្រាស់ធនធាននានាអោយមានប្រសិទ្ធភាព និងចំគោលដៅ

- ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបែងចែងតួនាទី និងភារកិច្ចដល់បុគ្គលិកតាមជំនាញប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
- ការស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់គ្រូ និងបុគ្គលិកក្នុងសាលាដោយសិក្សាពីស្ថានភាពជីវភាពរបស់គ្រូ ព័ត៌មាននានាពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រូបង្រៀន (ប្រវត្តិ ទីកន្លែងស្នាក់នៅ ឈ្មោះ លេខទូរស័ព្ទ ចំណង់ចំណូលចិត្ត និងថ្ងៃខែឆ្នាំចូលនិវត្តន៍)
- ការលើកទឹកចិត្តអ្នកដែលមានស្នាដៃល្អ ដោយស្នើដំឡើងថ្នាក់ ឋានន្តរស័ក្តិ ផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ
- ការណែនាំដល់គ្រូបង្រៀនអោយចេះថែទាំសុខភាព អនាម័យ ការស្លៀកពាក់ ឥរិយាបថក្នុងការរស់នៅ និងធ្វើការងារ
- ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនប្រកបដោយតម្លាភាព
- ការបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់គ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់នៅក្នុងសាលាអោយទទួលបានការសិក្សាបន្ថែម(ជម្រុញអោយធ្វើការស្រាវជ្រាវដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាបង្រៀន និងគរុកោសល្យ
- ការលើកទឹកចិត្តអោយមានយេនឌ័រក្នុងការចូលរួមគ្រប់សកម្មភាព
- ការលើកកម្ពស់តម្លៃវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។

ខ. ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន

- ការជម្រុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូប្រើចិត្តគរុកោសល្យច្បាស់លាស់ក្នុងការសម្របសម្រួលអោយសិស្សចេះរៀន
- ការរៀបចំធ្វើគម្រោងផែនការអធិការកិច្ចដើម្បីជួយគ្រូ និងអនុវត្តផែនការនេះអោយបានទៀងទាត់
- ការជម្រុញគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវជាប្រចាំ
- ការសង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការលើកទឹកចិត្ត
- ការលើកទឹកចិត្តគ្រូអោយបង្រៀនដល់សិស្សគ្រប់ប្រភេទដោយមិនរើសអើង
- ការជម្រុញគ្រូបង្រៀនផ្តល់ការបង្រៀនអោយចប់កម្មវិធីសិក្សា និងស្របតាមតម្រូវការរបស់សិស្ស

- ការជម្រុញគ្រូបង្រៀនអោយលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការស្វ័យសិក្សាជាប្រចាំ
- ការបង្កបរិយាកាសរៀនសូត្រល្អប្រសើរ ប្រកបដោយភាពរីករាយ ស្និទ្ធស្នាល និងជំនឿជាក់។ (ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា(២០១៩), ផ្នែកការគ្រប់គ្រងទូទៅ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន, ទំព័រ ៣៧០)។

២.២.៣.គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន

❖ ការលើកទឹកចិត្ត និងការរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន

- លើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ និងរស់នៅរបស់គ្រូបង្រៀនតាមរយៈការផ្តល់បៀវត្ស លាភការសុខុមាភាពសង្គម អត្ថប្រយោជន៍ទូទៅ និងអត្ថប្រយោជន៍ពេលចូលនិវត្តជាពិសេសអ្នកគ្រូ និងគ្រូបង្រៀនបម្រើការងារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជួបការលំបាក
- ទទួលស្គាល់ និងជូនរង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃល្អ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះលោកHandy,1999 បានបង្ហាញថាការលើកទឹកចិត្តរបស់បុគ្គលិក គឺជាតួនាទីមួយទៀតរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ នេះអាចធ្វើបានតាមរយៈរង្វាន់ជាពិសេសដល់អ្នកដែលគាត់ធ្វើបានល្អ ។ នាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សត្រូវការវាយតម្លៃការអនុវត្តការងាររបស់បុគ្គលិក។ បុគ្គលិកទាំងនោះដែលត្រូវបានគេរកឃើញថាមានលើសពីការរំពឹងទុកគួរតែត្រូវបានផ្តល់សំណងសម្រាប់សកម្មភាពរបស់ពួកគេ។ សំណងខ្លះអាចជាការផ្តល់ជូនថ្ងៃឈប់សម្រាក ប្រាក់រង្វាន់ចុងឆ្នាំ ប្រាក់រង្វាន់ ការដំឡើងប្រាក់ខែ។ ប្រសិនបើ អ្នកគ្រប់គ្រងចេះថែរក្សាដោយការលើកទឹកចិត្តបែបនេះវានឹងមានភាពប្រសើរឡើងនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិក។ នេះក៏នឹងរួមចំណែកដល់អត្រារក្សាទុកបុគ្គលិកល្អផងដែរ។ រីឯលោក Whawo, 2003 មានទស្សនៈថាការអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកក៏ជាមធ្យោបាយមួយក្នុងការបង្កើនការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក និងជាកត្តាជម្រុញថាមពលអោយពួកគេក្នុងការបំពេញការងារអោយបានកាន់តែប្រសើរ (JANEMUTHONI, 2015)

- លើកកម្ពស់ភាពរីកចម្រើននៃអាជីព ស្វ័យភាព និងការសម្រេចចិត្តក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់សំដៅកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន, ឧសភា ២០១៣, ទំព័រ ៣) ។ ដូចគ្នាផងដែរលោក Peretomode, 2001 យល់ឃើញថា បុគ្គលិកអាចក្លាយជាមនុស្សដែលលែងប្រើបាន ប្រសិនបើពួកគេមិនបានអភិវឌ្ឍ ខ្លួនឯងជាមួយនឹងជំនាញថ្មី ការងារថ្មី វិធីសាស្ត្រថ្មី ការស្វែងយល់អោយកាន់តែជ្រៅពីការងារ អង្គភាព និងបរិស្ថានដែលខ្លួនរស់នៅនោះ អង្គភាពមួយនោះអាចនឹងមានភាពច្របូកច្របល់ដែរ ប្រសិនបើវាខ្វះប្រព័ន្ធនៃការពិនិត្យមើល និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អង្គភាព។ការអភិវឌ្ឍន៍ជួយរក្សាបុគ្គលិកឱ្យមានភាពស្មើគ្នាជាមួយនឹងការផ្លាស់ប្តូរបច្ចេកវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រ វប្បធម៌ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចជាប្រចាំនៅក្នុងបរិស្ថាន (JANEMUTHONI, 2015)។

❖ ភាពទាក់ទាញអ្នកមានសមត្ថភាពអោយប្រកបវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀន

- លើកកម្ពស់ជីវភាព តម្លៃវិជ្ជាជីវៈ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការយកចិត្តទុកដាក់ពីសង្គម
- លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន
- កំណត់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវខាងវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ការជ្រើសរើស
- ធ្វើទំនើបកម្មស្តង់ដារកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនអោយឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ជាតិ និងការប្រកួតប្រជែងក្នុងតំបន់ និងសកលលោក។

❖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលបម្រើការងារ

- បណ្តុះវប្បធម៌រៀនពេញមួយជីវិតដោយចេះចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធជាមួយបណ្តាញក្រុមអ្នកអប់រំ
- រៀបចំយន្តការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីគាំទ្រគ្រូបង្រៀននៅនឹងកន្លែងធ្វើការ
- រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីតម្រូវការ និងផលប្រយោជន៍នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។

ប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងបង្រៀនរបស់លោក Halliday ៖ ការផ្តល់រង្វាន់ចំពោះអ្នកអនុវត្តបានល្អ ការផ្តល់លាភការមានប្រអប់បញ្ចូលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់គ្រូបង្រៀន បើកប្រាក់ខែ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភអោយបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា ការផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងការវិវត្តអាជីពដោយជានាបានការគាំទ្រជាអាជីពពីអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ មជ្ឈមណ្ឌលគ្រូបង្រៀន និងវិធីផ្សេងៗទៀត ការតែងតាំងគ្រូដែលបង្រៀនបានយ៉ាងល្អ ការលើកទឹកចិត្តប្រធានបច្ចេកទេស និងបុគ្គលិកដែលបានដំឡើងឋានៈអោយក្លាយជាអ្នកដឹកនាំវិជ្ជាជីវៈ និងការផ្តល់អំណាច និងលទ្ធភាពដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន និងការអាក់អន់ចិត្តជាបន្ទាន់ (លោក Halliday,1989) (យូណេស្កូអាយអាយអ៊ីភី(២០១៧), សេចក្តីផ្តើម ស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធានអប់រំ)។

២.២.៤.ធាតុសំខាន់ដែលចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសុខត្ថិភាព

ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស "ល្អ" មានន័យថាការបែងចែកការគ្រប់គ្រង ចូលរួមធ្វើអោយមាន មុខងារនៃប្រព័ន្ធអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងការបំពេញចិត្តបុគ្គលិក ដែលភាគច្រើនគឺអាស្រ័យលើកត្តា

- ការធ្វើផែនការបុគ្គលិក(គ្រូបង្រៀន)បានត្រឹមត្រូវ៖ មិនមានផែនការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ឬផែនការអប់រំផ្សេងទៀតអាចអនុវត្តជោគជ័យ ដោយគ្មានការវាយតម្លៃយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្ននៃតម្រូវការបុគ្គលិក ដើម្បីទទួលបានគោលដៅជាក់លាក់នោះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការធ្វើផែនការសម្រាប់តម្រូវការពិតប្រាកដរបស់បុគ្គលិកបង្រៀន ឬមិនបង្រៀនជាញឹកញាប់មានការលំបាក ដោយសារតែការវិចវិលបន្តិចៗម្តង ភាពអាចរកបាន និងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិក ជាពិសេសគ្រូបង្រៀនជាញឹកញាប់មិនសូវបានព័ត៌មានច្បាស់លាស់ទេ ដោយសារចំណុចខ្សោយក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានដែលមានស្រាប់ និងឥរិយាបថនៃការគ្រប់គ្រង។
- គោលនយោបាយក្នុងការជ្រើសរើស ការផ្តល់ប្រាក់ខែ ការបែងចែកបុគ្គលិក និងអាជីពប្រកបដោយនិរន្តរភាព៖ អ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំទាំងអស់ ត្រូវប្រឈមការជ្រើស

រើសយ៉ាងលំបាក។ ម្ខាងពួកគេត្រូវដោះស្រាយតម្រូវការបុគ្គលិកបន្ថែម ឬអាចបង្កើនការលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបន្ថែមដែលកត្តាទាំងពីរអាចមានផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានលើគុណភាពនៃប្រព័ន្ធ។ ម្ខាងទៀតពួកគេត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើឧបសគ្គធនធានហិរញ្ញវត្ថុ(ពេលខ្វះធនធានមនុស្ស)។ គោលនយោបាយកំណត់បុគ្គលិក និងការអនុវត្តដ៏មានប្រសិទ្ធិភាព និងប្រព័ន្ធអាជីពគ្រប់គ្រាន់អាចជួយរួមចំណែកក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដោយមានការចំណាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពបន្ថែមទៀត និងបានធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវការពេញចិត្តចំពោះបុគ្គលិកដែលពាក់ព័ន្ធ។

- ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកសមស្រប៖ មានកំហុសយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធបុគ្គលិកវិស័យអប់រំជាច្រើនចំពោះគ្រូបង្រៀនមានលក្ខណៈពិសេស និងកន្លែងបម្រើការងាររបស់ពួកគេ រឿងនេះប្រែក្លាយជាមានបញ្ហាលើការធ្វើផែនការ និងការកំណត់ចំនួនបុគ្គលិកក៏ដូចជាផលលំបាកនៃការសម្រេចចិត្តគ្រប់គ្រងអោយមានតម្លាភាព និងគ្រប់គ្រាន់ផងដែរ
- មានរចនាសម្ព័ន្ធ និងច្បាប់សមស្រប៖ អវត្តមាន ឬភាពមិនសមស្របនៃបទបញ្ញត្តិ សេចក្ដីណែនាំការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តបែបវិមជ្ឈការជ្រុលនិយម នីតិវិធីដែលមានតម្លាភាពជាញឹកញាប់នាំអោយយឺតយ៉ាវក្នុងការសម្រេចចិត្តការគ្រប់គ្រង ការខកចិត្ត និងបញ្ហាផ្សេងទៀតនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ឬត្រូវដាក់ផ្ទុយមកវិញ ការធ្វើអោយមានទំនាក់ទំនងគ្នាទាន់សម័យ និងបទបញ្ញត្តិ និងនីតិវិធីល្អ ដូចជាក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈអាចជួយសម្រួលដល់ការសម្រេចចិត្តក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដោយសមហេតុផល និងអាចទទួលយកបាន (យូណេស្កូអាយអាយអ៊ីភី(២០១៧), សេចក្ដីផ្ដើមស្ដីពីការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធានអប់រំ) ។

២.៣. ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀន

ផ្ដោតលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាពាក់ព័ន្ធនឹងរបាយការណ៍ស្ដីពី ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួនដែលជានិមិត្តរូបជាពិសេសទិដ្ឋភាពកណ្ដាលពីរនៃការប្រើប្រាស់គ្រូប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព៖ ទីមួយ

ទាក់ទងនឹងការបែងចែកបុគ្គលិកល្អបំផុតពេលគឺ វិធីធ្វើឱ្យប្រាកដថាគ្រូបង្រៀនជាពិសេសមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ និងបទពិសោធន៍។ បានដាក់ពង្រាយទៅកន្លែងដែលពួកគេត្រូវការបំផុតក្នុងពេលតែមួយដោយគិតពីលក្ខណៈ និងចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់ពួកគេម្នាក់ៗ។ ទិដ្ឋភាពសំខាន់ទី ២ នៃការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការប្រើប្រាស់គ្រូទាក់ទងនឹងការលើកកម្ពស់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូក្នុងការស្វែងរកគុណភាព និងការអភិវឌ្ឍខ្លួនតាមរយៈគំរូអាជីពសមស្របប្រព័ន្ធលើកកម្ពស់និងការលើកទឹកចិត្តផ្សេងទៀត (Thompson ,1995) (learningportal.iiep.unesco.org, n.d.)។

២.៣. ១. គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

កម្រិតនៃការអប់រំ	លក្ខខណ្ឌតម្រូវ	មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល	ទីក្រុង ឬជនបទ
បឋមសិក្សា	១២+២	សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹត្យការ	ទីក្រុង
បឋមសិក្សា	៩+២	សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹត្យការ	ជនបទ

ប្រភព៖ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨

ឆ្នាំ២០១៥ ក្រសួងអប់រំបានជ្រើសរើសបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបឋមសិក្សាបានចំនួន១៦៩០នាក់ ដោយប្រើប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាល១២+២ ដោយកំណត់អាយុចាប់ពី ១៦ ឆ្នាំដល់ ២៥ ឆ្នាំ ដោយឡែកចំពោះបេក្ខជនមាននិទ្ទេស A B និង C ក្នុងការប្រឡងសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ឆ្នាំ២០១៤ និងឆ្នាំ ២០១៥ហើយបានដាក់ពាក្យសុំចុះឈ្មោះប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបឋមសិក្សា និងមត្តេយ្យសិក្សា ក្នុងរាជធានី ខេត្តដែលខ្លួនរស់ នៅក្រសួងនឹងផ្តល់អាទិភាពឱ្យជាប់ជាស្វ័យប្រវត្តិពុំចាំបាច់ប្រឡងឡើយ ។

ឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងអប់រំបានជ្រើសរើសបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបឋមសិក្សាបានចំនួន១៦០០នាក់ ក្នុងនោះបែងចែជាពីរដោយប្រើប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលតាមរូបមន្ត១២+២ មានចំនួនគ្រូ១៣០០នាក់ និងប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលរូបមន្ត១២+៤ មានចំនួនគ្រូ ៣០០ នាក់ ។ ដោយមានការរីកចម្រើនជាបន្តបន្ទាប់ពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃក្រសួងអប់រំក៏បានធ្វើការ កំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធសិក្សាដើម្បីឱ្យសមស្របតាមសម័យកាលលូតលាស់ទំនើបកម្ម (ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា(២០១៥), សីហា ២០១៥)។

២.៣.២. គុណភាពគ្រូបង្រៀន

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលដៅបន្តអនុវត្តកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងបង្កើតមូលដ្ឋានរឹងមាំសម្រាប់ឆ្ពោះទៅឆ្នាំ២០៣០ ព្រមទាំងឆ្លើយតបនឹងចក្ខុវិស័យអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចកម្ពុជា និងកម្មវិធីកំណែទម្រង់នានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាផែនការនេះនៅបន្តរក្សាទម្រង់នៃការគ្រប់គ្រងតាមបែបអនុវិស័យ ដើម្បីបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់រវាងវត្ថុបំណងរបស់អនុវិស័យ ក្របខណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ សកម្មភាពគោល និងតម្រូវការធនធានព្រមទាំងផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ រួមជាមួយនឹងយន្តការសម្រាប់ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងការពិនិត្យឡើងវិញផងដែរ ។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដោយបានចាត់ទុកការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាអាទិភាពទី១ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាប្តេជ្ញាសម្រេចឱ្យបាននូវមុំទី១ "ស្តីពីការពង្រឹងគុណភាពអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា" ផ្តោតអាទិភាពលើ៖

១)ការយកចិត្តទុកដាក់លើគ្រូបង្រៀន

២)ការពង្រីកវិសាលភាពសាលារៀនគ្រប់កម្រិត

៣)ការពង្រឹងអធិការកិច្ចគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើការគ្រប់គ្រងសាលារៀន

៤)ការជំរុញការអប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ

៥)ការអប់រំបំណិនឱ្យស្របតាមទីផ្សារការងារ

៦)ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងសៀវភៅសិក្សាគោលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ

៧)ការត្រៀមប្រកួតកីឡាស៊ីហ្គេមឆ្នាំ ២០២៣

ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននេះ ក្រសួងបានកំណត់គោលនយោបាយពីរ គឺ

១)ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា

២)ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ ២០១៩ – ២០២៣ , ១៧មិថុនា២០១៩)។

ការកែលម្អការផ្តល់ជាតុចូលប្រកបដោយគុណភាពនៅបឋមសិក្សា ដោយយោងតាមយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាព នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ៖

- បន្តអនុវត្តប្រពន្ធ័បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ១២បូក២ និង១២បូក៤
- អភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូស្របតាមក្របខ័ណ្ឌការអប់រំចំណេះទូទៅ
- ពង្រឹងសមត្ថភាពសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹត្យការ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ
- ពិនិត្យគោលការណ៍ យន្តការ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការពង្រាយគ្រូផ
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការអប់រំបរិយាបន្នដល់គរុសិស្ស
- ការបណ្តុះបណ្តាលវិធីសាស្ត្រអំណានដំបូង គណិតវិទ្យាដំបូង និងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនទៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹត្យការខេត្ត ចលនាប្រឡងប្រណាំងគ្រូបង្រៀនល្អ (ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា, មិថុនា ២០១៩) ។

២.៣.៣. និយាមប្រើប្រាស់បុគ្គលិកនៅបឋមសិក្សា

យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ២៥៦ អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការកំណត់និយាមប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការសម្រាប់សាលាមត្តេយ្យ បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៅសាលាបឋមសិក្សា ដើម្បីដំណើរការសិក្សា (បង្រៀន និងរៀនមុខវិជ្ជាទូទៅ ការងារប្រតិបត្តិ) ការងាររដ្ឋបាល រួមទាំងការងារកុមារ នៅក្នុងសាលារៀននីមួយៗ ការប្រើប្រាស់មន្ត្រីរាជការត្រូវបានកំណត់តាមនិយាមខាងក្រោម ៖

បុគ្គលិកអប់រំទីចាត់ការ (សេចក្តីណែនាំលេខ ២៥៦ អយក.សណន)

សាលាបឋមសិក្សា	តួនាទី	ចំនួន	ភារកិច្ច
៣-៦ ថ្នាក់	នាយក	១	ការងាររដ្ឋបាល+បង្រៀន
	គ្រូកាន់ថ្នាក់	១	ជាជំនួយការនាយក បន្ថែមលើការងារបង្រៀន និងការងារកុមារ

៧-១០ ថ្នាក់	នាយក	១	ការងាររដ្ឋបាល និងបច្ចេកទេស
	នាយករង	១	សកម្មភាពប្រតិបត្តិ បង្រៀន+ការងារកុមារ
	លេខាធិការ	១	ក្នុងករណីសាលាមិនទាន់មានប្រើប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា
១១-២០ ថ្នាក់	នាយក	១	ទទួលបន្ទុករួម និងការងាររដ្ឋបាល
	នាយករង	១	ការងារបច្ចេកទេស+ការងារប្រតិបត្តិ+ការងារកុមារ
	លេខាធិការ	១	ក្នុងករណីសាលាមិនទាន់មានប្រើប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា
	បណ្ណារក្ស	១	កាន់បណ្ណាល័យ+ជំនួយការនាយក
២១-៣០ ថ្នាក់	នាយក	១	ទទួលបន្ទុករួម និងការងាររដ្ឋបាល
	នាយករង	១	

បុគ្គលិកបង្រៀន : ១នាក់ /ថ្នាក់ និងផលធៀបសិស្ស/ថ្នាក់ : ៥០ ។

ចាប់ពី ១០ ថ្នាក់ : គ្រូរោងជាង ១ (សម្រាប់សាលារៀន ដែលមានសកម្មភាពរោងជាង)

ចាប់ពី ២០ ថ្នាក់ : គ្រូសិល្បៈ-គេហកិច្ច ១ (សាលារៀនដែលមានតិចថ្នាក់ជាងនេះត្រូវបំប៉នគ្រូប្រចាំថ្នាក់ឱ្យទទួលបន្ទុក) ។ ពេលចំនួនថ្នាក់លើសពី ១០ ឬ ២០ថ្នាក់ ដូចកំណត់ខាងលើ នាយកមានភារកិច្ចចាត់គ្រូរោងជាង គ្រូសិល្បៈ គេហកិច្ចបន្ថែមតាមការចាំបាច់ជាក់ស្តែង ។ ចំពោះសាលារៀនដែលមានហ្វឹកហាត់កីឡាករប្រមូលផ្តុំសម្រាប់ការប្រកួត នាយកត្រូវរៀបចំអនុវត្តក្រៅម៉ោងសិក្សា និងចាត់មន្ត្រីដែលមានជំនាញ ឬអ្នកស្ម័គ្រចិត្តឱ្យទទួលបន្ទុកសម្រាប់រយៈពេលហ្វឹកហាត់ និងប្រកួត ។

ដើម្បីឱ្យប្រសើរឡើងលើការងារគ្រប់គ្រង និងការបែងចែកភារកិច្ច ជូនបុគ្គលិកអប់រំ ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅតាមអង្គភាពរដ្ឋបាល និងនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ និងដើម្បីផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយប្រកបដោយគុណភាព ស្របទៅនឹងបរិបទនៃការអប់រំបច្ចុប្បន្ន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងងកីឡា បានពិនិត្យ កែសម្រួលឡើងវិញ យោងសេចក្តីណែនាំលេខ ២០ អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីនិយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩តទៅ ៖

និយាមប្រើបុគ្គលិកអប់រំទីចាត់ការ (សេចក្តីណែនាំលេខ ២០ អយក.សណន)

តួនាទី និងភារកិច្ច	សាលាតូច			សាលាមធ្យម		សាលាធំ	
	តិចជាង ឬស្មើ២០ថ្នាក់			ពី២១-៤០ ថ្នាក់		៤១ ថ្នាក់ឡើង	
	៦	៧-១០	១១-២០	២១-៣០	៣១-៤០	៤១-៦០	៦០-៨០+
នាយក	១	១	១	១	១	១	១
នាយករង		១	១	១	១	២	៣
លេខាធិការ		១	១	១	១	១	២
បណ្ណារក្ស(មាន)	១	១	១	២	២	៣	៣
គ្រូពេងជាង(មាន)			១	១	១	១	១
បុគ្គលិក ឬឆ្មាំ						១	១
សរុប	២	៤	៥	៦	៦	៩	១១

កំណត់សម្គាល់៖ ចំពោះរាជធានី/ខេត្តដែលអនុវត្តសេចក្តីណែនាំលេខ ២០ អយក.សណន នេះ ហើយធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការខ្វះគ្រូបង្រៀនត្រូវបន្តអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ២៥៦ អយក.សណន អ យក.សណន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការកំណត់និយាមប្រើប្រាស់ មន្ត្រីរាជការសម្រាប់មត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ និងសាលាគរុកោសល្យ ។ សាលាមត្តេយ្យសិក្សា និងបឋមសិក្សា គ្រប់កម្រិតដែលមាន៦ថ្នាក់ និងមានសិស្សសរុបចាប់ពី ២១០នាក់ឡើង នាយកមិនបង្រៀន ។ សាលាមត្តេយ្យសិក្សា និងបឋមសិក្សា គ្រប់កម្រិតដែលមាន៦ថ្នាក់ និងមានសិស្សសរុបចាប់ពី ២១០ នាក់ឡើង នាយកមិនបង្រៀន ។ នាយកសាលាមានសេវាបង្រៀន ចំពោះសាលាតូច តិចជាងឬស្មើ៣ថ្នាក់ (សេចក្តីណែនាំលេខ ៥៣ អយក.សណន, ឆ្នាំ២០១៩) ។

និយាមប្រើបុគ្គលិកបង្រៀន

គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ	និយាមប្រើចំនួនគ្រូ-សិស្ស	
	និយាមថ្នាក់ គ្រូបង្រៀន	ផលធៀបសិស្សថ្នាក់
បឋមសិក្សា	១/១.១៥	ទី១-៣ = ៣៥-៤៥
		ទី៤-៦ = ៤០-៥០

២.៣.៤. ផលប៉ះពាល់នៃការអនុវត្តនិយាមប្រើប្រុគ្គលិកបង្រៀន

ចំនួនសិស្សក្នុងគ្រូម្នាក់ជាទូទៅត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងទំហំថ្នាក់ ហើយវាត្រូវបានគេជឿជាក់ថាថ្នាក់តូច[1]ផ្តល់នូវការបង្រៀននិងការរៀនសូត្រប្រសើរជាង។ ជំនឿនេះត្រូវបានចែករំលែកដោយប្រទេសជាច្រើនដូចជាសហរដ្ឋអាមេរិក បណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុប ចិន ជប៉ុន និងប្រទេសជាច្រើនទៀតហើយពួកគេបានបង្កើតគោលនយោបាយកាត់បន្ថយទំហំសិស្សរបស់ពួកគេ(Blatchford & Lai, ២០១២) ។ ហេតុផលសំខាន់នៃគោលនយោបាយនេះគឺថាការគាំទ្រជាទូទៅដែលផ្អែកលើជំនឿថាទំហំថ្នាក់តូច ជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់សមិទ្ធិផលសិក្សារបស់កុមារ។ ការគាំទ្រនោះផ្អែកទៅលើការស្រាវជ្រាវដែលមានមូលដ្ឋាន គាំទ្រអត្ថប្រយោជន៍នៃទំហំថ្នាក់តូច។ ក្នុងចំណោមការសិក្សាទាំងនេះគម្រោង STAR ដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយនាយកដ្ឋានរដ្ឋ Tennessee និង CSPAR គំរោងដែលបានធ្វើនៅចក្រភពអង់គ្លេសគឺជាការសិក្សាដ៏សំខាន់ដែលបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃទំហំថ្នាក់ លើលទ្ធផលនៃការសិក្សា។ គម្រោង STAR បានបង្ហាញថាសាលាបឋមសិក្សាមានទំហំថ្នាក់តូចដែលមានសិស្ស ១៣-១៧ មានពិន្ទុប្រឡងខ្ពស់ជាងសិស្សក្នុងថ្នាក់ធម្មតាដែលមាន ២២-២៥ នាក់ (Word, Jahnston, Bain, Fulton, Zaharias, Achilles, Lintz & Folger, Breda, 1985-1990 ។ គម្រោង CSPAR ការសិក្សា បន្ថែមទៀតដែលមិនមានការពិសោធន៍ ទៅលើសិស្សបឋមសិក្សាអាយុ១១ ឆ្នាំ បានឃើញពីប្រសិទ្ធិភាពនៃទំហំថ្នាក់ជះឥទ្ធិពលដល់សមិទ្ធិផលសិក្សារបស់សិស្ស។ ការសិក្សាបានរកឃើញថាទំហំថ្នាក់ពិតជាមានផលប៉ះពាល់ដល់ការជោគជ័យនៃការសិក្សាទាំងគណិតវិទ្យា និងអក្ខរកម្ម (Blatchford, 2003)។ គម្រោងដ៏ធំទាំងពីរនេះបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ពីឥទ្ធិពលនៃទំហំថ្នាក់តូចទៅលើសមិទ្ធិផលសិក្សារបស់កុមារហើយមានការសិក្សាជាច្រើនទៀតដែលបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាននៃទំហំថ្នាក់លើសិស្ស។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវខ្លះបានសន្និដ្ឋានថាសមិទ្ធិផលសិក្សានេះមិនអាចបណ្តាលមកពីលទ្ធផលនៃថ្នាក់តូចនោះទេ។ ពួកគេណែនាំថាចំនួនសិស្សនៅក្នុងថ្នាក់មួយមានឥទ្ធិពលលើដំណើរការនៃថ្នាក់រៀន ការចូលរួមរបស់សិស្ស និងការរៀនរបស់សិស្ស។ ទោះ

[1] ទំហំថ្នាក់ជាចំនួននៃសិស្សដែលរៀននៅថ្នាក់មួយឬនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌទូទៅចំនួនមធ្យមនៃសិស្សក្នុងមួយថ្នាក់រៀន (ប្រ៉ែគ្គន & រូសឆឺរ, ២០០៩)

យ៉ាងណាក៏ដោយមូលហេតុពិតប្រាកដនៅពីក្រោយការសិក្សាសមិទ្ធិផលគឺថា ទំហំថ្នាក់តូចពិតជាផ្តល់ឱ្យគ្រូនូវឱកាសចំណាយពេលច្រើនជាមួយសិស្សម្នាក់ៗដែលជះឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់ទៅលើការរៀនសូត្រនិងជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់ពួកគេ (Croll & Hastings, 1996) ។ តាមពិតការវិនិច្ឆ័យបែបនេះបង្ហាញថាក្រៅពីទំហំថ្នាក់ ផលធៀបគ្រូ សិស្ស[2]ជាកត្តាសំខាន់ដែលបង្ហាញពីពេលវេលាដែលគ្រូអាចចំណាយលើសិស្សម្នាក់ៗ។ នៅតាមសាលារៀនដែលមានផលធៀបសិស្សទាប គ្រូអាចមានពេលច្រើនដើម្បីចំណាយជាមួយសិស្សម្នាក់ៗនិងពិនិត្យវឌ្ឍនភាពរបស់សិស្សគ្រប់រូបដែលពួកគេទទួលខុសត្រូវ ហើយអាចផ្តល់នូវការបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួនច្រើនជាងនេះ សមស្របសម្រាប់សិស្សម្នាក់ៗ (ចនសុន, ២០១១) (Nizamettin Koc, 12-14 July 2014)។

២. ៤. បញ្ហាប្រឈមនៅបឋមសិក្សា

យោងតាមសន្និបាតអប់រំឆ្នាំ ២០១៧-២០១៨៖

- គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងលើសាលារៀនមិនត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយទូលំទូលាយទេ
- មានការខ្វះគ្រូនៅតាមសាលារៀននៅតាមទីជនបទនិងតំបន់ដែលជួបការលំបាក
- មានកង្វះបណ្ណាល័យនិងជំនាញបណ្ណាល័យ
- នាយកសាលាមិនបានធ្វើការវាយតម្លៃខ្លួនឯងនៅសាលាទៀងទាត់ទេ
- ការបង្រៀនភាសាអង់គ្លេសមិនបានដំណើរការល្អទេ
- សាលារៀនខ្លះខ្វះប្រភពទឹកស្អាតនិងមិនមានលទ្ធភាពប្រមូលទឹកស្អាតសម្រាប់ផឹកនិងសម្រាប់ថ្ងៃដើមឡើយ លាងដៃនិងបង្គន់
- សាលារៀនខ្លះមិនមានកន្លែងលាងដៃគ្រប់គ្រាន់បន្ទប់ងូតទឹកបង្គន់សាប៊ូនិងកន្លែងផ្សេងទៀតទេការផ្គត់ផ្គង់អនាម័យ (Education Congress in the academic year 2017-2018)។

[2]សមាមាត្រគ្រូជាចំនួនសិស្សក្នុងគ្រូម្នាក់ឬនិយាយម៉្យាងទៀតចំនួនសិស្សមធ្យមដែលគ្រូម្នាក់បង្រៀននៅតាមសាលា (ប៉ែហ្គន &រូសឆឺរ, ២០០៩)

២.៤.១. កង្វះ ឬលើសគ្រូ

ការខ្វះខាតបុគ្គលិកជាគ្រូបង្រៀននៅសាលាអនុវិទ្យាល័យធ្វើអោយមានការប៉ះពាល់ដល់អារម្មណ៍យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់តំបន់ជនបទ។ ដូចនេះវាមិនមានភាពចម្លែកអ្វីនោះទេ ក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយបន្ថែមទៀតនៅក្នុងតំបន់ទីក្រុង។ បញ្ហានេះមកពីគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សា(ទុតិយភូមិ) មានភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការទៅបង្ហាត់បង្រៀននៅតំបន់ជនបទ ដោយសារលក្ខខណ្ឌការងារនៅទីនោះមានភាពលំបាកច្រើនជាពិសេសអ្នកទាំងឡាយណាដែលរស់នៅតំបន់ទីក្រុងស្រាប់។ កង្វះគ្រូនៅតំបន់ជនបទ ជាលទ្ធផលនាំអោយមានការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាអោយមកបង្រៀននៅសាលាអនុវិទ្យាល័យ ។ ហេតុនេះហើយវានៅតែធ្វើអោយមានកង្វះគ្រូបង្រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា នឹងបណ្តាលអោយធនធានប្រកបដោយគុណតម្លៃមានការប្រែប្រួលនៅក្នុងកម្រិតបឋមសិក្សា រួមជាមួយនឹងផលប៉ះពាល់ចំពោះគុណភាពអប់រំក្នុងកម្រិតសិក្សាមួយនេះ។ ករណីនៅសាលាមធ្យមសិក្សានៅ Malawi ការខ្វះបុគ្គលិកបំរើការយ៉ាងច្រើន ហើយក្រសួងអប់រំបានប្រើគ្រូបឋមសិក្សាអោយទៅបង្រៀនបន្ថែមដើម្បីបំពេញកង្វះខាតគ្រូបង្រៀននៅទីនោះ។ ជាលទ្ធផលដែលនាំអោយគ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាពោរពេញទៅដោយគ្រូបង្រៀនដែលគ្មានគុណភាព និងកង្វះគ្រូបង្រៀន នៅបឋមសិក្សាដែលតម្រូវអោយការបង្កើនការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀន។ ចំណែកឯនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានធ្វើការជ្រើសរើសគ្រូកិច្ចសន្យាដោយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីផ្នែកគរុកោសល្យ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល (យូណេស្កូអាយអាយអ៊ីភី(២០១៧), សេចក្តីផ្តើម ស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធានអប់រំ, ទំព័រ ២០)។

២.៥. ដំណោះស្រាយស្ថានភាពលើស ឬខ្វះគ្រូបង្រៀន

២.៥.១. អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងសេវាបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ

ជំពូក៦ស្តីពីការគ្រប់គ្រង ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃការងារបង្រៀន តាមកិច្ចសន្យា និងការអនុវត្តភារកិច្ចកំណត់ ភារកិច្ចបន្ថែម និងភារកិច្ចថ្នាក់គួប។

មាត្រា២៦៖

- ការស្នើជ្រើសរើស និងចាត់តាំងគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា និងមន្ត្រីរាជការ អោយអនុវត្តភារកិច្ចបន្ថែម ឬភារកិច្ចថ្នាក់គួប ត្រូវពិនិត្យ និងរៀបចំដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា
- នាយក ឬនាយិកាសាលាក្នុងនាមគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ត្រូវលើកសំណើអំពីការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា ឬមន្ត្រីរាជការអោយអនុវត្តភារកិច្ចបន្ថែម ឬភារកិច្ចថ្នាក់គួបមកមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ដើម្បីពិនិត្យ និងសម្រេចតាមរយៈការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ផ្អែកលើផែនការប្រចាំឆ្នាំដែលទទួលការអនុម័តក្នុងក្របខណ្ឌថវិកាប្រចាំឆ្នាំរួច។

មាត្រា២៧៖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ត្រូវគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារ ព្រមទាំងត្រូវមានគណនេយ្យភាព និងការទទួលខុសត្រូវដោយផ្ទាល់ក្នុងការធានានូវប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តភារកិច្ចកំណត់ ភារកិច្ចបន្ថែម ភារកិច្ចថ្នាក់គួប ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនគ្រូកិច្ចសន្យា និងការបើកផ្តល់ប្រាក់កម្រៃនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈដែលស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន។

មាត្រា២៨៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃអំពីស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងការបង្រៀននៅគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ នៅរៀងរាល់ដំណាច់ឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ ឬផ្អែកលើភាពចាំបាច់នៃការងារក្នុងគោលដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សគាំទ្រដល់សេវាបង្រៀន (អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងសេវាបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ, ២០១៤, ទំព័រ ៩)។

២.៥.២.សេចក្តីណែនាំ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន

ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ២៣ អយក.សណន ចុះថ្ងៃទី ៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៧ ស្តីពី ការបែងចែកប៉ុស្តិ៍បម្រើការងាររបស់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី ប៉ុន្តែគួរមានការកែសម្រួលចំណុចមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

- ពង្រឹងដំណើរការរបស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករាជធានី ខេត្ត គណៈកម្មការជ្រើសរើសប៉ុស្តិ៍

- គ្រូបង្រៀនចេញថ្មីមានកិច្ចសន្យា ទៅបម្រើការនៅសាលារៀន ដែលបានជ្រើសរើស ត្រូវទៅបម្រើការនៅទីនោះ
- បញ្ឈប់ការប្តូរប៉ុស្តិ៍គ្នា បន្ទាប់ពីការជ្រើសរើសប៉ុស្តិ៍
- គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី ដែលមិនគោរពតាមលិខិតបង្គាប់ការ ឬលិខិតឱទ្ទេសនាម នឹងត្រូវស្នើផ្អាកបៀវត្ស ឬស្នើលុបឈ្មោះចេញពីក្របខណ្ឌភ្លាម ។

ក.ករណីសាលាលើសគ្រូបង្រៀន

ក.១.ករណីរាជធានីភ្នំពេញ

- អនុវត្តសាកល្បងនៅរាជធានីភ្នំពេញដោយមានការពិនិត្យឱ្យបានហ្មត់ចត់តួលេខគ្រូបង្រៀនដែលមានសេវាបង្រៀនមិនគ្រប់តាមនិយាមកំណត់ និងអាស័យដ្ឋានបច្ចុប្បន្នរបស់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់នោះដើម្បីស្នើពង្រាយទៅសាលារៀនដែលកំពុងខ្វះគ្រូបង្រៀន នៅជិតលំនៅដ្ឋានរបស់ពួកគាត់ ។

ក.២.ករណីខេត្តផ្សេងទៀត

- បន្តទប់ស្កាត់ការផ្លាស់ប្តូរគ្រូបង្រៀនចូលសាលារៀនដែលលើសគ្រូ
- ស្នើសុំគោលការណ៍បង្កើនប្រាក់ឧបត្ថម្ភម្តងគត់ដល់គ្រូបង្រៀនដែលស្ម័គ្រចិត្តពង្រាយទៅសាលារៀនដែលកំពុងខ្វះគ្រូ
- ស្នើសុំគោលការណ៍បង្កើនប្រាក់បំណាច់មុខងារពិសេសដល់គ្រូបង្រៀនដែលកំពុងបង្រៀននៅតំបន់ជួបការលំបាកខ្លាំង ។

ខ.ករណីសាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន

ការធ្វើវិក្រឹតការបង្រៀនកម្រិតបឋមសិក្សា ដើម្បីតែងតាំងស៊ប់ក្នុងក្របខណ្ឌជាគ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន និងត្រូវផ្តល់អាទិភាពឱ្យគ្រូបង្រៀនដែលស្ម័គ្រចិត្តពង្រាយទៅសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូ ដោយតម្រូវឱ្យសាមីខ្លួនជ្រើសរើសសាលារៀន និងមុខវិជ្ជាមុននឹងដាក់ពាក្យសុំចុះឈ្មោះ ពិភាក្សាជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធដើម្បីរកលទ្ធភាពបង្កើនប្រាក់ឧបត្ថម្ភម្តងគត់សម្រាប់ការពង្រាយ គ្រូបង្រៀនឆ្លងរាជធានី ខេត្ត ក្រុង

ស្រុក ខណ្ឌ និងឃុំ សង្កាត់ ។ ការស្នើបញ្ចូលក្របខណ្ឌ (ទាំងគ្រូក្របខណ្ឌនិងគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា) ត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើផែនការគ្រប់គ្រងជ្រោយ ច្បាស់លាស់ និងស្របតាមគោលការណ៍កំណត់ ដោយចៀសវាងនូវការស្នើសុំបន្ថែមក្នុងឆ្នាំដែលធ្វើឱ្យកិច្ចការនេះប្រព្រឹត្តទៅដោយមិនមានតម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាព (សេក្តីណែនាំ លេខ៖ ៥៣ អ យក.សណន, ២០១៩)។

ខ.១.គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា

គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ(បឋមសិក្សា) ត្រូវធ្វើស្វ័យប្រកាសអំពី ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា ស្របតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ៤៩៨ មស.សណន របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ។ ការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវរៀបចំដោយមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ និងដោយផ្តល់អាទិភាពពិន្ទុចំពោះបេក្ខជនដែលស្ម័គ្រចិត្តទៅបម្រើការនៅតាមតំបន់ដាច់ស្រយាល និងជួបការលំបាក ហើយពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីការការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា ដោយត្រូវជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា តាមការចាំបាច់ជាក់ស្តែងក្នុងឆ្នាំនីមួយៗសម្រាប់សាលារៀនដែលខ្វះគ្រូ គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាអាចប្រឡងចូលក្របខណ្ឌរដ្ឋដែលបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈដោយឡែក នៃក្របខណ្ឌគ្រូបង្រៀន ការស្នើសុំចូលក្របខណ្ឌជាស្វ័យប្រវត្តិ របស់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឡើយ ។ ការផ្តល់សិទ្ធឱ្យនាយកសាលាដែលមានតម្រូវការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាដោយមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ សាលាគរុកោសល្យខេត្តនីមួយៗត្រូវមានផែនការបំប៉នគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា ដែលជ្រើសរើសថ្មី ត្រូវពិនិត្យឱ្យបានគ្រប់គ្រងជ្រោយក្នុងការធ្វើផែនការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាដើម្បីជៀសវាងការស្នើសុំបន្ថែម និងពិនិត្យឡើងវិញគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ។ នាយកត្រូវសុំគោលការណ៍ជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា១ឆ្នាំមុន ដោយមិនមានការដោះដូរ និងបន្តដោយស្វ័យប្រវត្តិតាមរយៈ ការសិក្សានិងវាយតម្លៃសេវាបង្រៀនរបស់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា ការធ្វើតេស្ត/ ប្រឡង ការបណ្តុះបណ្តាលនិងចាត់ឱ្យបង្រៀននៅចំទីតាំង ។ សាលារៀនត្រូវជ្រើសរើសគ្រូកិច្ចសន្យា និងត្រូវសុំទិដ្ឋាការពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងមុខងារសាធារណៈដើម្បី

ជានាគុណភាព ។ ការស្នើសុំក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីផ្ទេរប្រាក់ឧបត្ថម្ភទៅកាន់គណនី របស់សាលាផ្ទាល់។ ប្រការនេះនឹងជានាការបើកទៀងទាត់ និងទាន់ពេលកំណត់ចំនួនជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យាមិនឱ្យលើសពី១០, ០០០ នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ចំពោះគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា បើមិនអាចកាត់បន្ថយបាន ក៏មិនឱ្យកើនថែមទៀតទេ ។ បើចាំបាច់ខ្លាំង ការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា គួរផ្តល់អាទិភាពដល់គ្រូចូលនិវត្តន៍ដែលមានសមត្ថភាព និងស្ម័គ្រចិត្តបន្តបង្រៀន (ក្រៅពីជ្រើសរើសសិស្ស និសិត្ស ដែលមានសញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិឡើងទៅ)។ នាយកត្រូវស្នើសុំគោលការណ៍អនុញ្ញាតឱ្យមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងមន្ទីរមុខងារសាធារណៈរាជធានី ខេត្ត មានសិទ្ធិសម្រេចលើករណីជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាដើម្បីជំនួសគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា មរណភាព និងលំហែមាតុភាព ។ ត្រូវស្នើសុំគោលការណ៍បន្តផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងពេលវិស្សមកាលដល់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាដែលជ្រើសរើសចេញពីគ្រូបង្រៀនចូលនិវត្តន៍ និងនិស្សិតដែលមានសញ្ញាបត្រចាប់ពីបរិញ្ញាបត្រឡើង ។

ខ.២.គ្រូបង្រៀនថ្នាក់គួប

ភារកិច្ចថ្នាក់គួប គឺសំដៅដល់ការងារដែលប្រគល់ឱ្យគ្រូបង្រៀនម្នាក់ទទួលខុសត្រូវគ្រប់យ៉ាងក្នុងការបង្រៀនសិស្សពីរក្រុម ឬ បីក្រុម ដែលមានកម្រិតខុសគ្នានៅក្នុងបន្ទប់រៀនតែមួយ ក្នុងថេរៈវេលាតែមួយតាមកាលវិភាគទន់ភ្លន់ដែលរៀបចំដោយគ្រូផ្ទាល់ និងបានការឯកភាពពីគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ។ យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ៤៩៨ មស.សណន របស់ក្រសួងមុខសាធារណៈ គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ (បឋមសិក្សា) ត្រូវធ្វើស្វ័យប្រកាសអំពីការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនថ្នាក់គួប ពង្រឹងការអនុវត្តភារកិច្ចថ្នាក់គួបតាមមាត្រា ១៨ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៣០៩ អនក្រ.បក ស្តីពីការគ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងសេវាបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈចុះថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤

- កង្វះបន្ទប់រៀនសម្រាប់សេវាបង្រៀនដល់សិស្សនីកម្រិតថ្នាក់ណាមួយ
- ក្នុងករណីគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាមិនអាចអនុវត្តបាន

- កង្វះបន្ទប់រៀននិងចំនួនសិស្សមិនគ្រប់តាមនិយាម
- គ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈនោះមិនគ្រប់កម្រិត

តាមយន្តរបស់រដ្ឋកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនថ្នាក់គួប ហើយលុបបំបាត់ការបង្រៀនថ្នាក់គួបបីកម្រិតថ្នាក់ និងអធិការកិច្ចលទ្ធផលនៃការបង្រៀនថ្នាក់គួប ។

ខ.៣.គ្រូបង្រៀនពីរវេន

ភារកិច្ចកំណត់ សំដៅភារកិច្ចដែលត្រូវបានកំណត់ឱ្យមន្ត្រីរាជការជាគ្រូបង្រៀន ឬមន្ត្រីរាជការបំពេញការងាររដ្ឋបាល ដោយអនុវត្តផ្អែកលើមុខងារ និងថេរៈវេលាកំណត់ដោយច្បាប់ ។

គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ(បឋមសិក្សា)ត្រូវធ្វើស្វ័យប្រកាសអំពី ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនថ្នាក់ពីរវេន ស្របតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ៤៩៤ មស.សណន របស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ និងកាត់បន្ថយការប្រើគ្រូបង្រៀនពីរវេន និងអធិការកិច្ចលទ្ធផលនៃការបង្រៀនថ្នាក់គួប ។

ខ.៤.ការប្រើប្រាស់ម៉ោងបន្ថែម

ភារកិច្ចបន្ថែម សំដៅដល់ការងារដែលត្រូវប្រគល់បន្ថែមឱ្យមន្ត្រីរាជការដែលមានភារកិច្ចកំណត់ម្នាក់ទទួលខុសត្រូវគ្រប់យ៉ាងក្នុងការបង្រៀនសិស្សមួយថ្នាក់ ក្នុងពេលផ្សេងតាមកាលវិភាគប្រចាំថ្ងៃនៅគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ ។ យោងតាមអនុក្រឹត្យលេខ ១០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៧ សេវាម៉ោងបន្ថែមសំដៅដល់ចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបង្រៀនបានបង្រៀន និងបំពេញការងារគរិកោសល្យ ព្រមទាំងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្រៀនលើសពីចំនួនម៉ោងកំណត់ ៖

- គ្រូបង្រៀនអាចបង្រៀនម៉ោងបន្ថែមយ៉ាងច្រើនបំផុត៤៨ម៉ោងក្នុងមួយខែ ក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈដែលមានសាមីជនកំពុងបំពេញការងារ ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈផ្សេងទៀត។
- មន្ត្រីរាជការមិនមែនជាគ្រូបង្រៀនអាចបង្រៀនម៉ោងបន្ថែមយ៉ាងច្រើនបំផុតចំនួន ៣២ ម៉ោងក្នុង ១ខែ
- គ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈដែលអាចអនុវត្តរបបម៉ោងបន្ថែមបាន លុះត្រាតែ ៖
- បានគ្រោងឥណទានថវិកាសម្រាប់ម៉ោងបន្ថែម

- ពុំមានគ្រូបង្រៀនគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបង្រៀនមុខវិជ្ជាស្របតាមនិយាមកំណត់
- ត្រូវមានការអនុញ្ញាតជាមុនពូក្រសួងសាមី
- ប្រើប្រាស់របបម៉ោងបន្ថែមក្នុងរង្វង់ឥទានថវិកាដែលផ្តល់ឱ្យតែប៉ុណ្ណោះ ។

អ្នកមានសិទ្ធិបង្រៀនម៉ោងបន្ថែម លុះត្រាតែ ៖

- ជាមន្ត្រីរាជការជាគ្រូបង្រៀន ប្រចាំគ្រឹះស្ថានសិក្សា (សេចក្តីណែនាំ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន, ទំព័រ ៣)

ជំពូក៣៖ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១. ព័ត៌មានទូទៅពីគម្រោងស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះប្រើការវិភាគតាមបែបបរិមាណវិស័យ គឺត្រូវបានអ្នកស្រាវជ្រាវសិក្សាទៅលើការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់ ចំណែកគុណវិស័យប្រើសម្រាប់វិភាគទៅលើបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយនៃការប្រើប្រាស់គ្រូ ព្រមជាមួយយោបល់បន្ថែមរបស់នាយក។ ការវិភាគតាមបែបបរិមាណវិស័យ អ្នកស្រាវជ្រាវប្រមូលតាមរយៈស្ថិតិនៅការិយាល័យបឋមសិក្សានៅមន្ទីរអប់រំខេត្តស្វាយរៀង និងផ្នែកខ្លះក្នុងកម្រងសំណួរ។ ចំណែកឯវិភាគបែបគុណវិស័យបានមកពីការប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈការបំពេញកម្រងសំណួរ ដែលអាចឆ្លុះបញ្ចាំងគំនិត ទស្សនៈ របស់គណនាយកទាក់ទងនឹងបញ្ហាប្រឈម និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា។ ចំពោះការវិភាគទិន្នន័យបែបបរិមាណវិស័យគឺ វិភាគតាមក្រាប និងតារាង ដោយប្រើកម្មវិធីExcel។ ដោយឡែកការវិភាគតាមបែបគុណវិស័យតាមរយៈការចាត់ថ្នាក់ជាក្រុម និងដាក់ចំណងជើងដោយផ្អែកលើទស្សនៈ និងអត្ថន័យនៃប្រយោគដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា រួចធ្វើការបរិយាយ និងពន្យល់តាមចំណាត់ថ្នាក់នៃក្រុមនីមួយៗ។

៣.២. ទីកន្លែងសម្រាប់ស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់ទីតាំងសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យគឺនៅក្រុង ស្រុក៦ នៅខេត្តស្វាយរៀង រួមមានក្រុងបាវិត ស្រុកស្វាយទាប ស្រុកស្វាយជ្រំ ស្រុកចន្ទ្រា ស្រុករំដួល និងស្រុករមាសហែក។

៣.៣. ក្រុមគោលដៅ

ក្រុមគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវរបស់យើងដែលត្រូវប្រមូលទិន្នន័យអាចជា លោកនាយក នាយករង នាយិកា នាយិការងនៃសាលាបឋមសិក្សានៅក្នុងស្រុកទាំង៦ នៅខេត្តស្វាយរៀង។

៣.៤. ទំហំសំណាក

នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ គឺបានធ្វើការជ្រើសរើសនូវសំណាកគឺ លោកនាយក/នាយិកាដែលកំពុងទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលា ដែលអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការសួរសំណួរដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានដោយធ្វើការកំណត់ចំនួន១ ឬ២ នាក់ក្នុងសាលាមួយ។ ក្នុងសំណាកនេះអ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវធ្វើការពិនិត្យអោយបានច្បាស់លាស់ដើម្បីទទួលបាននូវ ព័ត៌មានប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងគោលបំណងសម្រេចបាននូវវត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ និងអាចឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវដែលបានចោទសួរទៅលើគណៈនាយក។

តារាង៣.១៖ ចំនួនសំណាក

	ចំនួនសាលាសរុប	សំណាកសាលា	សំណាកគណនាយក
ស្រុកចន្ទ្រា	17	8	11
ក្រុងបាវិត	17	15	19
ស្រុករមាសហែក	55	49	64
ស្រុករំដួល	32	2	2
ស្រុកស្វាយជ្រំ	61	11	15
ស្រុកស្វាយទាប	25	5	7
ស្រុកកំពង់រោទិ៍	41	0	0
ក្រុងស្វាយរៀង	14	0	0
សរុប	**262**	**90**	**118**

៣.៥. ដំណើរនៃការប្រមូលទិន្នន័យ

មុននឹងចាប់ផ្ដើមចុះប្រមូលទិន្នន័យបាន អ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវសុំលិខិតអនុញ្ញាតឯកឧត្តមបណ្ឌិតនាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំជាមុនសិន ឬលិខិតអនុញ្ញាតពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឬលិខិតអនុញ្ញាតរបស់មន្ទីរអេប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តស្វាយរៀង ជូនលិខិតអនុញ្ញាតជូនទៅការិយាល័យអប់រំស្រុកទាំង៨ជាមុនសិន។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានផ្ដល់លិខិត្តអនុញ្ញាត និងកម្រងសំណួរជូនតាមតេឡេក្រាម និងការចុះជួប

ផ្ទាល់ជូនដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងធ្វើការបញ្ជាក់ពីគោលបំណងរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវដល់គណៈគ្រប់គ្រងលោកបានយល់ និងជួយសហការណ៍ជាមួយ ជាពិសេសជួយឆ្លើយនូវសំណួរបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយហើយពិតប្រាកដអាចយកវិភាគបាន។

ដំណាក់កាលប្រមូលព័ត៌មានអ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការស្រាវជ្រាវបានធ្វើការសាកល្បងប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរទៅលើសំណាក ឬក្រុមគោលដៅដែលបានកំណត់ថា កម្រងសំណួរដែលបានរៀបចំមានប្រសិទ្ធភាពកម្រិតណា ហើយធ្វើការកែសម្រួលឡើងវិញអោយស៊ីគ្នានឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងទាក់ទងនឹងអ្នកឆ្លើយសំណួរផង និងកម្រងសំណួរនេះឆ្លើយតបនឹងវត្ថុបំណងនៃការស្រាវជ្រាវផងដែរ។

៣.៦. ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវដែលត្រូវយកមកប្រើនៅក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យមានជាកម្រងសំណួរដែលមានលក្ខណៈកម្រិតឆ្លើយ(ទម្រងបិទ) និងកម្រងសំណួរ(ទម្រង់បើក)។ កម្រងសំណួរចែកជា៣ផ្នែកគឺ៖ ផ្នែកទី១៖ ស្តីពីព័ត៌មានទូទៅដែលទាក់ទងទៅនឹងសាលារៀនដែលរួមមាន៖ឈ្មោះសាលា ទីតាំង អាស័យដ្ឋានគ្រូ ។ ចំណែកផ្នែកទី២គឺផ្តោតទៅលើទស្សនៈរបស់នាយកសាលាលើការកំណត់គ្រូបង្រៀន ដែលផ្តោតទៅលើការគ្រប់គ្រង បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយនៃការប្រើប្រាស់គ្រូ ។មតិយោបល់បន្ថែមទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនបានចោទនៅផ្នែកចុងក្រោយ។ កម្រងសំណួរនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើទ្រឹស្តីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក ដកស្រង់ចេញពីសៀវភៅ ផ្នែកការគ្រប់គ្រងទូទៅការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់បំប៉ននាយកសាលារៀន និងកម្រងសំណួរខ្លះយកគម្រូចេញពីកម្រងសំណួរស្តីពីម៉ោងបង្រៀននៅបឋមសិក្សាក្នុងប្រទេសកម្ពុជា របស់ភាពជាដៃគូអប់រំនៃអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល។

៣.៧. កម្រងសំណួរ និងគោលបំណង

កម្រងសំណួរ ដែលត្រូវយកទៅប្រើប្រាស់នេះសម្រាប់តែគណគ្រប់គ្រងសាលាតែប៉ុណ្ណោះ ចែកចេញជា៣ផ្នែកគឺ៖

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ មាន៤សំណួរ រួមមានឈ្មោះបឋមសិក្សា ទីតាំងបឋមសិក្សា អាស័យដ្ឋានរបស់គ្រូបង្រៀន និងអាជីពទីពីររបស់គ្រូ។ សំណួរទាំងនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវមានបំណងវាស់ស្ទង់ពីកម្រិតនៃការគ្រប់គ្រងរបស់គណនាយក។

ផ្នែកទី២៖ ទស្សនៈរបស់លោកនាយក ចំពោះការកំណត់គ្រូបង្រៀន មាន៥សំណួរ ដែលសំណួរទី១ ដល់ទី៣ វាជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ពីកម្រិតនៃការអនុវត្តទៅលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់គណៈនាយក ។ ចំណែក សំណួរទី៤ និងទី៥ ជាឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើការវិភាគបែបគុណវិស័យទៅបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយនៃការប្រើប្រាស់គ្រូ ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវទី៤ និងទី៥ ដែលសិក្សាទៅលើដំណោះស្រាយនៃបញ្ហាប្រឈមការប្រើប្រាស់គ្រូនៅខេត្តស្វាយរៀង។

ផ្នែកទី៣៖ មតិយោបល់បន្ថែមរបស់គណគ្រប់គ្រងសាលា មាន២ សំណួរ ជាសំណួរបែបគុណវិស័យ ដែលអ្នកស្រាវជ្រាវចង់ដឹងពីមតិយោបល់របស់អ្នកផ្តល់ទិន្នន័យ ផ្តោតលើការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់គ្រូ។

៣.៨. ការវិភាគទិន្នន័យ

ការស្រាវជ្រាវនេះប្រើការវិភាគតាមបែបបរិមាណវិស័យ និងគុណវិស័យ។ ទិន្នន័យតាមបែបបរិមាណវិស័យត្រូវបានប្រមូលតាមរយៈការយកស្ថិតិគ្រូ សិស្សមកពីការិយាល័យបឋមនៃមន្ទីរខេត្ត ស្ថិតិគ្រូសិស្សត្រូវបានអ្នកស្រាវជ្រាវយកប្រើសម្រាប់ធ្វើការវិភាគទៅលើការប្រើប្រាស់គ្រូ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ អ្នកស្រាវជ្រាវក៏បានជ្រើសរើសផ្នែកទី១នៃកម្រងសំណួរ និងផ្នែកទី២សំណួរទី១ដល់ទី៣ មកប្រើប្រាស់សម្រាប់ធ្វើការវិភាគបែបបរិមាណវិស័យដែរ ដោយផ្តោតលើការគ្រប់គ្រងគ្រូ។ អ្នកស្រាវជ្រាវ បានរៀបទិន្នន័យតាមក្រុមគំនិតដែលដូចគ្នា រួចរាប់ចំនួនអ្នកដែលចូលរួមឆ្លើយ ដើម្បីកំនត់អោយបាននូវតួលេខមួយជាក់លាក់។ ចំពោះការវិភាគទិន្នន័យបែបបរិមាណវិស័យគឺវិភាគតាមតារាង និងក្រាបដោយប្រើកម្មវិធី Microsoft Excel.។

រីឯទិន្នន័យតាមបែបគុណវិស័យត្រូវបានប្រមូលតាមរយៈការបំពេញកម្រងសំណួរបើកនៅក្នុងផ្នែកទី២ សំណួរទី៤-៥ និងផ្នែកទី៣។ ការចាត់ថ្នាក់ជាក្រុម និងដាក់ចំណងជើងដោយផ្អែកលើទស្សនៈ និងអត្ត

ន័យនៃប្រយោគដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា បន្ទាប់មកបរិយាយពន្យល់តាមចំណាត់ថ្នាក់នៃក្រុមនីមួយៗ ត្រូវប្រើសម្រាប់ការវិភាគទិន្នន័យបែបគុណវិស័យ។

៣.៩. ក្រមសីលធម៌នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

អ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការស្នើសុំលិខិតអនុញ្ញាតពីថ្នាក់ដឹកនាំវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ លិខិតអនុញ្ញាតរបស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន ខេត្តស្វាយរៀង ជាក្រមសីលធម៌មួយសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនៅក្នុងសាលាដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងអប់រំ និងជាការបង្ហាញពីការគោរពតាមឋានុក្រមថ្នាក់ដឹកនាំផងដែរ។

អ្នកស្រាវជ្រាវមិនត្រូវបង្ហាញពីឈ្មោះអ្នកដែលខ្លួនបានប្រមូលព័ត៌មាននោះទេ ជាពិសេសរាល់ចំណុចដែលអវិជ្ជមានចំពោះអ្នកដែលបានឆ្លើយសំណួរស្រាវជ្រាវ ព្រោះវាជាកត្តាមួយដែលធ្វើអោយមានការបាក់ទឹកចិត្ត អាចបង្កអោយមានជម្លោះជាយថាហេតុកើតឡើង ហើយក៏អាយធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់អង្គភាពបំពេញការងារផងដែរ។ អ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវធ្វើការលើកទឹកចិត្តដល់អ្នកឆ្លើយសំណួរ និងអំណរគុណដល់ពួកគាត់ដែលបានចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកស្រាវជ្រាវព្រមទាំងអាចជះឥទ្ធិពលល្អសម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវក្រោយៗទៀតអោយមានការផ្តល់នូវតម្លៃ ភាពជឿជាក់រវាងគ្នាទៅវិញទៅមក ទាំងអ្នកស្រាវជ្រាវទាំងអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន។

ជំពូក៤៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

៤.១. ការវិភាគព័ត៌មានទូទៅ

៤.១.១. ទីលំនៅរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ

យោងតាមតារាងទិន្នន័យ៤.១ បង្ហាញថាចំនួននាយកដែលបានបំពេញកម្រងសំណួរមាន១១៨រូប គ្រប់គ្រងនៅក្នុងសាលាបឋមសិក្សា ដែលស្ថិតនៅក្នុងស្រុកចន្ទ្រាមាន១១នាក់ស្មើនឹង៩% ស្រុករមាសហែក៦៤នាក់ស្មើនឹង៥៤% ស្រុករំដួល២នាក់ស្មើនឹង២% ក្រុងបាវិត៧នាក់ស្មើនឹង៦% ស្រុកស្វាយជ្រំ១៥នាក់ស្មើនឹង១៣% និងស្រុកស្វាយទាប១៩នាក់ស្មើនឹង១៦%។ ទន្ទឹមនឹងនេះ តារាងនេះក៏បានបង្ហាញព័ត៌មានពីទីលំនៅរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលស្ថិតនៅក្នុងភូមិស្រុកជាមួយនឹងទីតាំងសាលារៀនផងដែរ។ គណៈគ្រប់គ្រងចំនួន៩១រូបស្មើនឹង៧៧% ឆ្លើយថាបុគ្គលិករបស់លោកមានអាស័យដ្ឋានស្ថិតនៅស្រុកជាមួយនឹងទីតាំងសាលាដែលខ្លួនបង្រៀន តែផ្ទុយទៅវិញ លោកនាយកចំនួន ២៧នាក់ស្មើនឹង ២៣%បង្ហាញថាលោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលបង្រៀននៅសាលាមិនមែនរស់នៅក្នុងភូមិ ស្រុកនៃអង្គភាពរបស់ពួកគាត់ទេ។

តារាងទិន្នន័យ៤.១៖ ចំនួនគណៈគ្រប់គ្រងឆ្លើយសំណួរ

ស្រុក	ចំនួននាយកចូលរួមឆ្លើយ	ភាគរយនាយកចូលរួមឆ្លើយ	ចំនួននាយកឆ្លើយថាទីលំនៅរបស់គ្រូស្ថិតស្ថិតនៅជាមួយទីតាំងជាមួយសាលារៀន			
			បាទ/ចាស	ភាគរយ	មិនទេ	ភាគរយ
ចន្ទ្រា	11	9%	7	6%	4	3%
រមាសហែក	64	54%	54	46%	10	8%
រំដួល	2	2%	2	2%	0	0%
បាវិត	7	6%	12	10%	7	6%
ស្វាយជ្រំ	15	13%	10	8%	5	4%
ស្វាយទាប	19	16%	6	5%	1	1%
សរុប	118	100%	91	77%	27	23%

៤.១.២.អាជីពបន្ថែម

តារាង៤.២ បកស្រាយពីអាជីពបន្ថែមរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ក្រៅពីមុខរបរជាគ្រូបង្រៀន។

តារាងទិន្នន័យ៤.២៖ អាជីពបន្ថែម

អាជីពបន្ថែម	កសិករ	លក់ដូរ	ជាងហ្វូតូកូពី ចិញ្ចឹមគោ ដាំដំណាំ លក់ដូរ	ចិញ្ចឹមសត្វ	ចិញ្ចឹមសត្វ ដាំបន្លែ	គ្មាន	កសិករ លក់ដូរ	កសិករ ស៊ីឈ្នួលដឹកឥវ៉ាន់	កសិករ រត់ម៉ូតូ	កសិករ ជាងចម្លាក់	កសិករ ចិញ្ចឹមសត្វ
ចំនួន	55	4	1	1	1	36	5	1	2	1	11
ភាគរយ	47%	3%	1%	1%	1%	31%	4%	1%	2%	1%	9%

តាមតារាងទិន្នន័យ៤.២ លោកនាយកចំនួន១១៨នាក់ បង្ហាញថាមានការងារមួយទៀតដែលលោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅក្នុងសាលារបស់គាត់បានធ្វើ ក្រៅពីការបង្រៀន។ លោកនាយកចំនួន ៨២រូបស្មើនឹង៦៩% បង្ហាញថាអាជីពទី២របស់គ្រូនៅសាលារបស់គាត់រួមមាន ការលក់ដូរ ជាងហ្វូតូកូពី ចិញ្ចឹមសត្វ ដាំដំណាំ ធ្វើស្រែចម្ការ ជាងចម្លាក់ ស៊ីឈ្នួលដឹកឥវ៉ាន់ រត់ម៉ូតូ។ រីឯ លោកនាយក៣៦នាក់ស្មើនឹង៣១% ផ្តល់ថា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅសាលារបស់គាត់ ពុំបានធ្វើអ្វីទេ ក្រោយពីចប់ម៉ោងបង្រៀនរបស់គាត់ទេ។

៤.២.ទស្សនៈរបស់នាយកចំពោះការកំណត់គ្រូបង្រៀន

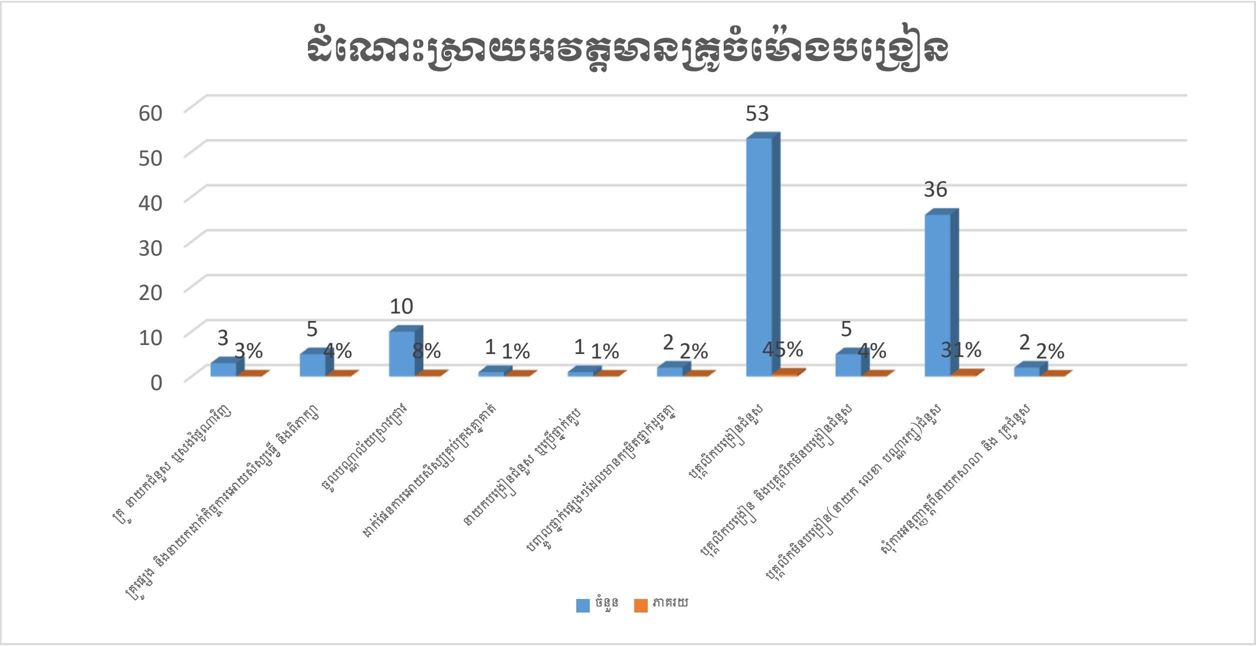
៤.២.១. ស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រងនៅខេត្តស្វាយរៀង

ក. ដំណោះស្រាយអវត្តមានគ្រូចំម៉ោងបង្រៀន

ក្រាប១៖ ដំណោះស្រាយអវត្តមានគ្រូចំម៉ោងបង្រៀន

ក្រាបទី១ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីដំណោះស្រាយរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាទៅលើបញ្ហាអវត្តមានរបស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូរវល់ពេលម៉ោងបង្រៀនដែលរួមមាន៖ នាយក៣នាក់ស្មើនឹង ៣%ឆ្លើយថា យកគ្រូ ឬនាយកជំនួស ឬសងថ្ងៃណាវិញ ។ នាយក៥នាក់ស្មើនឹង៤% ផ្តល់ថា គ្រូបង្រៀន និងនាយកដាក់កិច្ចការអោយធ្វើ និង

ពិភាក្សា ចំណែកឯការចូលបណ្ណាល័យ បានលើកឡើងសម្រាប់នាយក១០នាក់ស្មើនឹង៨%។ ១នាក់ស្មើនឹង១% បានដាក់ផែនការអោយសិស្សគ្រប់គ្រងគ្នាគាត់ និង១នាក់ទៀតស្មើ១% នាយកជំនួស ឬប្រើថ្នាក់គួប។ នាយក២នាក់ស្មើ២% បញ្ចូលថ្នាក់ផ្សេងៗដែលមានកម្រិតថ្នាក់ដូចគ្នា រីឯ នាយក៥នាក់ស្មើនឹង៤% បុគ្គលិកបង្រៀន និងបុគ្គលិកមិនបង្រៀនជំនួស ដោយឡែក នាយក២នាក់ស្មើនឹង២% បុគ្គលិកមិនបង្រៀនជំនួស និងការសុំអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនាយក ហើយគ្រូជំនួស។ ការយកបុគ្គលិកបង្រៀនទៅជំនួសជាដំណោះស្រាយមួយដែលគណៈ៥៣រូបស្មើនឹង៤៥%បានអនុវត្តទៅលើបញ្ហានេះ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ នាយកចំនួន៣៦រូប បានសម្រេចចិត្តប្រើបុគ្គលិកមិនបង្រៀនទៅជំនួសដើម្បីរក្សាអោយសិស្សអាចសិក្សានៅក្នុងថ្នាក់បាន។



ខ. ការបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សា

ក្រាបទី៥ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតនៃការបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សាលើមុខវិជ្ជាគោលរួមមានគណិតវិទ្យា ភាសាខ្មែរ សិក្សាសង្គម និងវិទ្យាសាស្ត្រ។

ក្រាប៥៖ កម្មវិធីសិក្សា

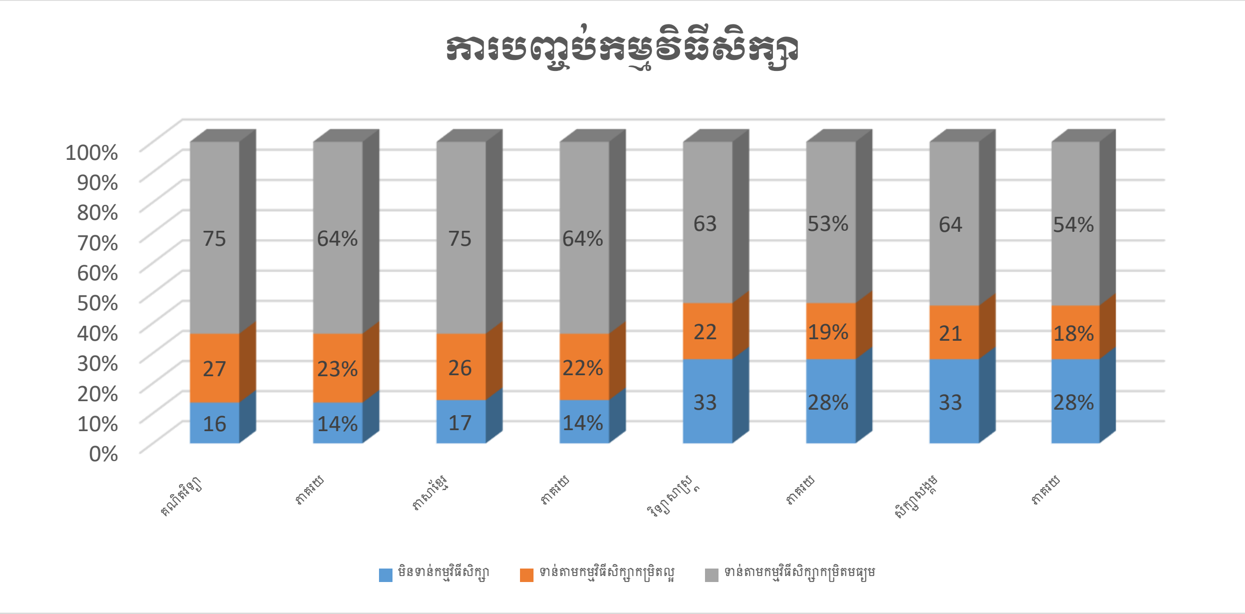
តាមក្រាប៥ បានបង្ហាញថា ការបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សាក្នុងកម្រិត១(មិនទាន់កម្មវិធីសិក្សា) មាន១៦នាក់ស្មើនឹង១៤%សម្រាប់គណិតវិទ្យា ១៧នាក់ស្មើនឹង១៤%ដែរសម្រាប់ភាសាខ្មែរ ៣៣នាក់ស្មើនឹង

២៨%សម្រាប់វិទ្យាសាស្ត្រ និងមុខវិជ្ជាសិក្សាសង្គមគឺ ៣៣នាក់ស្មើនឹង២៨%ដែរ។ មូលហេតុនៃការបង្រៀនមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាមកពីការខ្វះគ្រូ ចំណែកនាយកគ្រប់គ្រងផង បង្រៀនផង ដូចនេះការបង្រៀនមិនគ្រប់គ្រាន់ព្រោះកិច្ចការសាលាច្រើន ។ សិស្សរៀនយឺតជិតពាក់កណ្តាល ឬពាក់កណ្តាលក្នុងថ្នាក់ខ្សោយក្នុងការអាន សរសេរ ពិបាកសរសេរតែងសេចក្តី និងការគិតម្លោះហើយគ្រូបង្រៀន ពន្យល់មុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យា ព្យាយាមពន្យល់សិស្សបន្ថែមនូវមេរៀនណាដែលសិស្សទទួលបានលទ្ធផលទាប សិស្សទទួលចំណេះដឹងមិនទាន់ល្អ គ្រូវអនុវត្តលំហាត់ច្រើនអាចហួសម៉ោងមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ និងសិក្សាសង្គម។ គ្រូអវត្តមានច្រើនដោយករណីផ្ទាល់ខ្លួន(ឈឺ កូនឈឺ) ចេញធ្វើការក្រៅក្របខ័ណ្ឌដើម (មន្ត្រីបោះឆ្នោត)ស្ថានភាពសង្គម (ជំងឺរាតត្បាត) បុគ្គលិកខ្លះត្រូវចេញទៅបំពេញការងារតាមការចាត់តាំងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ស្រុក សាលា ខេត្ត(ប្រជុំ សិក្ខាសាលា វគ្គបណ្តុះបណ្តាល)អោយចូលបណ្ណាល័យ មិនបានរៀនពេញលេញ រួមនឹងសិស្សមួយចំនួនឈប់ច្រើនផងដែរ។

ចំណែកឯ ការបញ្ចប់កម្មវិធីក្នុងកម្រិត២(ទាន់កម្មវិធីសិក្សាកម្រិតមធ្យម)វិញ មាន៧៥នាក់ស្មើនឹង៦៤%ចំពោះមុខវិជ្ជាគណិត ៧៥នាក់ស្មើនឹង៦៤%សម្រាប់ភាសាខ្មែរ ៦៣នាក់ស្មើនឹង៥៣%វិទ្យាសាស្ត្រ និង៦៤នាក់ស្មើនឹង៥៤%សម្រាប់មុខវិជ្ជាសិក្សាសង្គម។ កត្តាដែលធ្វើអោយសាលាភាគច្រើនតាមទាន់កម្មវិធីកម្រិតមធ្យមមកពី បង្រៀនតាមកម្មវិធីក្រសួងដាក់អោយ ដោយផ្តោតលើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា និងគោរពតាមម៉ោងសិក្សា ដោយផ្តោតលើសិស្សពូកែ មធ្យម និងសិស្សរៀនយឺតមានច្រើននៅតាមថ្នាក់និមួយៗ។ ការអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សាតាមខែ តាមសប្តាហ៍ សៀវភៅសិក្សាគោលមានចំនួនមេរៀនច្រើនពេក គ្រូបង្រៀនយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងលើមុខវិជ្ជា(គណិត ខ្មែរ)។ដោយសារសិស្សមានតម្រូវការអំណាន និងសំណេរដូចនេះការបង្រៀនមិនអាចបង្រៀនទាន់ការបង្រៀនត្រូវលំអិតទៅលើមេរៀន (បង្រៀនតាមកម្មវិធីលឿនពេក សិស្សតាមមិនទាន់)។សិស្សសិក្សាស្រាវជ្រាវឆ្លើយសំណួរតាមគ្រូដាក់ដោយប្រើសៀវភៅសិក្សាគោល និងឯកសារបន្ថែម ។ សាលាមានការប្រជុំរាល់សប្តាហ៍ ហើយគ្រូអវត្តមានច្រើន និងមានការប្រើប្រាស់គ្រូកិច្ចសន្យា ដែលពុំបានឆ្លងកាត់ការអប់រំនៅគរុកោសល្យ។ ជាមួយគ្នានេះ ឪពុកម្តាយក៏មិនទាន់

យល់ដឹងពីការរៀនសូត្រអោយកូនជួយធ្វើការងារផ្ទះច្រើនជាងការរៀនសូត្រ ។ ដូចគ្នាដែរ បញ្ហាកូវីត១៩ និងប្រធានសក្ត ៖ ភ្លៀងធ្លាក់ ខ្យល់កន្ត្រាក់ ក៏ជាមូលហេតុនៃការអនុវត្តទាន់កម្មវិធីសិក្សាក្នុងកម្រិតមធ្យម។

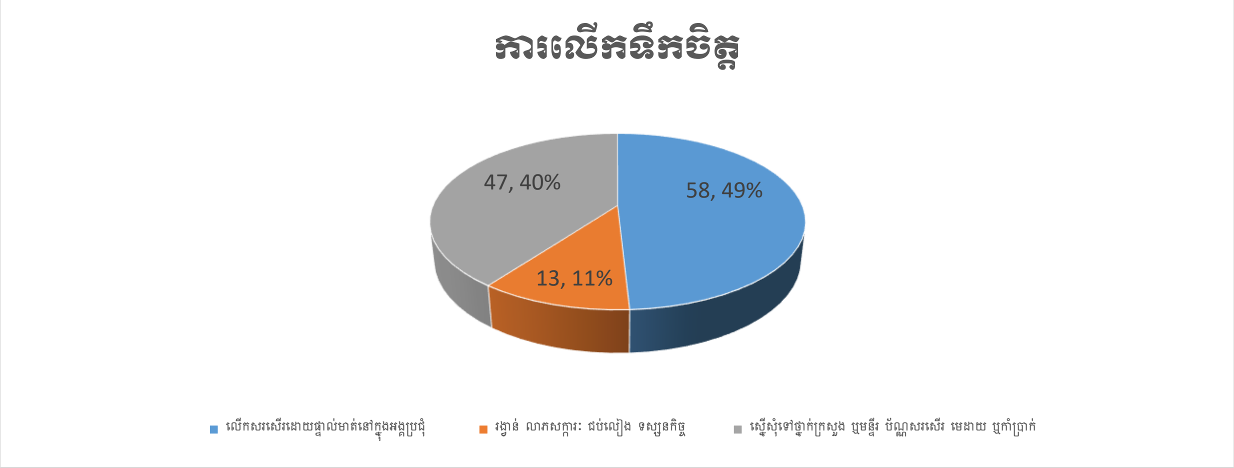
ការបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សាក្នុងកម្រិត៣(ទាន់តាមកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតល្អ) មាន២៧នាក់ស្មើនឹង២៣% គណិតវិទ្យា ២៦នាក់ស្មើនឹង២២%សម្រាប់ភាសាខ្មែរ ២២នាក់ស្មើនឹង១៩%វិទ្យាសាស្ត្រ និង២១នាក់ស្មើនឹង១៨%សម្រាប់សិក្សាសង្គម។ មូលហេតុសាលានីមួយៗ និងក្នុងកម្រងទាំងអស់តែងតែកំណត់ការប្រជុំបច្ចេកទេស ដើម្បីធ្វើផែនការ ប្តូរផ្លាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់គ្រូកម្រង ធ្វើកម្មវិធីសិក្សារួមគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ បែងចែកពេលវេលាកម្មវិធីសិក្សាក្នុងខែនីមួយៗតាមកម្រិតថ្នាក់ មានកិច្ចតែងការ និងអនុវត្តតាមកម្មវិធីដែលបានគ្រោង តាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងបានត្រឹមត្រូវ។ ចំណែកនាយកចុះអធិការកិច្ចប្រចាំខែ ត្រីមាស និងមានការប្រជុំបូកសរុបការអនុវត្តការងារប្រចាំខែ ជារៀងរាល់ចុងខែ។ រីឯ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ មកបង្រៀនទាន់ពេលវេលាក្នុងម៉ោងសិក្សា បង្រៀនតាមនិយាម តាមជំហាន បង្រៀនតាមម៉ោងកំណត់ចេញចូល គ្រូអវត្តមាន មានគ្រូជំនួស។



គ. ការលើកទឹកចិត្ត

ក្រាប២ ចង្អុលបង្ហាញពីប្រភេទនៃការលើកទឹកចិត្តរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាដល់បុគ្គលិកអោយបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ៥៨នាក់ស្មើនឹង៤៩%នៃគណៈនាយកបានអនុវត្តការរៀបចំឯកសារស្នើរសុំការតម្លើងកាំប្រាក់ មេដាយកិត្តិយស ឬជាបណ្ណ័សរសើរ ទៅថ្នាក់ក្រសួង មន្ទីរសម្រាប់គ្រូដែលបំពេញការងារបានល្អ។ ដោយឡែក គណៈគ្រប់គ្រងចំនួន៤៧នាក់ស្មើនឹង៤០% ជ្រើសយកការប្រជុំប្រកាសសរសើរដោយផ្ទាល់មាត់ និងរាយការណ៍ពីការងារ ពីស្នាដៃរបស់គ្រូដែលខិតខំបំពេញការងារបង្រៀន រៀន ចេះគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ គោរពម៉ោង កែច្នៃបរិស្ថាន នៅក្នុងអង្គភាព សហគមន៍ ក៏ដូចជាការប្រជុំជាមួយសាលាកម្រង។ ចំណែកឯ ការជប់លៀងមុនចូលឆ្នាំ និងវិស្សមកាលធំ ការជូនវត្ថុអនុស្សាវរីយ៍ លាភសក្ការៈ ជាជម្រើសដែលមានត្រឹមតែ១៣នាក់ស្មើនឹង១១% ដែលគណៈគ្រប់គ្រងប្រើសម្រាប់ដើម្បីជម្រុញការងារអោយទទួលបានលទ្ធផលល្អ។

ក្រាប២៖ ការលើកទឹកចិត្ត



អ្នកស្រាវជ្រាវបានរកឃើញនូវចំនុចខ្លាំង និងចំនុចកែលម្អដែលទាក់ទងនឹងតារាង និងក្រាបខាងលើ។ ការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់នាយកមានលក្ខណៈល្អ ដោយសារពួកគាត់ក្តាប់បាននូវព័ត៌មានផ្សេងៗទាក់ទងនឹងបុគ្គលិកដូចជាអាស័យដ្ឋាន ឬមុខរបរទី២របស់បុគ្គលិកគាត់បាន។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងចំនុចភាពជាអ្នកដឹកនាំលើការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន របស់ក្រសួងអប់រំ បានបកស្រាយពីការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលរួមមាន ការស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់គ្រូ និងបុគ្គលិកក្នុងសាលា ដោយសិក្សាពីស្ថានភាពជីវភាព

ព័ត៌មានផ្សេងៗរបស់គ្រូ(ប្រវត្តិ ទីកន្លែងស្នាក់នៅ ...)។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ ក្នុងនាមជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាតែងតែមានវិធានជាច្រើនក្នុងការដោះស្រាយអវត្តមាន ដោយចៀសវាងការបាត់ម៉ោងសិក្សារបស់សិស្ស។ លោក Agi and Adiele,2009 បានបង្ហាញថាការគ្រប់គ្រងការអប់រំថា ជាដំណើរការដំណើរការរៀបចំផែនការរៀបចំដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងសកម្មភាពសាលារៀននិងប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានដើម្បីសំរេចគោលដៅអប់រំដែលបានចែង។ រីឯ លោក Matthis and Jackson 2010 ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សជាការគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រនិងប្រតិបត្តិការសកម្មភាពក្នុងអង្គភាព។ លើសពីនេះគណៈនាយកបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តគ្រប់ប្រភេទសម្រាប់ផ្តល់ដល់បុគ្គលិករបស់គាត់ដើម្បីអោយដំណើរការបង្រៀន រៀនទទួលបានគុណភាព។ លោក Halliday, 1989 នៅចំនុចប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងគ្រូបង្រៀនបង្ហាញពីការផ្តល់រង្វាន់ចំពោះអ្នកអនុវត្តបានល្អ ការតែងតាំងគ្រូដែលបង្រៀនបានយ៉ាងល្អ ការលើកទឹកចិត្តប្រធានបច្ចេកទេស និងបុគ្គលិកដែលបានដំឡើងឋានៈអោយក្លាយជាអ្នកដឹកនាំវិជ្ជាជីវៈ។ ដូចគ្នានេះផងដែរនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ក៏បានបកស្រាយទាក់ទងនឹងការលើកទឹកចិត្ត និងការរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន ដោយការទទួលស្គាល់ និងជូនរង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្នាដៃល្អ។ទន្ទឹមនឹងនេះលោក Handy,1999 បានបង្ហាញថាការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកគឺជាតួនាទីមួយទៀតរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ នេះអាចធ្វើបានតាមរយៈរង្វាន់ជាពិសេសដល់អ្នកដែលគាត់ធ្វើបានល្អ។

ចំណែកឯ ចំណុចកែលម្អវិញគឺកម្រិតនៃការបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សា ដោយសារភាគរយនៃការមិនទាន់កម្មវិធីសិក្សាគឺច្រើនជាងការទាន់កម្មវិធីសិក្សាកម្រិតល្អទៅទៀត ។ យោងតាមភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន នៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានបង្ហាញពីការជម្រុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រូប្រើចិត្តគរុកោសល្យច្បាស់លាស់ក្នុងការសម្របសម្រួលអោយសិស្សចេះរៀន ការរៀបចំធ្វើគម្រោងផែនការអធិការកិច្ចដើម្បីជួយគ្រូនិងអនុវត្តផែនការនេះអោយបានទៀងទាត់ ការជម្រុញគ្រូធ្វើផែនការបង្រៀន និងអនុវត្តផែនការនោះបានត្រឹមត្រូវជាប្រចាំ ការសង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងផ្តល់ពត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយការ

លើកទឹកចិត្ត ការលើកទឹកចិត្តគ្រូអោយបង្រៀនដល់សិស្សគ្រប់ប្រភេទដោយមិនរើសអើង ការជម្រុញគ្រូបង្រៀនផ្តល់ការបង្រៀនអោយចប់កម្មវិធីសិក្សា និងស្របតាមតម្រូវការរបស់សិស្ស ការជម្រុញគ្រូបង្រៀនអោយលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការស្វ័យសិក្សាជាប្រចាំ និងជម្រុញអោយគ្រូចេះបង្កបរិយាកាសរៀនសូត្រល្អប្រសើរ ប្រកបដោយភាពរីករាយ ស្និទ្ធស្នាល និងជំនឿជាក់។ កត្តាទាំងអស់នេះហើយអាចជួយអោយគ្រូបង្រៀនអាចបញ្ចប់ទៅតាមកម្មវិធីសិក្សារបស់ក្រសួងកំនត់អោយ នោះសិស្សនឹងទទួលបានលទ្ធផលនៃការសិក្សា។ បើយោងតាមស្តង់ដារនាយកសាលាដែលផ្តោតជាសំខាន់លើគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធនការងារ ការគិតតាមបែបយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងរៀន ឧត្តមភាពរបស់នាយកសាលារៀន និងការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀននឹងសហគមន៍ក្នុងគោលដៅពង្រឹងការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព ភាពឆ្លើយតបនឹងសុខដុមនីយកម្មក្នុងអង្គភាព។

សរុបសេចក្តីមក បើពិនិត្យមើលលទ្ធផលសិក្សាដែលបានរកឃើញ បានបង្ហាញថាការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនរបស់គណនាយកនៅបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង មានប្រសិទ្ធភាពល្អ ។ នាយកសាលាអាចក្តាប់បាននូវស្ថានភាពជីវភាពដោយរួមទាំងព័ត៌មានផ្សេងៗទៀតរបស់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន។ នាយកសាលាបានដោះស្រាយអវត្តមានរបស់គ្រូបានភ្លាមៗ ដោយការមិនធ្វើអោយមានការប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សារបស់សិស្សដែលជាកត្តាមួយអាចធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់គុណភាពសិក្សារបស់សិក្សានុសិស្ស។ នាយកសាលាក៏មានការរៀបចំជាផែនការពេលវេលាសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន ធ្វើអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀន ជាប្រចាំ ត្រួតពិនិត្យលើកិច្ចការរដ្ឋបាល ជាពិសេសគ្រូកិច្ចសន្យា ដើម្បីជួយកែលម្អនូវចំនុចខ្វះខាត លើសពីនេះទៅទៀតមានបញ្ជីវត្តមានប្រចាំថ្ងៃ ខែ កំណត់ពេលចូល និងម៉ោងចេញ បានច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវ។ នាយកក៏មានការជម្រុញ និងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកគ្រប់គ្នាអោយបំពេញការងារអោយបានល្អប្រសើរថែមទៀត។

៤.២.២.ការប្រើប្រាស់គ្រូនៅបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង

តារាងទិន្នន័យ៤.៣៖ តម្រូវការគ្រូក្នុងខេត្ត

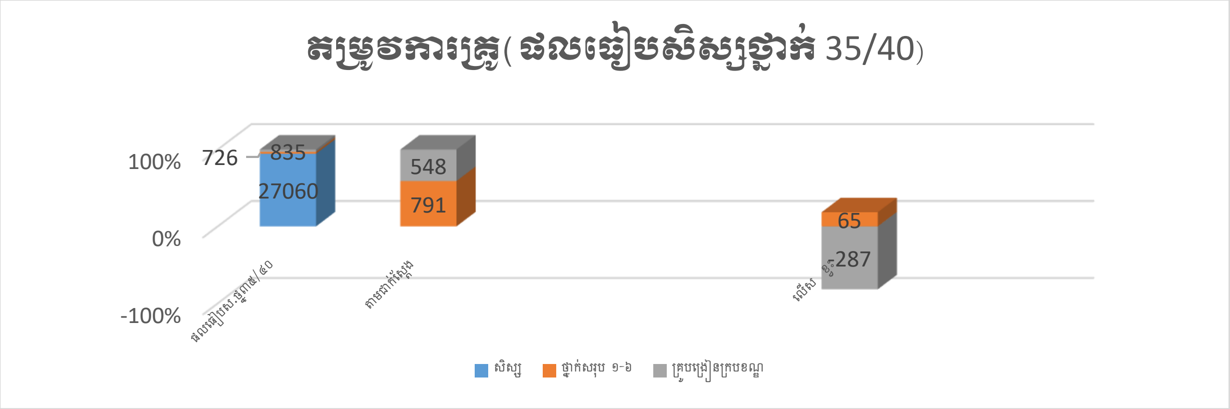
	ផលធៀបសិស្ស ថ្នាក់ ៣៥/៤០	តាមជាក់ស្តែង	ផលធៀបសិស្ស ថ្នាក់ ៤៥/៥០
សិស្ស	27060		
ថ្នាក់សរុប ១-៦	726	791	572
គ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌ	835	548	658

តារាងទិន្នន័យ៤.៣ ជាតារាងតម្រូវការគ្រូ និងថ្នាក់សម្រាប់សាលាបឋមសិក្សា៩០ នៅក្នុងស្រុកទាំង ៦នៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។ តាមទិន្នន័យស្ថិតិសិស្សបវេសនកាលឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០របស់ការិយាល័យបឋមរបស់មន្ទីរអប់រំខេត្ត មានសិស្សចំនួន២៧០៦០នាក់ និងមានថ្នាក់ចំនួន៧៩១ ។ តាមសេចក្តីណែនាំលេខ២០ អយក.សណន ស្តីពីការប្រើប្រាស់និយាមបុគ្គលិកប្រើប្រាស់បុគ្គលិកអប់រំ បានបង្ហាញពីផលធៀបសិស្ស ថ្នាក់ជា២ផ្នែក(ទី១.ថ្នាក់ទី១ដល់ទី៣ =៣៥-៤៥ និងទី២. ថ្នាក់ទី៤ដល់ទី៦= ៤០-៥០)។ ដើម្បីធ្វើការវិភាគអ្នកស្រាវជ្រាវ បានកំណត់ជា២ប្រភេទ៖

ប្រភេទទី១៖ ថ្នាក់ទី១-៣ =១/៣៥ និង ថ្នាក់ទី៤-៦ =១/៤០

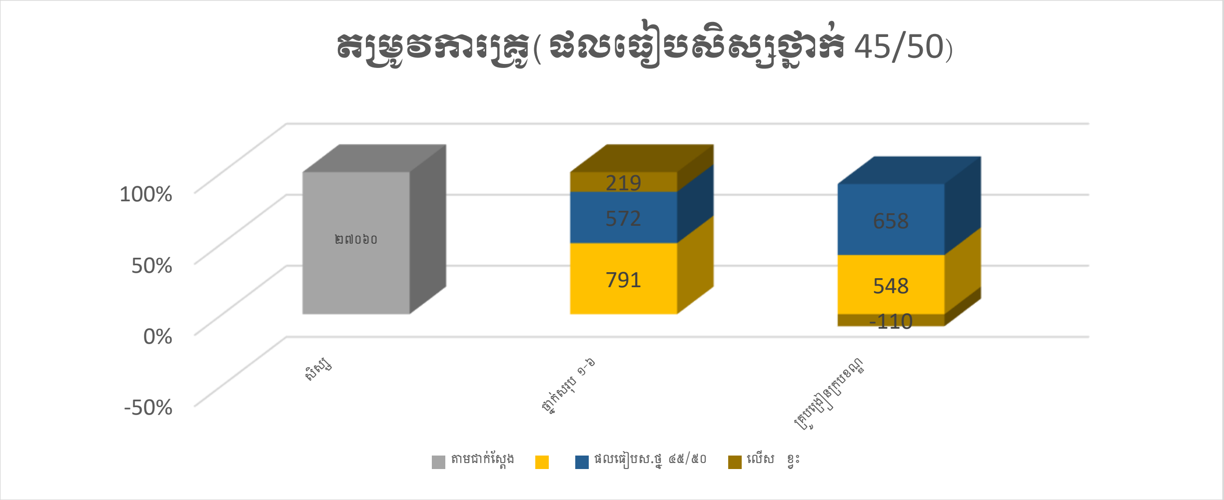
ក្រាប៣ បង្ហាញពីតម្រូវការគ្រូ ដែលគិតផលធៀបសិស្សថ្នាក់ទី១-៣=១/៣៥ និងថ្នាក់ទី៤-៦=៤០ ៖ សិស្សចំនួន ២៧០៦០នាក់ ក្នុងនោះសិស្សថ្នាក់ទី១-៣ មាន ១៣៩៣៧នាក់ និងសិស្សថ្នាក់ទី៤-៦ មាន ១៣១២៣នាក់ នាំអោយថ្នាក់ត្រូវថយចុះនៅត្រឹម ៧២៦ថ្នាក់ ដែលបានមកពី៖ ១. 13937/35=398ថ្នាក់ ២. 13123/40=328ថ្នាក់ ៣.398+328=726ថ្នាក់ ចំណែកឯចំនួនគ្រូក្របខណ្ឌវិញត្រូវប្រើរហូត ៨៣៥ នាក់ (726*1.15) ដោយយកចំនួនថ្នាក់គុណនឹងនិយាមថ្នាក់គ្រូ 1=1.15

ក្រាប៣៖តម្រូវការគ្រូ(ផលធៀបសិស្សថ្នាក់35និង40)



ប្រភេទទី២៖ ថ្នាក់ទី១-៣ =១/៤៥ និង ថ្នាក់ទី៤-៦ =១/៥០

ក្រាប៤៖តម្រូវការគ្រូ(ផលធៀបសិស្ស ថ្នាក់45 និង50)



ក្រាប៤ បង្ហាញពីតម្រូវការគ្រូ ដែលគិតផលធៀបសិស្សថ្នាក់ទី១-៣=១/៤៥ និងថ្នាក់ទី៤-៦=៥០ ៖ សិស្សចំនួន ២៧០៦០នាក់ ក្នុងនោះសិស្សថ្នាក់ទី១-៣ មាន ១៣៩៣៧នាក់ និងសិស្សថ្នាក់ទី៤-៦ មាន ១៣១២៣នាក់ នាំអោយត្រូវមានថ្នាក់ថយនៅត្រឹម ៥៧២ថ្នាក់ ដែលបានមកពី៖ ១. 13937/45=310ថ្នាក់ ២. 13123/50=262ថ្នាក់ ៣.310+262=572ថ្នាក់ ចំណែកឯចំនួនគ្រូក្របខណ្ឌវិញត្រូវប្រើ ៦៥៨នាក់ (572*1.15) ដោយយកចំនួនថ្នាក់គុណនឹងនិយាមថ្នាក់គ្រូ 1=1.15 ។

អ្នកស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថាការប្រើប្រាស់គ្រូនៅខេត្តស្វាយរៀងមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាព ដោយមូលហេតុតែការប្រើប្រាស់គ្រូមិនទាន់ត្រឹមត្រូវទៅតាមសេចក្តីណែនាំលេខ២០ ស្តីពីនិយាមនៃការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកដែលមាននិយាមថ្នាក់ គ្រូ និងផលធៀបសិស្ស ថ្នាក់ ដែលក្រសួងអយកបានកំណត់ ។ យោងតាមគម្រោង STAR បានបង្ហាញថា សាលាបឋមសិក្សាមានទំហំថ្នាក់តូចដែលមានសិស្ស ១៣-១៧

មានពិន្ទុប្រឡងខ្ពស់ជាងសិស្សក្នុងថ្នាក់ធម្មតាដែលមាន ២២-២៥ នាក់ (Word, Jahnston, Bain, Fulton, Zaharias, Achilles, Lintz & Folger, Breda, 1985-1990 ។ រីឯ គម្រោង CSPAR បានឃើញពីប្រសិទ្ធិភាពនៃទំហំថ្នាក់ជះឥទ្ធិពលដល់សមិទ្ធិផលសិក្សារបស់សិស្ស។ លោក Blatchford 2003 បានសិក្សាបានរកឃើញថាទំហំថ្នាក់ពិតជាមានផលប៉ះពាល់ដល់ការជោគជ័យនៃការសិក្សាទាំងគណិតវិទ្យា និងអក្ខរកម្ម។ លោកCroll and Hastings,1996 រកឃើញថាទំហំថ្នាក់តូចពិតជាផ្តល់ឱ្យគ្រូនូវឱកាសចំណាយពេលច្រើនជាមួយសិស្សម្នាក់ៗដែលជះឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់ទៅលើការរៀនសូត្រនិងជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់ពួកគេ ។តាមពិតការវិនិច្ឆ័យបែបនេះបង្ហាញថាក្រៅពីទំហំថ្នាក់ ផលធៀបគ្រូ សិស្ស[3]ជាកត្តាសំខាន់ដែលបង្ហាញពីពេលវេលាដែលគ្រូអាចចំណាយលើសិស្សម្នាក់ៗ។ ចំណែកលោក Jonson, 2011 បានបង្ហាញថានៅតាមសាលារៀនដែលមានផលធៀបគ្រូ សិស្ស គ្រូអាចមានពេលច្រើនដើម្បីចំណាយជាមួយសិស្សម្នាក់ៗនិងពិនិត្យវឌ្ឍនភាពរបស់សិស្សគ្រប់រូបដែលពួកគេទទួលខុសត្រូវ ហើយអាចផ្តល់នូវការបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួនច្រើនជាងនេះ សមស្របសម្រាប់សិស្សម្នាក់ៗ (ចនសុន, ២០១១)។ បើយោងតាមរបាយកាណ៍ការអប់រំ-គោលនយោបាយសង្ខេប២០១៧ របស់World Vision បានបកស្រាយថា ប្រទេសកម្ពុជាមានផលធៀបសិស្ស គ្រូ៤៧/១ ដែលជាអត្រាខ្ពស់បំផុតនៅបណ្តាប្រទេសអាស៊ាន ដែលនេះអាចជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់គុណភាពអប់រំ។

តាមរយៈលទ្ធផលសិក្សានេះ បានបង្ហាញថា ការប្រើប្រាស់គ្រូនៅបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀងនៅមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពល្អនៅឡើយទេ ដោយកង្វះគ្រូក្របខណ្ឌច្រើន ហើយថ្នាក់លើសនិយាមជាក់ស្តែងច្រើន នេះដោយសារតែសាលាខ្លះមានសិស្សច្រើន សាលាខ្លះមានសិស្សតិច ជាហេតុធ្វើអោយការផ្គត់ផ្គង់គ្រូមិនមានលក្ខណៈសមស្រប ។គ្រូមានច្រើនតែនៅប្រជុំជន តែតំបន់ដាច់ស្រយាលខ្វះគ្រូក្របខ័ណ្ឌច្រើន គឺមានតែប្រើគ្រូពីរវេន ថ្នាក់គួប គ្រូកិច្ចសន្យា។

---

[3]សមាមាត្រគ្រូជាចំនួនសិស្សក្នុងគ្រូម្នាក់ឬនិយាយម្យ៉ាងទៀតចំនួនសិស្សមធ្យមដែលគ្រូម្នាក់បង្រៀននៅតាមសាលា (ហ្វ្រែគន & រូសឆឺរ, ២០០៩)

៤.២.៣. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រូ

នាយកភាគច្រើនបានលើកឡើងថា កង្វះគ្រូក្របខណ្ឌបានចោទជាបញ្ហាប្រឈមចម្បង។ ដោយសារ គ្រូដែលមិនមានស្រុកកំណើតនៅភូមិ ឃុំ សាលារៀន សុំផ្លាស់ប្តូរទៅស្រុកវិញកំណើតគាត់វិញ នៅពេលពេញសិទ្ធិជាគ្រូបង្រៀនក្របខ័ណ្ឌ។ ដូចនេះបុគ្គលិកមិនមានគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ មិនគ្រប់តាមនិយាម តម្រូវការបុគ្គលិកមិនបានទាន់ពេលវេលា គ្រូមិនគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ចំណេះដឹងគ្រូមិនស្មើគ្នា គ្រូមួយថ្នាក់បង្រៀនសិស្សពីរថ្នាក់ បង្រៀនថ្នាក់គួប សិស្សច្រើនលើសនិយាម ក្នុងមួយឆ្នាំប្រើបញ្ជីឈ្មោះសិស្ស២ក្បាល ពិន្ទុ២ក្បាល មិនបានធ្វើកិច្ចតែងការបានគ្រប់មុខវិជ្ជា និងគ្រប់ម៉ោង ពេលនោះ ដែលធ្វើឲ្យគ្រូពិបាកបង្រៀន(ច្រើនពេក) គ្រូមានការត្អូញត្អែរពីការទទួលបន្ទុកសិស្សច្រើនដូចនេះការបង្រៀនមិនមានគុណភាព។ ទន្ទឹមនឹងនេះ នាយកបង្រៀនផង ធ្វើកិច្ចការរដ្ឋបាលផង ចុះឡើងប្រជុំផង ជាសញ្ញាមួយឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពអវិជ្ជមាននៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ ដោយចំនួនសិស្សលើសស្តង់ដា ក្រសួងដាក់គ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យា ឬគ្រូសហគមន៍ ដែលការដឹកនាំ និងបង្រៀនសិស្សនៅមានកម្រិត ខ្វះគុណភាពបង្រៀន មិនសូវប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទ្ទេស គ្រូខ្លះបង្រៀនមិនប្រើកិច្ចតែងការ មិនអនុវត្តតាមកាលវិភាគសិក្សា(បង្រៀនមិនគ្រប់មុខវិជ្ជា) ជាហេតុធ្វើអោយ ឪពុកម្តាយ អាណាព្យាបាលសិស្សខ្វះទំនុកចិត្តលើសាលា។

នាយកមួយចំនួនតូច មានបញ្ហាទាក់ទងនឹងឥរិយាបថបំពេញការងាររបស់គ្រូ ត្រូវបានលើកឡើងរួមមានគ្រូអវត្តមានច្រើន ការងាររដ្ឋបាលថ្នាក់មិនគ្រប់គ្រាន់ដោយសារលំនៅដ្ឋានស្រុកឆ្ងាយពីសាលា គ្រូមួយចំនួនមិនគោរពវិន័យការងារ មកបង្រៀនយឺត ចេញលេងយូរ បង្រៀនប្រើពាក្យសម្តី និងសំលៀកបំពាក់មិនសូវសមរម្យ។ រីឯមួយចំនួនតូចទៀតក៏បានលើកឡើងពី កង្វះសៀវភៅគោលសម្រាប់រឿងនិទាន ថ្នាក់ទី៤ដល់ទី៦ និងកង្វះបន្ទប់។

បញ្ហាប្រឈមខាងលើហាក់ដូចជាការឆ្លើយតបទៅនឹងសន្និបាតអប់រំ កាលពីឆ្នាំ ២០១៧-២០១៨ ត្រង់អនុវិស័យបឋមសិក្សា ដែលបានលើកឡើងថាខ្វះគ្រូក្របខណ្ឌនៅតាមសាលារៀនជនបទ និងតំបន់ជួបការលំបាក សមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនលើការអនុវត្តវិធីសាស្ត្របង្រៀននៅមានកម្រិត ការអនុវត្តកម្មវិធី

សិក្សា និងម៉ោងសិក្សាមិនទាន់គោរពបានពេញលេញ និងខ្វះអគារសិក្សានៅតំបន់ជួបការលំបាក។ហើយ បើយោងតាមឯកសាររបស់ World Vision ស្តីពីការអប់រំ -គោលនយោបាយសង្ខេប២០១៧ បានបង្ហាញថា ម៉ោងសិក្សាក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគឺ៦៨៤-៧៦០ម៉ោងក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា ដែលជាតួលេខមួយទាបជាងអត្រាអន្តរជាតិ ៨៥០-១០០០ម៉ោង។ គុណភាពនៃការអប់រំក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក៏ត្រូវបានបន្ទុចបង្អាក់ដោយការបាត់បង់នូវចំនួនម៉ោងបង្រៀនក្រៅផ្លូវការដោយជាមធ្យមក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ចំនួនម៉ោងសិក្សា២៧% (៥០.៥ថ្ងៃ) ត្រូវបានបាត់បង់ដោយការឈប់សម្រាកបន្ថែម អវត្តមានគ្រូ និងការបង្រួញម៉ោងសិក្សា។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ឯកសារនេះក៏បានបង្ហាញពីអត្រាអក្ខរភាពទាបគឺដោយសារការខ្វះឯកសារសម្រាប់អាន ជាពិសេសតំបន់ដាច់ស្រយាល។ ការសិក្សាមួយរបស់អង្គការទស្សនៈពិភពលោកក្នុងឆ្នាំ២០១៦ បានរកឃើញថា មានសាលាប្រមាណ២៥%ប៉ុណ្ណោះដែលមានសៀវភៅ និងធនធានសម្រាប់ការអានគ្រប់គ្រាន់។

ជារួម បើពិនិត្យលើលទ្ធផលសិក្សាបានរកឃើញ បានបង្ហាញថាបញ្ហាប្រឈមដែលកើតមានឡើងក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រូនៅបឋមសិក្សារបស់នាយកក្នុងខេត្តស្វាយរៀង គឺដោយសារក្រសួង ឬមន្ទីរអប់រំមិនបានផ្តល់គ្រូក្របខណ្ឌអោយបានគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមតម្រូវការសាលា ហើយផ្តល់គ្រូកិច្ចសន្យាជំនួសវិញ ដែលចំណេះដឹង ជាពិសេសគឺវិធីសាស្ត្ររបស់គាត់នៅមានកម្រិត ជាហេតុធ្វើអោយគុណភាពនៃការអប់រំមិនសូវទទួលលទ្ធផលល្អ។

៤.២.៤. ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមលើការប្រើប្រាស់គ្រូ

ឆ្លើយតបទៅនឹងកង្វះគ្រូបង្រៀន នាយកចំនួន៤០នាក់បានធ្វើការសំណើរសុំគ្រូកិច្ចសន្យា ដោយសាលាបានយកចិត្តទុកដាក់ជួយពង្រឹងបច្ចេកទេស គរុកោសល្យជាប្រចាំដោយការលើកទឹកចិត្តអោយគ្រូចេះសហការគ្នា ជួយគ្នា និងយោគយល់គ្នា។ នាយកសំណូមពរដល់ថ្នាក់ក្រសួង មន្ទីរធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមនូវសមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងថ្នាក់ ចិត្តគរុកោសល្យ វិធីសាសាស្ត្រព្រោះថាចំណេះដឹងគាត់នៅមានកម្រិត ព្រមទាំងអនុញ្ញាតផ្តល់ការបន្តកិច្ចសន្យាយ៉ាងហោចណាស់២ឆ្នាំ។ នាយក៣៣នាក់មានធ្វើការ

ស្នើសុំគ្រូក្របខណ្ឌអោយគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ឬនាយក រដ្ឋបាលបង្រៀន ឬសុំបង្រៀន២ពេល និងបញ្ចូលថ្នាក់នីមួយៗអោយមានចំនួនច្រើន(សិស្សកម្រិតថ្នាក់ដូចគ្នាបញ្ចូលតែមួយថ្នាក់) ។

ចំណែកឯបញ្ហាឥរិយាបថការបំពេញការងាររបស់គ្រូវិញ នាយកទាំងអស់ចំនួន២២នាក់ដែលបានលើកឡើងពីបញ្ហានេះបានដោះស្រាយដោយធ្វើការប្រជុំណែនាំស្តីពីក្របសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ច្បាប់អប់រំ ជាប្រចាំព្រមទាំងជម្រុញលើកទឹកចិត្តអោយគោរព និងអនុវត្ត។ លើសពីនេះទៅទៀតនាយកបានរៀបចំជាការចុះអវត្តមានជាប្រចាំ។ និងដំណោះស្រាយបញ្ហាចុងក្រោយគឺនាយកបានស្នើសុំទៅថ្នាក់ក្រសួង។

ដំណោះស្រាយខាងលើនេះ ហាក់បីដូចជាដំណោះស្រាយស្ថានភាពលើស ឬខ្វះគ្រូ នៅក្នុងអនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងសេវាបង្រៀនក្នុងបឋមសិក្សាសាធារណៈ ដែលបានចែងថា នាយក ឬនាយិកាសាលាត្រូវលើកសំណើរអំពីការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា ឬមន្ត្រីរាជការអោយអនុវត្តភារកិច្ចបន្ថែម ឬភារកិច្ចថ្នាក់គួបក្នុងករណីខ្វះគ្រូ ។ ចំណែកឯសេចក្តីណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនក៏បានបកស្រាយពីការពង្រឹងអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យា ដោយត្រូវជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាតាមការចាំបាច់ជាក់ស្តែងក្នុងឆ្នាំនីមួយៗសម្រាប់សាលាដែលខ្វះគ្រូ និងផ្តល់សិទ្ធិអោយនាយកសាលាដែលមានតម្រូវការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនជាប់កិច្ចសន្យាដោយមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ឯកសារស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធានអប់រំដែលបានលើកឡើងថា ករណីនៅសាលាមធ្យមសិក្សានៅ Malawi កង្វះគ្រូបង្រៀន នៅបឋមសិក្សាតម្រូវអោយការបង្កើនការផ្គត់ផ្គង់គ្រូបង្រៀន។ ចំណែកឯនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡាបានធ្វើការជ្រើសរើសគ្រូកិច្ចសន្យាដោយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីផ្នែកគរុកោសល្យ និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល។ ដោយឡែកបើយោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ៥៣ អយក.សណន,ឆ្នាំ២០១៩ នាយកសាលាមានសេវាបង្រៀន ចំពោះសាលាតូច តិចជាងឬស្មើ៣ថ្នាក់ ។ លោក Peretomode, 2001 យល់ឃើញថា បុគ្គលិកអាចក្លាយជាមនុស្សដែលលែងប្រើបាន ប្រសិនបើពួកគេមិនបានអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងជាមួយនឹងជំនាញថ្មី ការងារថ្មី វិធីសាស្ត្រថ្មី ការស្វែងយល់អោយកាន់តែជ្រៅពីការងារ អង្គភាព និងបរិស្ថានដែល

ខ្លួនរស់នៅ។ អង្គភាពមួយអាចនឹងមានភាពច្របូកច្របល់ដែរប្រសិនបើវាខ្វះប្រព័ន្ធនៃការពិនិត្យមើល និង ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អង្គភាព។ ការអភិវឌ្ឍន៍ជួយរក្សាបុគ្គលិកឱ្យមានភាពស្មើគ្នាជាមួយនឹងការ ផ្លាស់ប្តូ របច្ចេកវិទ្យា វិទ្យាសាស្រ្ត វប្បធម៌សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចជាប្រចាំនៅក្នុងបរិស្ថាន។ ទន្ទឹមនឹងនេះលោក Halliday, 1989 បានបង្ហាញនៅក្នុងប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងបង្រៀន បាននិយាយថា ការផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងការវិវត្តអាជីពដោយជានាបានការគាំទ្រជាអាជីពពី អ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ មជ្ឈមណ្ឌលគ្រូបង្រៀន និងវិធីផ្សេងៗទៀត។ ចំណែកឯគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូ បង្រៀន នៅចំនុចអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនពេលបម្រើការងារ បានចែងថាបណ្តុះវប្បធម៌រៀន ពេញមួយជីវិតដោយចេះចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធជាមួយបណ្តាញក្រុមអ្នកអប់រំ រៀបចំយន្ត ការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីគាំទ្រគ្រូបង្រៀននៅនឹងកន្លែងធ្វើការ និងរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំស្តីពី តម្រូវការ និងផលប្រយោជន៍នៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ។ចំណែកឯដំណោះស្រាយទាក់ទងនឹងការលើកទឹក ចិត្ត លោក Thompson,1995 ក៏បានលើកឡើងថាការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការប្រើប្រាស់គ្រូទាក់ទងនឹងការ លើកកម្ពស់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គ្រូ ក្នុងការស្វែងរកគុណភាពនិងការអភិវឌ្ឍខ្លួនតាមរយៈគំរូអាជីពសមស្រប ប្រព័ន្ធលើកកម្ពស់និងការលើកទឹកចិត្តផ្សេងទៀត។

សរុបសេចក្តីមក យោងលើលទ្ធផលខាងលើបង្ហាញថាការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់នាយកក្នុង ការប្រើប្រាស់គឺសមស្រប ដោយនាយកធ្វើអោយមានភាពសហការល្អរវាងគ្នា និងគ្នា សាមគ្គីគ្នា ចេះជួយគ្នា ប្តូរផ្លាស់បទពិសោធន៍ ចែករំលែកវិធីសាស្រ្តថ្មីៗ នៅក្នុងអង្គភាព។ ជាពិសេសគឺការជួយពង្រឹងដល់គ្រូកិច្ចសន្យាផ្នែកវិធីសាស្រ្ត និងបច្ចេកទេសគរុកោសល្យ។

៤.៣.យោបល់បន្ថែមរបស់គណៈនាយកទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់

៤.៣.១. ការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន

- នាយកចំនួន៦៣នាក់ បានបង្ហាញពីនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកគឺៈ ការរៀបចំជាផែនការបំណែងចែកច្បាស់លាស់ កំណត់ពេលពេលវេលាអោយបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ ពិនិត្យតាមដាន ធ្វើអធិការកិច្ចថ្នាក់

រៀន ជាប្រចាំ ត្រួតពិនិត្យលើកិច្ចការរដ្ឋបាល ជាពិសេសគ្រូកិច្ចសន្យា ដើម្បីជួយកែលម្អនូវចំនុចខ្វះខាត និងលើកទិសដៅបន្តសម្រាប់ខែ ឬឆ្នាំក្រោយ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ ផែនការប្រជុំប្រចាំខែ បញ្ជីវត្តមានប្រចាំថ្ងៃខែ កំណត់ពេលចូល និងម៉ោងចេញ ការកំណត់ពេលវេលា ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ (សីលធម៌ សុជីវធម៌) និងករណីយកិច្ចគ្រូបង្រៀន ត្រូវធ្វើឡើងដោយយោងទៅតាមលិខិតគតិយុត្តិផ្សេងៗ សារាចរណ៍ អនុក្រឹត្យ ច្បាប់អប់រំ នាយកបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយដើម្បីអោយលោកគ្រូ អ្នកគ្រូគោរព និងអនុវត្តតាម គឺជាកត្តាដែលអាចពង្រឹងសមត្ថភាពសិស្សក្នុងការបង្រៀន រៀន អោយមានប្រសិទ្ធភាព។

- នាយក១៨នាក់បាន ការបង្កើតជារចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដើមឆ្នាំ ចុងឆ្នាំ ស្ថិតិបុគ្គលិកច្បាស់លាស់ និងបំណែងចែកភារកិច្ច តួនាទី តាមជំនាញច្បាស់លាស់ ត្រឹមត្រូវប្រកបដោយគណនេយ្យភាព តម្លាភាព មានគ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់ ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស... អោយស្របទៅតាមការណែនាំរបស់ក្រសួង។
- នាយក១១នាក់ បានបង្ហាញថា អ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែមានព្រហ្មវិហារធម៌៤យ៉ាង មានឥរិយាបថថ្លៃថ្នូរម៉ឺងម៉ាត់ ទន់ភ្លន់ យុត្តិធម៌ តម្លាភាព ស្វ័យភាព គណនេយ្យភាព មានសាមគ្គីល្អក្នុងអង្គភាព ចេះបត់បែនតាមសភាពការណ៍ជាក់ស្តែង មានការទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយបុគ្គលិកជាប្រចាំ មិនអោយមានភាពល្អក់កករនឹងគ្នា ចេះជួយទុក្ខធុរៈគ្នា ជួយកែលម្អគ្នាទៅវិញទៅមក ចេះយោគយល់ អធ្យាស្រ័យ អោយតម្លៃគ្នាទៅវិញទៅមកគ្នា និងត្រូវយល់ច្បាស់អំពីសកម្មភាពរបស់បុគ្គលិកដើម្បីបំពេញការងារអោយបានល្អប្រសើរ ។
- នាយក៦នាក់ បានលើកឡើងថា ត្រូវបណ្តុះគ្រូទាំងអស់អោយមានឆន្ទៈ មានទំនាក់ទំនងល្អក្នុងអង្គភាព ។ ការគ្រប់គ្រងដោយការលើកទឹកចិត្តចំពោះគ្រូដែលបានធ្វើការសកម្ម ការប្រើគ្រូកិច្ចសន្យា អោយខិតខំបង្រៀនអោយមានប្រសិទ្ធភាព និងជួយបំពេញកង្វះខាតគ្រូមិនទាន់ល្អ ដាស់តឿនគ្រូអោយមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការបំពេញការងារ និងដាក់ពិន័យរដ្ឋបាលដល់បុគ្គលិកអសកម្មហួស កំណត់ដោយក្រសួងនាយក៥នាក់ បញ្ជាក់ថាការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនពិបាកជាងការគ្រប់គ្រងសិស្ស មានការពិបាកព្រោះគ្រូខ្លះបង្រៀនមិនទៀងទាត់ សិស្សមិនចេះច្រើន និងគ្រូមួយផ្នែកមានការបង្រៀនទៀងទាត់ សិស្ស

យល់ច្រើន ពិបាកគ្រប់គ្រងដោយសារផ្លាស់ប្តូរផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធរាល់ឆ្នាំដោយសារផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកកិច្ចសន្យាមិនទៀងទាត់ ពិបាកដែរព្រោះសាលាប្រើគ្រូកិច្ចសន្យាដែលគាត់មិនបានបំពេញគរុកោសល្យ មានការពិបាកព្រោះគ្រូមួយចំនួន មិនសូវអនុវត្តតាម (មួយចំនួនតូច) គ្រូមួយចំនួនធំអនុវត្តការងារបានល្អ និងចូលរួមសកម្មក្នុងការងារសាលារៀន។ ចំណែកឯនាយកមួយចំនួនទៀតធ្វើការសំណូមពរដូចតទៅៈ

- ធ្វើសំណើរតម្រូវការគ្រូ ស្នើផ្តល់គ្រូបន្ថែម
- សូមផ្តល់គ្រូគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ទោះសិស្សតិចមិនគ្រប់និយាមក៏ដោយ(គ្រូក្របខ័ណ្ឌ)
- អោយមានវគ្គបំប៉នការងារគ្រប់គ្រងគ្រប់នាយកសាលា
- សូមផ្តល់គ្រូក្របខ័ណ្ឌអោយបានគ្រប់តាមនិយាមដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រង បង្រៀន រៀន
- សូមអោយក្រសួងជ្រើសរើសគ្រូនៅជិតភូមិ ឬនៅជិតសាលា
- ក្រសួងបណ្តុះបណ្តាល់ដល់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ ជាប់កិច្ចសន្យា
- សូមផ្តល់ស្វយ័ភាពដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាម៉ីសាលា
- សូមការជ្រើសគ្រូអោយគ្រប់តាមស្តង់ដាក្រសួង
- គ្រូបង្រៀនជាគ្រូក្របខ័ណ្ឌគ្រប់តាមសាលានីមួយៗ បើរើសកិច្ចសន្យាសូមយកគាត់ទៅបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី
- ផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅដល់គ្រូបង្រៀនមកពីខាងក្រៅស្រុក
- ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ពន្លឿន នាយកមិនទាន់តែងតាំងក្របខ័ណ្ឌ និងអោយនាយកមិនបង្រៀន

៤.៣.២. ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀន

- នាយកចំនួន២៩នាក់ បានលើកឡើងថា ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនមិនទាន់បានល្អប្រសើរ និងពុំសូវសមស្របទៅតាមការកំណត់នៃគុណភាពសិក្សាដោយសារ គ្រូមានច្រើនតែនៅប្រជុំជន តែតំបន់ដាច់ស្រយាលខ្វះគ្រូក្របខ័ណ្ឌច្រើន គឺមានតែប្រើគ្រូពីរវេន ថ្នាក់គួប គ្រូកិច្ចសន្យា(១០ខែក្នុង១ឆ្នាំ) គ្មានគរុកោសល្យ នាយកសាលា ហេរញ្ញិក លេខាជួយបង្រៀនអោយ។

- នាយកចំនួន២១នាក់ បានបកស្រាយពីការប្រើប្រាស់គ្រូថា ការធ្វើបំណែងចែករចនាសម្ព័ន្ធភារកិច្ច ត្រូវដាក់តាមកម្រិតវប្បធម៌ខ្ពស់ បទពិសោធន៍ សមត្ថភាព ជំនាញ ការប៉ិនប្រសព្វ ពិសេសគ្រូបង្រៀនថ្នាក់ទី១ ឬទី២ ត្រូវការគ្រូបង្រៀនសរសេរអក្សរល្អ ស្អាត ប្រកបដោយតម្លាភាព ផ្តល់ទំនុកចិត្តខ្ពស់ដល់គ្រូក្នុងការរៀបចំការបង្រៀនដល់សិស្ស និងទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ។

- ចំណែក១៩នាក់ទៀត បានបង្ហាញថា ការបែងចែក ឬការប្រើប្រាស់គ្រូតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងតាមប្រព័ន្ធនិយាមគរុកោសល្យ តាមនិយាមគ្រូ សិស្ស និងតាមស្តង់ដាកម្រិតថ្នាក់ពីទី១ដល់ទី៦ អោយស្របទៅតាមសេចក្តីណែនាំដែលកំណត់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ។

- ដោយឡែកនាយក ៥នាក់ បានលើកឡើងថា ការប្រើប្រាស់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូវិញ ត្រូវមើលពីគុណសម្បត្តិ បុគ្គលិកលក្ខណៈ អត្តចរិត(ចិត្តធ្ងន់ត្រូវបង្រៀនសិស្សថ្នាក់ទី១ ឬទី២) និងមនសិការរបស់គ្រូដើម្បីបែងចែកគ្រូអោយចំតាមបំណងរបស់ពួកគាត់២ និងចាត់តាំងគ្រូលើវិស័យជាអាទិភាព។

ទន្ទឹមនឹងនេះមានលោកនាយកមួយចំនួនធ្វើការសំណូមពរៈ

- ជ្រើសរើសគ្រូកិច្ចសន្យា និងមានការបំប៉នជូនគាត់មុនចូលបង្រៀន ហើយដែលនៅជិតផ្ទះ
- ចង់បានគ្រូគ្របខ័ណ្ឌគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ មិនចង់ប្រើគ្រូកិច្ចសន្យា
- ខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើអោយការងារអោយមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងលើកទឹកចិត្តអោយដោយការប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ
- ការបំប៉នគ្រូត្រូវធ្វើសម្រាប់គ្រូទូទៅគ្រូបង្រៀនបែងចែកតាមកម្រិតថ្នាក់ផ្តើមពីកម្រិតទាបទៅកម្រិតខ្ពស់ ថ្នាក់នៅសល់ប្រើគ្រូពីរវេន
- បើប្រើថ្នាក់គួប ត្រូវមានការបំប៉នថ្នាក់គួប
- ត្រូវបណ្តុះអោយលោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់មានឆន្ទៈ

ជំពូក៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅតាមបឋមសិក្សា ចំនួន៩០ ដែលមាន គណៈនាយក ចំនួន ១១៨នាក់បានចូលរួមផ្តល់ជាទស្សនៈយោបល់ លើប្រធានបទស្តីពី"ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សានៅខេត្តស្វាយរៀង" បានបង្ហាញពី ភាពជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់នាយក រួមមានការគ្រប់គ្រង និងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន ។ ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះ ក៏បានឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងសាលារៀននីមួយៗ និងដំណោះស្រាយរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាស្របតាមគោលការណ៍របស់ក្រសួង។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា ការគ្រប់គ្រងសាលារបស់គណនាយកស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតមួយដែលល្អ ដោយលទ្ធផលសអោយឃើញពីការងារដែលគាត់ប្រតិបត្តិក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដូចជាការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធបុគ្គលិក និងការបែងចែកតួនាទី ភារកិច្ចគ្រូបានច្បាស់លាស់ប្រកបដោយគណេយ្យភាព តម្លាភាព លើសពីនេះទៅទៀតគាត់ក៏មានការរៀបចំផែនការ ត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃ។ ការលើកទឹកចិត្ត ការណែនាំ ការជម្រុញ ការកែលម្អដល់គ្រូបង្រៀន ក៏ត្រូវបានគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ។ ទន្ទឹមនឹងការគ្រប់គ្រងសាលាល្អ លោកនាយកមួយចំនួនធំក៏មានបញ្ហាប្រឈមដែលត្រូវដោះស្រាយជាចាំបាច់ដែរ នោះគឺកង្វះគ្រូបង្រៀនក្របខណ្ឌ វិធីសាស្រ្តគ្រូនៅមានកម្រិត គ្រូបង្រៀនមួយចំនួយតូចមិនចូលរួមសហការ ការប្រើប្រាស់គ្រូកិច្ចសន្យាច្រើន ការប្តូរផ្លាស់គ្រូកិច្ចសន្យាជារៀងរាល់ឆ្នាំជាហេតុធ្វើអោយសាលាពិបាកនឹងទាញយកទំនុកចិត្តពីឪពុកម្តាយ អាណាព្យាបាលសិស្ស ។ កត្តាទាំងអស់នេះហើយដែលទាញគុណភាពនៃវិស័យអប់រំអោយធ្លាក់ចុះ។

យោងតាមលទ្ធផលខាងលើអាចអោយអ្នកស្រាវជ្រាវទាញសេចក្តីសន្និដ្ឋានបានថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកទៅលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់គាត់មានភាពប្រសើរហើយ តែចំនុចដែលត្រូវដោះស្រាយជា

បន្ទាន់នោះគឺការបែងចែកភារកិច្ចគ្រូបង្រៀននៅសាលាបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀងមិនទាន់បានឆ្លើយតបទៅនឹងនិយាមដែលក្រសួងកំនត់ទាំងស្រុងនោះទេ។

៥.២. សំណូមពរ

តាមរយៈលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវបានរកឃើញនូវកត្តាជាច្រើន ដែលធ្វើអោយបំណែងចែកគ្រូបង្រៀននៅតាមបឋមសិក្សានានានៅតាមស្រុកទាំងអស់នៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀង មិនទាន់មានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវទៅតាមនិយាមលេខ២០ នៅឡើយទេ ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានលើកឡើងជាសំណូមពរមួយចំនួនដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងមាតាបិតាអណាព្យាបាលសិស្ស អោយរួមគ្នាជួយដោះស្រាយជាប្រព័ន្ធ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ និងប្រសិទ្ធភាពនៃវិស័យអប់រំនៅកម្ពុជាអោយកាន់តែប្រសើរឡើង។

❖ **ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា**

- ជ្រើសរើសគ្រូក្របខណ្ឌប្រកបដោយគុណភាពបន្ថែមទៀតដើម្បីបំពេញនូវកង្វះខាតតាមសាលាបឋមសិក្សានានានៅទូទាំងប្រទេស
- ពិនិត្យ និងទប់ស្កាត់ទៅលើលំហូរចូល ចេញ របស់គ្រូនៅបឋមសិក្សា
- កាត់បន្ថយវប្បធម៌អន្តរាគមន៍ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរអង្គភាព
- ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាព និងវិធីសាស្ត្រថ្មីៗដល់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់ រួមទាំងគ្រូកិច្ចសន្យា
- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ដល់នាយកអោយបានទូលាយ

❖ **មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តស្វាយរៀង**

- បែងចែកគ្រូអោយសមស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់សាលានីមួយៗ
- ពង្រឹងការត្រួតពិនិត្យ និងតាមដាន ការអនុវត្តលើការងាររបស់នាយក
- ពិនិត្យ និងតាមដានការបង្រៀន រៀនរបស់គ្រូ សិស្សអោយបានជាប្រចាំ

❖ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក

- ចុះពិនិត្យ និងតាមដាន ការគ្រប់គ្រងសាលា និងថ្នាក់រៀន ជាប្រចាំ
- ផ្តល់ជាអនុសាសន៍ដើម្បីជួយកែលម្អនូវចំណុចខ្វះខាតដើម្បីអោយមានភាពប្រសើរឡើរ
- ចុះពិនិត្យ និងតាមដានការបង្រៀន រៀន និងផ្តល់នូវវិធីសាស្រ្តថ្មីៗដល់គ្រូ

❖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

- រៀបចំផែនការតម្រូវការគ្រូអោយបានច្បាស់លាស់
- អនុវត្តលើសកម្មភាពស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន
- រៀបចំផែនការអធិការកិច្ចជាប្រចាំ
- ចូលរួមប្រជុំជាមួយសាលាកម្រងក្នុងការរៀបចំផែនការកម្មវិធីសិក្សា ផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍
- ផ្សព្វផ្សាយពីសេចក្តីណែនាំ វិធីសាស្រ្ត បច្ចេកទេសក្នុងការបង្រៀន
- ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយតម្លាភាព
- ពង្រឹងសមត្ថភាពជំនាញ និងការដឹកនាំសាលា រួមជាមួយនឹងការសិក្សាស្វែងយល់បន្ថែមទៅលើភាសាបរទេស កំព្យុទ័រ ICT

❖ គ្រូបង្រៀន

- គោរព និងអនុវត្តតាមចំណាត់តាំងរបស់គណៈនាយកដោយមានភាពទទួលខុសត្រូវ
- រៀបចំផែនការមេរៀនប្រចាំឆ្នាំ
- ជ្រើសរើសវិធីសាស្រ្តអោយស្របទៅនឹងតម្រូវការ និងកម្រិតនៃការសិក្សារបស់សិស្ស
- វាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សប្រកបដោយតម្លាភាព
- ពង្រីកចំណេះដឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងទូទៅអោយបានទូលំទូលាយអោយស្របតាមបរិបទការអប់រំបែបឌីជីថល

❖ **មាតាបិតាអណាព្យាបាលសិស្ស**

- ចូលរួមកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលា
- ចូលរួមសហការជាមួយសាលាក្នុងការជួយដល់ការសិក្សារបស់កូនៗ ដូចជាកម្មវិធីប្រជុំជាមួយឪពុកម្តាយ ការជួយពិនិត្យ និងតាមដានការរៀនរបស់កូន និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់សាលាវិញ

❖ **សម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត**

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ផ្តោតតែទៅលើការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សានៅខេត្តស្វាយរៀងតែប៉ុណ្ណោះ ហើយសម្រាប់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្តទៀត អាចពិចារណាលើចំណុចមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ការជានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងការបង្ហាត់បង្រៀន នៅគ្រឹះស្ថានសាធារណៈក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។
- ស្ថានភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈឆ្លើយតបបរិបទកំណែទម្រង់អប់រំ នៅកម្ពុជា

ឯកសារយោង

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (សីហា ២០១៥). *ការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបឋមសិក្សាចំនួន១៦៩០នាក់ និងគ្រូមតេយ្យសិក្សា.* ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា(២០១៩). *ផ្នែកការគ្រប់គ្រងទូទៅ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន.* ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា(២០១៩). *សេចក្តីណែនាំ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន. (ទំព័រ ៣).* ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា(កុម្ភៈ២០១៩). *ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤.* ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា(មិថុនា ២០១៩). *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០១៩*-២០២៣. ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា(ឧសភា២០១៣). *គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន.* ភ្នំពេញ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា.

ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ (មករា-មិថុនា២០១៩).*កាលិបត្រស្រាវជ្រាវអប់រំកម្ពុជា.* ភ្នំពេញ ក្រុមប្រឹក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ

ច្បាប់អប់រំ. (ធ្នូ២០០៧).

យូណេស្កូអាយអាយអ៊ីភី(២០១៧). *សេចក្តីផ្តើម ស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងបែងចែកធនធានអប់រំ*

សម្តេចព្រះសង្ឃរាជ ជួន ណាត ណាត. (១៩៦៨). *វចនានុក្រមខ្មែរ ភាគទី១ ភាគទី២.*

អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រង និងការចាត់ចែងសេវាបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានបឋមសិក្សាសាធារណៈ. (២០១៤).

Bekir Celik Nizamettin Koc. (12-14 July 2014). *The Impact of number of students per teacher on student achievement*. Global Conference on Contemporary Issues in Educations, GLOBE-EDU 2014, (ទំព័រ 66 -67). USA.

Ministry of Education Youth and Sport. (25-26-27March2019). *Education Congress in the academic year 2017-2018.* Phnom Penh. Ministry of Education Youth and Sport.

Mr. Chhy Sothy. (June 2019). The effectiveness of principal in managing human resource in private secondary schoo in Phnom Penh, Cambodia. *International Journal of Scientific and Research Publication* , 423.

NGAIRE JANEMUTHONI. (2015, May). *Effectiveness of Secondary school Principals in Management of Human Resources*. 16.

World Vision. (2017). *Education Policy Bref_2017_KH_Final*

https://learningportal.iiep.unesco.org/en/glossary/teacher-utilization#:~:text=definition,on%20school%20premises)%20x%20100.

https://www.campaignforeducation.org/en/who-we-are/the-international-education-framework-2/the-sustainable-development-goal-4/sdg4s-10-targets/?gclid=CjwKCAjwjqT5BRAPEiwAJlBuBWeG3hmAaNOnZLO9d61uLGA9JpbC38rianOuZCuyIlwKTH-deE7M8RoCLfUQAvD_BwE

ឧបសម្ព័ន្ធ ក

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

<u>កម្រងសំណួរ</u>សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន
<u>នៅបឋមសិក្សា ក្នុងខេត្តស្វាយរៀង</u>

នាងខ្ញុំឈ្មោះ អ៊ុក សម្ផស្ស ជានិស្សិតរៀនផ្នែក ឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ បានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទស្តីពី "**ស្ថានភាពក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សាក្នុងខេត្តស្វាយរៀង**" ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌក្នុងការ សិក្សា។ គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះ គឺ ស្វែងយល់ពីស្ថានភាពនៃការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ នៅកម្រិតបឋមសិក្សា លើការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន នៅបឋមសិក្សា។ ការសិក្សា ក៏សំដៅស្វែងរកពីមូលហេតុ និងដំណោះស្រាយក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សា។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានពីការសិក្សានេះ គឺប្រើសម្រាប់តែក្នុងការវិភាគ និងបកស្រាយ ទៅលើប្រធានបទស្រាវជ្រាវខាងលើតែប៉ុណ្ណោះ។ រាល់ពត៌មានរបស់លោក លោកស្រី នឹងត្រូវរក្សាទុកជាការសម្ងាត់។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកនាយក/នាយិកា មេត្តាជួយផ្តល់ទិន្នន័យ ក្នុងកម្រងសំណួរ ដោយឆ្លើយតបទៅតាមស្ថានភាព នៃការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសាលារៀន លើការអនុវត្តកិច្ចការងារប្រចាំថ្ងៃ។

នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះលោក លោកស្រីដែលបានចូលរួមឆ្លើយ និងបំពេញកម្រងសំណួរខាងក្រោមនេះ។

ផ្នែកទី១៖ ព័ត៌មានទូទៅ

១. សាលាបឋមសិក្សាឈ្មោះ៖ ....

២. ទីតាំងសាលាបឋមសិក្សា៖ ភូមិ ....ស្រុក...

៣. គ្រូបង្រៀនមានទីលំនៅក្នុងភូមិ ស្រុក ជាមួយទីតាំងសាលារៀន ?

☐ ក. បាទ/ចាស ☐ ខ. មិនទេ

៤. ក្រៅពីអាជីពជាគ្រូបង្រៀន តើគ្រូ មានមុខរបរបន្ថែមអ្វីខ្លះ ?..........................

ផ្នែកទី២៖ទស្សនៈរបស់លោកនាយក/ លោកស្រីនាយិកាចំពោះការកំណត់គ្រូបង្រៀន

១. ក្នុងករណីដែលគ្រូបង្រៀន មានកិច្ចការរវល់ ចំថ្ងៃឬម៉ោងបង្រៀន តើលោក-លោកស្រី ដោះស្រាយករណីដូចនេះតាមរបៀបណា ដើម្បីអោយសិស្សអាចនៅសិក្សាក្នុងថ្នាក់រៀនបាន?..........................

២. តើគ្រូបង្រៀន នៅកម្រិតបឋមសិក្សា ក្នុងសាលារៀន របស់លោក លោកស្រីបានបង្រៀនចប់ តាមកម្មវិធីសិក្សា លើមុខវិជ្ជាគោល(គណិតវិទ្យា ភាសាខ្មែរ សិក្សាសង្គម និងវិទ្យាសាស្ត្រ) ដែរឬទេ? សូមបញ្ជាក់មូលហេតុ

ល.រ	មុខវិជ្ជា	១=មិនទាន់កម្មវិធីសិក្សា	២=ទាន់តាមកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតមធ្យម	៣=ទាន់តាមកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតល្អ
១	គណិតវិទ្យា			
២	ភាសាខ្មែរ			
៣	វិទ្យាសាស្ត្រ			
៤	សិក្សាសង្គម			

មូលហេតុ

....

....

....

៣. តើលោក លោកស្រីមានការលើកទឹកចិត្ត ដល់បុគ្គលិកអោយបំពេញការងារមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

....

....

៤. តើលោក~លោកស្រី ធ្លាប់ជួបប្រទះ នូវបញ្ហាប្រឈមក្នុងការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀនបឋមសិក្សាយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

....

....

៥. តើលោក~លោកស្រី មានវិធីសាស្ត្រ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ប្រឈមលើការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅកម្រិតបឋមសិក្សា យ៉ាងដូចម្តចខ្លះ?

....

....

ផ្នែកទី៣៖ មតិយោបល់បន្ថែម

៣.១ ការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន

....

....

៣.២ ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀន

....

....

សូមអរគុណ!

ទូរស័ព្ទ និងតេឡេក្រាម៖ ០១៦ ៦១៦ ៥៨៨

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ ១៣៤ វជអ.ឆក

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជំនាន់ទី៣ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០។

និស្សិតឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជំនាន់ទី៣ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដូចមានរាយនាមខាងក្រោមត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យស្តីពីការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ នៅតាមមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ចាប់ពីថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនាឆ្នាំ ២០២០តទៅ៖

ល.រ	គោត្តនាម-នាម	ភេទ	រាជធានី ខេត្ត
1	សុខ ផល្លី	ស	កណ្តាល
2	ទុន វណ្ណៈ	ប	កណ្តាល
3	វង់ ប៊ុនថាន	ប	កែប
4	គុយ សេងលី	ប	កំពង់ចាម
5	សំរ៉េត ពេជ្រតា	ស	កំពង់ចាម
6	ឈាង សោភា	ប	កំពង់ធំ
7	ពេជ្រ ចំរុង	ប	កំពង់ធំ
8	ប៊ុត សមពីសិទ្ធ	ប	កំពង់ស្ពឺ
9	លាង លីលី	ប	កំពង់ស្ពឺ
10	ជិន សុជី	ប	តាកែវ
11	មាន់ ម៉ៅ	ប	តាកែវ
12	មៀង ង៉ុន	ប	ត្បូងឃ្មុំ
13	យាន ពិសិដ្ឋ	ប	ត្បូងឃ្មុំ
14	ឆាន ឆាត	ប	បន្ទាយមានជ័យ

15	ឌី សុផល	ប	បន្ទាយមានជ័យ
16	ជាច់ សន	ប	ប៉ៃលិន
17	សុត សំអូន	ប	ពោធិ៍សាត់
18	ហួន ស៊ីថា	ប	ពោធិ៍សាត់
19	ប៊ិន សុផាន់ណាក់	ប	ព្រៃវែង
20	រស់ សាយ៉ាន	ស	ព្រៃវែង
21	សូ ស៊ីណា	ប	ព្រះសីហនុ
22	កើត មាយលក្ខិណា	ស	ភ្នំពេញ
23	សុន នីណា	ស	ភ្នំពេញ
24	ម៉ៅញ វង្វា	ស	មណ្ឌលគិរី
25	កែវ សុខជា	ប	ស្ទឹងត្រែង
26	វួច រី	ប	សៀមរាប
27✓	ឌុ សុខា	ប	ស្វាយរៀង
28	អ៊ិក សម្ផស្ស	ស	ស្វាយរៀង
29	វៃន សុជី	ប	ឧត្តរមានជ័យ

ថ្ងៃ ៣កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០
នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុខគុណ្ណា

កន្លែងទទួល៖
- ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
- អង្គភាពពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទក្រសួង អយក "ដើម្បីជាព័ត៌មាន"
- មន្ទីរអយក រាជធានី ខេត្ត "ដើម្បីសហការ"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារៈ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ឧបសម្ព័ន្ធ គ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ : ១៣៦ វជអ.ផក

មន្ទីរ អ.យ.ក ខេត្តស្វាយរៀង
ចូល
លេខ........................
ថ្ងៃទី.......ខែ.......ឆ្នាំ.......
ម៉ោង........................

ថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៩ កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០

ជម្រាបជូន
លោក លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត

កម្មវត្ថុ៖ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យរបស់និស្សិតឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជំនាន់ទី៣ ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សាតាមមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត។

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជំនាន់ទី៣ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន លោក លោកស្រី ប្រធាន ជ្រាបថា៖ និស្សិតឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជំនាន់ទី៣ សរុបចំនួន២៩នាក់ ស្រី០៧នាក់ ដែលកំពុងសិក្សានៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យស្តីពី ការប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនៅតាមមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ចាប់ពីថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០តទៅ។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូម លោក លោកស្រី ប្រធាន ជួយសម្រួល និងសហការដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យខាងលើតាមការគួរ។

សូម លោក លោកស្រី ប្រធាន ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

ចម្លងជូន៖
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-អង្គភាពពាក់ព័ន្ធក្រោមឱវាទក្រសួង អយក
"ដើម្បីជាព័ត៌មាន"
- មន្ទីរអយក រាជធានី ខេត្ត "ដើម្បីសហការ"
- សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ
-ឯកសារ៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

អាសយដ្ឋានលេខ ១២៣ មហាវិថី ព្រះនរោត្តមភ្នំពេញ កម្ពុជា ទូរស័ព្ទ៖ (៨៥៥-២៣) ២១៥/៥៨៤ គេហទំព័រ៖ www.nie.edu.kh

លេខ ៧៦១ អយក.ស្ន.រ.បស

បានឃើញ និងឯកភាព

បញ្ជូនមក

-ការិយាល័យពាក់ព័ន្ធរបស់មន្ទីរអយក ខេត្ត

-លោក លោកស្រីប្រធានការិ.អយកក្រុង ស្រុកទាំង៨

«ដើម្បីជូនព្រាប»

-លោកនាយក នាយិកាសាលាបឋមសិក្សាទូទាំងខេត្ត

«ដើម្បីសហការ អនុវត្ត»

ថ្ងៃសុក្រ ១ រោច ខែទុតិយាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៤

ស្វាយរៀង ថ្ងៃទី ០៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០២០

ប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត

ប្រធានស្តីទី

សុខ_ស៊ីដេត

ឧបសម្ព័ន្ធ ឃ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ: ២៧៧ ខជអ.ឆក

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជំនាន់ទី៣ ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០។

គណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេសនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យដឹកនាំការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់និស្សិតឯកទេសវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិជំនាន់ទី៣ស្តីពីការ **"ប្រើប្រាស់គ្រូបង្រៀននៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ"** នៅតាមរាជធានី ខេត្ត៖

ល.រ	គ្រូដឹកនាំ	និស្សិត	ភេទ	ករណីសិក្សា
1	លោក លឹម វ៉ាន់	សុខ ផល្លី	ស	កណ្តាល
2	លោក លឹម វ៉ាន់	ទុន វណ្ណៈ	ប	កណ្តាល
3	លោក ឡុច ចាន់ថន	វង់ ប៊ុនថាន	ប	កែប
4	លោក ប៉ូ ប៊ុន្នួន	គុយ សេងលី	ប	កំពង់ចាម
5	លោក ប៉ូ ប៊ុន្នួន	សំរ៉េត ពេជ្រតា	ស	កំពង់ចាម
6	លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	ឈាង សោភា	ប	កំពង់ធំ
7	លោកបណ្ឌិត អាន វ៉ូប្រាវ	ពេជ្រ ចំរុង	ប	កំពង់ធំ
8	លោកបណ្ឌិត គួយ សូគាន	ប៊ុត សមពីសិទ្ធ	ប	កំពង់ស្ពឺ
9	លោកបណ្ឌិត គួយ សូគាន	លាង លីលី	ប	កំពង់ស្ពឺ
10	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	ជិន សុធី	ប	តាកែវ

1

11	លោក ម៉ន មុនិន្ទ	មាន់ ម៉ៅ	ប	តាកែវ
12	លោកស្រី នូ ចន្ទី	មៀង ង៉ុន	ប	ត្បូងឃ្មុំ
13	លោកស្រី នូ ចន្ទី	យាន ពិសិដ្ឋ	ប	ត្បូងឃ្មុំ
14	លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ឆាន ឆាត	ប	បន្ទាយមានជ័យ
15	លោកបណ្ឌិត នី រដ្ឋា	ឌី សុផល	ប	បន្ទាយមានជ័យ
16	លោកបណ្ឌិត នួវ រីរ៉ា	ថាច់ សន	ប	ប៉ៃលិន
17	លោកស្រី ខែក សំណាង	សុត សំអូន	ប	ពោធិ៍សាត់
18	លោក លន លីណា	ហួន ស៊ីថា	ប	ពោធិ៍សាត់
19	លោក ចាប រតនា	ប៊ិន សុផាន់ណាក់	ប	ព្រៃវែង
20	លោក ចាប រតនា	រស់ សាយ៉ាន	ស	ព្រៃវែង
21	លោក សៀង វាសនា	សូ ស៊ីណា	ប	ព្រះសីហនុ
22	លោក ម៉ៅ សារឿន	កើត មាយលក្ខិណា	ស	ភ្នំពេញ
23	លោក ម៉ៅ សារឿន	សុន ឌីណា	ស	ភ្នំពេញ
24	លោក សៀង វាសនា	ម៉ៅញ រដ្ឋា	ស	មណ្ឌលគីរី
25	លោកបណ្ឌិត នួវ រីរ៉ា	កែវ សុខជា	ប	ស្ទឹងត្រែង
26	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	វួច រី	ប	សៀមរាប
27	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	ខូ សុខា	ប	ស្វាយរៀង
28	លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត	អ៊ុក សម្ផស្ស	ស	ស្វាយរៀង
29	ឯកឧត្តមបណ្ឌិត សៀង សុវណ្ណា	វីន សុធី	ប	ឧត្ដរមានជ័យ

ថ្ងៃ អង្គារ ១៣រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

កន្លែងទទួល៖

-នាយក នាយករង នាយិការងវដអ "ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"

-ប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់-ការិយាល័យក្រោមឱវាទវដអ "ដើម្បីសហការ"

-សាមីជន "ដើម្បីអនុវត្ត"

-កាលប្បវត្តិ

-ឯកសារ៖ ដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការវដអ