

សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពី  
សៀវភៅណែនាំអំពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam អង្គការយូណេស្កូ

របាយការណ៍ស្តីពីវឌ្ឍនភាពក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធ  
ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ CPD

លោក ង៉ោ ប៉េងឡុង  
ប្រធាននាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ

ថ្ងៃទី២៧ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ឧសភា ២០២១



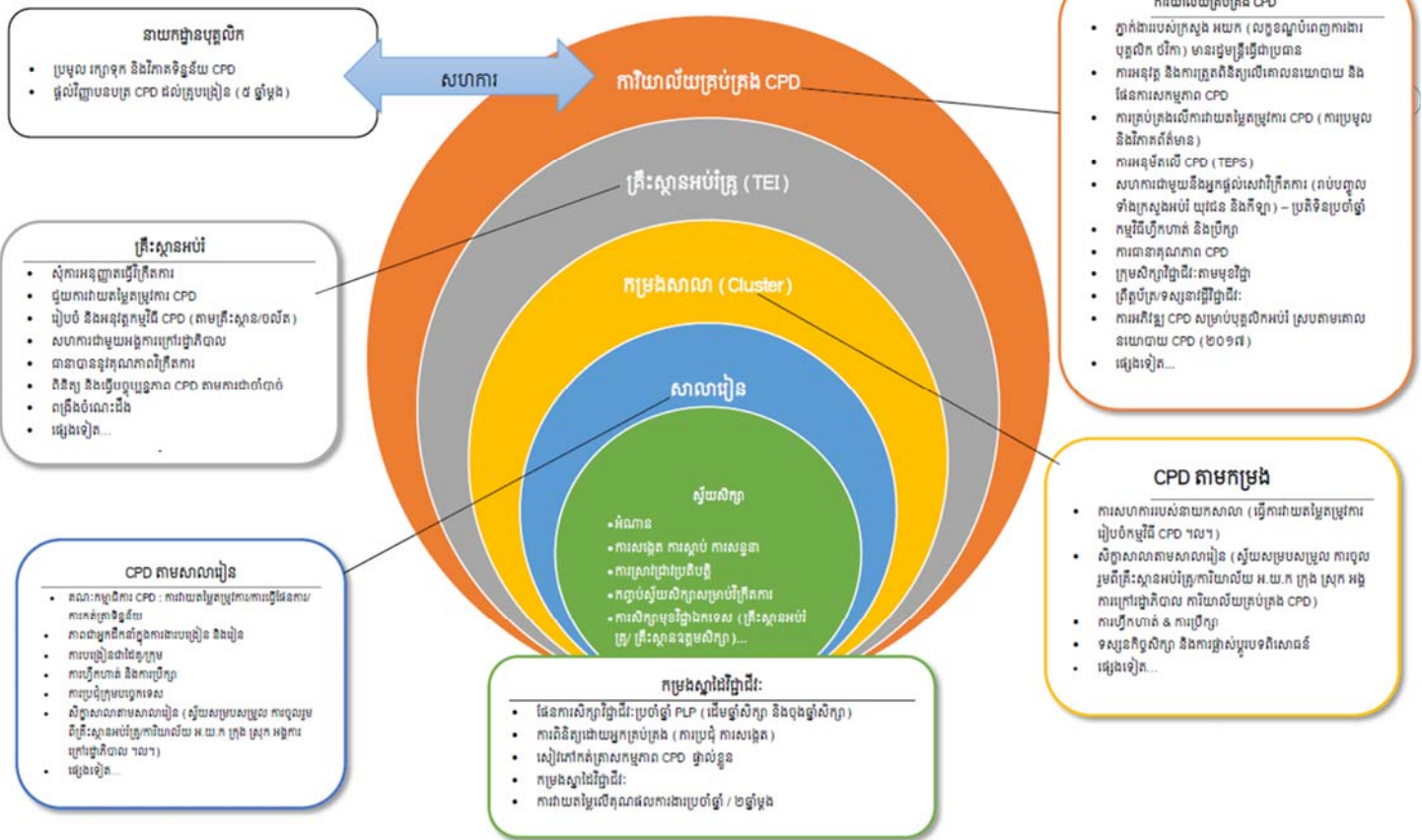
## ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD) សម្រាប់គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំ

- ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គឺជាកិច្ចការដ៏ចម្បង ដើម្បីសម្រួលចំណេះដឹងសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទាបុគ្គលិកអប់រំស្របតាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈដែលទទួលបាន
- ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គឺជាលក្ខខណ្ឌមួយក្នុងចំណោមលក្ខខណ្ឌនានាដែលតម្រូវឱ្យគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំដទៃ ក្លាយជាអ្នករៀនសូត្រពេញមួយជីវិតសម្រាប់ផ្តល់អត្ថសញ្ញាណជាបុគ្គលិកអប់រំប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ។
- ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ២០១៩-២០២៣ សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា បានអនុម័តដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩



# ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD) នៅកម្ពុជា

រូបទី ២៖ ក្របខណ្ឌទស្សនា CPD



## ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD) សម្រាប់គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំ នៅកម្រិតសាលារៀន និងអង្គការងារ

- ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD) មានគុណតម្លៃ និងអត្ថប្រយោជន៍ខ្ពស់នៅពេលដែលគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់យល់ដឹងថា បរិមាណ និងខ្លឹមសារការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់ពួកគាត់មានផលជះវិជ្ជមានដល់ការរីកចម្រើននានាក្នុងអាជីពរបស់គាត់
- ការគិតត្រឹមបរិមាណ ឬចំនួនម៉ោង CPD តែម្យ៉ាងគត់ មិនគ្រប់គ្រាន់ទេ
- ការអនុវត្ត និងលទ្ធផលការងារដែលទទួលបានបន្ទាប់ពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD) ដែលនាំឱ្យមានវឌ្ឍនភាពការងារ និងភាពរីចម្រើនលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សគឺជាកត្តាសំខាន់បំផុត

នេះមានន័យថា CPD គួររៀបចំនៅកម្រិតសាលារៀន និងអង្គការងារផ្ទាល់ និងមានភាពម្ចាស់ការដោយបុគ្គលិកអប់រំផ្ទាល់ ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការរៀន បង្រៀន ការដឹកនាំសាលា និងការអនុវត្តការងារអប់រំ

# សកម្មភាព និងឯកសារដែលក្រសួងអប់រំសម្រេចបាន និងកំពុងរៀបចំ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធ CPD

- ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ២០១៩-២០២៣ សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា
- ការបង្កើតការិយាល័យគ្រង់គ្រង CPD (CPDMO)
- ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន Teacher Career Pathway (TCP)
- សេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- ការពង្រីកវិសាលភាពប្រព័ន្ធ HRMIS ដោយបញ្ចូលម៉ូឌុល CPD និងTCP សម្រាប់គ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងគាំទ្រប្រតិបត្តិការប្រព័ន្ធទាំងពីរនេះ
- ប្រព័ន្ធក្រេឌីត CPD

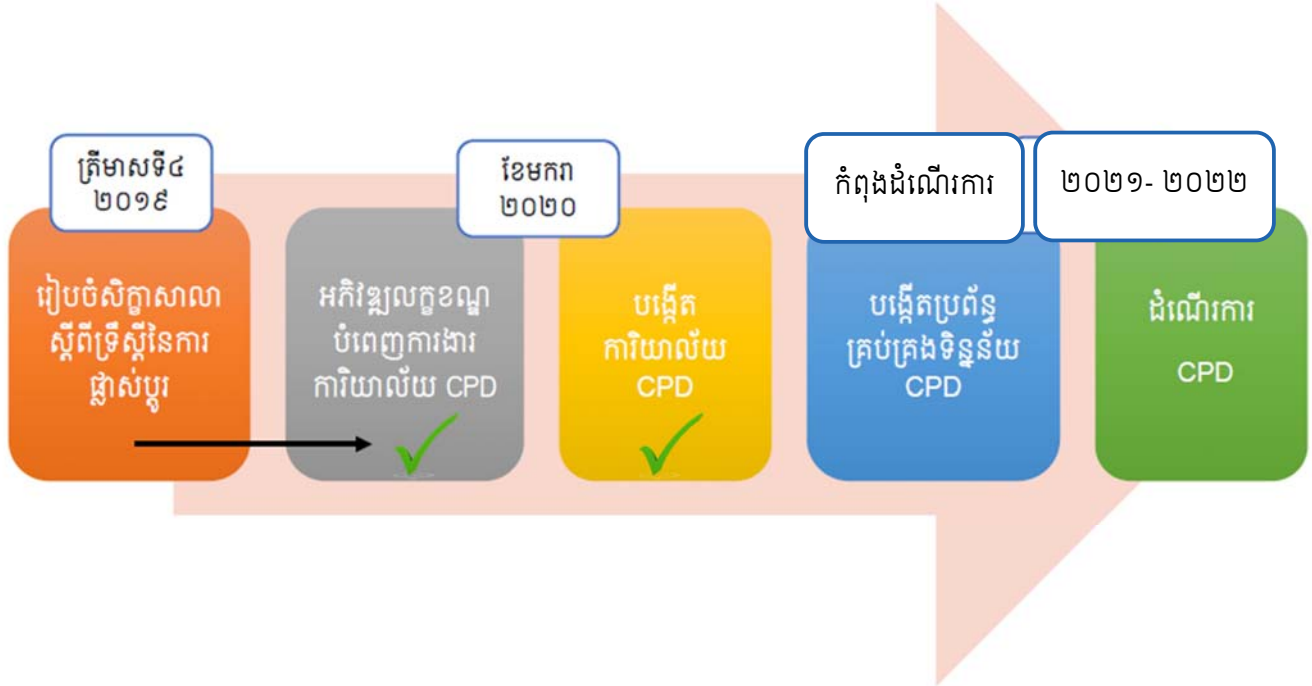


# សកម្មភាព និងឯកសារដែលក្រសួងអប់រំសម្រេចបាន និងកំពុងរៀបចំ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធ CPD

- សេចក្តីព្រាងសៀវភៅណែនាំអំពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ CPD
- ការបន្ស៊ីគ្នារវាងប្រព័ន្ធ CPD TCP និង HRMIS
- ប្រព័ន្ធ និងឧបករណ៍ទទួលស្គាល់គុណភាព CPD និងអ្នកផ្តល់សេវា CPD
- ការបង្កើតគណៈកម្មការទទួលស្គាល់គុណភាព CPD និងអ្នកផ្តល់សេវា CPD
- សៀវភៅណែនាំស្តីពីការបង្កើតសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ
- ផែនការសាកល្បងប្រព័ន្ធ CPD នៅកម្រិតសាលារៀន
- សម្ភារសម្រាប់គាំទ្រការផ្សព្វផ្សាយលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីប្រព័ន្ធ CPD TCP និង HRMIS



# ផែនការអនុវត្តប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ CPD



## ជំហានបន្ទាប់ទៀត សម្រាប់ឆ្នាំ ២០២១-២០២២

- ផ្សព្វផ្សាយលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីប្រព័ន្ធ CPD TCP និង HRMIS
- បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ គោលបំណងលើកកម្ពស់ចំណេះដឹងស្តីពីប្រព័ន្ធ CPD TCP និង HRMIS
- សាកល្បងប្រព័ន្ធ CPD នៅកម្រិតសាលារៀន ជាមួយប្រព័ន្ធ HRMIS សម្រាប់គាំទ្រការអនុវត្តសាកល្បងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន TCP
- ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD កំពុងធ្វើឡើងដោយប្រើប្រាស់អភិក្រមដំណាក់កាល។ នៅក្នុងដំណាក់កាលទី ១ (២០២១-២០២៥) មានការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងលើ CPD សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាស្របតាមអាទិភាពរដ្ឋាភិបាលប្រទេសកម្ពុជា។ ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ជាដំណាក់កាលបែបនេះ មិនគួររារាំងអ្នកឯកទេសអប់រំ ឬបុគ្គលិកអប់រំដទៃមិនឱ្យចូលរួមក្នុងសកម្មភាព CPD មុនដំណាក់កាលទី២ នៃដំណើរការនេះឡើយ។



---

# សូមអរគុណ

---

MoEYS • GPE • UNESCO



កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam អង្គការយូណេស្កូ

# ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងHRMIS

ឯកឧត្តម នៀ សុផែន  
ប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក

ថ្ងៃទី២៧ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ឧសភា ២០២១



## ការិយាល័យគ្រប់គ្រងCPD

ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលប្រព័ន្ធ CPD រួមទាំងប្រព័ន្ធ ផ្តល់ក្រេឌីតសម្រាប់សកម្មភាព CPD និងជាលេខាធិការដ្ឋានរបស់គណៈកម្មការ CPD និងTCP **ចក្ខុវិស័យ**

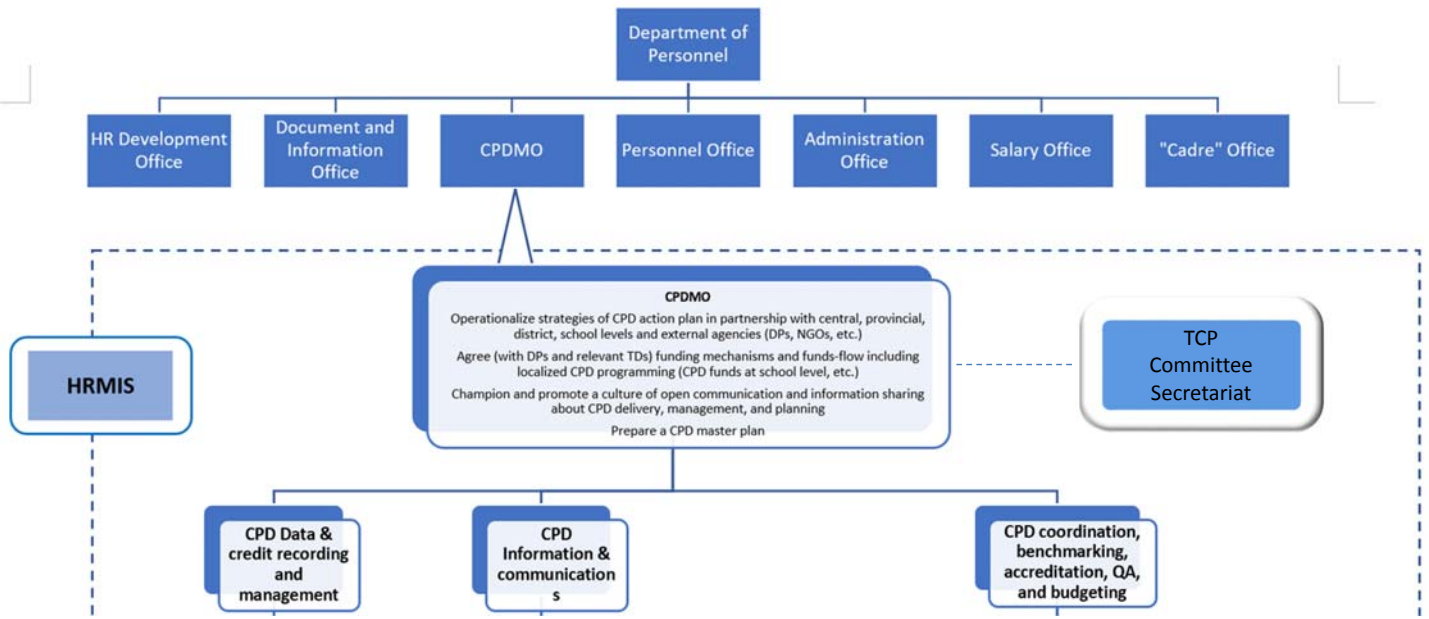
គ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនៅតាមសាលា ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ គាំទ្រនិងលើកកម្ពស់ សមត្ថភាពរបស់អ្នកអប់រំ ដើម្បីធានាថាគ្រូបង្រៀនគ្រឹះស្ថានអប់រំសាធារណៈទាំងអស់នៅកម្ពុជា មានគ្រូ បង្រៀន អ្នកដឹកនាំសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំមានសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារខ្ពស់ ដែលជាអ្នកសិក្សាពេញមួយជីវិត ហើយឆ្លុះបញ្ចាំង និងកែលម្អការអនុវត្តការងារ និង ការសិក្សា របស់សិស្សជាប្រចាំ ។

### បេសកកម្ម

គាំទ្រនិងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន អ្នកដឹកនាំសាលារៀន និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ឱ្យបន្តបង្កើនចំណេះ ដឹង បំណិន សមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់ពួកគេ តាមរយៈការ គ្រប់គ្រង និងការកំណត់បទប្បញ្ញត្តិក្នុងការផ្តល់នូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលមានគុណភាព រួមមានស្តង់ដារគំរូ ការទទួលស្គាល់គុណភាព និងការធានាគុណភាព។



# ការិយាល័យគ្រប់គ្រងCPD



# ភារកិច្ចការិយាល័យគ្រប់គ្រងCPD

ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ មានតួនាទីជាសេនាធិការឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងការរៀបចំ និងកំណត់បទប្បញ្ញត្តិការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈក្រុមការងារអន្តរនាយកដ្ឋាន។

ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ មានភារកិច្ចដូចតទៅ៖

- គ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងក្រេឌីតការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
- កំណត់បទប្បញ្ញត្តិក្នុងការផ្តល់នូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលមានគុណភាព រួមមានស្តង់ដារ ការទទួលស្គាល់ និងការធានាគុណភាព
- គ្រប់គ្រងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនងជាមួយ គ្រូបង្រៀន អ្នកដឹកនាំសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំ
- អភិវឌ្ឍ និងគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS) ក្នុងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យគ្រូបង្រៀន រួមមានទិន្នន័យការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំដូចបាន
- គ្រប់គ្រងម៉ូឌុលនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRMIS) រួមមានព័ត៌មានអំពីអ្នកផ្តល់សេវា និងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងកត់ត្រាទិន្នន័យរបស់បុគ្គលិកអប់រំដែលបានអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដើម្បីរៀបចំរបាយការណ៍ និងស្ថិតិទៅតាមតម្រូវការ



# ភារកិច្ចការិយាល័យគ្រប់គ្រងCPD

- ប្រមូល និងគ្រប់គ្រងទិន្នន័យការវាយតម្លៃពីតម្រូវការ និងផែនការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដើម្បីរៀបចំរបាយការណ៍ និងស្ថិតិទៅតាមតម្រូវការ
- គ្រប់គ្រងវឌ្ឍនភាពគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន អ្នកដឹកនាំសាលានិងអ្នកឯកទេសអប់រំ ដើម្បីរៀបចំរបាយការណ៍ និងស្ថិតិទៅតាមតម្រូវការ
- ទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលជាកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ រយៈពេល៥ឆ្នាំម្តង ឬទៅតាមតម្រូវការ
- តាំងសិបក្នុងក្របខណ្ឌជូនអតីតបុគ្គលិកអប់រំ ដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន
- កំណត់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ សម្រាប់ទទួលស្គាល់គុណភាព គ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងក្រិតការគ្រូបង្រៀន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ការដំឡើង ឋានៈ ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជាដើម



# ភារកិច្ចការិយាល័យគ្រប់គ្រងCPD

- ផ្សព្វផ្សាយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ដោយគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន និងគ្រឹះស្ថានដទៃទៀត ដែលផ្តល់សេវាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
- ធានាគុណភាពសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងជ្រើសរើសអ្នកឯកទេសវាយតម្លៃគុណភាព
- រៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលការងារតាមកាលកំណត់ជូនការិយាល័យរដ្ឋបាល
- ទទួលបន្ទុកអនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលប្រធានអង្គការប្រគល់ជូន។





# របៀបវារៈការិយាល័យគ្រប់គ្រងCPD

ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ  
លេខាធិការដ្ឋានរបស់គណៈកម្មការ CPD និងTCP

គ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងក្រេឌីត  
ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

គ្រប់គ្រងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន  
និងទំនាក់ទំនង  
អ្នកដឹកនាំសាលា និងអ្នកឯក  
ទេសអប់រំ

កំណត់បទប្បញ្ញត្តិក្នុងការផ្តល់  
នូវការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ  
ដែលមានគុណភាព រួមមានការ  
កំណត់ស្តង់ដារអប្បបរមា ការ  
ទទួលស្គាល់គុណភាព ការ  
ធានាគុណភាព និងថវិកា



## វឌ្ឍនភាពរបស់ការិយាល័យគ្រប់គ្រងCPD

- ប្រកាសបង្កើតការិយាល័យជាផ្លូវការ និងរៀបចំប្រកាសមន្ត្រីគ្រប់គ្រងការិយាល័យ
- ជ្រើសរើសបុគ្គលិកបន្ថែម និងបន្តអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដែលមានការគាំទ្រពីទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស UNESCO STEPCam
- អភិវឌ្ឍ និងធ្វើឱ្យប្រសើរប្រព័ន្ធ HRMIS ដែលមានការគាំទ្របច្ចេកទេស និងថវិកាភារកិច្ចពី STEPCam USESDP-2 និង CDPF
- ផែនការរួមសម្រាប់អភិវឌ្ឍ HRMIS បានអនុម័តដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- គណៈកម្មការសម្រាប់ ពិនិត្យ វាយតម្លៃ និង ផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពគ្រឹះស្ថាន និងអ្នកផ្តល់សេវា  
ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD)
- ការអភិវឌ្ឍ និងសាកល្បងការទទួលស្គាល់ អ្នកផ្តល់សេវា និង សកម្មភាព CPD
- ចូលរួមអភិវឌ្ឍ និង ពិគ្រោះយោបល់លើ ប្រព័ន្ធក្រេឌីតCPD សៀវភៅណែនាំពីCPD វិធីសាស្ត្រអនុវត្ត  
CPD ដែលមានគុណភាពនៅកម្រិតសាលារៀន



# វឌ្ឍនភាពរបស់ការិយាល័យគ្រប់គ្រងCPD

- អ្នកឯកទេសអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ HRMIS កម្មវិធី STEPCam បានរៀបចំកូដរបស់ប្រព័ន្ធ HRMIS ឡើងវិញ និងបន្ថែមមុខងារធនធានមនុស្សដែលអាចអោយប្រព័ន្ធដំណើរការណ៍ស្របជាមួយ ប្រព័ន្ធនៃ EMIS, STS និងប្រព័ន្ធផ្សេងទៀតរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា
- កំពុងរៀបចំម៉ូឌុល CPD និង TCP ដើម្បីគ្រប់គ្រងក្រេឌីត CPD ទិន្នន័យTCP និងការវាយតម្លៃ ផ្សេងៗ
- គេហទំព័ររបស់ការិយាល័យ CPDMO និងកម្មវិធីទូរសព្ទដែលសម្រាប់ស្វែងរកសកម្មភាពCPD និង សម្រាប់ទំនាក់ទំនង ផ្សេងៗ ពាក់ព័ន្ធនឹង HRMIS CPD និង TCP
- HRMIS ថ្មីនឹងដាក់ឱ្យដំណើរការនៅនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកដែលគ្រប់បុគ្គលិកអប់រំពាក់ព័ន្ធអាច ចូលទៅកាន់ប្រព័ន្ធ HRMIS បាន



# ជំហានបន្ទាប់

ការអភិវឌ្ឍបន្តក្នុងឆ្នាំ ២០២១៖

- អភិវឌ្ឍ ប្រព័ន្ធនៃ HRMIS ( HRMIS web portal, HRMIS Mobile App និង CPDMO website ) ដោយបន្ថែមម៉ូឌុលសម្រាប់គ្រប់គ្រង CPD និង TCP
- បន្តការអភិវឌ្ឍសម្បត្តិសម្រាប់ការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស UNESCO STEPCam
- រៀបចំការសាកល្បង CPD TCP និង HRMIS ចាប់ពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ នៅសាលា រៀន ការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុកខណ្ឌ និងខេត្តគោលដៅ
- អភិវឌ្ឍការសកម្មភាព CPD ថ្មីៗ ដោយសហការជាមួយ PTEC
- ការដាក់បញ្ចូលសកម្មភាព INSET ដែលមានស្រាប់ ទៅក្នុងប្រព័ន្ធ CPD
- ដាក់ដំណើរ និងបណ្តុះបណ្តាលការប្រព័ន្ធ HRMIS ទូទាំង ២៥រាជធានីខេត្ត និងថ្នាក់កណ្តាល



# ជំហានបន្ទាប់

ការអភិវឌ្ឍបន្តក្នុងឆ្នាំ ២០២១-២០២២៖

- ចូលរួមអភិវឌ្ឍយន្តការគ្រប់គ្រងថវិកា CPD នៅកម្រិតសាលារៀន
- សេចក្តីណែនាំប្រតិបត្តិសម្រាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD
- បន្តការទទួលស្គាល់ និងការធានាគុណភាពសកម្មភាព និងអ្នកផ្តល់សេវា CPD
- ចុះត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងបណ្តុះបណ្តាលការអនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD, TCP and HRMIS នៅថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ
- គ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ HRMIS និង ម៉ូឌុល CPD/TCP ដើម្បីអោយទទួលបាននូវទិន្នន័យដែលមានគុណភាព សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត
- រៀបចំផែនការសកម្មភាព ២០២២-២០២៥ សម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD, TCP and HRMIS
- បន្តកសាងសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីជំនាញនៃការិយាល័យគ្រប់គ្រងCPD និង មន្ត្រីជំនាញពាក់ព័ន្ធទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោលជាតិ
- បន្តពង្រឹងការអនុវត្តន៍ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវតួនាទីភារកិច្ចរបស់ការិយាល័យ



# សូមអរគុណ

MoEYS • GPE • UNESCO



សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពី  
សៀវភៅណែនាំអំពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam អង្គការយូណេស្កូ

ទំនាក់ទំនងរវាងប្រព័ន្ធ CPD និងប្រព័ន្ធផ្សេងៗ  
ទៀតរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

លោកបណ្ឌិត ឈូក ច័ន្ទធាយា  
អនុប្រធាននាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ

ថ្ងៃទី២៧ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ឧសភា ២០២១



## និយមន័យការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

- ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD) ឱ្យនិយមន័យ CPD សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាថា “ជាវគ្គបំប៉នបច្ចេកទេសនានា ការអប់រំជាផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ ឬការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈកម្រិតខ្ពស់ជាច្រើនប្រភេទដើម្បី ជួយដល់គ្រូបង្រៀន អ្នកឯកទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា សមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន” ( ទំព័រទី ៧ )
- CPD អាចអនុវត្តក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាសាលា សន្និសីទ និងព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗ កម្មវិធីរៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ កិច្ចប្រជុំរបស់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PLC) សកម្មភាពដែលធ្វើដោយខ្លួនឯងទាំងស្រុង ដូចជាការអានអត្ថបទស្រាវជ្រាវ និងឯកសារវិជ្ជាជីវៈនានា ដែលផ្តោតលើការបង្កើនចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលម្នាក់ ដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យពួកគេអាចបន្តបង្កើនជំនាញថ្មីៗដោយខ្លួនឯង ទៅតាមគោលដៅរបស់ស្ថាប័ន គោលដៅវិជ្ជាជីវៈ និងគោលដៅផ្ទាល់ខ្លួន។
- CPD ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ត្រូវរៀបចំឡើងនៅកម្រិតសាលារៀន



# ប្រភេទ CPD

## ប្រព័ន្ធក្រឡាត CPD បែងចែកការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជា ២ ប្រភេទ៖

- CPD ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ សំដៅលើការរៀនសូត្រ វគ្គបំប៉ន បណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រព័ន្ធ ឬសកម្មភាព CPD ដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយអ្នកផ្តល់សេវា CPD ដែលបានទទួលការទទួលស្គាល់គុណភាព ដូចជា គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ ឬដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងនាយកដ្ឋានជំនាញណាមួយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដោយសហការណ៍ជាមួយគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ
- CPD ដែលចូលរួមដោយខ្លួនឯង សំដៅលើសកម្មភាព CPD ដែលបុគ្គលិកអប់រំធ្វើឡើងដោយខ្លួនឯង ដោយពុំមានការគាំទ្រជាផ្លូវការពីអ្នកផ្តល់សេវា CPD ដែលបានទទួលការទទួលស្គាល់គុណភាព ប៉ុន្តែស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពក្របខណ្ឌ CPD ដែរ។

ការចូលរួមសកម្មភាព CPD ទាំងពីរប្រភេទនេះដោយជោគជ័យនឹងទទួលបានក្រឡាត CPD។



# ទំនាក់ទំនងរវាង CPD TCP និងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ

- ប្រព័ន្ធ CPD មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងប្រព័ន្ធផ្សេងទៀត ដូចជា ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃកន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ប្រព័ន្ធអប់រំគ្រូដំបូង និងប្រព័ន្ធលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនជាដើម។
- ក្រឡាតដែលបានមកពី CPD អាចជួយជំរុញការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំបានឆាប់ជាងមុន។
- ក្រឡាតដែលបានមកពី CPD ក៏ជួយឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបង្កើនសមត្ថភាព និងស្នាដៃការងារដែលនាំមកនូវលទ្ធផលវិជ្ជមានសម្រាប់ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ
- ដូច្នេះក្រឡាត CPD ជួយសន្សំពិន្ទុសម្រាប់ដាក់ពាក្យស្នើសុំការវាយដំឡើងឡើងវិញវិជ្ជាជីវៈក្នុងកន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន TCP

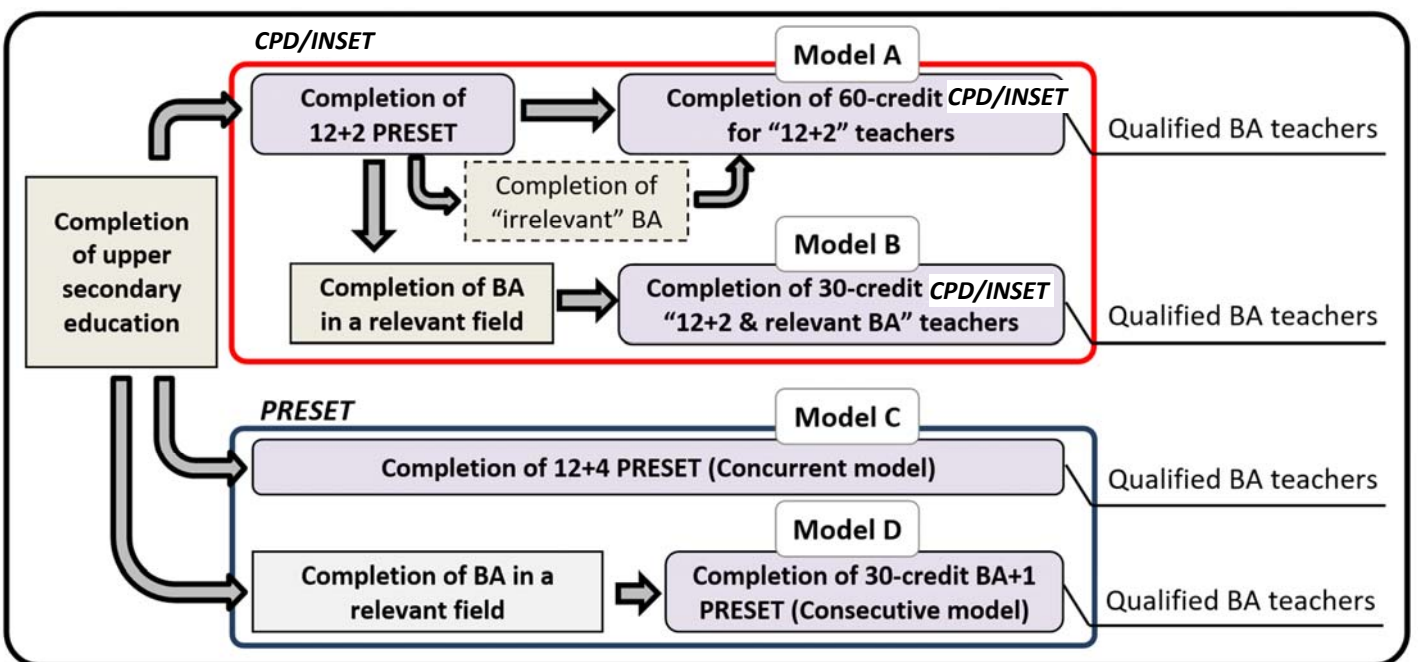


# ទំនាក់ទំនងរវាង CPD TCP និងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ

- ប្រព័ន្ធ CPD មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងប្រព័ន្ធផ្សេងទៀត ដូចជា ប្រព័ន្ធរាយតម្លៃ កម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា ប្រព័ន្ធរាយតម្លៃកន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ប្រព័ន្ធហប់រំ គ្រូដំបូង និងប្រព័ន្ធលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនជាដើម។
- ក្រេឌីតដែលបានមកពី CPD អាចជួយជំរុញការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំ បានឆាប់ជាងមុន។
- ក្រេឌីតដែលបានមកពី CPD ក៏ជួយឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបង្កើនសមត្ថភាព និងស្នាដៃ ការងារដែលនាំមកនូវលទ្ធផលវិជ្ជមានសម្រាប់ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថាន សិក្សាប្រចាំឆ្នាំ
- ដូច្នេះក្រេឌីត CPD ជួយសន្សំពិន្ទុសម្រាប់ដាក់ពាក្យស្នើសុំការវាយដំឡើងឡើងវិញ វិជ្ជាជីវៈក្នុងកន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន TCP



## ម៉ូដែលសម្រាប់ជួយគ្រូបង្រៀនកម្ពុជាទទួលបានគុណវុឌ្ឍិកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ



រូបភាព៖ Mid Term Plan for Teacher Qualification Upgrade 2021-2025 (Draft)



# មុខវិជ្ជាសិក្សា និងចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមាសម្រាប់បរិញ្ញាបត្រអប់រំវិជ្ជាជីវៈ គ្រូបង្រៀន(ប្រកាស ១៨៧០)

មុខវិជ្ជាសិក្សា		ចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមា		
		គ្រូបង្រៀន មគ្គុយ្យសិក្សា	គ្រូបង្រៀន បឋមសិក្សា	គ្រូបង្រៀន មូលដ្ឋាន
១	ការសិក្សាពីការអប់រំ	១២	១២	១៥
២	ចំណេះដឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស/មុខវិជ្ជាឯកទេស	២៥	២៥	៥៥
៣	ការសិក្សាពីកម្មវិធីសិក្សា	៥៤	៥៤	១២
៤	ការលើកកម្ពស់ផ្នែកភាសាបរទេស	២	២	៨
៥	ការស្រាវជ្រាវអប់រំ	៣	៣	៣
៦	កម្មសិក្សាប្រតិបត្តិ	២០	២០	២០
៧	មុខវិជ្ជារួម	៤	៤	៧
ចំនួនសរុបក្រេឌីតអប្បបរមា		១២០	១២០	១២០



## ការជួយជំរុញការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំតាមរយៈក្រេឌីត CPD

ដើម្បីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិទៅកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ គ្រូដែលបំពេញតាមលក្ខណៈខាងក្រោមត្រូវរៀន  
ឬបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ៦០ ក្រេឌីតទៀតតាមមុខវិជ្ជាកំណត់ក្នុងប្រកាស ១៨៧០។

- ត្រូវមានសញ្ញាបត្រគ្រូបង្រៀនកម្រិតមគ្គុយ្យសិក្សា កម្រិតបឋមសិក្សា និងកម្រិតមូលដ្ឋាន
- ត្រូវមានអាយុមិនលើសពី៥៥ឆ្នាំ
- ត្រូវមានបទពិសោធន៍បម្រើការងារក្នុងវិស័យអប់រំយ៉ាងតិច៥ឆ្នាំ
- ត្រូវឆ្លងកាត់ការប្រឡងជ្រើសរើសចូលរៀនដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

គ្រូអាចសន្សំក្រេឌីត CPD ដើម្បីផ្ទេរក្រេឌីត ហើយចំណាយពេលខ្លីជាងមុនក្នុងការដំឡើង  
គុណវុឌ្ឍិរបស់គាត់។ ការផ្ទេរក្រេឌីតត្រូវគោរពតាមការសម្រេចរបស់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន  
ដែលអនុវត្តកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិដោយផ្អែកតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីតនៃគណៈកម្មាធិការទទួល  
ស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា ប្រកាស ១៨៧០ និងប្រព័ន្ធក្រេឌីត CPD។



## CPD និងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃកម្រិតអង្គការ ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា និងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃកន្លង អាជីពគ្រូបង្រៀន TCP

- គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាទាំងអស់ ត្រូវឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គការ ឬ គ្រឹះស្ថានសិក្សា ដើម្បីកំណត់ និងផ្តល់រង្វាន់ដល់អ្នកដែលធ្វើបានល្អ នៅក្នុងការងារ ដឹកនាំក៏ដូចជាការងារបង្រៀន ការចូលជាសមាជិកក្នុងក្រុមបង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជា ជីវៈជាដើម។
- ការវាយតម្លៃទាំងនេះត្រូវរកឲ្យឃើញ និងទទួលស្គាល់នូវចំណុចខ្វះខាតដើម្បីធ្វើឱ្យ ប្រសើរឡើងនូវលទ្ធផលការងារ។
- អ្នកដែលទទួលបានលទ្ធផលល្អ ហើយមានបំណងចង់ឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈទៅកម្រិត ខ្ពស់បន្ទាប់ក្នុងកន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន អាចស្នើសុំឱ្យមានការវាយតម្លៃឡើងឋានៈវិជ្ជា ជីវៈជាផ្លូវការ។



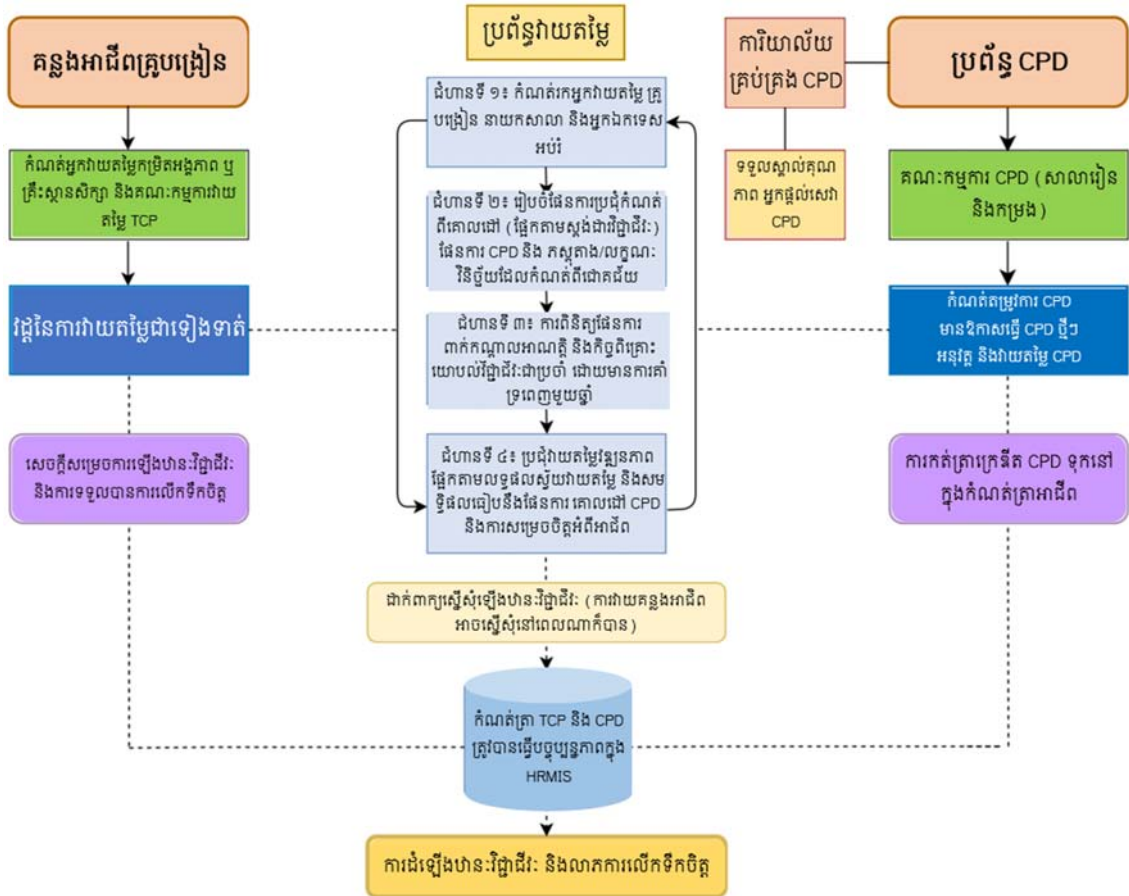
## CPD និងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃកម្រិតអង្គការ ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា និងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃកន្លង អាជីពគ្រូបង្រៀន TCP

- ការវាយតម្លៃអាជីពគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាផ្ដោតលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួន ៥៖ គុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធការងារ ស្នាដៃការងារ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈដែលបាន កំណត់ក្នុងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន
- ការវាយតម្លៃអាជីពអ្នកឯកទេសអប់រំផ្ដោតលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យចំនួន ៤៖ គុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធការ ងារ ស្នាដៃការងារ និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ។
- ក្រេឌីត CPD រួមចំណែកផ្ទាល់ដល់ការសម្រេចបានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី ១៖ គុណវុឌ្ឍិ ដែលត្រូវ កត់ត្រានៅក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS។
- ក្រេឌីត CPD រួមចំណែកដោយប្រយោលការសម្រេចបានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី ៣៖ ស្នាដៃការងារ និងត្រូវបានកត់ត្រាក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS តាមរយៈប្រព័ន្ធវាយតម្លៃកម្រិតអង្គការ ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា ប្រចាំឆ្នាំ។
- ការអនុវត្តសកម្មភាព CPD រួមចំណែកផ្ទាល់ក្នុងការសម្រេចបានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី ៥៖ សមត្ថ ភាពវិជ្ជាជីវៈ (វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា ចរិយាសម្បទា)។





# CPD និងប្រព័ន្ធរាយការណ៍មេត្រិកអង្គការ ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា និងប្រព័ន្ធរាយការណ៍ក្នុង អាជីពគ្រូបង្រៀន TCP



# CPD និងប្រព័ន្ធប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (Mentoring system)

- បច្ចុប្បន្ននេះ មានប្រព័ន្ធផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យជាច្រើនសម្រាប់គ្រូ ដែលក្នុងនោះគ្រូ ទទួលបានការគាំទ្រអំពីរបៀបធ្វើឱ្យការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់កាន់តែប្រសើរ តាមរយៈការជួប ពិភាក្សាជាប្រចាំជាមួយនឹងអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យ។
- គ្រូអាចទទួលបានក្រេឌីត CPD តាមរយៈការចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីផ្តល់ប្រឹក្សា គរុកោសល្យប្រកបដោយជោគជ័យ និងបង្ហាញថាការអនុវត្តនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេ ពិតជាបានប្រសើរជាងមុន បន្ទាប់ពីបានចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យ ដោយត្រូវបង្ហាញនូវភស្តុតាងដែលអាចវាស់វែងបាន។
- អ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យ (គ្រូ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងដែលផ្តល់ការប្រឹក្សាគរុកោសល្យដល់គ្រូ បង្រៀន) សុទ្ធតែអាចទទួលបានក្រេឌីត CPD ទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់នៅ ក្នុងប្រព័ន្ធក្រេឌីត CPD។



---

# សូមអរគុណ

---

MoEYS • GPE • UNESCO



# ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀន

អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ  
នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ

## គោលបំណង

ទាក់ទាញ

អភិវឌ្ឍ គាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្ត

រក្សាគ្រូបង្រៀន អ្នកគ្រប់គ្រង  
សាលារៀន និងអ្នកឯកទេស  
អប់រំ ឱ្យបម្រើការងារក្នុងប្រព័ន្ធ  
អប់រំ

# ឋានៈវិជ្ជាជីវៈក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន



# បញ្ញត្តិនៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

## គន្លងបង្រៀន

- **គ្រូល្អ**៖ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្ររៀន និងបង្រៀនស្របតាមប្រភេទ សាវតារ តម្រូវការ និងការលូតលាស់របស់សិស្ស ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួនប្រសើរឡើងកម្រិតល្អបង្អួ។ គ្រូល្អមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងជាគំរូដល់គ្រូដទៃនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន។
- **គ្រូឈានមុខ**៖ ដឹកនាំ សហការ និងគាំទ្រដល់សហការី ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួនប្រសើរឡើងកម្រិតល្អ។
- **គ្រូឆ្នើម**៖ បង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួនប្រសើរឡើងកម្រិតល្អណាស់។ គ្រូឆ្នើម ផ្តួចផ្តើមគំនិតថ្មីៗ និងដឹកនាំសកម្មភាពនៅក្នុងសាលារៀន និងក្រៅសាលារៀន ដើម្បីធ្វើឱ្យសិស្សទាំងអស់ទទួលបានឱកាសរៀនសូត្រដូចគ្នា។

# បញ្ញត្តិនៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

## គន្លងគ្រូបង្រៀន

- នាយកល្អ៖ នាយកល្អ គ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំសាលារៀនរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រសើរឡើងកម្រិតល្អបង្អស់។
- នាយកឈានមុខ៖ នាយកឈានមុខ សម្របសម្រួល សហការ និងគាំទ្រសហការីទាំងអស់នៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន ដើម្បីរួមចំណែកធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រសើរឡើងកម្រិតល្អ។
- នាយកផ្ទើម៖ នាយកផ្ទើម បង្កើតគោលវិធី ប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំសាលារៀនរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើឱ្យលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រសើរឡើងកម្រិតល្អណាស់។

# បញ្ញត្តិនៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

## គន្លងឯកទេសអប់រំ

- អ្នកឯកទេសអប់រំល្អ៖ ស្រាវជ្រាវ និងចូលរួមរៀបចំនិងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការ កម្មវិធីសិក្សាវិធីសាស្ត្របង្រៀន គរុកោសល្យ ការវាយតម្លៃសិក្សា និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ ដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។
- អ្នកឯកទេសអប់រំឈានមុខ៖ ស្រាវជ្រាវ និងសហការ ដឹកនាំ និងគាំទ្រសហការី ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការ កម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន គរុកោសល្យ ការវាយតម្លៃសិក្សា និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ ដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។
- អ្នកឯកទេសអប់រំផ្ទើម៖ ស្រាវជ្រាវ និងបង្កើតគោលវិធីប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការ កម្មវិធីសិក្សា វិធីសាស្ត្របង្រៀន គរុកោសល្យ ការវាយតម្លៃសិក្សា និងគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ ដើម្បីរួមចំណែកលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។

# គន្លងឯកទេសអប់រំ

- ១ អ្នកឯកទេស គោលនយោបាយ និងផែនការអប់រំ
- ២ អ្នកឯកទេស អភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា
- ៣ អ្នកឯកទេស វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា
- ៤ អ្នកឯកទេស គរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន
- ៥ អ្នកឯកទេស គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំ



## សម្រាប់គន្លងបច្ច័ន្ន និងគ្រប់គ្រង

- ១. គុណវុឌ្ឍិ
- ២. បទពិសោធការងារ
- ៣. ស្នាដៃការងារ
- ៤. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស
- ៥. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ

# លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ



## សម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ

១. គុណវុឌ្ឍិ
២. បទពិសោធការងារ
៣. ស្នាដៃការងារ
៤. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ

# លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ

# លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ គន្លងបច្ច័ន្ន

## ៥. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ



- វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា (ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងស្តង់ដារផ្សេងៗជាដើម។)

## ៤. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស



- ភាគរយសិស្សជាប់គេស្នូស្តង់ដារ
- អត្រាសិស្សបោះបង់ការសិក្សាចេញចុះ

## ៣. ស្នាដៃការងារ



### ស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ដែលគ្រូបង្រៀនសម្រេចបាន៖

- ការបោះពុម្ពនៅក្នុងកាលិកបត្រ
- ឯកសារនិងសម្ភារជំនួយដល់ការបង្រៀន
- វីដេអូបង្រៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ...
- ចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងស្នាដៃផ្សេងៗដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួង អ.យ.ក។

## ២. បទពិសោធការងារ



### រយៈពេលបំពេញការងារជាក់លាក់តាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ៖

- ចំនួនឆ្នាំបង្រៀន បង្រៀននៅសាលារៀនដាច់ស្រយាល ជួយគ្រូចេញថ្មីមានបទពិសោធន៍អប្បបរមា ជាគ្រូបន្ទុកថ្នាក់ ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ធ្វើអធិការកិច្ច និង PLC

## ១. គុណវុឌ្ឍិ



- បណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាព ឬវិជ្ជាជីវៈ ដែលបញ្ជាក់ដោយសញ្ញាបត្រ ឬវិញ្ញាបនបត្រ
- កម្រិតវប្បធម៌
- ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD)

# លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ គន្លងគ្រប់គ្រង

## ៤. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ



- វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា (ស្តង់ដារនាយកសាលា និងស្តង់ដារផ្សេងៗជាដើម។)

## ៤. លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស



- កាតរយសិស្សជាប់គេស្នូស្តង់ដារកើនឡើង
- អត្រាសិស្សបោះបងការសិក្សាថយចុះ
- អត្រាសិស្សបញ្ចប់ការសិក្សាកើនឡើង

## ៣. ស្នាដៃការងារ



### ស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ដែលត្រូវបង្រៀនសម្រេចបាន៖

- ការបោះពុម្ពនៅក្នុងកាលិកបត្រ
- ចែករំលែកបទពិសោធន៍
- និងស្នាដៃផ្សេងៗដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួង អ.យ.ក។

## ២. បទពិសោធការងារ



### រយៈពេលបំពេញការងារជាក់លាក់តាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ៖

- នាយកប្បនាយករង ជានាយកប្បនាយករងសាលាស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ជួបការលំបាក និងជាសមាហរណកម្ម PLC

## ១. គុណវុឌ្ឍិ



- បណ្តុះបណ្តាល ឬវិជ្ជាជីវៈ ដែលបញ្ជាក់ដោយសញ្ញាបត្រ ឬវិញ្ញាបនបត្រ
- កម្រិតវប្បធម៌
- ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD)

# លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ គន្លងឯកទេសអប់រំ

## ៤. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ



- វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា
- គុណផលការងាររបស់ខ្លួន

## ៣. ស្នាដៃការងារ



### ស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ដែលអ្នកឯកទេសអប់រំ សម្រេចបាន៖

- ការបោះពុម្ពនៅក្នុងកាលិកបត្រជាតិ និងអន្តរជាតិ
- ចែករំលែកចំណេះដឹងក្នុងសិក្ខាសាលា...
- ស្នាដៃផ្សេងៗ...

## ២. បទពិសោធការងារ



### រយៈពេលបំពេញការងារជាក់លាក់តាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ៖

- ចំនួនឆ្នាំដែលបុគ្គលិកការិយាល័យ មន្ទីរ និងអង្គការថ្នាក់កណ្តាលនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- សមាជិកសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ (PIC)

## ១. គុណវុឌ្ឍិ



- កម្រិតវប្បធម៌ ដែលបញ្ជាក់ដោយសញ្ញាបត្រ ឬវិញ្ញាបនបត្រ
- ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD)



# ទម្ងន់ពិន្ទុតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនិមួយៗ (បង្រៀន និងគ្រូបង្រៀន)

៧០

៣៥%

៥. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ

- គន្លងបង្រៀន៖ មាន២ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ៧០ មួយស្ថិតិបាន៣៥ពិន្ទុ
- គន្លងគ្រូបង្រៀន៖ មាន៣ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ៧០ មួយស្ថិតិបាន២៣.៣ពិន្ទុ

ពិន្ទុសរុប (៥០០)

១៧៥

- គន្លងបង្រៀន៖ មាន២៥ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ១៧៥ មួយស្ថិតិបាន៧ពិន្ទុ
- គន្លងគ្រូបង្រៀន៖ មាន១៩ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ១៧៥ មួយស្ថិតិបាន៩.២៥ពិន្ទុ

១៨%

៣. ស្នាដៃការងារ

៩០

- គន្លងបង្រៀន៖ មាន៧ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ៩០ មួយស្ថិតិបាន១៣ពិន្ទុ
- គន្លងគ្រូបង្រៀន៖ មាន៣ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ៩០ មួយស្ថិតិបាន៣០ពិន្ទុ

៩០

- គន្លងបង្រៀន៖ មាន៣ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ៩០ មួយស្ថិតិបាន៣០ ពិន្ទុ
- គន្លងគ្រូបង្រៀន៖ មាន៣ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ៩០ មួយស្ថិតិបាន៣០ពិន្ទុ

១៤%

១. គុណវុឌ្ឍិ

៧៥

- គន្លងបង្រៀន៖ មាន៣ស្ថិតិ និងមានពិន្ទុសរុប៧៥ (១. កម្រិតប្រព័ន្ធទទួលបានពិន្ទុ ២៥ ២. ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ២៥ពិន្ទុ និងការធ្វើអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ២៥ពិន្ទុ)
- គន្លងគ្រូបង្រៀន៖ មាន៣ស្ថិតិ និងមានពិន្ទុសរុប៧៥ (១. កម្រិតប្រព័ន្ធទទួលបានពិន្ទុ ២៥ ២. ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ២៥ពិន្ទុ និងការធ្វើអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ២៥ពិន្ទុ)

## ២. បទពិសោធការងារ ១៨%

# ទម្ងន់ពិន្ទុតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនិមួយៗ (ឯកទេសអប់រំ)

៣៥%

៤. សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ

ពិន្ទុសរុប (៥០០)

៣០%

៣. ស្នាដៃការងារ

១៧៥

- អ្នកឯកទេស គោលនយោបាយ និងផែនការ មាន ៦ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ ១៧៥ មួយស្ថិតិបាន ២៩.២ ពិន្ទុ
- អ្នកឯកទេស អភិវឌ្ឍន៍មនុស្សធម៌ មាន ១១ ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ១៧៥ មួយស្ថិតិបាន ១៥.៩ពិន្ទុ
- អ្នកឯកទេស វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា មាន ១៧ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ១៧៥ មួយស្ថិតិបាន ១០.៣ពិន្ទុ
- អ្នកឯកទេស គ្រូបង្រៀន និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន មាន ៩ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ១៧៥ មួយស្ថិតិបាន ១៩.៤ពិន្ទុ
- គ្រូបង្រៀនរៀបចំការងារ មាន ៧ស្ថិតិ និងមានទម្ងន់ពិន្ទុ១៧៥ មួយស្ថិតិបាន ២៥ពិន្ទុ

៧៥

៧៥

១. គុណវុឌ្ឍិ

- គន្លងបង្រៀន៖ មាន៧ស្ថិតិ និងមានពិន្ទុ៧៥ មួយស្ថិតិបាន២៥ពិន្ទុ
- ឯកទេសអប់រំ វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សា គ្រូបង្រៀន និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងគ្រូបង្រៀនរៀបចំការងារ៖ មាន២ស្ថិតិ និងមានពិន្ទុ៧៥ មួយស្ថិតិបាន៣៧.៥ពិន្ទុ

១៧០

- គ្រូបង្រៀនអប់រំ៖ មាន៣ស្ថិតិ និងមានពិន្ទុ១៧០ មួយស្ថិតិបាន៥០ពិន្ទុ

## ២. បទពិសោធការងារ ១៥%

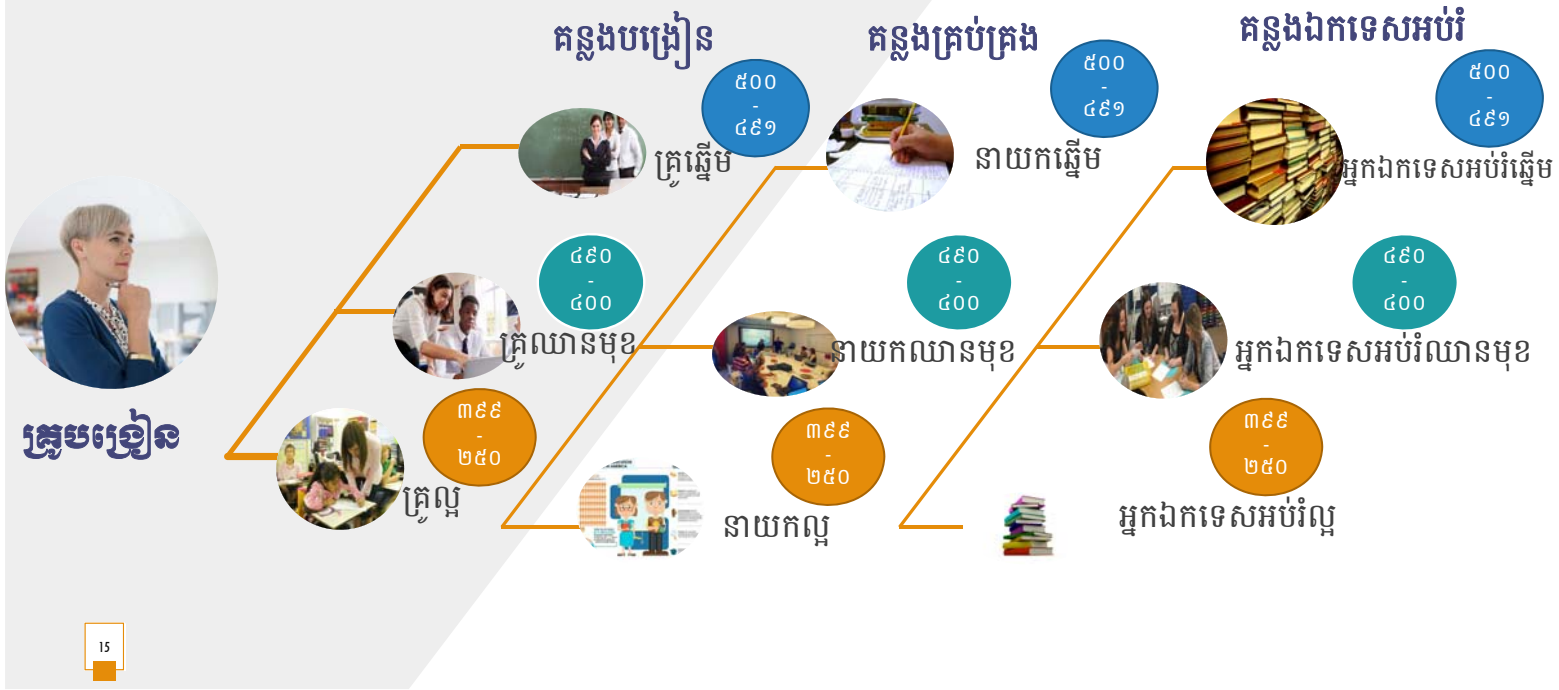
២០%

១. គុណវុឌ្ឍិ

១០០

- គ្រូបង្រៀនអប់រំ៖ មាន២ស្ថិតិ និងមានពិន្ទុសរុប១០០ ១. កម្រិតប្រព័ន្ធទទួលបាន៥០ពិន្ទុ និង២. ការធ្វើអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (CPD) ៥០ពិន្ទុ

# កម្រិតពិន្ទុតាមឋានៈវិជ្ជាជីវៈក្នុងគណៈអង្គការអភិវឌ្ឍន៍គ្រូបង្រៀន



# ប្រព័ន្ធរាយការណ៍ក្នុងគណៈអង្គការអភិវឌ្ឍន៍គ្រូបង្រៀន

បញ្ញត្តិនៃការវាយតម្លៃក្នុងគណៈអង្គការអភិវឌ្ឍន៍គ្រូបង្រៀន

- យុត្តិធម៌ និង បែបស្ថាបនា**
  - ជឿជាក់លើសមត្ថភាពខ្លួនឯង ទំនុកចិត្ត និងការលើកទឹកចិត្ត
  - រីកចម្រើនផ្នែកគុណសម្បត្តិដូចជាការរៀន និងបង្រៀនក្នុងថ្នាក់
- ការវាយតម្លៃ និងការប្រឹក្សាយោបល់**
  - ទទួលស្គាល់ និងសាមញ្ញចំពោះស្នាដៃ
  - ជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកឱ្យកំណត់បាន និងទទួលស្គាល់នូវចំណុចខ្លះខាតរបស់ខ្លួន
  - ផ្សារភ្ជាប់ជាមួយការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ(CPD)
  - រក្សាទុកនិងមានលក្ខណៈជាប្រចាំ។

# ប្រព័ន្ធរាយការណ៍ក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលស្ថាប័នសេដ្ឋកិច្ចសង្គម

## ទម្រង់នៃការវាយតម្លៃ

១. ការវាយតម្លៃ  
កម្រិតអង្គភាព ឬ  
គ្រឹះស្ថានសិក្សា

• ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ

២. ការវាយ  
តម្លៃកម្រិតជាតិ

• ជាការវាយតម្លៃចូលគណៈអាជីព

# ប្រព័ន្ធរាយការណ៍ក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលស្ថាប័នសេដ្ឋកិច្ចសង្គម

## (១) ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាពឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា

### គោលបំណង

### ចំណុចផ្ដោត



- ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ
- កំណត់នូវចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ
- ស្វែងរកដំណោះស្រាយសមស្របនិងទាន់ពេលវេលា  
បង្ហាញឱ្យគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកអប់រំ
- ដឹងថាគិតតម្លៃបានលទ្ធផលការងារនិង  
ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំកម្រិតណា

- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៣៖ ស្នាដៃការងារជាក់លាក់ ដែល  
បានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៤៖ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងអស់នៅក្នុងលទ្ធ  
ផលសិក្សារបស់សិស្ស ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង  
ការងារប្រចាំឆ្នាំ
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទី៥៖ សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់  
ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ
- សមិទ្ធផលការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំម្នាក់ៗ។

# ប្រព័ន្ធនាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលស្ថាប័នស្រុក

## (១) ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គការ ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា

	គន្លងបង្រៀន	គណៈគ្រប់គ្រង	ឯកទេសអប់រំ
១. សមាសភាព	១. នាយក ២. នាយករង ៣. ប្រធាន ឬអនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស ៤. មន្ត្រីទទួលបន្ទុកគណនេយ្យ	១. ប្រធានការិយាល័យ ២. អនុប្រធានការិយាល័យ ៣. មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារបុគ្គលិក ៤. ប្រធានផ្នែកទាំងអស់	១. រដ្ឋលេខាធិការ/ប្រធានអង្គការ ២. អនុរដ្ឋលេខាធិការទទួលបន្ទុកការងារបុគ្គលិក/អនុប្រធានអង្គការ ៣. អនុរដ្ឋលេខាធិការទាំងអស់ /ប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យ ៤. ប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក/ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារបុគ្គលិក ៥. ប្រធានផ្នែកទាំងអស់ (អង្គការមិនមានការិយាល័យ)
២. តួនាទី និងភារកិច្ច	- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការងារទូទៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គការ - គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការរៀបចំផែនការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គការ - គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីពដល់គ្រូបង្រៀន - គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការវាយតម្លៃការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀន។	- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការងារទូទៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅនៅក្រោមឱវាទ - គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការរៀបចំផែនការវាយតម្លៃគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅនៅក្រោមឱវាទ - គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីពដល់គណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅនៅក្រោមឱវាទ - គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការវាយតម្លៃការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅនៅក្រោមឱវាទ។	- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការងារទូទៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំក្នុងអង្គការ - គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការរៀបចំផែនការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំក្នុងអង្គការ - គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីពដល់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងអង្គការ - គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការវាយតម្លៃការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំក្នុងអង្គការ។

# ប្រព័ន្ធនាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលស្ថាប័នស្រុក

## (១) ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គការ ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា

	គន្លងបង្រៀន	គណៈគ្រប់គ្រង	ឯកទេសអប់រំ
ដំណើរការ	<b>១. ការរៀបចំផែនការ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>រៀបចំកិច្ចប្រជុំជាមួយបុគ្គលិកទាំងអស់ ដើម្បីកំណត់អ្នកវាយតម្លៃសម្រាប់គ្រូបង្រៀននីមួយៗ</li> <li>គ្រូបង្រៀន រៀបចំកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាមួយអ្នកវាយតម្លៃរបស់ខ្លួន</li> <li>ផ្តល់អនុលោមភាពលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ</li> </ul> <b>២. ការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីព</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ពិនិត្យវឌ្ឍនភាពការងារពាក់កណ្តាលឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀនដែលខ្លួនទទួលបន្ទុកវាយតម្លៃ ធៀបទៅនឹងផែនការដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀមប្រចាំឆ្នាំ។</li> <li>ប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងផ្តល់ការគាំទ្រទាន់ពេលវេលា ដើម្បីសម្រេចផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលបានគ្រោងទុក។</li> </ul>	<b>១. ការរៀបចំផែនការ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>រៀបចំកិច្ចប្រជុំដើម្បីកំណត់អ្នកវាយតម្លៃសម្រាប់នាយក នាយករង</li> <li>នាយក នាយករង រៀបចំកិច្ចព្រមព្រៀងការងារជាមួយអ្នកវាយតម្លៃរបស់ខ្លួន</li> <li>ផ្តល់អនុលោមភាពលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ</li> </ul> <b>២. ការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីព</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ពិនិត្យវឌ្ឍនភាពការងារពាក់កណ្តាលឆ្នាំរបស់នាយក ឬនាយករងដែលខ្លួនទទួលបន្ទុកវាយតម្លៃ ធៀបទៅនឹងផែនការដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀមប្រចាំឆ្នាំ។</li> <li>ប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងផ្តល់ការគាំទ្រទាន់ពេលវេលា ដើម្បីសម្រេចផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលបានគ្រោងទុក។</li> </ul>	<b>១. ការរៀបចំផែនការ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>រៀបចំកិច្ចប្រជុំដើម្បីកំណត់អ្នកវាយតម្លៃសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំនីមួយៗ</li> <li>បុគ្គលិកអប់រំ រៀបចំកិច្ចព្រមព្រៀងការងារជាមួយអ្នកវាយតម្លៃរបស់ខ្លួន</li> <li>ផ្តល់អនុលោមភាពលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារ</li> </ul> <b>២. ការប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍអាជីព</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ពិនិត្យវឌ្ឍនភាពការងារពាក់កណ្តាលឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំដែលខ្លួនទទួលបន្ទុកវាយតម្លៃ ធៀបទៅនឹងផែនការដែលបានដាក់ចេញនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀមប្រចាំឆ្នាំ។</li> <li>ប្រឹក្សាយោបល់ តម្រង់ទិស និងផ្តល់ការគាំទ្រទាន់ពេលវេលា ដើម្បីសម្រេចផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលបានគ្រោងទុក។</li> </ul>

# ប្រព័ន្ធនាយតម្លៃក្នុងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

## (១) ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គការ ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សា

ជំណើរការ	គន្លងបង្រៀន	គណៈគ្រប់គ្រង	ឯកទេសអប់រំ
<p>21</p>	<b>៣. ការវាយតម្លៃ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ការសង្កេតថ្នាក់រៀនការសង្កេតថ្នាក់រៀននេះ ត្រូវធ្វើឡើងជាមួយនឹងយន្តការអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងរបស់សាលារៀន។</li> <li>- គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ ត្រូវធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ</li> <li>- ប្រមូលព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេអំពីគ្រូបង្រៀនដែលខ្លួនត្រូវវាយតម្លៃ</li> <li>- វាយតម្លៃលើការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀន ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលសម្រេចបានជៀសវិនិច្ឆ័យនៃផែនការដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃខ្លួនឯងរបស់គ្រូបង្រៀននោះ និងព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេ។</li> <li>- ផ្តល់ការប្រឹក្សាលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលបានការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។</li> <li>- ពិនិត្យ និងអនុម័តលើលទ្ធផលវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ</li> <li>- បញ្ជូនលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំទៅតាមឋានៈនានាក្រុម។</li> </ul>	<b>៣. ការវាយតម្លៃ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- នាយក ឬនាយករងម្នាក់ៗ ត្រូវធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ</li> <li>- ប្រមូលព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេអំពីនាយក ឬនាយករងដែលខ្លួនត្រូវវាយតម្លៃ</li> <li>- វាយតម្លៃលើការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់នាយក ឬនាយករង ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលសម្រេចបានជៀសវិនិច្ឆ័យនៃផែនការដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃខ្លួនឯងរបស់នាយក ឬនាយករងនោះ និងព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេ។</li> <li>- ផ្តល់ការប្រឹក្សាលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលបានការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។</li> <li>- ពិនិត្យ និងអនុម័តលើលទ្ធផលវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំរបស់នាយក ឬនាយករងម្នាក់ៗ</li> <li>- បញ្ជូនលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំទៅតាមឋានៈនានាក្រុម។</li> </ul>	<b>៣. ការវាយតម្លៃ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- បុគ្គលិកអប់រំម្នាក់ៗ ត្រូវធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ</li> <li>- ប្រមូលព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេអំពីបុគ្គលិកអប់រំដែលខ្លួនត្រូវវាយតម្លៃ</li> <li>- វាយតម្លៃលើការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលសម្រេចបានជៀសវិនិច្ឆ័យនៃផែនការដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងការងារប្រចាំឆ្នាំ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃខ្លួនឯងរបស់បុគ្គលិកអប់រំនោះ និងព័ត៌មាន៣៦០ដឺក្រេ។</li> <li>- ផ្តល់ការប្រឹក្សាលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលបានការវាយតម្លៃចូលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។</li> <li>- ពិនិត្យ និងអនុម័តលើលទ្ធផលវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំរបស់បុគ្គលិកអប់រំម្នាក់ៗ</li> <li>- បញ្ជូនលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំទៅតាមឋានៈនានាក្រុម។</li> </ul>

# ប្រព័ន្ធនាយតម្លៃក្នុងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

## (២) កម្រិតជាតិ

សមាសភាព	គន្លងបង្រៀន	គណៈគ្រប់គ្រង	ឯកទេសអប់រំ
១. សមាសភាព	១. រដ្ឋលេខាធិការ ២. អនុរដ្ឋលេខាធិការទទួលបន្ទុកបុគ្គលិក ៣. អគ្គនាយករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ៤. អគ្គាធិការនៃអគ្គាធិការដ្ឋាន ៥. ប្រធាននាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ៦. ប្រធាននាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រិតការ ៧. ប្រធាន ឬអនុប្រធាននាយកដ្ឋានកុមារតូច ៨. ប្រធាន ឬអនុប្រធាននាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា ៩. ប្រធាន ឬអនុប្រធាននាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា ១០. ប្រធាន ឬអនុប្រធាននាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ១១. ប្រធាន ឬអនុប្រធាននាយកដ្ឋានតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ ១២. ប្រធាន ឬអនុប្រធាននាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ ១៣. ប្រធាន ឬអនុប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការ ១៤. ប្រធាន ឬអនុប្រធាននាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន <b>១៥. ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ</b>	ជាប្រធាន ជាអនុប្រធាន ជាអនុប្រធាន ជាអនុប្រធាន ជាអនុប្រធានអចិន្ត្រៃយ៍ ជាអនុប្រធាន ជាសមាជិក ជាសមាជិក ជាសមាជិក ជាសមាជិក ជាសមាជិក ជាសមាជិក ជាសមាជិក ជាសមាជិក ជាសមាជិក <b>ជាលេខាធិការ</b>	

# ប្រព័ន្ធនាយតម្លៃក្នុងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

## (២) ម្រិតជាតិ

### លេខាធិការដ្ឋាន (ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ)

២. តួនាទី និង ភារកិច្ច

- រៀបចំផែនការវាយតម្លៃរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង សម្រាប់ការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- រៀបចំផែនការ និងតម្រូវការថវិការយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង សម្រាប់ដំណើរការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន
- រៀបចំផែនការ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគណៈកម្មការវាយតម្លៃទាំងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងថ្នាក់ជាតិ
- រៀបចំសិក្ខាសាលា និងកិច្ចប្រជុំពាក់ព័ន្ធ
- រៀបចំផែនការ និងការចុះទៅវាយតម្លៃដល់អង្គការសម្រាប់គណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ
- រៀបចំលិខិតគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ដូចជា សេចក្តីជូនដំណឹង ការដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈ ជាដើម
- រៀបចំរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ
- ផ្គត់ផ្គង់សម្ភារ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ សម្រាប់ដំណើរការគណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ
- កត់ត្រា និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនៅក្នុង HRMIS
- រក្សាទុករបាយការណ៍ កំណត់ហេតុ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ
- បំពេញភារកិច្ចដទៃទៀត ដែលគណៈកម្មការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនកម្រិតជាតិប្រគល់ជូន។

# ប្រព័ន្ធនាយតម្លៃក្នុងក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

## (២) ម្រិតជាតិ

	គន្លងបង្រៀន	គណៈគ្រប់គ្រង	ឯកទេសអប់រំ
--	-------------	--------------	------------

២. តួនាទី និង ភារកិច្ច

- គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំការងារទូទៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃ
- រៀបចំផែនការ សម្របសម្រួល និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់គណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ និងកម្រិតអង្គការ ព្រមទាំងអ្នកពាក់ព័ន្ធ
- ពិនិត្យ និងសម្រេចលើបេក្ខភាពដែលត្រូវវាយតម្លៃ
- ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងវាយតម្លៃបេក្ខជនដល់អង្គការ
- រៀបចំការផ្តល់លាភការ
- កត់ត្រាលទ្ធផល និងទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រព័ន្ធអ្នកប្រតិបត្តិ HRMIS។

# ប្រព័ន្ធរាយការណ៍ក្នុងក្រុមហ៊ុនឧស្សាហកម្មធានាសុខភាពស្របច្រៀង

## (២) កម្រិតជាតិ

	គន្លងបង្រៀន	គណៈគ្រប់គ្រង	ឯកទេសអប់រំ
ដំណើរការ	<p><b>១. ការពិនិត្យ និងសម្រេចលើបញ្ជីបេក្ខភាព</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ទាញយករបាយការណ៍ពាក់ព័ន្ធនឹងបេក្ខជនដែលត្រូវវាយតម្លៃ ពី HRMIS</li> <li>- ពិនិត្យ និងសម្រេចលើបញ្ជីបេក្ខភាពដែលបានស្នើឡើងតាមរយៈមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត ឬអង្គការ សាមី ដោយផ្អែកលើរបាយការណ៍ពី HRMIS។</li> </ul> <p><b>២. ការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងវាយតម្លៃ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- រៀបចំផែនការ និងជូនដំណឹងដល់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានី ខេត្ត ឬអង្គការសាមី ពីកាលបរិច្ឆេទចុះទៅផ្ទៀងផ្ទាត់ និងវាយតម្លៃដល់អង្គការ</li> <li>- ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងវាយតម្លៃដល់អង្គការដោយផ្ដោតលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់</li> <li>- សម្គាល់៖             <ul style="list-style-type: none"> <li>o គ្រូបង្រៀន ត្រូវផ្តល់បទបង្ហាញខ្លីៗអំពីប្រវត្តិការងាររបស់ខ្លួន និងហេតុផលដែលបង្ហាញថាខ្លួនបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងឯកសារភស្តុតាងពាក់ព័ន្ធ។</li> <li>o សមាជិកគណៈកម្មការវាយតម្លៃកម្រិតជាតិ មានតួនាទីស្នើសុំសំណួរទៅបេក្ខជនផ្អែកលើបទបង្ហាញខាងលើ របាយការណ៍HRMIS និងឯកសារភស្តុតាងពាក់ព័ន្ធ។</li> <li>o គ្រូបង្រៀន មានតួនាទីឆ្លើយតបនឹងសំណួរផ្សេងៗ និងបង្ហាញភស្តុតាងឱ្យបានក្បោះក្បាយ។</li> </ul> </li> <li>- ពិនិត្យ ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងដាក់ពិន្ទុតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យរងនីមួយៗ ដូចខាងក្រោម៖             <ul style="list-style-type: none"> <li>o សម្រាប់គន្លងបង្រៀន និងគន្លងគ្រប់គ្រង៖ គុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធការងារ ស្នូដៃការងារ លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ</li> <li>o សម្រាប់គន្លងឯកទេសអប់រំ៖ គុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធការងារ ស្នូដៃការងារ និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ។</li> </ul> </li> </ul>		

# ប្រព័ន្ធរាយការណ៍ក្នុងក្រុមហ៊ុនឧស្សាហកម្មធានាសុខភាពស្របច្រៀង

## (២) កម្រិតជាតិ

	គន្លងបង្រៀន	គណៈគ្រប់គ្រង	ឯកទេសអប់រំ
ដំណើរការ	<p><b>៣. ការបូកសរុប និងប្រកាសលទ្ធផល</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- បូកសរុបពិន្ទុ និងធ្វើចំណាត់ថ្នាក់បេក្ខជនទូទាំងប្រទេស</li> <li>- ពិនិត្យ និងសម្រេចជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលត្រូវដំឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈ</li> <li>- ប្រកាសលទ្ធផលផ្លូវការ             <ul style="list-style-type: none"> <li>o សម្រាប់បេក្ខជនជោគជ័យ៖                 <ul style="list-style-type: none"> <li>• ផ្តល់ឋានៈវិជ្ជាជីវៈ</li> <li>• ដំឡើងបៀវត្សរ៍</li> <li>• ផ្តល់កញ្ចប់ថវិកាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ថែម</li> </ul> </li> <li>o សម្រាប់បេក្ខជនមិនទាន់ជោគជ័យ៖                 <ul style="list-style-type: none"> <li>• ទទួលដំណឹងពីចំណុចដែលត្រូវកែលម្អ និងអនុសាសន៍ទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបន្ថែម</li> <li>• ត្រូវរង់ចាំរយៈពេលយ៉ាងតិច១ឆ្នាំទើបមានសិទ្ធិអាចដាក់ពាក្យស្នើសុំទទួលការវាយតម្លៃជាថ្មី</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>- កត់ត្រាលទ្ធផលផ្លូវការវាយតម្លៃចូលក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS។</li> </ul>		





សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពី  
សៀវភៅណែនាំអំពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam អង្គការយូណេស្កូ

ការទទួលស្គាល់គុណភាពអ្នកផ្តល់សេវា CPD និង  
ការស្នើសុំផ្តល់សេវា CPD

លោកស្រី យក់ សុគន្ធាវី  
អនុប្រធានការិយាល័យ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក

ថ្ងៃទី២៧ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ឧសភា ២០២១



សេចក្តីផ្តើម

- ជាផ្នែកមួយនៃយន្តការត្រួតពិនិត្យនិងធានាគុណភាព CPD អ្នកផ្តល់សេវា CPD តម្រូវឱ្យមានការទទួលស្គាល់ជាមុន ដើម្បីធានាថាពួកគេបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌអប្បបរមាសម្រាប់ការផ្តល់សេវា CPD ។
- ដំណើរការនៃការទទួលស្គាល់គុណភាព CPD គឺផ្អែកលើស្តង់ដារនិងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនានាដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងប្រព័ន្ធក្រខីត CPD (២០២០-២០២១) និងផ្អែកលើស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ ២០១០ និងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនាយកសាលាឆ្នាំ ២០១៧ ។
- គ្រឹះស្ថាននានា (TEIs, HEIs, TDs, DPs NGOs, អ្នកផ្តល់ CPD ពាណិជ្ជកម្ម ឬ បុគ្គល (គ្រូបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ, គ្រូចាស់ (គ្រូជាន់ខ្ពស់) និងគ្រូឧទ្ទេស) អាចត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងការផ្តល់ CPD ប្រសិនបើពួកគេបានបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់នៅក្នុង ដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំ។

គ្រឹះស្ថាននានា (TEIs, HEIs, TDs, DPs, and NGOs)

Phase 1

អ្នកផ្តល់សេវា CPD ដើម្បីប្រាក់ចំណេញ

Phase 2

បុគ្គលអ្នកផ្តល់សេវា CPD



# ដំណើរការនៃការផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាព CPD

- ការផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពរបស់អ្នកផ្តល់សេវា CPD តាមស្ថាប័ននានាឬ បុគ្គល ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ CPDMO ដោយប្រើប្រាស់ជំនាញបច្ចេកទេសរបស់នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ (TTD) និងគណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា (ACC) ។
- ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD ត្រូវបំពេញមុខងាររដ្ឋបាលក្នុងដំណើរការនេះ
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការទទួលស្គាល់គុណភាព ព្រមទាំងឧបករណ៍និងដំណើរការដែលប្រើប្រាស់ត្រូវរៀបចំរួមគ្នាដោយ CPDMO, TTD និង ACC ។
- ក្នុងករណីដែលបុគ្គលិក CPDMO ត្រូវការការណែនាំ ឬពន្យល់បកស្រាយអំពីឧបករណ៍ និងដំណើរការដែលវាមិនច្បាស់ ថាតើពាក្យស្នើសុំការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំត្រូវតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែរឬទេ។ បុគ្គលិក CPDMO ត្រូវពិគ្រោះជាមួយផ្នែកពាក់ព័ន្ធនៃ TTD, ACC និងឬនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសផ្សេងទៀតរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡាប្រសិនបើចាំបាច់។
- TTD ត្រូវបំពេញតួនាទីធានាគុណភាពផងដែរដោយត្រូវធ្វើការពិនិត្យតាមដាន។

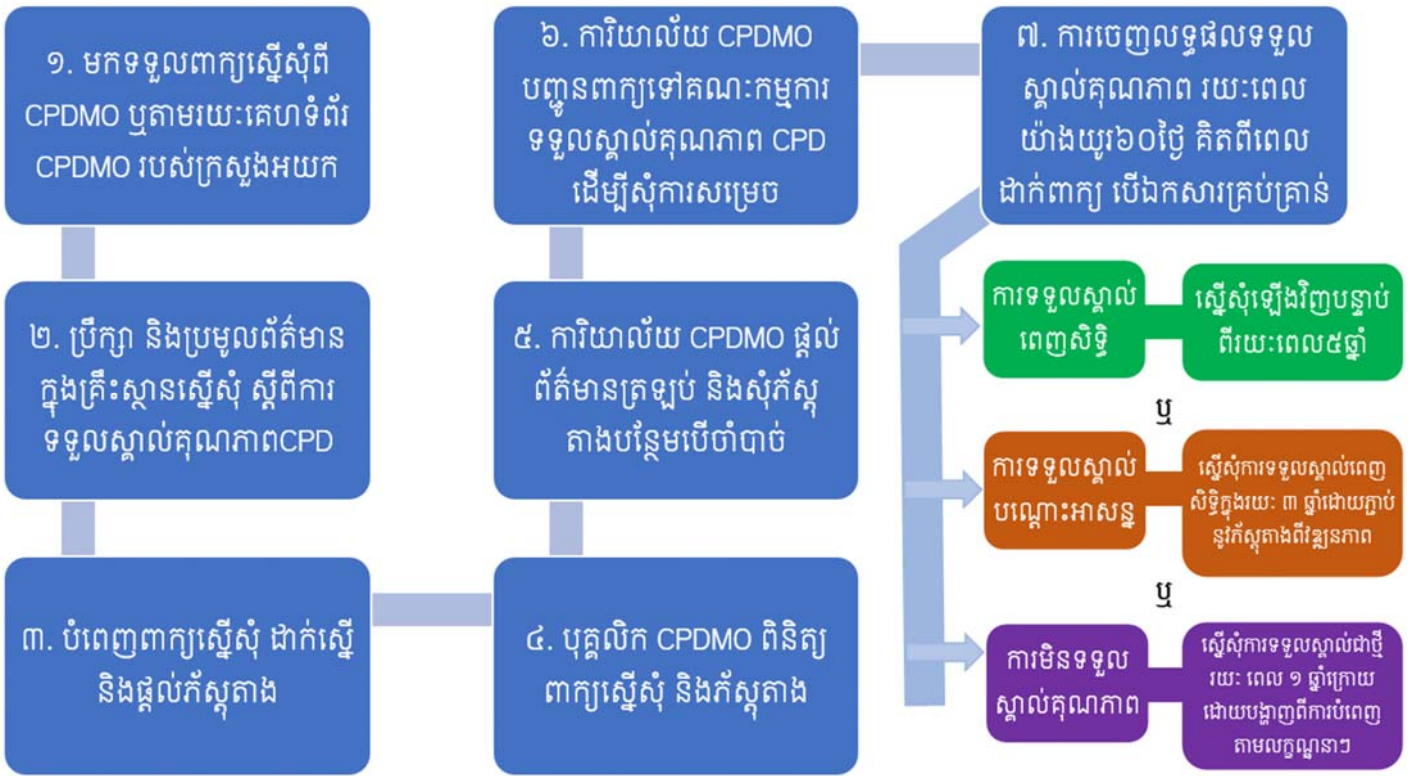


# ដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាពអ្នកផ្តល់សេវា CPD

- អ្នកផ្តល់សេវា CPD ទទួលខុសត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំទៅ CPDMO ដើម្បីទទួលស្គាល់គុណភាពដោយភ្ជាប់ជាមួយនិងភស្តុតាងគាំទ្រពាក់ព័ន្ធ។
- ដំណើរការនៃណែនាំការទទួលស្គាល់គុណភាពទាំងនេះអាចប្រើបានដោយសេរីសម្រាប់អ្នកដាក់ពាក្យដើម្បីធានាថាដំណើរការមានតម្លាភាព។
- ពាក្យស្នើសុំត្រូវបង្ហាញភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ពីការគោរពតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ តាមលំដាប់លំដោយ ហេតុផលដែលស្នើសុំ និងរបៀបដើម្បីសម្រេចតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនីមួយៗ
- CPDMO ត្រូវពិនិត្យលើពាក្យសុំ និងធ្វើការជាមួយ TTD និង ACC ពិនិត្យលើផ្នែកពាក់ព័ន្ធនៅតាមការចាំបាច់ និងឆ្លើយតបឲ្យបានទាន់ពេលវេលា។
- អ្នកដាក់ពាក្យសុំ (អ្នកផ្តល់សេវា CPD) នឹងត្រូវជូនដំណឹងអំពីការលទ្ធផលសម្រេចនេះក្នុងសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយទាំងអស់របស់ពួកគេ (ដូចជាលិខិតជូនដំណឹង ឬ ផ្ទាំងប៉ាណូជាដើម។ល។) ។



# ដំណើរការទទួលស្គាល់គុណភាពអ្នកផ្តល់សេវា CPD



## ការសម្រេចចិត្តទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំ

អាចមានការសម្រេចចិត្តចំនួន ៣ប្រភេទ ៖

- ការទទួលស្គាល់គុណភាព ( រយៈពេល៥ឆ្នាំ )
- ការទទួលស្គាល់គុណភាពជាបណ្តោះអាសន្ន ( រយៈពេល៣ឆ្នាំ )
- បដិសេធមិនផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាព

ក្នុងករណីនីមួយៗត្រូវមានការជម្រាបជូនអ្នកដាក់ពាក្យសុំពីការសម្រេចចិត្តនេះឲ្យបានទាន់ ពេលវេលា។

- ក្នុងករណីដែលមានការផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពជាបណ្តោះអាសន្ន ការផ្សព្វផ្សាយត្រូវ បញ្ចូលព័ត៌មានលម្អិតអំពីការកែលម្អ និងក្របខណ្ឌពេលវេលាដែលត្រូវធ្វើការកែលម្អនេះ ដើម្បីដាក់ពាក្យសុំឡើងវិញ ដែលជាធម្មតាមានរយៈពេល៣ ឆ្នាំ។ បេក្ខជនដែលនៅមិនទាន់ បានបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៅពេលដាក់ពាក្យសុំជាលើកទី៣ នឹងពុំទទួលបានការ ទទួលស្គាល់គុណភាពឡើយ។
- នៅពេលដែលការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការត្រូវបានបដិសេធ អ្នកដាក់ពាក្យសុំអាចដាក់ពាក្យ សុំការទទួលស្គាល់សាជាថ្មីបន្ទាប់ពីរយៈពេលមួយឆ្នាំ ជាមួយនឹងភស្តុតាងច្បាស់លាស់ រៀបរាប់ពីរបៀបឆ្លើយតបនិងបញ្ហាដែលនាំឱ្យមានការបដិសេធិ។

# ការទទួលស្គាល់គុណភាពរបស់អ្នកផ្តល់សេវា CPD

- មានតែអ្នកផ្តល់សេវា CPD ដែលទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការទេដែលអាចផ្តល់ជូនក្រេឌីត CPD ទោះបីជាអ្នកផ្តល់សេវាបានទទួលស្គាល់ជាបណ្តោះអាសន្នក៏ដោយ ក៏អាចផ្តល់ CPD ក្នុង អំឡុងពេលដែលពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបំពេញតាមតម្រូវការ។
- ប្រព័ន្ធ HRMIS បង្ហាញពីបញ្ជីឈ្មោះអ្នកផ្តល់សេវា និងលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់អ្នកផ្តល់សេវាទាំង នោះ។
- គ្រូឧទ្ទេសម្នាក់ៗដែលត្រូវបំពេញការងារឲ្យអ្នកផ្តល់សេវា CPD ត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព និងមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជីនៃពាក្យស្នើសុំដោយបង្ហាញព័ត៌មានលម្អិតពីសារវិជ្ជាជីវៈ គុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍វិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគាត់។
- ដំណើរការនៃការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំអាចតម្រូវឱ្យបង្កើនគុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូឧទ្ទេសដែល មិនបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ( ជាផ្នែកមួយនៃការទទួលស្គាល់ជាបណ្តោះអាសន្ន ) ឬការជំនួស ដោយគ្រូឧទ្ទេសដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់។



## ឧបករណ៍សម្រាប់ផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពអ្នកផ្តល់សេវា CPD (ទំព័រ ៤៩ ក្នុងសៀវភៅ ណែនាំ CPD)

ឧបករណ៍ដែលត្រូវបានស្នើឡើងសម្រាប់ផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពដល់អ្នកផ្តល់សេវា CPD<sup>17</sup>

ស្ថាប័ន/ប្រភេទ	ពិពណ៌នា ក្នុងករណីនីមួយៗ សូមធ្វើការបង្ហាញថាវេទិកាស្រាវជ្រាវទទួលស្គាល់គុណភាពបានបង្ហាញពីការបំពេញតាមលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈដែលទទួលបាន ២១ ចាស់/១១	កសាង/ សូម បង្ហាញថាវេទិកា ការផ្តល់កសាង គ្រប់គ្រាន់ដែលទទួលបាន ២១ ចាស់/១១	ពិន្ទុ សូមធ្វើ ការគណនា ផ្អែកតាមក ស្ថានភាពដែល បានផ្តល់ឱ្យ
គុណវុឌ្ឍិរបស់ ស្ថាប័ន	<ul style="list-style-type: none"> <li>• តើបច្ចុប្បន្នដែលចង់ក្លាយជាអ្នកផ្តល់សេវា CPD ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព បានទទួលវិញ្ញាបនបត្រទទួលស្គាល់គុណភាពស្ថាប័នពី គណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពនៃកម្ពុជា (ACC) និងក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាដែរឬទេ? ២១ ចាស់/១១</li> <li>• តើបច្ចុប្បន្នដែលចង់ក្លាយជាអ្នកផ្តល់សេវា CPD ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព បានបង្កើនសមត្ថភាពដល់កម្រិតវិទ្យាស្ថានគ្រឹះស្ថានសម្រាប់សេវា លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា និងស្ថាប័នជាតិសម្រាប់ផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពស្ថាប័ន ដែរឬទេ? ២១ ចាស់/១១</li> </ul>	<p>២១ ចាស់/១១</p> <p>២១ ចាស់/១១</p>	/ ២
ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធី	<ul style="list-style-type: none"> <li>• តើពាក្យសុំនេះមានគោលបំណង៖                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ CPD សម្រាប់គ្រូមន្ត្រីសិក្សា (អាយុ ៣-៥ ឆ្នាំ) ◦</li> <li>◦ CPD សម្រាប់គ្រូបឋមសិក្សា (ឆ្នាំទី ១-៦) ◦</li> <li>◦ CPD សម្រាប់គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (ឆ្នាំទី ៧-៨) ◦</li> <li>◦ CPD សម្រាប់គ្រូអប់រំមធ្យមសិក្សាឧត្តមភូមិ (ឆ្នាំទី ៩-១២) ◦</li> </ul> </li> </ul>		
	• តើស្ថាប័នច្បាប់យ៉ាងហោចណាស់ ៥០% ក្នុងចំណោមសាស្ត្រាចារ្យសរុប មានគុណវុឌ្ឍិអប់រំខ្ពស់ជាងគ្រូបង្រៀន/នាយកសាលាដែលពួកគេនឹងផ្តល់		



# ការទទួលស្គាល់គុណភាពក្រេឌីត CPD

- រាល់សកម្មភាពCPD ផ្តល់ជូនដោយអ្នកផ្តល់សេវា CPD ត្រូវតែទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ។ សកម្មភាពCPD ដែលទទួលបានការទទួលស្គាល់ជាបណ្តោះអាសន្នក៏អាចត្រូវបានផ្តល់ជូនក្នុងរយៈពេលដែលពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបំពេញតាមតម្រូវការ។
- ប្រព័ន្ធ HRMIS ចុះបញ្ជីសកម្មភាព CPD ឬការផ្តល់ជូនសេវា CPD ដែលមានការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការដែលផ្តល់ជូនដោយអ្នកផ្តល់សេវានីមួយៗ។ ព័ត៌មានទាំងនេះមាននៅក្នុងបញ្ជីសេវា CPD ប្រចាំឆ្នាំដែល CPDMO បានផ្សព្វផ្សាយដល់សាលារៀននិង គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងបុគ្គលិកអប់រំដទៃទៀតតាមរយៈគេហទំព័រ CPD ដែលភ្ជាប់ជាមួយគេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និង កម្មវិធីទូរស័ព្ទ (mobile app) ។



## ឧបករណ៍ត្រូវបានស្នើឡើងសម្រាប់សេវាCPDដែលត្រូវផ្តល់ជូនគ្រូបង្រៀន (ទំព័រ ៥១ ក្នុងសៀវភៅណែនាំCPD)

ឧបករណ៍ដែលត្រូវបានស្នើឡើងសម្រាប់សេវា CPD ដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យគ្រូបង្រៀន<sup>២៦</sup>

ស្តង់ដារ/ប្រភេទ	ពិពណ៌នា៖ ក្នុងករណីនីមួយៗ សូមធ្វើការបង្ហាញថាតើពាក្យសុំទទួលស្គាល់គុណភាពបានបង្ហាញពីការបំពេញតាមលក្ខណៈវិជ្ជមានដែរឬទេ ២១ ២២/១៩	ភស្តុតាង៖ សូមបង្ហាញថាតើមានការផ្តល់ភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ ២១/២២/១៩	ពិន្ទុ៖ សូមធ្វើការគណនាផ្អែកតាមភស្តុតាងដែលបានផ្តល់ឱ្យ
ស្តង់ដារ	<p>តើផ្នែកណា (ខ្លះ) នៃស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូបង្រៀនឆ្នាំ ២០២០ ដែលសេវា CPD ផ្តោតលើ (សូមដឹកគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធ)</p> <p>១. ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ៖ ការស្គាល់សិស្ស ◻ ការដឹងពីខ្លឹមសារ ◻ ការដឹងពីការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស ◻</p> <p>២. ការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ៖ ការធ្វើផែនការ និងការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលសិក្សា ◻ បរិយាកាសិក្សា ◻ គោលវិធីបង្រៀន</p> <p>៣. ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ៖ ស្វ័យសិក្សា ◻ ការចូលរួមក្នុងកែលម្អការបង្រៀន ◻ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ◻</p> <p>តើស្តង់ដារជាក់លាក់ណា (ខ្លះ) ដែលបានទទួលការឆ្លើយតប (ឧទាហរណ៍ ១.៤ យល់ពីរបៀបរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន, ២.៣ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសមស្របផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនសម្រាប់វាយតម្លៃការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស ។ល។) (សូមបង្ហាញគ្រប់ចម្លើយទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធ)</p> <p>តើពាក្យសុំទទួលស្គាល់គុណភាពបង្ហាញពីរបៀបដែលសេវា CPD នេះ អាចជួយគ្រូក្នុងការសម្រេចស្តង់ដារជាក់លាក់ទាំងនេះដែរឬទេ?</p>	<p>តើសេវា CPD បានបង្ហាញ</p> <p>ភស្តុតាងពីការឆ្លើយតបចំពោះស្តង់ដារដែលត្រូវបានលើកឡើងដែរឬទេ? ២១/២២/១៩</p> <p>២១/២២/១៩</p> <p>២១/២២/១៩</p>	<p>/៣</p>



**ឧបករណ៍ដែលត្រូវបានស្នើឡើងសម្រាប់សេវា CPD ដែលត្រូវផ្តល់ឲ្យគ្រូបង្រៀន(ទំព័រទី ៥២ និង ៥៣ ក្នុងសៀវភៅណែនាំCPD)**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ សមត្ថភាពឆ្លុះបញ្ចាំងលើបញ្ហាទូទៅ បាទ/ចាស/ទេ</li> <li>○ ជំនាញដែលអាចប្រើប្រាស់ក្នុងច្រើនកាលៈទេសៈ បាទ/ចាស/ទេ</li> <li>• តើកិច្ចការ (assignment) នានា បានបញ្ចូលការផ្តោតលើការបង្ហាញរបស់គ្រូពីលទ្ធផលចុងក្រោយដែរឬទេ? តើពួកគេបានយកចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងដែលទទួលបានពីការចូលរួមក្នុងឱកាស CPD ទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការងារបង្រៀនរបស់ពួកគេ ដើម្បីនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាននៅក្នុងសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេដែរឬទេ? បាទ/ចាស/ទេ</li> </ul>	<p>បាទ/ចាស/ទេ</p> <p>បាទ/ចាស/ទេ</p> <p>បាទ/ចាស/ទេ</p>	
ក្រេឌីត CPD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• តើសេវា CPD នេះ ផ្តល់នូវធាតុចូលដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ប៉ុន្មានម៉ោង? _____</li> <li>• តើសេវា CPD នេះ គ្រោងកំណត់ស្វ័យសិក្សាប៉ុន្មានម៉ោង? _____</li> <li>• តើការបញ្ចប់ដោយជោគជ័យនូវ CPD នេះផ្តល់នូវប៉ុន្មានក្រេឌីត? _____</li> </ul>	<p>តើកស្តុតាំងដែលបង្ហាញថា ពិតជាបានបំពេញទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដើម្បីទទួលបានក្រេឌីត CPD ដែរឬទេ?</p> <p>បាទ/ចាស/ទេ</p>	/២
ពិន្ទុសរុប	/២៥		

ការដាក់ពិន្ទុដែលបានស្នើឡើង៖ ២៤-២៥/២៥ – ផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាព, ១០-២៣/២៣ – ផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពបណ្តោះអាសន្ន, ០-៩/២៥ – មិនផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពឡើយ



# សូមអរគុណ

M o E Y S • G P E • U N E S C O



សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពី  
សៀវភៅណែនាំអំពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam អង្គការយូណេស្កូ

ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD

លោកបណ្ឌិត ខាន់ បូផាន់

ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសកម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam អង្គ  
ការយូណេស្កូ

ថ្ងៃទី២៧ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ឧសភា ២០២១



រឿងលោកគ្រូ សុខា

សួស្តី ខ្ញុំបាទឈ្មោះសុខា។ ខ្ញុំ  
បម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀននៅ  
សាលាបឋមសិក្សាចុងឃ្លើស  
ក្នុងខេត្តសៀមរាបចាប់តាំងពីឆ្នាំ  
២០១៥ មកម៉្លេះ។

ខ្ញុំបានបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ  
បង្រៀនកម្រិត១២+២ នៅសាលា  
គរុកោស្យ និងវិទ្យាស្ថានខេត្ត  
សៀមរាបឆ្នាំ ២០១៥។



សុខា





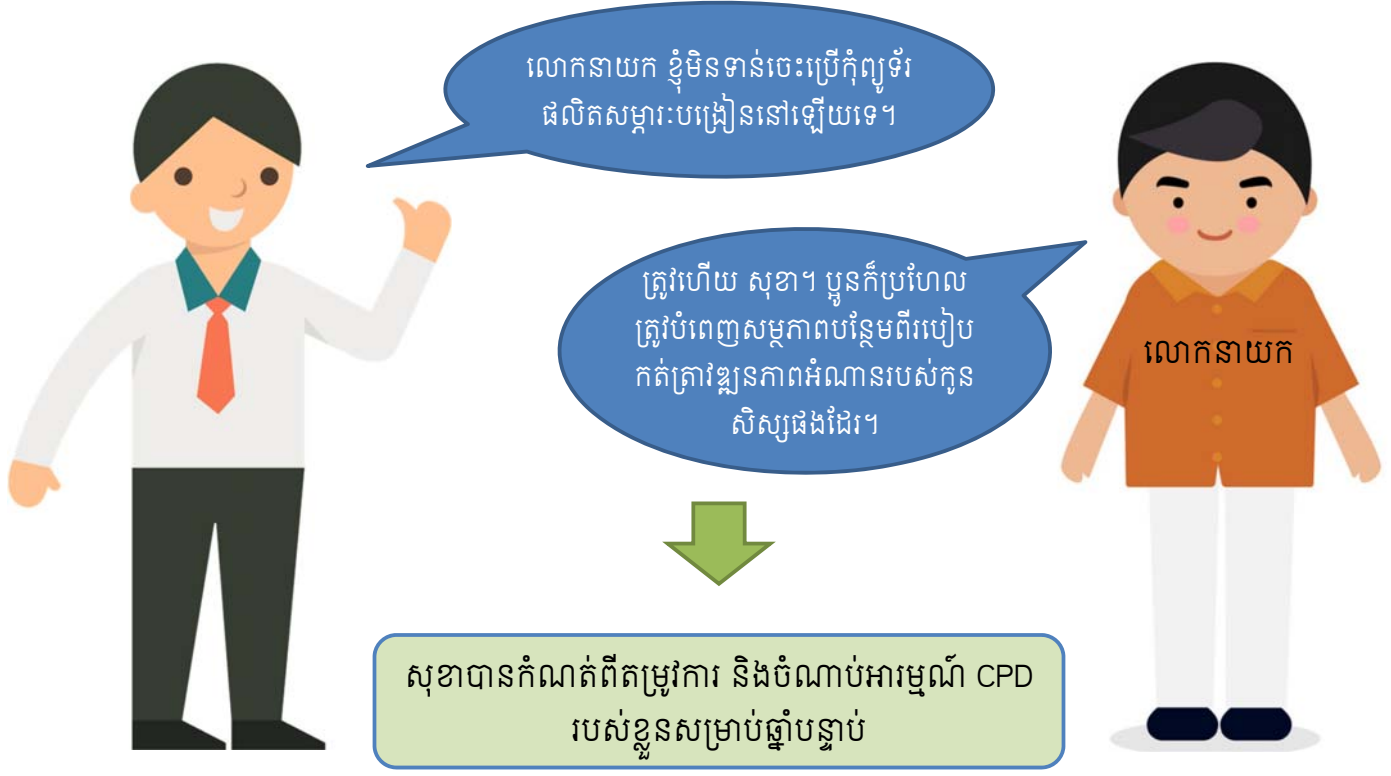
សាលាបឋមសិក្សា ចុងខ្សែស  
Chong Khneas Primary School

ខ្ញុំមានបំណងក្លាយជាគ្រូល្អ។ ជា  
បឋមខ្ញុំត្រូវតម្លើងគុណវឌ្ឍន៍  
បរិញ្ញាបត្រសិន ប៉ុន្តែឥឡូវនេះខ្ញុំ  
មិនទាន់មានលទ្ធភាពនៅឡើយ...

... ដូច្នេះខ្ញុំនឹងពិភាក្សា  
ជាមួយលោកនាយកសាលា  
ដើម្បីរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍ  
វិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំជាមុនសិន។

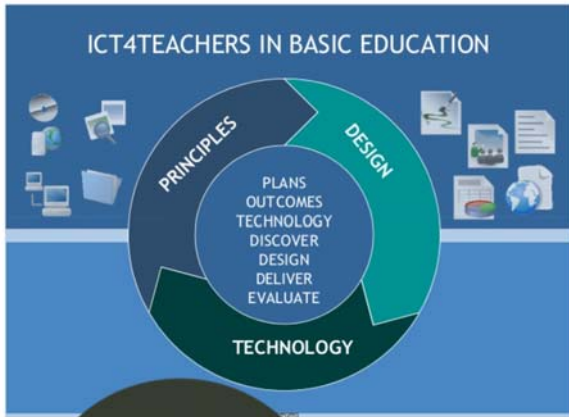


## ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃកម្រិតគ្រឹះស្ថានសិក្សា





# CPD ឆ្នាំទី ១



សុខាបានចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គ “បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និង សារគមនាគមន៍សម្រាប់គ្រូបង្រៀន” ដែលបង្រៀនដោយសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញដល់គ្រូបង្រៀននៅសាលាម្រងមួយមិនឆ្ងាយពីសាលារបស់សុខាប៉ុន្មាន។

វគ្គនេះមានរយៈពេល ៩ ថ្ងៃ រៀបចំជាសិក្ខាសាលា ៣ ដង មានការរៀនខ្លួនឯងសរុប ៩០ ម៉ោង តម្រូវឱ្យមានការអនុវត្តនៅក្នុងថ្នាក់ប្រើប្រាស់បំណិនដែលបានរៀន និងតម្រូវឱ្យសរសេររបាយការណ៍ស្តីពីផលវិជ្ជមានដែលទទួលបានបន្ទាប់ពីការអនុវត្តបំណិនថ្មីទាំងនេះ។

សុខាបានបញ្ចប់វគ្គនេះដោយជោគជ័យ និងទទួលបានក្រេឌីត CPD ០៣។



# CPD ឆ្នាំទី ១



ជាមួយគ្នានោះដែរ សុខាបានធ្វើការជាមួយគ្រូបង្រៀនម្នាក់ និងសហការីពីរនាក់ទៀតដែលត្រូវបំពេញសម្ភាសនាបន្ថែមពីរបៀបកត់ត្រាវឌ្ឍនភាពអំណានរបស់កូនសិស្សផងដែរ។ អ្នកទាំងបួនបានអានសៀវភៅអប់រំគ្រូបង្រៀន និងពិគ្រោះឯកសារយោងមួយចំនួន ហើយបានកំណត់ថានឹងសាកល្បងប្រើវិធីថ្មីមួយដើម្បីកត់ត្រាវឌ្ឍនភាពអំណានរបស់កូនសិស្ស។

អ្នកទាំងបួនជួបគ្នាលំដាប់ពីសប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីចែករំលែកបទពិសោធន៍ បញ្ហា និងវឌ្ឍនភាពនានា។ គ្រូបង្រៀនចុះសង្កេតការបង្រៀនរបស់អ្នកទាំងបីរាល់សប្តាហ៍ និងបានកត់ត្រាវឌ្ឍនភាពសម្រាប់គ្រូម្នាក់ៗ។ គ្រូម្នាក់ៗបានសរសេររបាយការណ៍បង្ហាញពីវឌ្ឍនភាពអំណានរបស់កូនសិស្សគាត់តាមរយៈការប្រើប្រាស់វិធីថ្មីនេះ។

សុខាបានបញ្ចប់វគ្គនេះដោយជោគជ័យ និងទទួលបានក្រេឌីត CPD ០៣។



# CPD ឆ្នាំទី១



សុខាបានបញ្ចូលសកម្មភាព និងចំនួនក្រេឌីត CPD ដែលខ្លួនទទួលបានទៅក្នុងសៀវភៅកត់ត្រាក្រេឌីត CPD របស់ខ្លួន។

ស្ថាប័នបង្រៀនវគ្គ CPD ដល់សុខាក៏បានធ្វើព័ត៌មានទាំងនេះទៅមន្ទីរអប់រំស្រុកដើម្បីកត់ត្រានៅក្នុងប្រព័ន្ធ **HRMIS** ផងដែរ។



## ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃកម្រិតគ្រឹះស្ថានសិក្សាឆ្នាំបន្ទាប់



ប្អូនសុខា លោកគ្រូសូមចូលរួមអរសាទរ! ប្អូនបានសម្រេចផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ និងលទ្ធផលបង្រៀនរបស់ប្អូនដោយជោគជ័យ។



សុខាទទួលបាន ក្រេឌីត CPD ចំនួន ០៦ និងបានកំណត់ពីតម្រូវការ និងចំណាប់អារម្មណ៍ CPD របស់ខ្លួនសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់ទៀត



# CPD ឆ្នាំទី២

សុខាបានចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គវិធីសាស្ត្របង្រៀនភាសាអង់គ្លេសដល់សិស្សបឋមសិក្សាមួយ (+៤ ក្រេឌីត) និងបានសហការណ៍ជាមួយគ្រូសាលាកម្រងដទៃទៀតក្នុងការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ បំណិនអំណានថ្មីមួយ ដោយមានការគាំទ្រពីគ្រូប្រឹក្សាម្នាក់ (+២ ក្រេឌីត)។

ក្នុងឆ្នាំទី២នេះសុខាទទួលបាន ក្រេឌីត CPD ចំនួន ០៦ បន្ថែមទៀត។ ហើយក្រេឌីតទាំងនេះបាន កត់ត្រានៅក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ផងដែរ។



+6 credits



# ឆ្នាំទី៣ ការតម្លើងគុណវឌ្ឍី

សុខាបានចុះឈ្មោះចូលរៀនកម្មវិធីតម្លើង គុណវឌ្ឍីកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ និងបានបញ្ចប់ ការសិក្សាដោយប្រើរយៈពេលខ្លីជាងធម្មតា។



រយៈពេល ០២ ឆ្នាំ និង ៦០ ក្រេឌីត

ការតម្លើងគុណវឌ្ឍីដោយមិនមានក្រេឌីត CPD

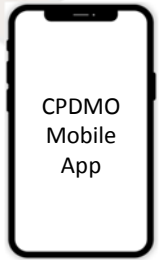
រយៈពេល ០១ ឆ្នាំកន្លះ និង ៤៨ ក្រេឌីត

ការតម្លើងគុណវឌ្ឍីដោយប្រើក្រេឌីត CPD



សុខាបន្តបំពេញសកម្មភាព  
អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់  
ខ្លួនជាប់ជានិច្ច។

# រយៈពេល ០៣ ឆ្នាំបន្ទាប់



ប្អូនសុខា លោកគ្រូគិតថាប្អូន  
គួរដាក់ពាក្យស្នើសុំការវាយ  
តម្លៃគ្រូល្អហើយ។



សុខាបានខិតខំកសាងសមត្ថភាព និងប្រមូលភស្តុតាងនានាពាក់  
ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ក៏ដូចជាស្នើសុំការវាយតម្លៃក្នុងរយៈ  
ពេល ០៦ ឆ្នាំកន្លង។



ការវាយតម្លៃគ្រូល្អពិតជា  
ពិបាកណាស់ ប៉ុន្តែខ្ញុំទទួល  
បានជោគជ័យហើយ។

ខ្ញុំពិតជាត្រេកអរខ្លាំងណាស់  
និងមានមោទនៈក្នុងការទទួល  
យកភារកិច្ចជាប្រធានក្រុម  
ប្រចាំសាលាមុខវិជ្ជាអំណាន។



សុខាទទួលបាន  
ប្រាក់បំណាច់ឋានៈ  
វិជ្ជាជីវៈ និងការស្ងប់  
ស្ងែងពីសហគមន៍  
និងសហការី។



# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ( ទំព័រ ១៩ )

## ១. ឧបករណ៍វាយតម្លៃកម្រិតការ CPD សម្រាប់គ្រូបង្រៀន

គោលដៅ៖ ដើម្បីជួយកំណត់ និងរៀបចំសកម្មភាព CPD សំដៅលើកម្មសមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្រៀន កម្រងសំណួរមួយ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីវាយតម្លៃលើតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈរបស់អ្នក។ សូមបំពេញកម្រងសំណួរនេះដោយយកចិត្តទុកដាក់ដោយស្មោះត្រង់ និងរៀងៗខ្លួន។ ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការអង្កេតនេះ នឹងមានការផ្តល់អនុសាសន៍អំពីសកម្មភាព CPD និងមានការរៀបចំ ឬស្វែងរកឱកាស CPD ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការទាំងនេះ។

សម្គាល់៖ សូមបំពេញកម្រងសំណួរនេះ និងផ្ញើមកវិញឱ្យបានត្រឹមថ្ងៃទី ..... កម្រងសំណួរនេះត្រូវការពេលប្រមាណ ២០ នាទី ដើម្បីបំពេញ។

ឈ្មោះសាលារៀន ..... ប្រភេទសាលារៀន៖ បឋមសិក្សា / មធ្យមសិក្សា (សូមគូសរង្វង់ជុំវិញ)

ឈ្មោះគ្រូបង្រៀន៖ ..... យេនឌ័រ៖ ស្រី / ប្រុស (សូមគូសរង្វង់ជុំវិញ)

គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់បំផុត.....

មុខវិជ្ជាឯកទេស .....

មុខវិជ្ជាដែលអ្នកបង្រៀន / នឹងបង្រៀន.....

មុខវិជ្ជា ឬប្រធានបទដែលអ្នកគិតថា អ្នកត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម៖

(១) .....

(២) .....

ចំនួនឆ្នាំបង្រៀន .....

13

# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ( ទំព័រ ១៩ )

## ផ្នែក ក

តើអ្នកគិតថា អ្នកចាំបាច់ត្រូវបង្កើនចំណេះដឹង និងជំនាញជុំវិញប្រធានបទណាមួយក្នុងចំណោមប្រធានបទខាងក្រោមដែរ ឬទេ ? ( សូមជ្រើសរើសចម្លើយរហូតដល់ ៦, ពេលគឺអាទិភាពចំនួន ៣ និងអ្វីដែលចង់រៀនចំនួន ៣ )

ប្រធានបទ ចំណេះដឹង ឬជំនាញវិជ្ជាជីវៈ	អាទិភាព	អ្វីដែលចង់រៀន
ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន		
ការកត់ត្រាការរីកចម្រើនរបស់សិស្ស និងការវាយតម្លៃជាប្រចាំ		
វិធីសាស្ត្របង្រៀនកុមារមជ្ឈមណ្ឌល		
ការរៀនសូត្របែបគុណ		

14

# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ( ទំព័រ ១៩ )

ការអប់រំបរិយាបន្ន		
អំណានថ្នាក់ដំបូង		
គណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង		
ទំនាញសូរ		
ភាសាខ្មែរ		
ភាសាអង់គ្លេស		
ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយមាតាបិតាសិស្ស និងគ្រួសារសិស្ស		
ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ICT សម្រាប់ថ្នាក់រៀន		
ជំនាញអ៊ីនធឺណែត		



# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ( ទំព័រ ១៩ )

## ផ្នែក ខ

តើចំណេះដឹង ឬជំនាញដទៃទៀតណាខ្លះ ដែលអ្នកចង់អភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀត?

.....

.....

## ផ្នែក គ (ត្រូវបំពេញដោយប្រធានក្រុម)

ផ្នែកបន្ថែមដែលប្រធានក្រុមចាត់ទុកថាចាំបាច់ត្រូវមានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ៖

.....

.....

យោបល់របស់ប្រធានក្រុមពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងដែលត្រូវកំណត់ថាត្រូវការការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ៖

.....

.....

ហត្ថលេខាគ្រូ .....

ហត្ថលេខាប្រធានក្រុម.....

ឈ្មោះគ្រូ .....

ឈ្មោះប្រធានក្រុម .....



# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ( ទំព័រ ៤០ )

ឧបករណ៍អនុវត្តនៃវិជ្ជាជីវៈការងារសម្រាប់បុគ្គល រួមនឹងព័ត៌មានជាក់លាក់ដែលត្រូវបញ្ចូល

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



កម្រងស្នូលវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ការបង្រៀន

ឈ្មោះគ្រូ.....

សាលា .....

មាតិកានៃកម្រងស្នូលវិជ្ជាជីវៈ

រូបថត  
( ជាជម្រើស )

ព័ត៌មានសាវតារ

- ប្រវត្តិរូប
- ព័ត៌មានសាវតារអំពីគ្រូ និងបរិបទនៃការបង្រៀន
- ទស្សនវិជ្ជាអប់រំ និងគោលដៅនៃការបង្រៀន

# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ( ទំព័រ ៤០ )

ព័ត៌មានសាវតារ

- ប្រវត្តិរូប
- ព័ត៌មានសាវតារអំពីគ្រូ និងបរិបទនៃការបង្រៀន
- ទស្សនវិជ្ជាអប់រំ និងគោលដៅនៃការបង្រៀន

ការប្រមូលចងក្រងទុកជាឯកសារពីសម្ភារឧបទ្វេស និងការឆ្លុះបញ្ចាំងពីការបង្រៀន ឬពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងរយៈពេលណាមួយ

- ការរៀបរាប់ជាទូទៅអំពីគោលដៅរបស់មេរៀន និងផែនការបង្រៀនសម្រាប់មេរៀន
- បញ្ជីរាយនាមធនធានដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងមេរៀន
- កិច្ចតែងការបង្រៀនពីរបៀបជាប់គ្នា
- វីដេអូដែលថតការបង្រៀន
- ឧទាហរណ៍ពីការងាររបស់សិស្ស
- ការវាយតម្លៃលើការងាររបស់សិស្ស
- មូលវិចារឆ្លុះបញ្ចាំងរបស់គ្រូ
- កំណត់ហេតុនៃការបង្រៀន និងការឆ្លុះបញ្ចាំង

# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ( ទំព័រ ៤០ )

ព័ត៌មានវិជ្ជាជីវៈ និងសម្ភារឯកសារដែលបានប្រើប្រាស់កន្លងមក

- បញ្ជីសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ/អភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ
- គម្រោងស្រាវជ្រាវ ( ភស្តុតាង និងឯកសារ )
- សម្ភារឯកសារដែលបានរៀបចំ
- ការវាយតម្លៃជាផ្លូវការ ឬតារាងសង្កេតមើលការបង្រៀន
- បទបង្ហាញ
- ការវាយតម្លៃ
- គម្រោងដែលត្រូវបានផលិតឡើងសម្រាប់ការវាយតម្លៃសកម្មភាព CPD ( របាយការណ៍ កំណត់ត្រា ឯកសារបង្រៀន ផ្ទាំងរូបភាព ។ល។ )
- វិញ្ញាបនបត្របង្ហាញពីការបញ្ចប់/ការចូលរួម
- លិខិតផ្តល់អនុសាសន៍

# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ( ទំព័រ ៤២ )

ទម្រង់គំរូនៃផែនការវិជ្ជាជីវៈ

ផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូ						
ឈ្មោះ	ស្នង បញ្ជា	មុខតំណែង	គ្រូបង្រៀន			
កាលបរិច្ឆេទរៀបចំ	ថ្ងៃទី ១៩ ខែ តុលា ២០១៩	ស្រុក	ជីក្រុង			
កាលបរិច្ឆេទកែសម្រួលឡើងវិញ	ថ្ងៃទី ៦ ខែ មេសា ២០២	សាលារៀន	សាលាបឋមសិក្សាស្ថានត្នោត			
ហត្ថលេខាបុគ្គលិកអប់រំ		កម្រិតថ្នាក់	១			
ហត្ថលេខាអ្នកវាយតម្លៃ		មុខវិជ្ជា	N/A			
តើការអនុវត្ត ឬចំណេះដឹងផ្នែកអ្វីដែលអ្នកចង់ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់?	តើអ្នកមានគោលដៅជាក់លាក់អ្វីខ្លះ? តើអ្នកចង់សម្រេចគោលដៅអ្វីខ្លះ?	តើត្រូវការជំនាញសំខាន់ៗអ្វីខ្លះ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនីមួយៗ?	អ្នកគ្រោងនឹងសម្រេចគោលដៅទាំងនេះដោយរបៀបណា? សកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើ ធនធានដែលត្រូវប្រើប្រាស់	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកំណត់ពីដោតជ័យ៖ តើអ្នកធ្វើដូចម្តេច ទើបដឹងថាអ្នកបានសម្រេចគោលដៅទាំងនេះ?	កាលបរិច្ឆេទគោលដៅ ដើម្បីពិនិត្យលើវឌ្ឍនភាព និងបញ្ចប់សកម្មភាព	ស្ថានភាព៖ <input type="checkbox"/> បានសម្រេច <input type="checkbox"/> កំពុងអនុវត្ត <input type="checkbox"/> មិនទាន់បានសម្រេច
១. បង្រៀនព្យញ្ជនៈខ្មែរ៖ សម្លេងព្យញ្ជនៈ អ និង អិ	ដើម្បីជួយសិស្សប្រាកដស្រួល អ និង អិ	N/A	០ ចែករំលែកគោលវិធីបង្រៀនជាមួយនឹងគ្រូដទៃទៀតនៅក្នុង	០ អាចប្រើកញ្ចប់ អ និង អិ បានច្បាស់លាស់ ០ អាចបង្រៀនសិស្សឱ្យ	ការវាយតម្លៃលើវឌ្ឍនភាព៖ ខែ មេសា ឆ្នាំ	មិនទាន់បានសម្រេចនៅឡើយ



# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ( ទំព័រ ៤២ )

			សាលារៀនរបស់ខ្ញុំ និងនៅក្នុងកម្រង ០ ហ្វឹកហាត់ការបង្រៀន ដោយប្រើប្រាស់ គោលវិធីថ្មីៗ ០ ធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំង ក្រោយការបង្រៀន និងពិភាក្សាជាមួយ និងអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សា គរុកោសល្យ	ចេញញែកសួរ អ និង អី ០ សិស្សអាចភ្ជាប់ទំនាក់ ទំនងរវាងពាក្យ និងសួរ អ និង អី	២០២០ ការបញ្ចប់៖ ថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០២០	
២. ប្រើប្រាស់កម្មវិធីតាមទូរសព្ទ ដើម្បីកត់ត្រាព័ត៌មានរបស់សិស្ស ដូចជាកម្រងព័ត៌មាន វត្តមាន និងលទ្ធផលសិក្សា និងផ្ញើរបាយការណ៍ជូនមាតាបិតា	កត់ត្រាព័ត៌មានសិស្សតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ផ្តល់ព័ត៌មានទៅដល់ឪពុកម្តាយសិស្ស កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព	ការប្រើប្រាស់កម្មវិធីតាមទូរសព្ទវេទនា	ចូលរួមនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅ ការិយាល័យ អ.យ.ក ស្រុកជីក្រែង	ប្រើប្រាស់កម្មវិធីតាមទូរសព្ទ ដើម្បីកត់ត្រាព័ត៌មានរបស់សិស្ស ដូចជាកម្រងព័ត៌មាន វត្តមាន និងលទ្ធផលសិក្សា និងផ្ញើរបាយការណ៍ជូនមាតាបិតា	ការវាយតម្លៃលើវឌ្ឍនភាព៖ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០២០ ការបញ្ចប់៖ ថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០២០	សម្រេចបាននៅក្នុងខែ មីនា ឆ្នាំ ២០២០
៣. ជួយសិស្សដែលពិបាកអានអក្សរឱ្យអាចរៀនជាមួយនឹងសិស្សទូទៅ	ជួយសិស្សដែលពិបាកអានអក្សរឱ្យអភិវឌ្ឍជំនាញអាន	សមត្ថភាពកំណត់ដឹងពីលក្ខណៈរបស់សិស្សដែលពិបាក	ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាបឋមសិក្សាស្ពានត្នោត	០ កំណត់អត្តសញ្ញាណសិស្សដែលមានបញ្ហាពិបាកអាន	ការវាយតម្លៃលើវឌ្ឍនភាព៖ ខែ មេសា ឆ្នាំ	កំពុងអនុវត្ត។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល

# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD ( ទំព័រ ៤៦ )

## ៦. ទម្រង់គំរូនៃវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

Ministry of Education, Youth and Sport



## វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក/ ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍជាប្រចាំ

Department of Personnel / Continuous Professional Development Management Office (CPDMO)

ឈ្មោះ:..... បានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យនៃសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដូចខាងក្រោម

# ឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់អនុវត្តប្រព័ន្ធ CPD (ទំព័រ ៤៦)

ឈ្មោះ សកម្មភាព CPD	កាលបរិច្ឆេទ	អ្នកផ្តល់សេវា CPD	ទីតាំង ឬទីកន្លែង	ចំនួនក្រេឌីត CPD ដែលបានទទួល	ពិន្ទុ ឬចំណាត់ថ្នាក់ (ប្រសិនបើពាក់ ព័ន្ធ)

ចំនួនក្រេឌីត CPD សរុបដែលបានទទួល  
ហត្ថលេខា ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ

# សូមអរគុណ

MoEYS • GPE • UNESCO



# សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពី សៀវភៅណែនាំអំពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam អង្គការយូណេស្កូ

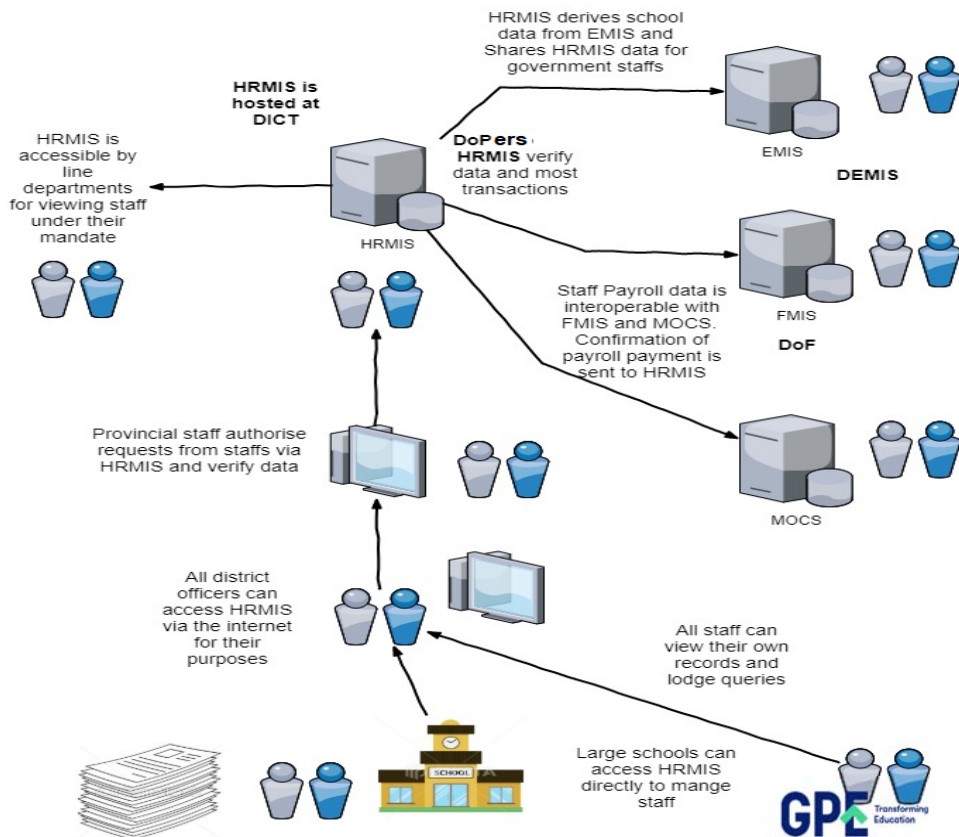
## ប្រព័ន្ធវិភីមានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស HRMIS៖ ប្លង់ស្តង់ដារ CPD

លោក លីមវិចិត្រ

មន្ត្រីការិយាល័យ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក  
ថ្ងៃទី២៧ ដល់២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១



### ទិសដៅប្រព័ន្ធ HRMIS



# ទិសដៅប្រព័ន្ធ HRMIS

- ប្រព័ន្ធ HRMIS គឺជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃមុខងារនិងប្រតិបត្តិការទាំងអស់ដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRM)
- ប្រព័ន្ធ HRMIS នឹងជំនួសកំណត់ត្រាដែលមានមូលដ្ឋានលើក្រដាស ដើម្បីធ្វើឱ្យដំណើរការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកបានឆាប់រហ័សមានតម្លាភាព និងជូនដំណឹងដល់បុគ្គលិកពីសំណើដែលមិនទាន់សម្រេច
- ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស HRMIS មានទីតាំងស្ថិតនៅនាយកដ្ឋានបុគ្គលិក។
- ប្រព័ន្ធ HRMIS អាចប្រើបានជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអប់រំ (EMIS) និងប្រព័ន្ធលើកប្រាក់បៀវត្សដែលប្រតិបត្តិការក្រោមក្រសួងមុខងារ និងក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ (FMIS)
- អ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ HRMIS សាលារៀន ការិយាល័យ ក្រុង ស្រុក មន្ទីរអប់រំរាជធានីខេត្ត និងអង្គភាពដទៃទៀត អាចចូលប្រើប្រព័ន្ធអ្នកតាមអ៊ីនធឺណិតដើម្បីជួយគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក
- ស្រុកជាផ្នែកសំខាន់នៃការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ផ្ទៀងផ្ទាត់ និងអនុម័តសំណើនៅថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ជាតិ។
- សាលារៀនតូចៗដែលគ្មានអ៊ីនធឺណិតអាចចូលប្រើប្រព័ន្ធ HRMIS តាមរយៈការិយាល័យស្រុក ឬតាមសាលាកម្រង
- បុគ្គលិកម្នាក់ៗអាចចូលមើលកំណត់ត្រាធនធានមនុស្សរបស់ពួកគេ និងដាក់សំណើនានា



# Human Resource MIS

The screenshot displays the 'Human Resource MIS' web application. The interface includes a navigation menu on the left with options like 'Staff Info', 'New Staff', 'Personal List', 'Trainee Teacher List', 'Contract Teacher', 'Trainee Teacher', 'Leave Request', 'Location Info', and 'Reports & Charts'. The main content area is titled 'Staff Info' and features a 'Search Staffs' section with filters for Province, District, Current Location, Position, and Current Status. Below the search filters is a table listing staff members with columns for #, Payroll Number, Name, Fullname (Latin), Sex, Date of Birth, Current Status, and Current Location.

#	Payroll Number	Name	Fullname (Latin)	Sex	Date of Birth	Current Status	Current Location
1	1901000075	ឡាយ បូរី	LAY BORATH	ប្រុស	24-05-1990	សកម្ម	មន្ទីរអ
2	1681200529	ស៊ុំ យ៉ាង	SUM KHEANG	ប្រុស	02-05-1968	សកម្ម	មន្ទីរអ
3	1721000083	លីត វុត្តា	LIT VUTHA	ប្រុស	11-08-1972	សកម្ម	មន្ទីរអ
	1721000084	ម៉ម ប៊ុនណា	MAM BUNNA	ប្រុស	29-02-1972	សកម្ម	មន្ទីរអ



# HRMIS - Trainee teacher

**ព័ត៌មានគុសិស្ស**
ទំព័រដើម / ព័ត៌មានគុសិស្ស / បង្កើតថ្មី

ព័ត៌មានគុសិស្ស

**ព័ត៌មានទូទៅ**

អត្តលេខមន្ត្រី \*

លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ

ស្ថានភាព \*

នាមត្រកូល (ខ្មែរ) \*

នាមខ្លួន (ខ្មែរ) \*

នាមត្រកូល (ឡាតាំង) \*

នាមខ្លួន (ឡាតាំង) \*

ភេទ \*

ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត \* (dd-mm-yyyy)

អង្គភាពត្រូវទៅបំរើការងារ

អតីតបុគ្គលិក  ជាប់

ឆ្នាំសិក្សា \*

ជំនាន់សិក្សា \*

ថ្ងៃចាប់ផ្តើម

ថ្ងៃបញ្ចប់

# HRMIS - Contract teacher

**ព័ត៌មានគ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យា**
ទំព័រដើម / ព័ត៌មានគ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យា / បង្កើតគ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យាថ្មី

ព័ត៌មានគ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យា

**ព័ត៌មានទូទៅ**

១. លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ \*

លេខគណនីបៀវត្ស \*

២. នាមត្រកូល (ខ្មែរ) \*

នាមខ្លួន (ខ្មែរ) \*

នាមត្រកូល (ឡាតាំង) \*

នាមខ្លួន (ឡាតាំង) \*

៣. ភេទ \*

ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត \* (dd-mm-yyyy)

ជនជាតិដើមភាគតិច

អតីតបុគ្គលិក

**៤. ទីកន្លែងកំណើត**

រាជធានីខេត្ត \*

ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង \*

ឃុំ/សង្កាត់

ភូមិ

**៥. កម្មវិធីប្រចាំ**

កម្មវិធីប្រចាំ

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ

បទពិសោធន៍

**ព័ត៌មានការងារ**

អង្គការបម្រើការងារបច្ចុប្បន្ន	ប្រភេទកិច្ចសន្យា	ឯកទេស/ជំនាញ	តួនាទីបច្ចុប្បន្ន	ថ្ងៃចាប់ផ្តើម	ថ្ងៃបញ្ចប់
សាលាអនុវិទ្យាល័យតាលាស់	គ្រូកិច្ចសន្យាចំណេះខ្មែរ	គណិតវិទ្យា	<input checked="" type="checkbox"/>	01-01-2021	<input type="button" value="កែតម្រូវ"/> <input type="button" value="ដកចេញ"/>

# HRMIS - Staff Info

**ព័ត៌មានបុគ្គលិក** - វិទ្យាល័យ ស្រីសុខ

ទំព័រដើម / ព័ត៌មានបុគ្គលិក / កែប្រែព័ត៌មានបុគ្គលិក

ព័ត៌មានលម្អិត   ប្រវត្តិការងារ   ការសរសើរ/ស្តីបន្ទោស   កម្រិតប្រធាន   កម្រិតជំនាញ   វគ្គ/កម្រិត   ព័ត៌មានគ្រួសារ   ការបង្រៀន

**ព័ត៌មានទូទៅ**

១. អត្តលេខមន្ត្រី \*   លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ   លេខគណនីប្រៃសណីយ៍   ស្ថានភាព \*

1882000155   188200015(02)   1882 00 015578 54   ទំនេរគ្មានរៀបរយ

២. នាមត្រកូល (ខ្មែរ) \*   នាមខ្លួន (ខ្មែរ) \*   នាមត្រកូល (ឡាតាំង) \*   នាមខ្លួន (ឡាតាំង) \*

វ៉ែន   សុវិន   PEN   SARON

៣. ភេទ \*   ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត \* (dd-mm-yyyy)   ជនជាតិដើមភាគតិច

ប្រុស   28-10-1988   ច្រើនរយ...

៤. ទីកន្លែងកំណើត

កងធានីខេត្ត \*   ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង \*   ឃុំ/សង្កាត់   ភូមិ

បន្ទាយមានជ័យ   មង្គលបុរី   បន្ទាយនាង   បន្ទាយនាង


**ព័ត៌មានការងារ**

៥. ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលបម្រើការងារ \*   ៦. ថ្ងៃខែឆ្នាំតែងតាំងសំបុត្រ

01-06-2015   31-10-2020

បរិយាយ	អង្គភាព	តួនាទីបច្ចុប្បន្ន	ថ្ងៃចាប់ផ្តើម	ថ្ងៃបញ្ចប់
ទំនេរគ្មានរៀបរយ តាមប្រកាសលេខ215	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក		01-03-2020	31-03-2020

+ បន្ថែម

GPE Transforming Education      unesco

# CPD Module

**ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស**   ទំព័រដើម   អំពីយើងខ្ញុំ

ព័ត៌មានបុគ្គលិក   បញ្ជីគ្រូបង្រៀន   ព័ត៌មានគ្រូបង្រៀនកិច្ចសន្យា   ព័ត៌មានគុណិតវិស័យ   ការស្នើសុំច្បាប់សម្រាក   ព័ត៌មានអង្គភាព   របាយការណ៍ & តារាងទិន្នន័យ

CPD & TCP ម៉ូឌុល

- CPD Module
- Subject of Study
- CPD Structured Course
- CPD Schedule Course
- CPD Provider
- Teacher Educator

**Subject of Study**

ព័ត៌មានទូទៅ


CPD Subject (Khmer) \*   CPD Subject (English)

Credits \*   ថ្ងៃចាប់ផ្តើម \*

dd-mm-yyyy   សកម្ម

CPD Subject Description

រក្សាទុក

GPE Transforming Education      unesco

# CPD Module – CPD PROVIDER

### CPD Provider

ព័ត៌មានទូទៅ

Provider Type	Provider Category	Accreditation as CPD provider	Accreditation Date
Institutional	TEI	Accreditation fully achieved	dd-mm-yyyy

Provider (Khmer)	Provider (English)	ឧបសគ្គ	អ៊ីមែល *

Provider Logo \*

Choose File No file chosen

---

**ព័ត៌មានអង្គការ**

រាជធានីខេត្ត	ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង	ឃុំ/សង្កាត់	ភូមិ
ប្រើសរសេរ ...	ប្រើសរសេរ ...	ប្រើសរសេរ ...	ប្រើសរសេរ ...

---

**ព័ត៌មានគណនេយ្យប្រើប្រាស់**

កម្រិតប្រើប្រាស់ *	ក្រុមប្រើប្រាស់ *	ឈ្មោះគណនេយ្យ *	លេខកូដសម្ងាត់ *
CPD Provider	CPD Provider		

**រក្សាទុក**

Ministry of Education, Youth and Sport | #80, Norodom Blvd, Phnom Penh, Kingdom of Cambodia. CPD Management Office.



# CPD Module – TEACHER EDUCATOR

### Teacher Educator

ព័ត៌មានទូទៅ

អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ *	ភេទ
	ប្រើសរសេរ ...

ឈ្មោះ	ឈ្មោះ (ខ្មែរ/អង់គ្លេស)

ឧបសគ្គ	Position with regards to TEPS
	TEPS met

Courses certified to teach (multiple select)

Select a State

**រក្សាទុក**

Ministry of Education, Youth and Sport | #80, Norodom Blvd, Phnom Penh, Kingdom of Cambodia. CPD Management Office.



# CPD Module – SUBJECT OF STUDY

### Subject of Study

ព័ត៌មានទូទៅ

CPD Subject Code *	CPD Subject (Khmer) *	CPD Subject (English)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Field of Study *	Credits *	ថ្ងៃបញ្ចប់ *
F00001 - Management	<input type="text"/>	dd-mm-yyyy <input type="checkbox"/> សម្រេច
CPD Subject Description (Khmer) *	<input type="text"/>	
CPD Subject Description (English)	<input type="text"/>	

Ministry of Education, Youth and Sport | #80, Norodom Blvd. Phnom Penh, Kingdom of Cambodia. CPD Management Office.



# CPD Module – CPD STRUCTURED COURSE

### CPD Structured Course

ព័ត៌មានទូទៅ

CPD Course Code *	CPD Course (Khmer) *	CPD Course (English)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
CPD Course Type *	Duration (number of hours) *	Credits *
Structured CPD	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ថ្ងៃបញ្ចប់ *	<input type="text"/>	
dd-mm-yyyy <input type="checkbox"/> សម្រេច		
CPD Course Description (Khmer) *	<input type="text"/>	
CPD Course Description (English)	<input type="text"/>	

Ministry of Education, Youth and Sport | #80, Norodom Blvd. Phnom Penh, Kingdom of Cambodia. CPD Management Office.





**Thank you!**



# សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពី សៀវភៅណែនាំអំពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam អង្គការយូណេស្កូ

## កម្មវិធីវិជ្ជាជីវៈ

KUP IVOF SG # R EIOH# S S

លោក សយ ត្រីត្រា

ថ្ងៃទី 27 ដល់ 28 ខែ ឧសភា ឆ្នាំ 2023



### សម្ពាធកម្មវិធីវិជ្ជាជីវៈ

ស្វែងរកសកម្មភាព CPD

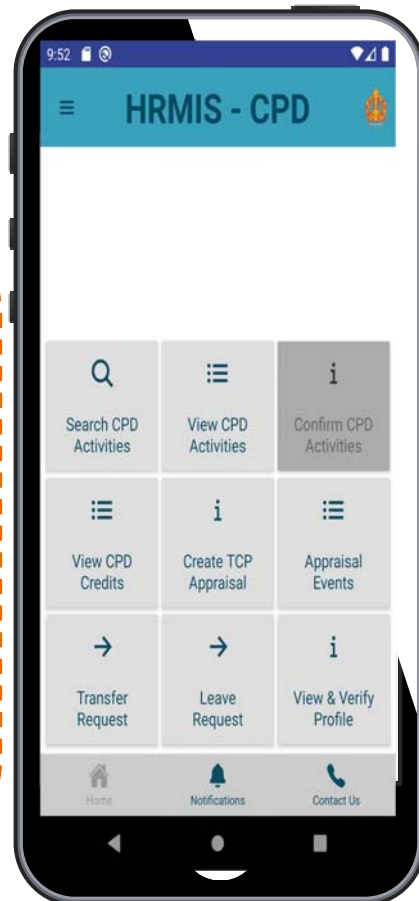
ចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព CPD

ទទួលបានសកម្មភាពក្នុងសកម្មភាព CPD

ទទួលបានការបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ និងសកម្មភាព CPD

មើលចំនួន Credits

ពិនិត្យព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន និងស្នើសុំកែតម្រូវ



# ផ្ទៃដំបូង HOME SCREEN



## ការប្រើប្រាស់ភាសា

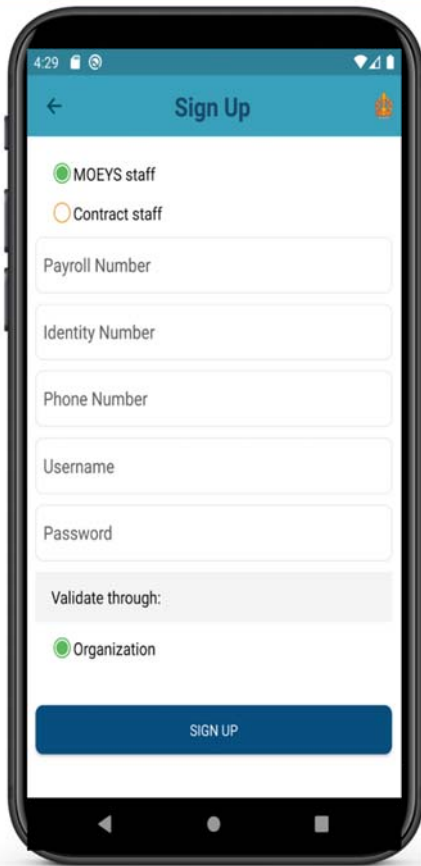
- ភាសាខ្មែរ
- ភាសាអង់គ្លេស

## របៀបប្រើប្រាស់កម្មវិធី

ទាញយកឯកសារស្តីការប្រើប្រាស់



# មធ្យោគណនី SIGN UP SCREEN



## ប្រភេទគណនី

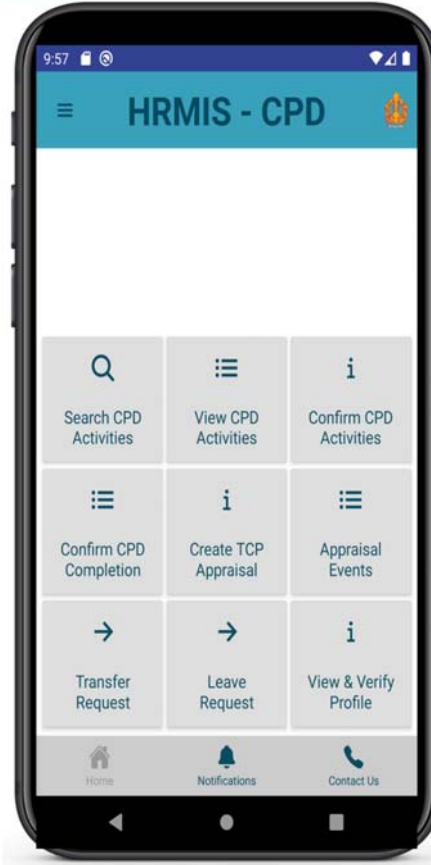
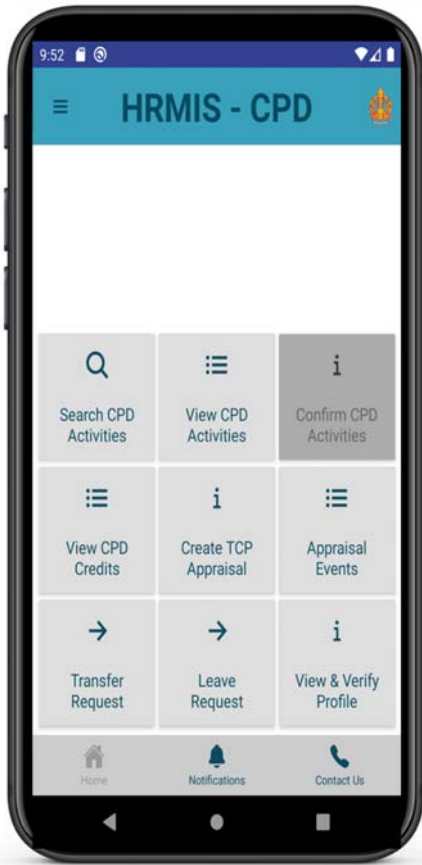
- មន្ត្រីក្រុមខណ្ឌ
- មន្ត្រីកិច្ចសន្យា

## ដំណើរការគណនី

គណនីអាចប្រើបាន ពេលណាប្រធានអង្គ  
ចុចយល់ព្រម



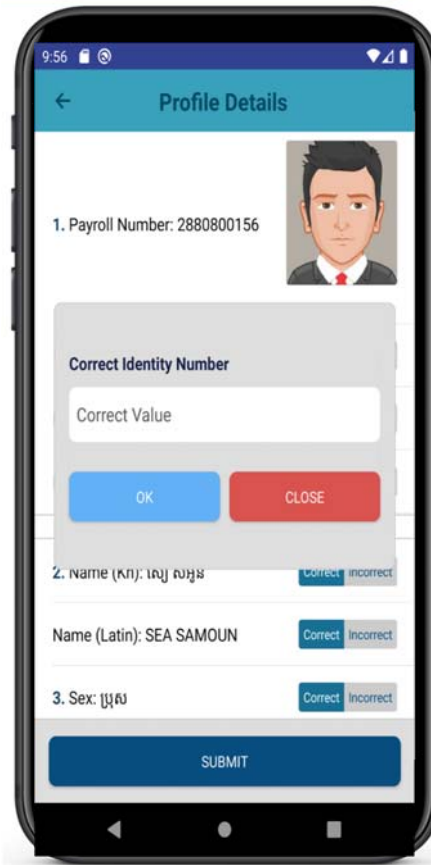
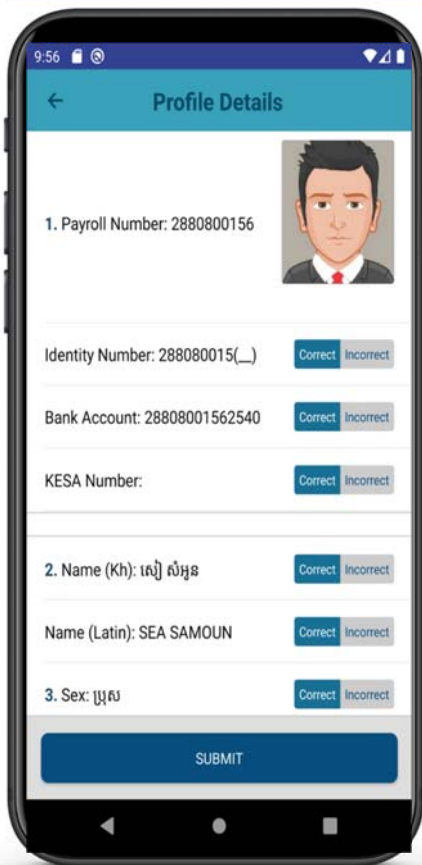
# ផ្ទៃមេ MAIN SCREEN



Main Screen ធ្វើការ  
ខុសគ្នា អាស្រ័យលើ  
User Log in



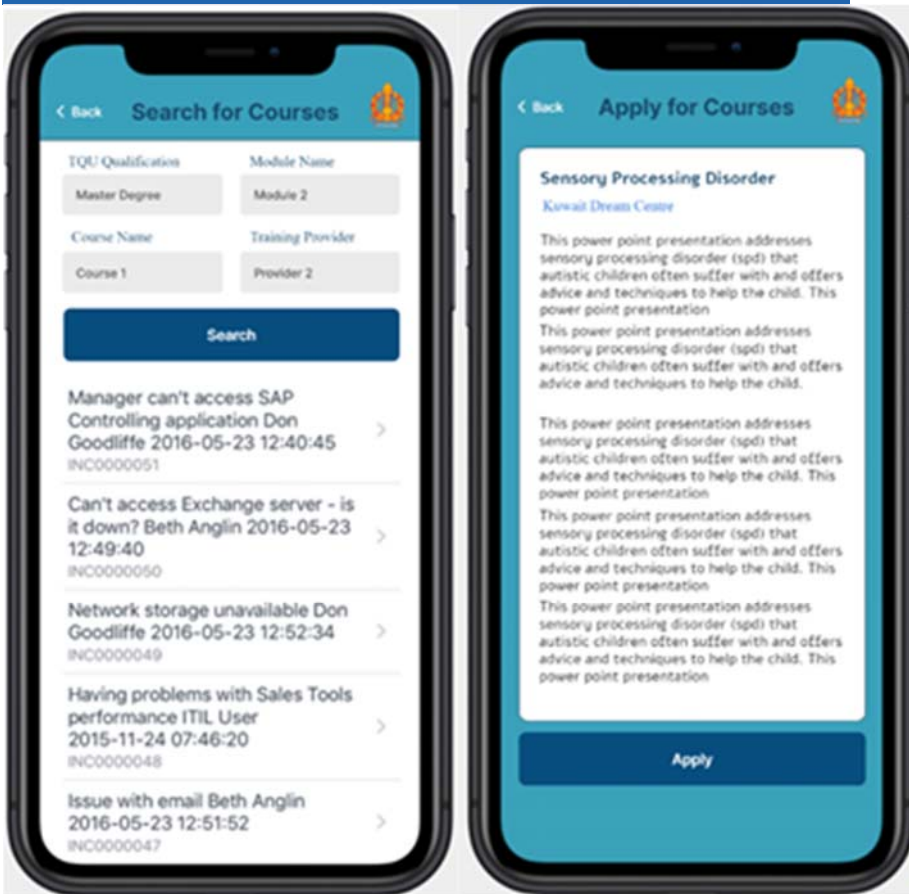
# ផ្ទៃព័ត៌មានលម្អិតរបស់អ្នកប្រើ Profile Details



អ្នកប្រើប្រាស់កម្មវិធី  
អាចស្នើសុំកែតម្រូវ  
ព័ត៌មានរបស់ខ្លួនបាន



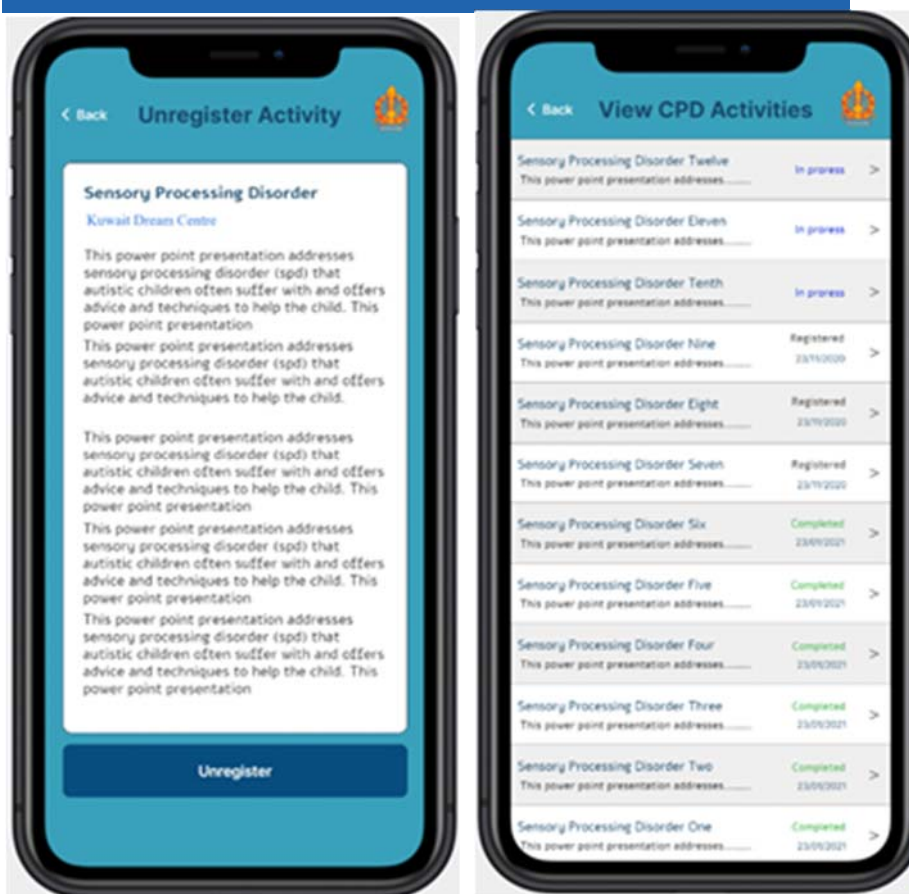
# ផ្លូវស្វែងរក និងចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព CPD



អ្នកប្រើប្រាស់កម្មវិធី  
អាចចុះឈ្មោះក្នុង  
សកម្មភាព CPD ណា  
មួយដែលខ្លួនពេញចិត្ត



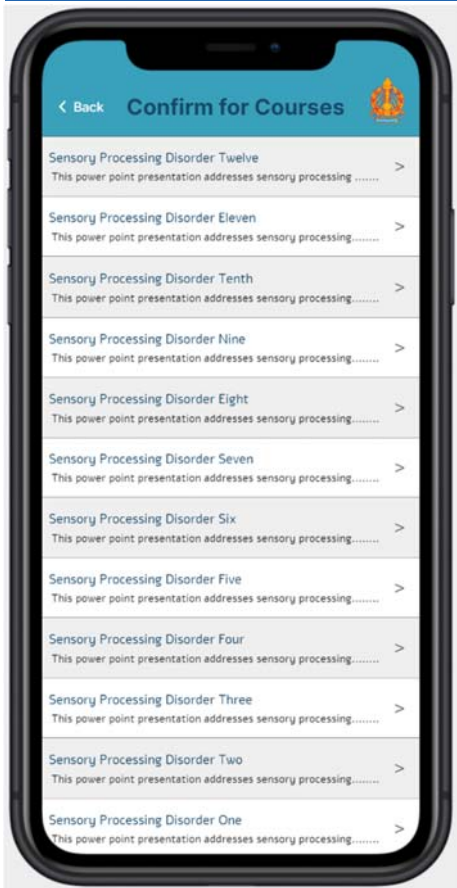
# មើលសកម្មភាពCPD របស់អ្នកប្រើប្រាស់



អ្នកប្រើប្រាស់កម្មវិធី  
អាចមើលឡើងវិញពី  
សកម្មភាព CPD របស់  
ខ្លួន និងអាចលុបចោល  
នូវការចុះឈ្មោះដោយ  
ខ្លួនឯងបាន



# ការងារកម្មវិធីបង្រៀនសេចក្តី ការចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព CPD



## ការសម្រេចរបស់ប្រធានអង្គភាព

ប្រធានអង្គភាពមានសិទ្ធិសម្រេច ដោយយល់ព្រម ឬបដិសេធ ចំពោះការចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព CPD របស់បុគ្គលិកក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួន



# ការងារកម្មវិធីបង្រៀនសេចក្តី ការចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព CPD



## ការសម្រេចរបស់អ្នកផ្តល់សកម្មភាព CPD

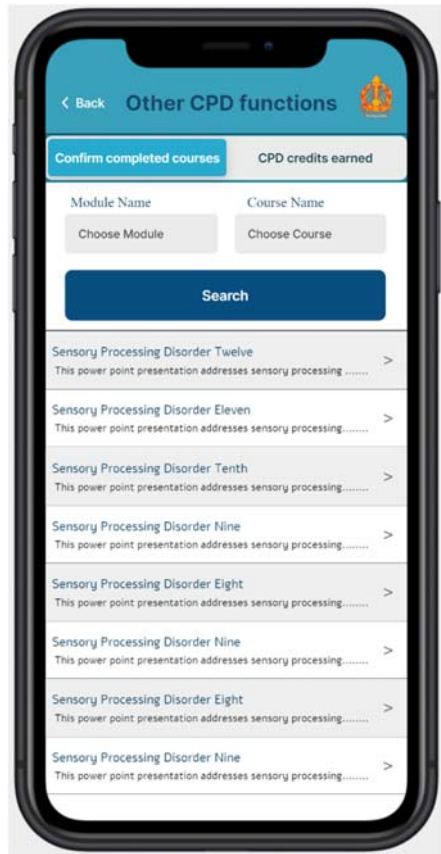
អ្នកផ្តល់សកម្មភាព CPD ធ្វើការជ្រើសសិក្ខាម ដែលបានចុះឈ្មោះក្នុងសកម្មភាព CPD របស់គាត់



# ស្វែងរកសកម្មភាព CPD ដែលបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ

## រកសកម្មភាព CPD

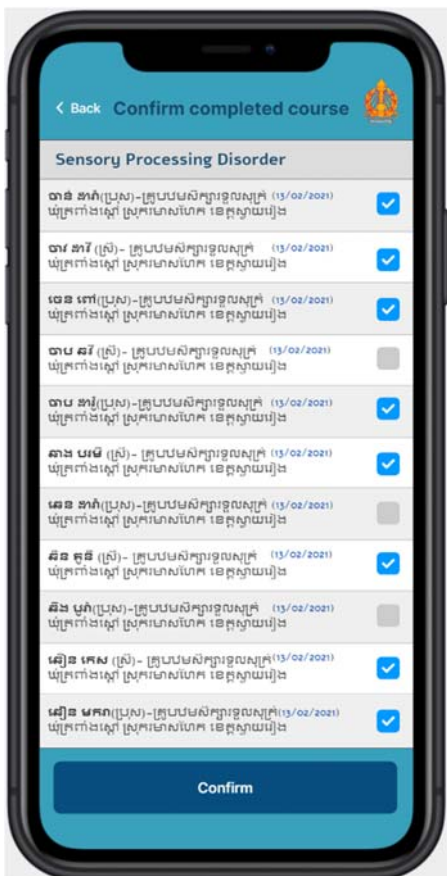
ប្រធានអង្គការពិសោធន៍  
CPD ណាដែលបុគ្គលិកខ្លួន  
បាន បញ្ចប់ដោយជោគជ័យ



ដាក់សកម្មភាព CPD បញ្ចប់ដោយជោគជ័យ  
បុគ្គលិកដែលបានបញ្ចប់ដោយជោគ  
ជ័យក្នុងសកម្មភាព CPD នឹងបញ្ជូន  
ទៅអ្នកដែលផ្តល់សកម្មភាព CPD  
នោះ



# ការឯកភាព អំពីការបញ្ចប់សកម្មភាព CPD



ទទួលស្គាល់សិទ្ធិបញ្ចប់សកម្មភាព CPD ដោយជោគជ័យ  
ជ្រើសរើសឈ្មោះសិក្ខាកាម ដែលអ្នកផ្តល់  
សកម្មភាព CPD ឯកភាពថាពិតជាបានបញ្ចប់  
ដោយជោគជ័យមែន



# មើលចំនួន CPD

No	Course Name	Course Type	Credits
1	Foundations of education	Structured CPD	3
2	Learning assessment	Structured CPD	3
3	ICT in education	Self-directed CPD	6
4	Classroom management	Structured CPD	7
5	Instructional design	Structured CPD	3
6	Teaching pedagogy	Self-directed CPD	5
7	Introduction to statistics	Structured CPD	4
8	Geology	Structured CPD	3
9	Chemistry	Self-directed CPD	6
10	Biology	Structured CPD	6

## ចំនួន Credits ដែលរកបាន

ដឹងថា ចំនួនរបស់ខ្លួនទទួលបានពីសកម្មភាព CPD ណាខ្លះ និងចំនួនប៉ុន្មាន? តើអាចដាក់ ពាក្យស្នើសុំប្តូរគន្លងបានឬទេ?



# បង្កើតការវាយតម្លៃគន្លងអាជីព

**New Appraisal Event**

TCP Track: Teacher

Appraisal Date: 13/02/2021

Teacher ID: 1234567890 បាង ភារី (ប្រុស) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ

Appraiser ID: 1234567890 ចេន ពៅ (ប្រុស) - នាយកសាលា

Positive aspects identified

Recommendations for improvement

Individual professional learning plan

Achievement of previous professional learning plan

Professional learning objectives for coming year

Create

**Appraisal Event List**

- បាង ភារី (ប្រុស) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- ចាវ ភារី (ស្រី) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- ចេន ពៅ (ប្រុស) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- ចាប ភារី (ស្រី) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- ចាប ភារី (ប្រុស) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- នាង បរមី (ស្រី) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- ចាប ភារី (ប្រុស) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- នាង បរមី (ស្រី) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- ចេន ភារី (ប្រុស) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- អិន ភារី (ស្រី) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- អិន បូរី (ប្រុស) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- ឆៀន គេស (ស្រី) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)
- ឆៀន មករា (ប្រុស) - គ្រូបឋមសិក្សាទូលសុក្រ (Appraisal Date: 13/02/2021)

អ្នកវាយតម្លៃអាចបង្កើត ការវាយតម្លៃគន្លងអាជីព សម្រាប់វាយតម្លៃបុគ្គលិក របស់ខ្លួនដែលបានដាក់ ពាក្យស្នើសុំប្តូរគន្លង





# ព័ត៌មានលម្អិតពីការវាយតម្លៃបុគ្គលិកម្នាក់ៗ

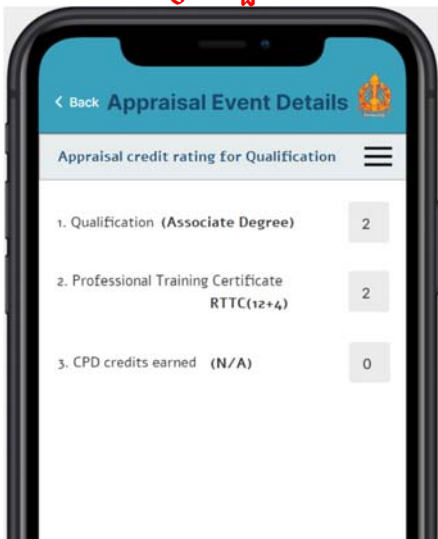


អ្នកវាយតម្លៃអាចចូល  
ដាក់ពិន្ទុតាមស្ថិតិ  
ទាំងប្រាំបាន

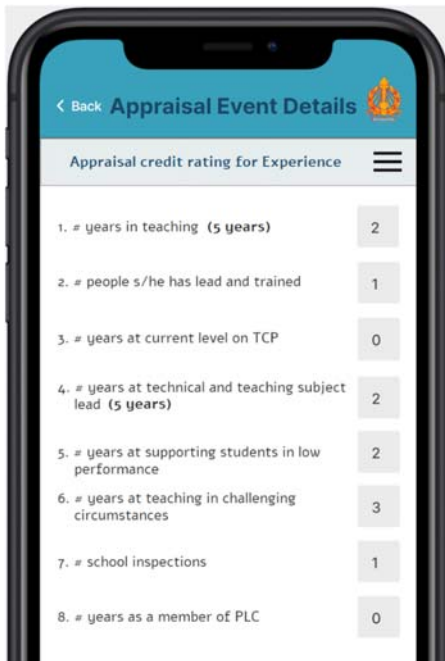


## ផ្នែកប្រវត្តិ និងសូចនាករ

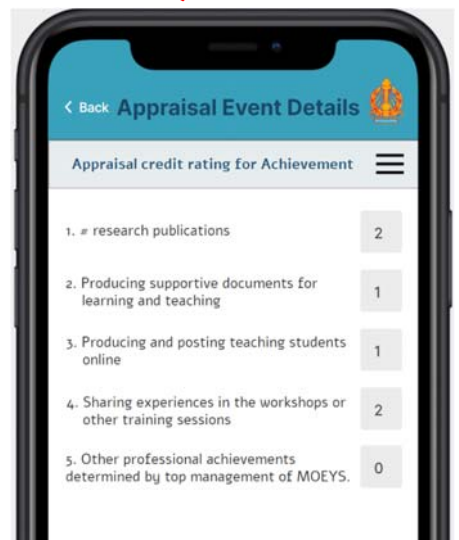
សូចនាករទី ១  
កម្រិតវប្បធម៌



សូចនាករទី ២  
បទពិសោធន៍ការងារ

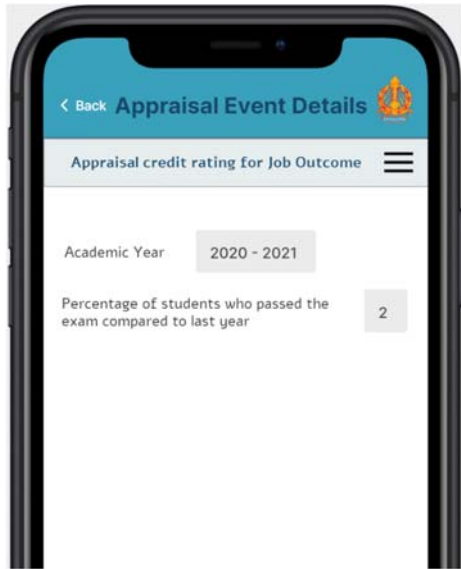


សូចនាករទី ៣  
ស្នាដៃការងារ

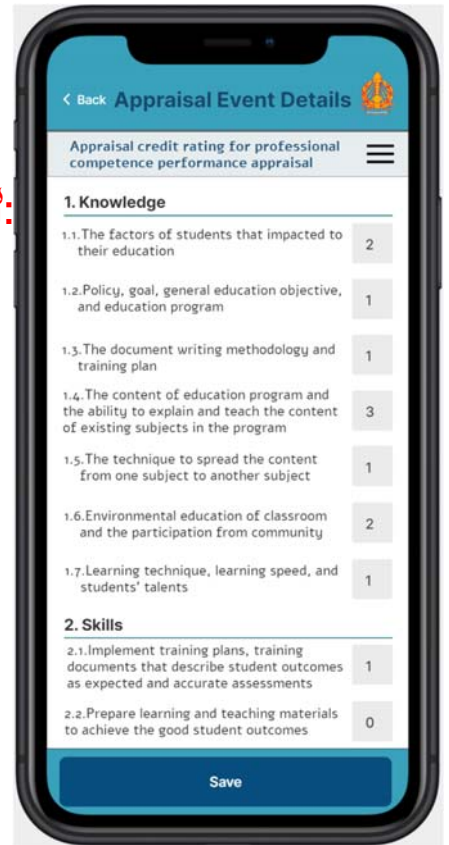


# ផ្នែកប្រតិបត្តិ និងសូចនាករ

សូចនាករទី ៤  
លទ្ធផលការងារ



សូចនាករទី ៥  
ការអនុវត្តសម្ភារវិជ្ជាជីវៈ



# សូមអរគុណ

MoEYS • GPE • UNESCO



សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពី  
សៀវភៅណែនាំអំពីការអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam អង្គការយូណេស្កូ

ការប្រើប្រាស់ និងការផ្តល់ក្រេឌីត CPD សម្រាប់  
សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ

លោក លី គាង  
អនុប្រធាននាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ

ថ្ងៃទី២៧ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ឧសភា ២០២១



## ម៉ោងអនុវត្ត CPD

គោលនយោបាយ CPD ចែងពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់គ្រូបង្រៀនដោយកំណត់ **១០០** ម៉ោងក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់អនុវត្ត CPD ប្រហែលស្មើ **៣** ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ក្របខណ្ឌ CPD ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យគ្រូចំណាយពេលមិនបង្រៀន **៥** ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់ចូលរួមសកម្មភាព CPD ស្មើនឹង **៤០** ម៉ោង មានន័យថា ពួកគេចាំបាច់ត្រូវចំណាយពេលផ្ទាល់ខ្លួន **៦០** ម៉ោងទៀតសម្រាប់ចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាព CPD ទើបអាចបាន **១០០** ម៉ោង។ នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង បន្ទុកការងាររបស់គ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា ផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀនភាគច្រើនចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាព CPD យ៉ាងហោចណាស់ **៣** ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយប្រើប្រាស់ម៉ោងផ្លូវការការងារ។

# ក្រេឌីត (Credit) CQF-2014

ជាឯកតាប្រតិបត្តិដែលយកជាខ្នាតសម្រាប់វាស់វែងពីលទ្ធផលសិក្សាសម្រេចបាននៅក្នុងសញ្ញាណម៉ោងនៃកម្រិតគុណវុឌ្ឍិដែលបានផ្តល់។ ជាតម្លៃដែលផ្តល់សម្រាប់ការសិក្សាដែលសម្រេចបាននិងត្រូវបានផ្ទៀងផ្ទាត់តាមរយៈការវាយតម្លៃត្រឹមត្រូវនិងជឿទុកចិត្តបាន។

## ការគិតម៉ោងសិក្សាក្នុង១សប្តាហ៍(ស)

- ក) ១ក្រេឌីតសិក្សា(Credit) = ៣ម៉ោងក្រេឌីត(Credit Hour)ក្នុង១សប្តាហ៍ រយៈពេល១៥សប្តាហ៍
- ខ) ១ម៉ោងក្រេឌីត ស្មើនឹងការចូលរួម៣ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍
- ឧទ្ទេស + អនុវត្ត = ១៥ម៉ + ៣០ម៉ = ៤៥ ម៉
  - ការងារចុះកម្មសិក្សា ឬការស្រាវជ្រាវដល់ទឹកនៃកន្លែង = ៤៥ម៉

ការសន្សំក្រេឌីត	វគ្គសិក្សារយៈពេល		
ចំនួនក្រេឌីត	៧ ស	៨ស	១៥ ស
១	៦ ម៉/ស	៦ ម៉/ស	៣ ម៉/ស
៣	១៩ ម៉/ស	១៧ ម៉/ស	៩ ម៉/ស
៦	៣៩ ម៉/ស	៣៤ ម៉/ស	១៨ ម៉/ស
១២	៧៧ ម៉/ស	៦៨ ម៉/ស	៣៦ ម៉/ស

# របៀបគណនាម៉ោងរៀនក្នុង១សប្តាហ៍

+ មួយក្រេឌីតសិក្សា(Credit) = ៣ ម៉ោងក្រេឌីត(Credit Hour)ក្នុង១សប្តាហ៍ រយៈពេល១៥សប្តាហ៍។

- ក) ១ ក្រេឌីត x ៣ម៉ែក្រេឌីត x ១៥ ស ៖ (៧ប្រាំបួន)ស = (៦ ឬ ៦ ឬ ៣ )ម៉ែ
- ខ) ៣ ក្រេឌីត x ៣ម៉ែក្រេឌីត x ១៥ ស ៖ (៧ប្រាំបួន)ស = (១៩ ឬ ១៧ ឬ ៩ ) ម៉ែ
- គ) ៦ ក្រេឌីត x ៣ម៉ែក្រេឌីត x ១៥ ស ៖ (៧ប្រាំបួន)ស = (៣៩ ឬ ៣៤ ឬ ១៨)ម៉ែ
- ឃ) ១២ក្រេឌីត x ៣ម៉ែក្រេឌីត x ១៥ ស ៖ (៧ប្រាំបួន)ស = (៧៧ ឬ ៦៨ ឬ ៣៦)ម៉ែ

27/5/2021

5

## ប្រព័ន្ធក្រេឌីត អ.វ.ប

ការផ្តល់ក្រេឌីត ត្រូវកំ អ.វ.ប ណាត់តាម៖

- ចំនួនម៉ោងនៃសកម្មភាព អ.វ.ប ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ ឬក៏ចូលរួមដោយខ្លួនឯងបានជោគជ័យ ហើយត្រូវមានបញ្ជាក់ចំនួនម៉ោងពីគណៈគ្រប់គ្រង។
- ចំនួនម៉ោងស្វ័យសិក្សា ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងចំនួនម៉ោង អ.វ.ប មានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ឬក៏ចូលរួមដោយខ្លួនឯងបានជោគជ័យ ហើយត្រូវមានបញ្ជាក់ចំនួនម៉ោងពីគណៈគ្រប់គ្រង។
- គុណភាព ខ្លឹមសារនៃកម្មវិធី សកម្មភាព អ.វ.ប និងសមត្ថភាពដែលត្រូវបានលើកកម្ពស់ (ផ្អែកលើស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ)
- ការវាយតម្លៃ (ការបង្ហាញពីលទ្ធផលរំពឹងទុក និងផលជះ)

# ប្រព័ន្ធក្រេឌីត អ.វ.ប(ត)

- អ.វ.ប គឺជាដំណើរការមួយដ៏សកម្ម ពោលគឺអ្នកចូលរួមអនុវត្តត្រូវផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើខ្លឹមសារសំខាន់ៗដែលត្រូវយកទៅអនុវត្តក្នុងការបង្រៀននិងរៀន សំដៅធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងលើលទ្ធផលសិក្សា។

## ការទទួលបាន១ក្រេឌីតពី អ.វ.ប ក្នុងករណី៖

- ការសិក្សាឬសកម្មភាពជួបមុខផ្ទាល់រយៈពេល ១៥ ម៉ោង + ៣០ម៉ោង(ស្វ័យសិក្សា ឬការងារអនុវត្តដោយខ្លួនឯង ចូលមន្ទីរពិសោធន៍ ការស្រាវជ្រាវ ឬការយកធាតុចូលទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការអនុវត្តការងារ)
- ការសិក្សាដោយគ្មានអ្នកឧទ្ទេសផ្ទាល់ដូចជា ឬការងារចុះកម្មសិក្សា ឬការស្រាវជ្រាវដល់ទីកន្លែង រយៈពេល ៤៥ ម៉ោង



# ប្រព័ន្ធក្រេឌីត អ.វ.ប(ត)

## ការទទួលបាន១ក្រេឌីត អ.វ.បក្នុងករណី៖

- ស្វ័យសិក្សាពីប្រភពមានគុណភាពសមស្រប ១៥ ម៉ោង + ៣០ម៉ោង(ស្វ័យសិក្សា ឬការងារអនុវត្តដោយខ្លួនឯង ចូលមន្ទីរពិសោធន៍ ការស្រាវជ្រាវ ឬការយកធាតុចូលទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការអនុវត្តការងារ) ដោយមានការបញ្ជាក់លើលទ្ធផលសិក្សាពីគណៈគ្រប់គ្រងត្រឹមត្រូវ
- ស្វ័យសិក្សាចូលមន្ទីរពិសោធន៍ ឬការងារចុះកម្មសិក្សារយៈពេល៤៥ ម៉ោង ដោយមានការបញ្ជាក់លើលទ្ធផលសិក្សាពីគណៈគ្រប់គ្រងបានត្រឹមត្រូវ។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាខាងលើត្រូវស្របតាមស្តង់ដារគុណភាពអប្បបរមា ឆ្លើយតបទៅនឹងបានលទ្ធផលរំពឹងទុក និងផលជះ ដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានក្នុងការអនុវត្តការងារ។

# ការប្រើប្រាស់ក្រេឌីត អ.វ.ប

- ប្រព័ន្ធក្រេឌីត អ.វ.ប មានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយប្រព័ន្ធទ្រទ្រង់ការអប់រំជាច្រើន ដូចជាគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។ ក្រេឌីតដែលបានមកពី អ.វ.ប អាចជួយជំរុញការ ដំឡើងគុណវុឌ្ឍិរបស់បុគ្គលិកអប់រំបានឆាប់ជាងមុន ដូចជាការកាត់បន្ថយចំនួនក្រេ ឌីតសម្រាប់រៀនវគ្គផ្សេងៗដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាង។
- ក្រេឌីតដែលបានមកពី អ.វ.ប ក៏ជួយឱ្យបុគ្គលិកអប់រំបង្កើនសមត្ថភាព និងស្នាដៃ ការងារដែលនាំមកនូវលទ្ធផលវិជ្ជមានសម្រាប់ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬ គ្រឹះស្ថានសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ
- ក្រេឌីត អ.វ.ប ជួយសន្សំពិន្ទុសម្រាប់ដាក់ពាក្យស្នើសុំការវាយតម្លៃដំឡើងឋានៈវិជ្ជា ជីវៈក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (TCP)។



# គ្រឹះស្ថានផ្តល់សេវា អ.វ.ប ផ្លូវការ

- ការផ្តល់វគ្គ អ.វ.ប ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ជាទូទៅផ្តល់ដោយគ្រឹះស្ថានឧត្តម សិក្សា ឬគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនដែលទទួលបានការទទួលស្គាល់គុណភាព
- គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឬគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនដែលទទួលបានការទទួលស្គាល់គុណ ភាព ត្រូវចុះឈ្មោះជាមួយ CPDMO ហើយអាចបញ្ចូលក្រេឌីត អ.វ.ប ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ដោយផ្ទាល់។
- គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាឬគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនក៏អាចបញ្ជូនព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងក្រេឌីត អ.វ.ប ដែលសិក្ខាកាមទទួលបានទៅ DOE POE ឬCPDMO ដែលជាអង្គមានសិទ្ធិ បញ្ចូលក្រេឌីត អ.វ.ប ក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS



## ការបញ្ចូលព័ត៌មាននិងព័ត៌មាន អ.វ.ប ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់

- ព័ត៌មានទាំងនេះមានដូចជាឈ្មោះ និងខ្លឹមសារសកម្មភាព ពេលវេលា ទឹកនៃឆ្នាំ ពិន្ទុ ជាដើម។
- ការបញ្ចូលក្រេឌីត អ.វ.ប ត្រូវធ្វើតាមឈ្មោះសិក្ខាកាម និងព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងទៀតក្នុងម៉ូឌុល អ.វ.ប របស់ប្រព័ន្ធ HRMIS
- DOE POE ឬ CPDMO ជាអង្គការសិទ្ធិផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងក្រេឌីត អ.វ.ប
- ក្រេឌីត អ.វ.ប ក៏ត្រូវរកតំលៃក្នុងសៀវភៅកំណត់ត្រាអាជីព (Career Passport) ផងដែរ។



## ការផ្តល់ក្រេឌីតឱ្យស្វ័យ អ.វ.ប ឬ អ.វ.ប ដែលចូលរួមដោយខ្លួនឯង

- សកម្មភាព អ.វ.ប ដែលចូលរួមដោយខ្លួនឯងជាទូទៅធ្វើឡើងដោយបុគ្គលផ្ទាល់ ឬជាទម្រង់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ
- សកម្មភាព អ.វ.ប ដែលរៀនដោយខ្លួនឯងត្រូវធ្វើតាមផែនការការងារ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានការឯកភាពពីគ្រូប្រឹក្សាគុកោសល្យ ឬនាយកសាលា
- ការមានការកំណត់ចំនួនម៉ោងសិក្សាច្បាស់លាស់ ការងារដែលត្រូវបំពេញ ភស្តុតាងផ្សេងៗ បង្ហាញពីវឌ្ឍនភាព និងភាពប្រសើរឡើងជាងមុនក្នុងការអនុវត្តការងារបន្ទាប់ពីបានចូលរួមសកម្មភាព អ.វ.ប ដែលរៀនដោយខ្លួនឯង
- ការវាយតម្លៃកម្រិតអង្គភាព ឬគ្រឹះស្ថានសិក្សាប្រចាំឆ្នាំ បុគ្គលិកអប់រំត្រូវបង្ហាញ ភស្តុតាងពីវឌ្ឍនភាព និងភាពប្រសើរជាងមុនក្នុងការអនុវត្តការងារ។





# ការផ្តល់ក្រេឌីត អ.វ.ប ដែលរៀនដោយខ្លួនឯង(ត)

- អ្នកវាយតម្លៃបញ្ជូនព័ត៌មានដូចជាឈ្មោះគ្រូ និងខ្លឹមសារសកម្មភាព ពេលវេលា ទីកន្លែង ក្រេឌីត អ.វ.ប ជាដើម ទៅ DOE POE ឬCPDMO ដើម្បីបញ្ជូនក្រេឌីត អ.វ.ប ក្នុងម៉ូឌុល អ.វ.ប របស់ប្រព័ន្ធ HRMIS
- ក្រេឌីត អ.វ.ប ក៏ត្រូវកត់ចូលក្នុងសៀវភៅកំណត់ត្រាអាជីព (career passport) ផងដែរ។



# ឧទាហរណ៍:ការផ្តល់ក្រេឌីត អ.វ.ប ចំនួន ៤ ក្រេឌីត

ការបណ្តុះបណ្តាលជួបមុខផ្ទាល់ ៦០ ម៉ោង + “ការអនុវត្តឆ្លុះបញ្ចាំង” ១២០ ម៉ោង ក្រោយ ពេលឧទ្ទេស និងសកម្មភាពដែលធ្វើដោយខ្លួនឯង រួមទាំងការសរសេររបាយការណ៍។

**លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យវាយតម្លៃ:**

- ១៥% សម្រាប់វគ្គមាន និងការគោរពពេលវេលា (ផ្តល់ដោយគ្រូឧទ្ទេសសិក្ខាសាលា)
- ២៥% សម្រាប់ការឡើងបង្រៀនក្នុងសិក្ខាសាលា (ផ្តល់ដោយគ្រូឧទ្ទេសតាមសូចនាករបាន កំណត់ទុកមុន)
- ១០% សម្រាប់ការរៀបចំឯកសារបង្រៀននៅក្នុងវគ្គ (ផ្តល់ដោយគ្រូឧទ្ទេស)
- ២០% សម្រាប់ការសរសេរអត្ថបទខ្លីៗ (មួយឬពីរទំព័រ) ឆ្លុះបញ្ចាំងពីខ្លឹមសាររបស់វគ្គ (វាយតម្លៃ ដោយគ្រូឧទ្ទេស)
- ៣០% សម្រាប់ការយកខ្លឹមសារវគ្គទៅអនុវត្តក្នុងការបង្រៀនផ្ទាល់ + របាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្ត (វាយតម្លៃដោយគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យនៅតាមអង្គាត)



# ឧទាហរណ៍: ការផ្តល់ក្រេឌីតស្វ័យ អ.វ.ប ចំនួន ១ ក្រេឌីត

ការចូលរួមក្រុមពិគ្រោះការងារបង្រៀន (teaching lab) ដែលរៀបចំដោយសហគមន៍សិក្សា វិជ្ជាជីវៈមានរយៈពេល ១០ សប្តាហ៍៖

- ការចូលរួម ៣ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍
- ការត្រៀមរៀបចំសម្រាប់ចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ និងការរៀបចំរបាយការណ៍ ១៥ ម៉ោង៖ នៅក្នុងសប្តាហ៍នីមួយៗ គ្រូបង្រៀន ១ នាក់ ឡើងបង្ហាញពីស្ថានភាពនៅក្នុងថ្នាក់រៀនដើម្បីប្រមូលធាតុចូល និងការគាំទ្រពីសមាជិកក្រុម
- គ្រួសារវេណាគ្នាបង្រៀន ដើម្បីឱ្យមិត្តរួមការងារដទៃទៀតសង្កេតមើល
- គ្រូដែលសមាជិកក្រុមកំពុងសិក្សាពីស្ថានភាពរបស់គាត់ ត្រូវដឹកនាំកិច្ចប្រជុំសុំមតិត្រឡប់ និងសរសេររបាយការណ៍សង្ខេបពីការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈដែលសមាជិកក្រុមផ្តល់ឱ្យ។



# សូមអរគុណ

MoEYS • GPE • UNESCO



សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិស្តីពី  
សៀវភៅណែនាំអំពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា STEPCam អង្គការយូណេស្កូ

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រង CPD

លោក ចាន់ គុណ  
ប្រធានការិយាល័យ CPDMO នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក

ថ្ងៃទី២៧ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ឧសភា ២០២១



**CPD Management Guidelines: School CPD Committee**

- CPD for teachers and school directors is planned and coordinated at the school level. Each school has a CPD committee (a subgroup of the School Management Committee).

CPD សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាត្រូវគ្រោងរៀបចំ និងសម្របសម្រួលនៅកម្រិតសាលារៀន។ សាលារៀននីមួយៗ មានគណៈកម្មាធិការ CPD (គណៈកម្មាធិការ CPD គឺជាអនុក្រុមរបស់គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងសាលារៀន)។

- A school CPD committee is chaired by the school director and includes a deputy director or technical group leader as CPD coordinator and another senior teacher with responsibility for mentoring other teacher

គណៈកម្មាធិការ CPD មាននាយកសាលាធ្វើជាប្រធាន និងមានសមាសភាគដូចជានាយករង ឬប្រធានក្រុមបច្ចេកទេសដែលបំពេញតួនាទីជាអ្នកសម្របសម្រួល CPD និងគ្រូមានបទពិសោធន៍ (គ្រូជាន់ខ្ពស់) ម្នាក់ទៀត ដែលទទួលខុសត្រូវផ្តល់ការប្រឹក្សាគរុកោសល្យដល់គ្រូបង្រៀនដទៃទៀត។



# CPD Management Guidelines: School CPD Committee

- The committee is responsible for organizing and administering CPD activities within that school

គណៈកម្មាធិការនេះទទួលខុសត្រូវលើការរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងចាត់ចែងសកម្មភាព CPD នៅក្នុងសាលារៀន

- The PLPs at the school level should be integrated with the annual School Improvement/ Development Plan.

បញ្ចូលផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតសាលារៀនទៅក្នុងផែនការកែលម្អ ឬអភិវឌ្ឍសាលារៀនប្រចាំឆ្នាំ។



# CPD Management Guidelines: School CPD Committee

School CPD committees could network within primary school clusters or secondary resource school networks to share ideas, collaborate on activities, and be more cost-effective

គណៈកម្មាធិការ CPD នៅតាមសាលារៀនគួរចងក្រងបណ្តាញជាមួយនិងកម្រងសាលាបឋមសិក្សា ឬបណ្តាញវិទ្យាល័យធនធាន ដើម្បីចែករំលែកគំនិត សហការអនុវត្តសកម្មភាព និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពចំណាយ។



# CPD Management Guidelines: School CPD Committee

Some CPD activities are conducted within school clusters, allowing teachers and school directors from several schools to take part in CD activities provided by an accredited CPD provider, offering considerable economies of scale.

សកម្មភាព CPD មួយចំនួនត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងកម្រងសាលា ដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាមកពីសាលារៀនជាច្រើន អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាព CPD ទាំងនេះ។ អ្នកផ្តល់សេវា CPD ត្រូវទទួលស្គាល់គុណភាពដោយ CPDMO។ ការធ្វើបែបនេះនឹងនាំឱ្យមានការសន្សំសំចៃថវិកា។



# CPD Management Guidelines: School CPD Committee

- Professional Learning Communities (PLC) may be organised at the school or cluster level to allow teachers, school directors, and education specialists to support each other to improve their teaching, leadership, and education practice. PLCs may include existing or future internal coaching and mentoring programs. A cluster-level PLC for school directors allows directors from schools within a cluster to share experiences and resources and support one another's professional development.

រៀបចំសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតសាលារៀន ឬកម្រង ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំ ផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្នាទៅវិញទៅមក ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀន ការដឹកនាំ និងការអនុវត្តការងារអប់រំ។ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូបង្រៀន អាចបញ្ចូលសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់ប្រឹក្សាគុកោសល្យដែលកំពុងអនុវត្តនៅក្នុងសាលារៀននាពេលបច្ចុប្បន្ន ឬគ្រោងអនុវត្តនាពេលអនាគត ដោយគ្រូផ្តល់ប្រឹក្សាគុកោសល្យនៅក្នុងសាលារៀនផ្តល់ប្រឹក្សាគុកោសល្យដល់គ្រូបង្រៀនដែលទើបចេញថ្មី និងផ្តល់ការបង្កើតដល់សហការីរបស់ខ្លួន។ សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតកម្រងដែលផ្តោតលើនាយកសាលា ផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យនាយកសាលាមកពីតាមសាលារៀនជាច្រើននៅក្នុងកម្រង អាចចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងធនធានជាមួយគ្នា ក៏ដូចជា ជួយគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្នាទៅវិញទៅមក។



# School CPD Committee

- identify local CPD needs and conduct CPD needs analyses;
  - plan, manage and facilitate CPD activities;
  - diffuse list of CPD offerings to teachers/directors and enrol them into CPD activities;
  - support teachers and school directors to develop professional portfolios of CPD achievements and reflections;
  - support teachers and school directors to maintain Career Passports ( CPD Logbooks );
- កំណត់តម្រូវការ CPD នៅក្នុងសាលារៀន និងធ្វើការវិភាគលើតម្រូវការ CPD
  - ធ្វើផែនការ គ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលសកម្មភាព CPD
  - ផ្សព្វផ្សាយបញ្ជីសេវា CPD ដល់គ្រូបង្រៀន និងចុះឈ្មោះគ្រូ ដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាព CPD
  - ជួយគ្រូក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ដែលបង្ហាញពីសមិទ្ធផល និងការឆ្លុះបញ្ចាំង CPD
  - ជួយគ្រូក្នុងការរក្សាកំណត់ត្រាអាជីព ( សៀវភៅកត់ត្រា CPD )



# School CPD Committee

- coordinate teacher appraisals, including elaborating individual PLPs and assessing to what extent teachers have achieved their CPD goals;
  - coordinate instructional leadership ( coaching, mentoring, etc. );
  - organise peer/team teaching and observation;
  - organise school-based workshops, facilitated by the committee or by CPD providers such as TEI/DOE, NGOs
- សម្របសម្រួលការវាយតម្លៃគ្រូ ដូចជា រៀបចំផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូបង្រៀនម្នាក់ៗ និងវាយតម្លៃថាគ្រូបង្រៀនបានសម្រេចគោលដៅ CPD របស់ខ្លួនកម្រិតណា
  - សម្របសម្រួលការដឹកនាំការងារបង្រៀន ( ការបង្វឹក ការផ្តល់ប្រឹក្សាគុណសិទ្ធិ ។ល។ )
  - រៀបចំការបង្រៀន និងការសង្កេតមើលគ្នាទៅវិញទៅមក ឬជាក្រុម
  - រៀបចំសិក្ខាសាលាតាមសាលារៀន ក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់គណៈកម្មាធិការ ឬអ្នកផ្តល់សេវា CPD ដូចជាគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ ការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល



## School CPD Committee

- communicate appraisal results and CPD credits earned to the DOE/POE for entry into the HRMIS ( in the case of larger schools with the necessary equipment and connectivity, this information maybe entered directly into HRMIS at the school level );

រាយការណ៍អំពីលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ និងក្រេឌីត CPD ដែលទទួលបានជូនដល់ ការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌ មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានីខេត្ត ដើម្បីបញ្ចូលទៅក្នុង ប្រព័ន្ធ HRMIS ( ក្នុងករណីសាលាធំៗដែលមានបរិក្ខារចាំបាច់ និងអាចភ្ជាប់អ៊ីនធឺណិត បាន គេអាចបញ្ចូលព័ត៌មាននេះទៅក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS ដោយផ្ទាល់ក្នុងសាលារៀន )

- monitor and evaluate school-level CPD each year.

ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ CPD ដែលអនុវត្តនៅកម្រិតសាលារៀនជារៀងរាល់ឆ្នាំ។



## District Office of Education, Youth, and Sport (DOE)

The District Office of Education, Youth, and Sport provides liaison between the school and the provincial /national levels. An identified DOE CPD focal point facilitates two-way communication and transmission of information between the school or cluster and the Provincial Office of Education, Youth, and Sport.

ការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌ ជាអ្នកសម្របសម្រួលរវាងសាលារៀន និង ថ្នាក់រាជធានីខេត្ត ឬថ្នាក់ជាតិ។ មន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុក CPD នៅកម្រិត ការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌ ជាអ្នកសម្របសម្រួលការប្រាស្រ័យទាក់ទង ទ្វេទិស និងការបញ្ជូនព័ត៌មានពីសាលារៀន ឬកម្រងទៅកាន់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា រាជធានីខេត្ត។



# District Office of Education, Youth, and Sport (DOE)

The DOE is responsible for performing the following roles:

ការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌ ទទួលខុសត្រូវបំពេញតួនាទីដូចខាងក្រោម៖

- Collect CPD and annual appraisal data from schools and enter in HRMIS (or transmit to POE if facilities do not permit this);  
ប្រមូលទិន្នន័យ CPD និងទិន្នន័យវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំពីតាមសាលារៀន និងបញ្ជូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS (ឬផ្ញើទៅកាន់មន្ទីរ អ.យ.ក រាជធានីខេត្ត ប្រសិនបើពុំមានសម្ភារបរិក្ខារ ដើម្បីបញ្ជូលទិន្នន័យនេះ)
- Provide training and technical support to school directors and CPD committees to conduct teacher appraisals, and CPD needs assessments, and support teachers in portfolio management and career passport maintenance;  
ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់នាយកសាលា និងគណៈកម្មាធិការ CPD ក្នុងការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀន និងការវាយតម្លៃលើតម្រូវការ CPD និងជួយគ្រូក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្រងស្នាដៃវិជ្ជាជីវៈ ការរក្សាកំណត់ត្រាអាជីព និងសកម្មភាពដៃទៀត



# District Office of Education, Youth, and Sport (DOE)

- Provide information regarding CPD system to schools and clusters; remind these of procedures and deadlines for enrolment of teachers in CPD activities;  
ផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធ CPD ទៅកាន់សាលារៀន និងកម្រង និងវិទ្យាសាលារៀន និងកម្រងអំពីនីតិវិធី និងកាលបរិច្ឆេទកំណត់ ដើម្បីចុះឈ្មោះគ្រូបង្រៀនឱ្យចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាព CPD
- Facilitate accredited CPD activities;  
សម្របសម្រួលសកម្មភាព CPD ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព
- Conduct quality assurance of CPD activities;  
ផ្តល់ការធានាគុណភាពដល់សកម្មភាព CPD
- Conduct annual appraisals of school directors (in coordination with TEIs as necessary);  
ធ្វើការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំដល់នាយកសាលា (ដោយសម្របសម្រួលជាមួយនឹងគ្រឹះស្ថានអប់រំត្រូវទៅតាមការចាំបាច់)
- Conduct local M&E of school-based and cluster-based programmes.  
ធ្វើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើកម្មវិធីដែលអនុវត្តនៅតាមសាលារៀន និងតាមកម្រង។





# Provincial Office of Education, Youth, and Sport (POE)

The Provincial Office of Education, Youth, and Sport (POE) provides liaison between the DOE and the national level. An identified POE CPD focal point facilitates two-way communication and transmission of information between the DOE and the CPDMO.

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីខេត្ត ធ្វើការសម្របសម្រួលរវាងការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌ និងថ្នាក់ជាតិ។ មន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុក CPD របស់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីខេត្ត ជាអ្នកសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងទ្វេទិស និងការបញ្ជូនព័ត៌មានរវាងការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌ និងការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD



# Provincial Office of Education, Youth, and Sport (POE)

The POE is responsible for the following functions:

មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា រាជធានីខេត្ត ទទួលខុសត្រូវបំពេញមុខងារដូចខាងក្រោម៖

- Collect CPD and annual appraisal data from DOE and enter in HRMIS;

ប្រមូលទិន្នន័យ CPD និងទិន្នន័យវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំពីការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌ និងបញ្ជូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS

- Provide training and technical support to DOE CPD focal points in all technical areas of CPD system;

ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់មន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុក CPD របស់ការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌ ផ្ដោតលើគ្រប់ បញ្ហាបច្ចេកទេសទាំងអស់នៅក្នុងប្រព័ន្ធ CPD



# Provincial Office of Education, Youth, and Sport (POE)

- Provide information regarding CPD system to DOEs; remind these of procedures and deadlines for enrolment of teachers in CPD activities;
- ផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធ CPD ដល់ការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌ រំព្រក ការិយាល័យ អ.យ.ក ក្រុងស្រុកខណ្ឌអំពីនីតិវិធី និងកាលបរិច្ឆេទកំណត់សម្រាប់ចុះឈ្មោះគ្រូឱ្យចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាព CPD
- Support and monitor accredited CPD activities;
- គាំទ្រ និងពិនិត្យតាមដានសកម្មភាព CPD ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់គុណភាព
- Conduct quality assurance of CPD activities;
- ផ្តល់ការធានាគុណភាពដល់សកម្មភាព CPD
- Conduct local M&E of school-based and cluster-based CPD programmes at provincial level.
- ធ្វើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធី CPD នៅតាមសាលារៀន និងកម្រង នៅថ្នាក់ខេត្ត។



## CPDMO/DoPer/MoEYS

- The Continuous Professional Development management Office ( CPDMO ), is responsible for managing, administering and regulating all aspects of the CPD system.

ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ( ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD ) ស្ថិតក្រោមរចនាសម្ព័ន្ធរបស់នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លើការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងធ្វើបញ្ញត្តិកម្មគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃប្រព័ន្ធ CPD ។

- CPDMO comprises three divisions: ( 1 ) the CPD data and credit recording and management division; the CPD coordination ( 2 ) benchmarking, accreditation, quality assurance and budgeting division, and ( 3 ) the CPD information and communications division.

ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD បែងចែកជា ៣ ផ្នែក៖ ផ្នែកកត់ត្រា និងគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងក្រេឌីត CPD, ផ្នែកសម្របសម្រួល កំណត់ស្តង់ដារគោល ផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាព ផ្តល់ការធានាគុណភាព និងរៀបចំថវិកា CPD, ផ្នែកព័ត៌មាន និងផ្សព្វផ្សាយអំពី CPD ។ ផ្នែកទាំង ៣ នេះ ធ្វើការសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធនៃនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ។



# CPDMO/DoPer/MoEYS

- CPD data and credit recording and management division is responsible for maintaining data on CPD credits acquired by teachers and CPD offerings by means of the CPD module of MoEYS' HRMIS. The HRMIS also manages the TCP through a TCP module, allowing the CPD credit system to interact with TCP and all other teacher HR systems.

ផ្នែកកត់ត្រា និងគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងក្រេឌីត CPD ទទួលខុសត្រូវលើការរក្សាទិន្នន័យក្រេឌីត CPD ដែលគ្រូបង្រៀនបានទទួល និងរក្សាទិន្នន័យសេវា CPD ដោយប្រើប្រាស់ម៉ូឌុល CPD នៅក្នុងប្រព័ន្ធ HRMIS របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ប្រព័ន្ធ HRMIS ក៏គ្រប់គ្រងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនផងដែរ តាមរយៈម៉ូឌុល TCP ដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យប្រព័ន្ធផ្តល់ និងរក្សាទុកក្រេឌីត CPD នេះអាចឆ្លងឆ្លើយជាមួយនឹង TCP និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគ្រូបង្រៀនដទៃទៀត។

- The division is responsible for issuing CPD certificates on a five-year basis or as requested, indicating the CPD successfully undertaken by an individual teacher, school director or education specialist.

ផ្នែកនេះទទួលខុសត្រូវលើការចេញវិញ្ញាបនបត្រ CPD រៀងរាល់ ៥ ឆ្នាំម្តង ឬទៅតាមការស្នើសុំដោយបង្ហាញពី CPD ដែលគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា ឬអ្នកឯកទេសអប់រំម្នាក់ៗបានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ។



# CPDMO/DoPer/MoEYS

The CPD coordination, benchmarking, accreditation, quality assurance and budgeting division manages and regulates CPD activity, including benchmarking of CPD offerings, accreditation of CPD providers and products and providing quality assurance at all levels.

ផ្នែកសម្របសម្រួល កំណត់ស្តង់ដារគោល ផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាព ផ្តល់ការធានាគុណភាព និងរៀបចំថវិកា CPD ជាអង្គការគ្រប់គ្រង និងធ្វើបញ្ញត្តិកម្មសកម្មភាព CPD ដូចជា កំណត់ស្តង់ដារគោលនៃសកម្មភាព CPD ផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពដល់អ្នកផ្តល់សេវា CPD និងផ្តល់ការធានាគុណភាព នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់។



# CPDMO/DoPer/MoEYS

- The CPD information and communications division manages information dissemination and communication with teachers, school directors and education specialists, including publishing an annual list of CPD offerings available for each.

ផ្នែកគ្រប់គ្រង និងផ្សព្វផ្សាយ CPD គ្រប់គ្រងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានដល់គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងអ្នកឯកទេសផ្នែកអប់រំ ដូចជាការផ្សព្វផ្សាយបញ្ជីសេវា CPD ប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំ។



# CPDMO/DoPer/MoEYS

Overall, the CPDMO is responsible for:

ការទទួលខុសត្រូវរបស់ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD ទាក់ទងសកម្មភាព CPD រួមមាន៖

- Develop, implement and oversee CPD policy and action plan;  
រៀបចំ អនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព CPD
- Coordinate and Conduct CPD Needs Assessments ;  
សម្របសម្រួល និងធ្វើការវាយតម្លៃលើតម្រូវការ CPD
- Accredit CPD providers (institutions and teacher educators);  
ផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពអ្នកផ្តល់សេវា CPD (ដល់ស្ថាប័ន និងគ្រូឧទ្ទេស)
- Produce and publish an annual calendar of CPD offerings;  
ផលិត និងផ្សព្វផ្សាយប្រតិទិនសេវា CPD ប្រចាំឆ្នាំ
- CPD quality assurance;  
ផ្តល់ការធានាគុណភាព CPD



# CPDMO/DoPer/MoEYS

- Administer school-level funding for CPD;  
គ្រប់គ្រងចាត់ចែងការផ្តល់ថវិកា CPD នៅកម្រិតសាលារៀន
- Communicate with and oversee registration of Professional Learning Communities;  
ផ្សព្វផ្សាយ និងត្រួតពិនិត្យការចុះឈ្មោះចូលរួមនៅក្នុងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ
- Communicate with and oversee registration of Professional Bulletins and Journals  
ផ្សព្វផ្សាយ និងត្រួតពិនិត្យការចុះបញ្ជីព្រឹត្តិបត្រឈ្មោះចូលរួមនៅក្នុងព្រឹត្តិបត្រព័ត៌មាន និងព្រឹត្តិបត្រវិជ្ជាជីវៈ
- Commission CPD products for education personnel  
រៀបចំផលិតផល CPD សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ
- Monitor and QA teacher, school director, and education specialist annual appraisals  
ពិនិត្យតាមដាន និងផ្តល់ការធានាគុណភាពដល់ការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងអ្នកឯកទេសអប់រំប្រចាំឆ្នាំ



## CPD Providers

The following types of organisation or individual may be accredited separately or as collaborative partners to deliver CPD, provided they meet the required criteria set out in the accreditation process.

ស្ថាប័ន ឬបុគ្គលខាងក្រោមនេះ អាចទទួលបានការទទួលស្គាល់គុណភាពដាច់ដោយឡែក ពីគ្នា ឬអាចបំពេញតួនាទីជាដៃគូសហការក្នុងការផ្តល់សេវា CPD ដរាបណាស្ថាប័ន ឬបុគ្គលទាំងនេះ បំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលចាំបាច់ ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងដំណើរការផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាព

- Teacher Education Institutions (TEI)  
គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូ
- Higher Education institutions  
គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា
- Technical Departments of the MoEYS (TD)  
នាយកដ្ឋានជំនាញរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- Development Partners (DP)  
ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍



## CPD Providers

- National NGOs
- អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលជាតិ
- Commercial CPD providers
- អ្នកផ្តល់សេវា CPD ដើម្បីប្រាក់ចំណេញ
- Professional Trainers
- អ្នកបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- Senior teachers and teacher educators
- គ្រូចាស់ (គ្រូជាន់ខ្ពស់) និងគ្រូឧទ្ទេស

As part of organizational accreditation, individual trainers and teacher educators employed by these organizations to deliver CPD must be listed, along with their qualifications.

ជាផ្នែកមួយនៃការផ្តល់ការទទួលស្គាល់គុណភាពដល់ស្ថាប័ន អ្នកបណ្តុះបណ្តាល និងគ្រូឧទ្ទេសម្នាក់ៗ ដែលជួលដោយស្ថាប័នទាំងនេះ ឱ្យផ្តល់សេវា CPD ត្រូវតែមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីអម និងគុណវុឌ្ឍិរបស់ពួកគេ។



## CPD Online Operation

The CPDMO operates a website which teachers and school directors can access directly, including through a mobile app.

ការិយាល័យគ្រប់គ្រង CPD មានគេហទំព័រមួយដែលគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាអាចចូលមើលដោយផ្ទាល់ រួមទាំងតាមរយៈកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទដៃផងដែរ

This allows teachers and school directors to play an active role in managing and planning their professional development and how this supports their career progression.

គេហទំព័រនេះផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា អាចបំពេញតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ និងគាំទ្រដល់ការឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ

តាមរយៈគេហទំព័រ ឬកម្មវិធីក្នុងទូរស័ព្ទនេះ គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាអាច៖

- Access their profiles, including information about their qualifications, professional experience, appraisal outcomes and CPD credits.  
ចូលទៅមើលកម្រងព័ត៌មានរបស់ពួកគេ ដូចជា ព័ត៌មានអំពីគុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធន៍វិជ្ជាជីវៈ លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ និងក្រេឌីត CPD ជាដើម។
- Verify the information held on them and validate this request this be corrected as appropriate.

ផ្ទៀងផ្ទាត់ព័ត៌មានអំពីពួកគេ និងដាក់សំណើសុំឱ្យមានការកែតម្រូវទៅតាមការសមស្រប



# CPD Online Operation

- Simulate a TCP score calculation to verify their score in relation to TCP progression, in order to decide on the right time to request a TCP appraisal.

គណនាពិន្ទុ TCP ដើម្បីបញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់របស់ពួកគេ ធៀបនឹងការឡើងឋានៈវិជ្ជាជីវៈស្របតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តអំពីពេលដែលសមស្រប ដើម្បីស្នើសុំឱ្យមានការវាយតម្លៃ TCP។

- Request a CPD certificate detailing the CPD successfully undertaking in the past five years or as required.

ស្នើសុំវិញ្ញាបនបត្រ CPD ដែលរៀបរាប់លម្អិតពី CPD ដែលពួកគេបានចូលរួមប្រកបដោយជោគជ័យនៅក្នុងរយៈពេល ៥ ឆ្នាំចុងក្រោយ ឬទៅតាមការចាំបាច់។

- Consult the calendar of CPD offerings by level, subject and geographical area and enrol for specific CPD activities.

ពិនិត្យមើលប្រតិទិនសេវា CPD ទៅតាមកម្រិតមុខវិជ្ជា ឬតំបន់ភូមិសាស្ត្រ និងចុះឈ្មោះចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាព CPD ជាក់លាក់។



# CDP process for teacher



---

# សូមអរគុណ

---

MoEYS • GPE • UNESCO

