ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION, YOUTH AND SPORT

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ រាជធានីភ្នំពេញ

TEACHER TRAINERS' PERSPECTIVES ON INSTRUCTIONAL LEADERSHIP AT PHNOM PENH TEACHER EDUCATION COLLEGE

ដោយ/By

អ៊ុយ វណ្ណះ/ UY VANNAK

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០២០

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

MINISTRY OF EDUCATION, YOUTH AND SPORT

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

National Institute of Education

និក្ខេបបទ

ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

TEACHER TRAINERS' PERSPECTIVES ON INSTRUCTIONAL LEADERSHIP AT PHNOM PENH TEACHER EDUCATION COLLEGE

ដោយ/By

អ៊ុយ វណ្ណៈ/ UY VANNAK

ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧

ឯកទេស៖ គ្រប់គ្រងអប់រំ

ឆ្នាំសិក្សា ២០១៩-២០២០

គ្រូដឹកនាំបង្គោល៖ បណ្ឌិត ឈាង សង្វាត

គ្រូដឹកនាំរង៖ លោក លន លីណា

សេចក្តីប្រកាសអះអាងរបស់បេក្ខជន

នាងខ្ញុំសូមធ្វើការបញ្ជាក់ថា និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវដែលមានចំណងជើងថា "ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ"សម្រាប់បំពេញលក្ខខណ្ឌសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ គ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ពិតជាស្នាដៃរបស់នាងខ្ញុំទាំងស្រុងប្រាកដមែន។ ស្នាដៃនេះពុំទាន់បានប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញលក្ខខណ្ឌសិក្សា សម្រាប់ទទួលសញ្ញាបត្រនៅវិទ្យាស្ថាននេះ ឬសាកលវិទ្យាល័យណា ឬវិទ្យាស្ថានថ្នាក់ស្មើណាមួយនៅឡើយទេ។ ពុំមានសេចក្តីដកស្រង់ ឬខ្លឹមសារអ្វីមួយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអ្នកនិពន្ធ ឬចុះបញ្ជីឯកសារយោងឡើយ។ និក្ខេបបទស្រាវជ្រាវខាងលើនេះពិតជា បានសិក្សាស្រាវជ្រាវចងក្រងដោយនាងខ្ញុំផ្ទាល់ពិតប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ សៅរ៍ ៨កើត ខែ កក្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២០

ហត្ថលេខា

អ៊ុយ វណ្ណា

លិខិតបញ្ជាក់

បណ្ឌិត ឈាង សឡាត គ្រូដឹកនាំបង្គោល

លោក លន លីណា គ្រូដឹកនាំរង

សូមបញ្ជាក់ និងទទួលស្គាល់ថា

លោកស្រី **អ៊ុយ ចណ្ណា:** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ ពិតជាបានសរសេរនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវ "**ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបន្ទាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានភាសាបរទេសក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ**" ប្រាកដមែន។

ថ្ងៃ សៅរ៍ ៨កើត ខែ កត្ដិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២០

លោកបណ្ឌិត ឈាង សឡាត
គ្រូឧទ្ទេស
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លោក លន លីណា
មន្ត្រីដេប៉ាតឺម៉ង់
គ្រប់គ្រង និងផែនការ

លិខិតឧទ្ទេសនាមគណៈកម្មការវាយតម្លៃការការពារនិក្ខេបបទ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
លេខ: ៥៣០៧ **អយក.**ឧទក

(ការសម្ងាត់)

លិខិតឧទ្ទេសនាម

យោង ៖ -លិខិតលេខ២៩៥៥ អយក.វជអ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

-បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

-ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ និងទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

បុគ្គលិកអប់រំ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម ត្រូវបានចាត់តាំងជា **គណៈកម្មការការពារសារណា** ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៧ ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅពីថ្ងៃទី២៤-២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-ឯ.ឧបណ្ឌិត	សៀង សុវណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	ប្រធាន
២-ឯកឧត្តមបណ្ឌិត	ម៉ុក សារ៉ុម	អគ្គ.អប់រំ	អនុប្រធាន
៣- ឯកឧត្តម	នៀ សុផន	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក	សមាជិក
៤-លោក	ទី បុណ្ណា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៥-លោកបណ្ឌិត	នូវ វ៉ៃ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៦-លោកស្រី	ប៊ុន សុផានី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៧-លោក	ថៃ ហេង	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៨-លោកបណ្ឌិត	នី រដ្ឋា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
៩-លោក	ម៉ិន មុនិន្ទ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១០-លោក	ចាប រតនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១១-លោកបណ្ឌិត	ឈាង សង្ហាត	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១២-លោកបណ្ឌិត	អាន វ៉ុប្រាវ	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៣-លោកស្រី	នូ ចន្ទី	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក
១៤-លោក	សៀង វាសនា	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	សមាជិក

ឯកឧត្តម លោក លោកស្រី ដូចមានរាយនាមខាងលើ ត្រូវអញ្ជើញមកវាយតម្លៃការការពារសារណា របស់និស្សិតពីថ្ងៃទី២៤-២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ចាប់ពីម៉ោង៧:៣០នាទីព្រឹកតទៅ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

ថ្ងៃ ច័ន្ទ ៣ កើត ខែ កត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៩ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២០
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

កន្លែងទទួល៖
-អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យរដ្ឋមន្ត្រី
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអយក ដែលមានការពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន"
-សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
-កាលប្បវត្តិ -ឯកសារ វជអ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុត ចំពោះឯកឧត្តមបណ្ឌិត **សៀង សុវណ្ណា** នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ លោក/លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ដែលបានខិតខំចំណាយពេលវេលាដ៏មមាញឹក និងមានតម្លៃមកបង្ហាត់បង្រៀន ចែករំលែកបទពិសោធន៍ដល់នាងខ្ញុំ ក៏ដូចជាមិត្តភក្តិទាំងអស់គ្នា។ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដែលបានចូលរួមសហការក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យតាមកម្រងសំណួររនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដែលធ្វើឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវសម្រេចបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ និងទាន់ពេលវេលា។

នាងខ្ញុំសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណ ចំពោះលោកបណ្ឌិត **ឈាង សង្វាត** ដែលបានដឹកនាំក្នុងដំណើរការសរសេរនិក្ខេបបទ ពន្យល់ណែនាំលើខ្លឹមសាររួម បង្ហាញជាផែនទីគំនិត និងចំណេះដឹងល្អៗ ព្រមទាំងបទពិសោធន៍នានា ជំរុញដល់លទ្ធផលនៃការសរសេរនិក្ខេបបទរបស់នាងខ្ញុំទទួលបានជោគជ័យ និង ជានាបាននូវគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ នាងខ្ញុំក៏សូមអរគុណដល់លោក **លន លីណា** គ្រូដឹកនាំរងដែលតែងតែផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ ចំណេះដឹង និងចែករំលែកបទពិសោធន៍ជាច្រើន ដល់រូបនាងខ្ញុំ រហូតដល់សម្រេចបានជាលទ្ធផលល្អប្រសើរ។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងនូវការដឹងគុណ និងសេចក្តីស្រឡាញ់អស់ពីបេះដូង ចំពោះក្រុមគ្រួសារ លោកពុក និងអ្នកម្តាយ ពូមីង បងប្អូន ដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រជានិច្ច តែងតែលើកទឹកចិត្តរហូតមក និងផ្តល់ឱកាសឱ្យរូបនាងខ្ញុំបានបន្តការសិក្សារហូតដល់ចប់សព្វគ្រប់ តាមក្តីប្រាថ្នា។

សូមអរគុណ!

មាតិកា

លិខិតបញ្ជាក់..i
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ..iii
បញ្ជីតារាង..vii
បញ្ជីអក្សរកាត់..ix
មូលន័យសង្ខេប..x
ជំពូក១..1
សេចក្តីផ្តើម..1
១.១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ..1
១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ..2
១.៣.គោលបំណងនៃស្រាវជ្រាវ..5
១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ..5
១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ..6
១.៦. វិសាលភាពនិងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ..6
១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ..7
ជំពូកទី ២..8
រំឭកទ្រឹស្តី..8
២.១. វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ..8
២.១.១. ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្ម..8
២.១.២. ព័ត៌មានទូទៅរបស់វិទ្យាស្ថាន..9
២.២. សមាសភាគនៃស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន..9
២.៣. ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ..11
២.៤.ស្តង់ដានាយកសាលានៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍..15
២.៥.ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន..16
២.៥.១. និយមន័យបុគ្គលិកអប់រំ..16
២.៥.២. និយមន័យគ្រូបង្រៀន..17

២.៥.៣ និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 17
២.៦. ទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 18
២.៦.១. ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងវិស័យអប់រំ 18
២.៦.២. ភាពជានាយកសាលា 22
២.៧. ទ្រឹស្តីសមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 23
២.៧.១ តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀន 23
២.៧.២. តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជាមួយគ្រូ 23
២.៧.៣. តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជាមួយសិស្ស 23
២.៧.៤.តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជាមួយសហគមន៍ 24
២.៨. សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 24
២.៩. ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនសម្រាប់ការសិក្សានាសតវត្សទី២១ 25
២.១០. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 26
២.១១. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន 27
ជំពូក៣ 28
វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ 28
៣.១. គម្រោងវិភាគ 28
៣.២ ការប្រមូលទិន្នន័យ 28
៣.៣ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ 29
៣.៣.១. កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ 30
៣.៣.២. កម្រងសំណួរ 31
៣.៣.២.២. កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស 32
៣.៤. ការជ្រើសរើសភាគសំណាក 33
៣.៥. ការវិភាគទិន្នន័យ 34
ជំពូក៤ 35
លទ្ធផល និងការពិភាក្សា 35
៤.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកចូលរួម 35

៤.១.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ 35

៤.១.២. ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូឧទ្ទេស 36

៤.២. ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ 36

៤.៣. ការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេសទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅក្នុងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ 52

៤.៤. សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ 67

៤.៤.១. ទិន្នន័យពីបុគ្គលិកអប់រំអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ 68

៤.៤.២. ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ 69

ជំពូក៥ 76

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ 76

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន 76

៥.២. សំណូមពរ 78

ឯកសារយោង 80

ឧបសម្ព័ន្ធ 84

បញ្ជីតារាង

តារាង២.១៖ ក្របខ័ណ្ឌនៃទ្រឹស្តីស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន..១៨

តារាង៣.២៖ ចំនួនសំណាកដែលបានទទួលទិន្នន័យពីកម្រងសំនួរ ៣៤

តារាង៤.១៖ ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន..៣៧

តារាង៤.២៖ កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម...៣៨

តារាង៤.៣៖ បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និត) ៣៩

តារាង៤.៤៖ ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន...៤០

តារាង៤.៥៖ ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស..៤២

តារាង៤.៦៖ ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន..........................៤៣

តារាង៤.៧៖ ការជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា...៤៥

តារាង៤.៨៖ ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន..................................៤៦

តារាង៤.៩៖ ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញអំពីការអនុវត្ត ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន...៤៨

តារាង៤.១០៖ ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសលើការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន...............៥៣

តារាង៤.១១៖ ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសលើការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម........................៥៤

តារាង៤.១២៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូឧទ្ទេសលើការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និត) ៥៥

តារាង៤.១៣៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូឧទ្ទេសលើការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន..........៥៦

តារាង៤.១៤៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូឧទ្ទេសលើការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស....................................៥៨

តារាង៤.១៥៖ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូឧទ្ទេសលើការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុង វិទ្យាស្ថាន..៥៩

តារាង៤.១៦៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូឧទ្ទេស លើការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា.....................៦០

តារាង៤.១៧៖ ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសលើការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន.....៦១

តារាង៤.១៨៖ ទិន្នន័យសរុបនៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេសទៅលើជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ៦៣

តារាង៤.១៩៖ ទិន្នន័យពីគណៈគ្រប់គ្រង អំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងបង្ហាត់បង្រៀន...................៦៨

តារាង៤.២០៖ ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន...............................៦៩

តារាង៤.២១៖ ទិន្នន័យសរុបពីគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេសអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ..៧២

បញ្ជីអក្សរកាត់

1. ICT : Information and Communications Technology

2. INNOTECH : Innovation and Technology

3. JICA : Japan International Cooperation Agency

4. LPI : Leapership Practices Inventory

5. MoEYS : Ministry of Education, Youth and Sport

6. PIMRS : Principal Instructional Managerment Rating Scale

7. SD : Standard Deviation

8. SEAMEO : Southeast Asian Ministers of Education Organization

មូលន័យសង្ខេប

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រធានបទ "ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ"មានគោលបំណងសិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំនិង គ្រូឧទ្ទេសចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និង ស្វែងយល់ពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៅវិទ្យាស្ថាន គរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះគឺអនុវត្តតាមបែបបរិមាណ វិស័យ។ ការប្រមូលទិន្នន័យត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈកម្រងសំណួរ ដែលបំពេញដោយសំណាកសរុប ចំនួន៧៥នាក់ ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងនោះគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ៥០នាក់ និងបុគ្គលិកអប់រំចំនួន២៥នាក់។ ការវិភាគទិន្នន័យសិក្សាលើចំនួនភាគរយតាមអថេរនីមួយៗ ចំនួនមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដានៃសូចនាករតាមផ្នែកនីមួយៗ និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន៥កម្រិត ដោយគណនាតាមរូបមន្តកំណត់ជាក់លាក់។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថា បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសពេញចិត្តនឹងភាពជាអ្នក ដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងកម្រិតល្អ ដោយគណៈ គ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានបានអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អ មានការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនងល្អប្រកបដោយភាពស្និទ្ធស្នាល និង សហភាតរៈភាព និងយកចិត្តទុកដាក់លើការលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ក្នុងវិទ្យាស្ថាន។

លទ្ធផលនៃសិក្សាស្រាវជ្រាវក៏បានបង្ហាញផងដែរថា សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន គឺមានភាពចាំបាច់ណាស់ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រង ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានី ភ្នំពេញ ធ្វើឱ្យគ្រូឧទ្ទេសបំពេញការងាររបស់ខ្លួនដោយពេញចិត្ត អនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនស្រប នឹងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ និងមានភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការរៀបចំម៉ោងបង្រៀនលើមុខវិជ្ជានីមួយៗ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញនូវចំនុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួច ដែលតម្រូវឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ធ្វើការពិនិត្យ កែលម្អ ដូចជា ការកសាងវប្បធម៌កិច្ចសហការជាក្រុម ការគ្រប់គ្រងនិងវាយតម្លៃលើការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងការប្រើប្រាស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន ដើម្បីឱ្យវិទ្យាស្ថានទទួលបានភាពជោគជ័យក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន កាន់តែប្រសើរ និងមានប្រសិទ្ធិភាពឡើងថែមទៀត។

ជារួម បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសមានទស្សនៈវិជ្ជមាន និងមានការពេញចិត្តក្នុងកម្រិតល្អ ចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ប្រកដោយប្រសិទ្ធិភាព និងគុណភាព។

ជំពូក១
សេចក្តីផ្តើម
១.១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

ប្រទេសកម្ពុជាក៏ដូចប្រទេសដទៃទៀតនៅលើពិភពលោកដែរ បានខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំង ដើម្បីធ្វើកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពចាប់តាំងពីទសវត្សឆ្នាំ ១៩៨០ ដើម្បីស្តារ និងអភិវឌ្ឍប្រទេស ជាតិឡើងវិញពីការបាត់បង់ធនធានមនុស្សដ៏សន្ធឹកសន្ធាប់ ក្នុងអំឡុងសង្គ្រាមស៊ីវិលឆ្នាំ ១៩៧០។ នេះជាអ្វីដែលប្រទេសកម្ពុជាបានធ្វើឱ្យពិភពលោកមានការភ្ញាក់ផ្អើលគឺរបបខ្មែរក្រហមដែលបានចូលកាន់កាប់ប្រទេស ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៧៥ដល់ឆ្នាំ១៩៧៩ ហើយបានសម្លាប់ប្រជាជនកម្ពុជាជាង ៣លាននាក់ និង បំផ្លាញអ្វីៗ ទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេស (Kiernan, 1991) ។ ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា (២០១៥) បានបង្ហាញទិន្នន័យថា គ្រូបង្រៀនប្រហែល ៨០% ត្រូវបានបាត់ក្នុងអំឡុងពេលមានសង្គ្រាមស៊ីវិលដ៏រ៉ាំរ៉ៃ ក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ១៩៧០ ។ នៅទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ១៩៨០ បន្ទាប់ពីរបបខ្មែរប្រហមបានដួលរលំ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានដាក់គោលនយោបាយពង្រាយប្រជាជនដែលរួចផុតពីរបបប្រល័យពូជសាសន៍ ដែលអាចអាន ឬសរសេរ បានតិចតួចធ្វើជាគ្រូបង្រៀនដើម្បីបំពេញសេចក្តីកង្វះខាតគ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រទេស។ បច្ចុប្បន្ននេះ នៅមានបុគ្គលិកអប់រំនិងបង្រៀនមួយចំនួន ពុំមិនមានបទពិសោធន៍ និងពុំបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យជាពិសេសបុគ្គលិកអប់រំដែលកំពុងបង្រៀននៅតាមជនបទ (MoEYS, 2012) ។ ជាងនេះទៀត បុគ្គលិកអប់រំមួយចំនួនធំដែលកំពុងបង្រៀន និងមិនបានបង្រៀន នៅតាមសាលាមានកម្រិតសិក្សានៅទាបនៅឡើយនិងមានបុគ្គលិកអប់រំតិចតួចដែលមានសញ្ញាប័ត្របណ្ឌិត(MoEYS,2011)។

ដោយសារមើលឃើញការកសាងធនធានមនុស្សនៅមានកម្រិត ធ្វើឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបង្កើតវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបាត់ដំបងឡើង ក្នុងគោលបំណងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូទាំងអស់ឱ្យក្លាយជាគ្រូបង្រៀនមានគុណភាពដែលជាសសរស្តម្ភមួយក្នុងចំណោមសសរស្តម្ភសំខាន់ទាំង៥ នៅក្នុងកំណែទម្រង់អប់រំដែលបានកំណត់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន

និងកីឡា។ កំណែទម្រង់នេះ បានឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងច្បាស់នូវការបង្កើតឡើងនូវវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង។

ការបង្កើតវិទ្យាស្ថានថ្មីនេះ តម្រូវឱ្យមានការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីផងដែរ ដែលធ្វើឱ្យមានការជួបការលំបាកជាច្រើនអន្លើ។ ជាងនេះទៅទៀត ការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងពិសេសនាយកវិទ្យាស្ថាន តម្រូវឱ្យមានភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដើម្បីឱ្យវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យដំណើរការទៅមុខដោយរលូន និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងអាចជំនះបាននូវរាល់ឧបសគ្គផ្សេងៗ ។

១.២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

នាពេលបច្ចុប្បន្ន ការអភិវឌ្ឍ ការរីកចំរើន និងការបំរែបម្រួលនៅលើពិភពលោក ក៏ដូចជានៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួនមានការប្រកួតប្រជែងគ្នាឥតឈប់ឈរពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ លើគ្រប់វិស័យ ជាពិសេសវិស័យសេដ្ឋកិច្ច វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា ផលិតកម្ម និងសេវាកម្ម ដើម្បីឱ្យប្រទេសខ្លួនបានបំពេញតម្រូវការសង្គមជាតិ ដើរទាន់ការរីកចំរើននៃវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា។ វិស័យទាំងអស់នេះរីកចំរើនទៅបានអាស្រ័យទៅលើការអប់រំដោយខានពុំបាន ។ ហេតុនេះហើយបានជាការអប់រំត្រូវបានគេចាត់ទុកជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គមពុទ្ធិ និងបរិបទសកលភាវូនីយកម្ម។

ដោយមើលឃើញនូវភាពសំខាន់ៗនៃការសិក្សាអប់រំ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យ ដើម្បីប្រែក្លាយប្រទេសកម្ពុជាទៅជាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមកម្រិតទាប ទៅប្រាក់ចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០(រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ២០១៩-២០២៣, ២០១៨)។ ប្រការនេះអាចសម្រេចទៅបានតាមរយៈការកសាងជាដំណាក់ៗនូវសង្គមកម្ពុជាមួយពោរពេញដោយស្ថិរភាព សុខសន្តិភាព សណ្តាប់ធ្នាប់ គោរពគោលការណ៍ប្រជាធិបតេយ្យ សិទ្ធិមនុស្ស នីតិរដ្ឋ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ដែលធ្វើឱ្យប្រជាជនរស់នៅប្រកបដោយសុខុដុមរមនាក្នុងសង្គមគ្រួសារក៏ដូចជាសង្គមជាតិទាំងមូល និងមានកិត្យានុភាពខ្ពស់លើឆាកអន្តជាតិ។

ការអប់រំត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការសង្គម ហើយប្រទេសកម្ពុជាមានមូលធនមនុស្សគ្រប់គ្រាន់ប្រកបដោយគុណភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ពង្រឹងគុណភាពអប់រំ បង្កើតបរិយាកាស និងក្តីសង្ឃឹមក្នុងការបង្កើនគុណភាពធនធានមនុស្សឱ្យស្របតាមសកលភាវូនីយកម្មអប់រំនៅក្នុងតំបន់ និងលើសកលលោកតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារនាសតវត្សរ៍ទី២១ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយសមត្ថភាព គុណភាព និងគុណធម៌។

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនគឺជាផ្នែកមួយក្នុងការកែទម្រង់ព្រឹត្តបត្រវិស័យ ដើម្បីធានាបាននូវធនធានសក្តានុពល បំណិនវិជ្ជាជីវៈក្នុងការផ្ទេរវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា ចរិយាសម្បទា និងសមត្ថភាពដល់គរុសិស្ស។ ការអប់រំគ្រូល្អត្រូវបានទុកថាជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកបង្កើនគុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជា។

ការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនៅប្រទេសកម្ពុជាមានការកែប្រែជាបន្តបន្ទាប់ ដោយការកែប្រែនោះមានរូបមន្តផ្សេងៗគ្នាដូចជា៖ គ្រូបង្រៀន រូបមន្ត៧+១ (ឆ្នាំ១៩៨៣) រហូតដល់១២+២បច្ចុប្បន្ន(វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ, សៀវភៅណែនាំកម្មវិធីគរុកោសល្យ, ២០១៩)។ ប្រការនេះដោយសារតែកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះមិនទាន់សម្រេចបាននូវគុណវុឌ្ឍគ្រូបង្រៀននៅថ្នាក់តំបន់ និងសកលនៅឡើយ ទើបរាជរដ្ឋាភិបាលបានចេញអនុក្រឹត្យលេខ៧២និង ៧៣អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២២ខែ ឧសភាឆ្នាំ២០១៧ស្តីពីការដំឡើងកម្រិតបណ្តុះបណ្តាល និងផ្លាស់ប្តូរមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលគ្រូដែលមានស្រាប់ចំនួន៤ ឱ្យទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យចំនួនពីរ ដែលមួយនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងមួយទៀតនៅបាត់ដំបង។ ការកែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលពី១២+២ ទៅ១២+៤(បរិញ្ញាបត្រអប់រំ)គឺដើម្បីពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូនៅក្នុងប្រទេស ឱ្យមានគុណភាពខ្ពស់ ជាគ្រូទទួលបានជោគជ័យតាមស្តង់ដាវិជ្ជាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ, ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន, ២០១៦)។

ដើម្បីបានចូលរៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញតាមរូបមន្ត១២+៤បាន លុះត្រាតែសិស្សបានប្រលងជាប់សញ្ញាបត្រមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ(បាក់ឌុប)ទើបមានសិទ្ធប្រលងចូលរៀន។ គរុសិស្ស/

គរុនិស្សិតដែលប្រឡងជាប់ត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលបួនឆ្នាំ(១២+៤) នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ហើយនឹងទទួលបានសញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនកម្រិតបរិញ្ញាបត្រអប់រំ ដែលខុសពីពេលកន្លងមក ដែលរៀនតែពីរឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ហើយសញ្ញាបត្រនេះមានតម្លៃត្រឹមបរិញ្ញាបត្ររង (ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា, ២០១៨)។

យ៉ាងណាមិញ ដោយសារវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញទើបតែត្រូវបានបង្កើតឡើងមិនយូរប៉ុន្មាន ធ្វើឱ្យគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនេះមានបញ្ហាប្រឈម ដែលជាបញ្ហានៃការខ្វះចន្លោះនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅក្នុងវិទ្យាស្ថាន។ បញ្ហាទាំងនោះមានដូចជា៖ បញ្ហាទំនាក់ទំនងរវាងនាយកក៏ដូចជាគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានជាមួយគ្រូឧទ្ទេសនិងបុគ្គលិកអប់រំ បញ្ហាកង្វះគុណវុឌ្ឍិគ្រូតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស បញ្ហាកម្មវិធីសិក្សាទើបតែត្រូវបានរៀបចំឡើងដែលពុំសូវសមស្របនិងមានប្រសិទ្ធិភាព បញ្ហាកង្វះខាតឯកសារគោលនិងសម្ភារៈសម្រាប់បង្រៀន បញ្ហាផ្លាស់ប្តូរការបង្រៀននិងរៀនមកជាប្រព័ន្ធក្រេឌីត ដែលបង្កការលំបាកដល់គ្រូនិងសិស្សព្រោះពុំសូវមានការយល់ដឹងលើប្រព័ន្ធថ្មីនេះ បញ្ហាកង្វះមន្ទីរពិសោធន៍សម្រាប់មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ បញ្ហាបរិយាកាស (បរិស្ថាន)សាលា មិនសូវអំណោយផលល្អក្នុងការបង្រៀននិងរៀន និងបញ្ហាផ្សេងៗទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាលនៃវិទ្យាស្ថាន។ ប្រការនេះទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងក៏ដូចជានាយកវិទ្យាស្ថានត្រូវធ្វើការដោះស្រាយ ឬមានចំណាត់ការជាបន្ទាន់ ដើម្បីធានាបាននូវការដំណើរការវិទ្យាស្ថានថ្មីនេះដោយរលូន និងមានប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ សមជាវិទ្យាស្ថានឈានមុខគេក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ តាមការកំណត់គោលដៅ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៩–២០២៣ របស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា, ២០១៨)។

ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវយល់ឃើញថាគឺមានតែការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យបានល្អប្រសើរត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដានោះទេ ទើបបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះត្រូវបានដោះស្រាយ។ បើមិនដូច្នោះទេ បញ្ហានៅតែបន្តនិងរឹងរឹតតែធ្ងន់ធ្ងរឡើងៗទ្វេដងថែមទៀត ដែលធ្វើឱ្យវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមិនអាចដំណើរទៅមុខបានដោយជោគជ័យឡើយ។

អាស្រ័យហេតុនេះ ទើបអ្នកស្រាវជ្រាវចាប់អារម្មណ៍ និងសម្រេចយកប្រធានបទ៖**ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្អាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ** មកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

១.៣.គោលបំណងនៃស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដូចខាងក្រោម៖

១. សិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក លើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

២.សិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀន លើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

៣. ស្វែងយល់ពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ នៅក្នុងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

១.៤. សំណួរស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីបំពេញគោលបំណងខាងលើ ការសិក្សានេះមានគោលបំណងរកចម្លើយទៅនឹងសំណួរស្រាវជ្រាវ៣ដូចខាងក្រោម៖

១. តើបុគ្គលិកនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ យល់ឃើញយ៉ាងណាចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ?

២. តើគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ យល់ឃើញយ៉ាងណាចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ?

៣. តើភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានផ្តល់សារៈសំខាន់យ៉ាងដូចម្តេច ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ?

១.៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះនឹងបង្ហាញពីសារៈសំខាន់ និងភាពឆ្លើយតបតាមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកម្រិតបរិញ្ញាបត្រអប់រំ និងរួមចំណែកក្នុងការផ្តល់ដល់ក្រសួងអប់រំ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រិតការ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនទូទាំងរាជធានី-ខេត្ត និងដៃគូអភិវឌ្ឍនានាក្នុងការស្វែងយល់ពីស្ថានភាពសាលាគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

លទ្ធផលដែលបានមកពីការសិក្សានេះ នឹងក្លាយជាព័ត៌មានដ៏មានប្រយោជន៍ក្នុងការជំនួយដល់អ្នកស្រាវជ្រាវនិងអ្នកសិក្សាក្រោយៗ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះជាទុនក្នុងការសំរួលដល់អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយឱ្យមានការសិក្សាកាន់តែស៊ីជម្រៅ លំអិតបន្ថែមទៀត។ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ ក្នុងការចូលរួមចំណែកក្នុងការផ្តល់នូវបទពិសោធន៍ និងព័ត៌មានល្អៗសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញក្នុងការបន្តនិរន្តរភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះនឹងស្វែងយល់បន្ថែមនូវការកែលម្អផ្សេងៗ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ស័ក្តិសិទ្ធិភាព នៃធាតុចេញ-ចូលក្នុងវិស័យអប់រំ តាមរយៈការលើកកម្ពស់គុណភាពគ្រូបង្រៀន សម្រាប់ជំនាន់ក្រោយៗ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងពេលខាងមុខ ដើម្បីអាចឈានទៅការប្រកួតប្រជែងជាមួយថ្នាក់តំបន់ និងពិភពលោក។

១.៦. វិសាលភាពនិងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីឱ្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រធានបទបានល្អ និងមានការវិភាគបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទៅលើប្រធានបទ៖ **ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ** អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានកំណត់យកវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមកធ្វើការស្រាវជ្រាវ។ ដោយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះមានបេសកកម្មក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគរុសិស្ស/គរុនិស្សិតដែលរៀនទាំង១២+២ និង១២+៤ឲ្យក្លាយជាគ្រូបង្រៀននាពេលខាងមុខ បន្ទាប់ពីគរុសិស្ស/គរុនិស្សិតបានបញ្ចប់ការសិក្សា អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់យកតែអ្នកពាក់ពន្ធ័មួយ

ចំនួនតែប៉ុណ្ណោះគឺ បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេស ដែលបំពេញការងារ និងបង្រៀនទាំង១២+២និង ១២+៤ នៅក្នុងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យទាំងមូល យកមកសិក្សា។

១.៧ រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះចែកចេញជា៥ ជំពូកដូចខាងក្រោម

- *ជំពូក១៖ សេចក្តីផ្តើមៈ* ពណ៌នាដោយសង្ខេបទៅលើលំនាំបញ្ហា បញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ សំណួរស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ វិសាលភាព ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។
- *ជំពូក២៖ រំឭកទ្រឹស្តីៈ* ធ្វើការបង្ហាញ និងពន្យល់យ៉ាងលម្អិតទៅលើទ្រឹស្តីទាំងឡាយដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃការបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងរបស់វិទ្យាស្ថាន។
- *ជំពូក៣៖ វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវៈ* ជំពូកនេះលើកឡើងពីគម្រោងនៃការវិភាគ ការប្រមូលទិន្នន័យ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ ការជ្រើសរើសភាគសំណាក និងការវិភាគទិន្នន័យ។
- *ជំពូក៤៖ លទ្ធផល និងការពិភាក្សាៈ* ជំពូកនេះអ្នកស្រាវជ្រាវបានធ្វើការវិភាគយ៉ាងលម្អិតទៅលើកម្រងសំណួរសម្រាប់យកមកវិភាគទិន្នន័យ ធ្វើការបកស្រាយទិន្នន័យដែលប្រមូលបានជាក់ស្តែងដើម្បីរកឱ្យឃើញពីការដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន បញ្ហាប្រឈមនៃការគ្រប់គ្រង របស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ។
- *ជំពូក៥៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរៈ* ធ្វើការសន្និដ្ឋានទៅលើគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ដែលបានវិភាគ និងផ្តល់ជាយោបល់ទៅលើចំណុចត្រូវកែលម្អ ឬចំណុចខ្វះខាត ព្រមទាំងលើកសំណូមពរនៃការអនុវត្តការងារបន្ត និងផ្តល់យោបល់សម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវបន្តនៅពេលក្រោយ។

ជំពូកទី ២

រំឭកទ្រឹស្តី

២.១. វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

២.១.១. ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្ម

យោងក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៨) វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈការបញ្ចូលគ្នារវាងគ្រឹះស្ថានចំនួនពីរគឺមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលរាជធានីភ្នំពេញ និងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការរាជធានីភ្នំពេញ តាមអនុក្រឹត្យលេខ៧៣ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។ **ចក្ខុវិស័យ** គឺចង់ក្លាយទៅជាវិទ្យាស្ថានឈានមុខគេក្នុងសតវត្សទី២១។ **បេសកកម្មគឺ**អប់រំគរុនិស្សិត និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនឱ្យមានគុណភាពសម្បទាពេញលេញ ដោយមានលើកកម្ពស់ការស្រាវជ្រាវអប់រំ ដើម្បីបង្កើនគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀន និងផ្តល់សេវាដល់សហគមន៍ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន។ **គុណតម្លៃ** គឺជាការគោរព ការបង្ហាញពីអារម្មណ៍វិជ្ជមាន ការទទួលស្គាល់សីលតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួន និងអ្នកដទៃ តាមរយៈសកម្មភាព និងពាក្យសំដី។ គុណតម្លៃមួយទៀតគឺការកសាងសេចក្តីស្មោះត្រង់របស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលស្តែងឡើងតាមរយៈការគិត ការបញ្ចេញមតិយោបល់ និងសកម្មភាពវិជ្ជមាន ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងមាននវានុវត្តន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯងជាប្រចាំតាមរយៈការពិសោធន៍ជាក់ស្តែង និងការច្នៃប្រឌិតឱ្យទាន់តម្រូវការសង្គម និងសកលលោកដែលរីកចម្រើនឥតឈប់ឈរ។ **គោលដៅ** គឺជានាអភិបាលកិច្ចល្អ ការដឹកនាំល្អ ការគ្រប់គ្រងល្អ ដោយគ្រូឧទ្ទេសដែលមានគុណវុឌ្ឍិទាបបំផុតត្រឹមបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ មានក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសិក្សា និងកម្មវិធីសិក្សាលំអិតឆ្លើយតបតាមតម្រូវការសង្គម និងសកលលោក។ លើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ដោយមានសង្គតិភាព និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងរក្សាបាននូវបរិស្ថានស្អាតនៅក្នុងវិទ្យាស្ថាន។

២.១.២. ព័ត៌មានទូទៅរបស់វិទ្យាស្ថាន

យោងតាមវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ(២០១៩) វិទ្យាស្ថានមានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល សម្រាប់ដឹកនាំ និងផ្តល់យោបល់ ការដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងការងារប្រតិបត្តិ ដែលមានសមាជិក៩នាក់ ដោយ ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ជាប្រធាន។ វិទ្យាស្ថាន គរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមាននាយក១នាក់ និងនាយករង៤នាក់ ការិយាល័យចំនួន៣ និងដេប៉ាតឺម៉ង់ ចំនួន៧ ដឹកនាំដោយប្រធាន និងអនុប្រធាន ដែលត្រូវបានតែងតាំងរួច និងបានកំណត់តួនាទីភារកិច្ចទទួល បន្ទុកច្បាស់លាស់តាមប្រកាសលេខ៩៤៩អយក.ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨។ បុគ្គលិក ការិយាល័យមានចំនួនសរុប៣៤នាក់មានស្រី១២នាក់ និងគ្រូឧទ្ទេសមានចំនួន១២៣នាក់ក្នុងនោះមាន ស្រី៦៥នាក់ (ស្ថិតិបុគ្គលិកអប់រំ ២០១៩)។

ចំណែក*នាយករង* វិទ្យាស្ថានដែលមានចំនួន៤នាក់ មានការទទួលបន្ទុកនិងតួនាទីរៀងៗខ្លួនដូច ជា៖ គាំទ្រភារកិច្ចទាំងអស់របស់នាយកវិទ្យាស្ថាន គ្រប់គ្រងការិយាល័យសិក្សា និងវិក្រឹតការ គ្រប់គ្រង ការិយាល័យរដ្ឋបាល បុគ្គិល និងគណនេយ្យ គ្រប់គ្រងដេប៉ាតឺម៉ង់វិទ្យាសាស្ត្រសង្គម ដេប៉ាតឺម៉ង់ភាសា ដេប៉ាតឺម៉ង់ស្រាវជ្រាវអប់រំនិងបណ្ណាល័យ ដេប៉ាតឺម៉ង់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសហគមន៍ គ្រប់គ្រងដេប៉ាតឺម៉ង់ គណិតវិទ្យា ដេប៉ាតឺម៉ង់វិទ្យាសាស្ត្រ និងដេប៉ាតឺម៉ង់គរុកោសល្យ។

២.២. សមាសភាគនៃស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន

យោងតាមក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា(២០១៥)ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ បង្រៀនត្រូវបានកំណត់នូវលក្ខណៈសំខាន់ៗដែលចាំបាច់តម្រូវឱ្យ គ្រឹះស្ថាននេះត្រូវតែមាន និងធ្វើឱ្យ បានក្នុងពេលអនាគត។ ស្តង់ដានេះមានលក្ខណៈសមស្របអាចអនុវត្តបានមិនខ្ពស់ពេក ឬទាបពេក នោះបើប្រៀបធៀបទៅនឹងបណ្តាលប្រទេសក្នុងតំបន់ ។ សព្វថ្ងៃនេះ ពោលគឺនៅតែមាន ចំណុចសេសសល់ មួយចំនួនដែលត្រូវកែលម្អបំពេញបន្ថែម និងប្តេជ្ញាធ្វើឱ្យបាន។ ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ បង្រៀននេះត្រូវបានបង្ហាញជាសេចក្តីអធិប្បាយជាសូចនាករសង្ខេប និងច្បាស់លាស់អំពីទិដ្ឋភាព

ទាំងឡាយដែលបុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានក៏ដូចជាអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតត្រូវតែយល់ដឹង និងសហការគ្នាដើម្បីការអភិវឌ្ឍ។

- **ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនមានប្រាំពីរសមាសភាគគឺ៖**

សមាសភាគទី១៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ចាំបាច់ត្រូវមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវ ដូចជាទីតាំងសមស្រប មានអគារគ្រប់គ្រាន់ និងមានទីលានធំទូលាយ។

សមាសភាគទី២៖ ការគាំទ្រ និងការទទួលស្គាល់គ្រឹះស្ថានគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនត្រូវមានការយល់ព្រម ទទួលស្គាល់ផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណពីក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ដោយមានការគាំទ្រសហការពីរដ្ឋអំណាច សហគមន៍ និងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

សមាសភាគទី៣៖ ធនធានគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនគប្បីមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ ដូចជាធនធានមនុស្ស ធនធានសម្ភារៈ និងធនធានថវិកា។

សមាសភាគទី៤៖ បរិស្ថានគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គប្បីត្រូវបានរៀបចំតាមបទដ្ឋានបច្ចេកទេស និងត្រូវធានាឱ្យមានសោភ័ណភាព និងបរិយាកាសគរុកោសល្យល្អ។

សមាសភាគទី៥៖ ការងារបណ្តុះបណ្តាល និងការសិក្សារបស់គរុសិស្ស - គរុនិស្សិតនៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ត្រូវមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងមានកម្មវិធីបង្រៀន និងរៀនត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់សមស្រមតាមនិយាមគរុកោសល្យ រួមមានបរិយាកាសថ្នាក់រៀន ការរៀបចំផែនការបង្រៀន វិធីបង្រៀន ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន វិន័យក្នុងការសិក្សារៀនសូត្រ និងការវាយតម្លៃការសិក្សា ជាដើម។

សមាសភាគទី៦៖ គណៈកម្មការនិងក្រុមប្រឹក្សានានា ត្រូវមានគណៈកម្មការផ្សេងៗ(គណៈកម្មការគ្រប់គ្រង បច្ចេកទេស) និងក្រុមប្រឹក្សានានា ដូចជា ក្រុមប្រឹក្សាគ្រប់គ្រង ក្រុមប្រឹក្សាទំនាក់ទំនង និងសង្គម ។ល។

សមាសភាគទី៧៖ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន គ្រឹះស្ថានគប្បីមានរចនាសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធានានូវប្រសិទ្ធិភាព និងភាពម្ចាស់ការរបស់ខ្លួន។ រចនាសម្ព័ន្ធទាំងនោះមានដូចជា ផ្នែកគ្រប់គ្រង (នាយក នាយករង ប្រធាន អនុប្រធានការិយាល័យ) និងផ្នែកជំនាញ (មានការិយាល័យជំនាញ និងគណៈកម្មការបច្ចេកទេស ដែលចាំបាច់សម្រាប់គ្រឹះស្ថាន)។

២.៣. ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ

យោងតាមក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១០) ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យមានលក្ខណៈអាចធ្វើការវាស់វែងបានដោយពិពណ៌នាអំពីការបរិយាយស្តង់ដា ដែលកំណត់ដោយសកម្មភាពនានា ក្នុងការធ្វើឱ្យកម្រិតស្តង់ដានីមួយៗសម្រេចគោលបំណង។ ស្តង់ដានេះគឺជាឧបករណ៍សម្រាប់កែលម្អតាមការងារគ្រប់គ្រងទាំងមូលរបស់ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ដែលមានគោលបំណងសំខាន់គឺផ្តោតទៅលើការអនុវត្តផ្ទាល់របស់នាយក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលាគរុកោសល្យ។ នាយករង និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀតមានភារៈកិច្ចបំពេញការងារជាក់លាក់របស់ពួកគេសម្រាប់នាយក។ ប៉ុន្តែនាយកសាលាគរុកោលល្យគឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់ចំពោះក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ក្នុងការធ្វើឱ្យបានសម្រេចគោលបំណងទាំងអស់នៃស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ។ ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យត្រូវបានបែងចែកជា៦សមាសភាគ គឺ៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការងាររដ្ឋបាលសកម្មភាពសិក្សា ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ សម្ភារៈរូបវ័ន និងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ។ សមាសភាគនៃស្តង់ដាទាំង៦នេះ នឹងត្រូវលើកយកមកបកស្រាយដូចខាងក្រោម។

- **សមាសភាគស្តង់ដាទាំង៦នៃនាយកសាលាគរុកោសល្យ**

  ១. ភាពជាអ្នកដឹកនាំ

យោងក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១០) ពាក់ព័ន្ធភាពជាអ្នកដឹកនាំ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគរុកោសល្យត្រូវជំរុញឱ្យមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហគមន៍ ក្នុងការអភិរក្ស និងរក្សាការអនុវត្តចក្ខុវិស័យតាមបែបគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល ដែលជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃគោលបំណងសាលាគរុកោសល្យ ព្រមទាំងចេះដឹកនាំរៀបចំគ្រូបង្រៀន ដែលនឹងចេញថ្មីប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងជា

អ្នករៀនពេញមួយជីវិត។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលាគរុកោសល្យមានជាតុសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម៖

ក. ការកសាងផែនការ៖ ការអភិវឌ្ឍចក្ខុវិស័យ ការរៀបចំគម្រោងផែនការអភិវឌ្ឍ ការបញ្ចូលផែនការអភិវឌ្ឍ និងការរៀបចំផែនការថ្មីបន្ថែម ការអនុវត្តផែនការសម្រាប់កសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ ការកែលម្អផែនការអភិវឌ្ឍរបស់ស្ថាប័ន ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យា (ICT) ប្រចាំឆ្នាំ និងធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍសម្រាប់ខ្លឹមសារនីមួយៗ។

ខ. ទំនាក់ទំនងសហគមន៍ រួមមាន៖ ការងារពាក់ព័ន្ធសហគមន៍: ការជំរុញឱ្យមានការចូលរួមពីសហគមន៍ និងការបង្ហាញពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍ និងការកំណត់ទិសដៅទៅមុខ។ ការផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍ណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងសាលាគរុកោសល្យ ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់អនុវត្ត។ ការលើកទឹកចិត្ត: ការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិក និងគរុសិស្សដែលមានស្នាដៃល្អ ការជំរុញឱ្យបុគ្គលិកឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងមានភាពជាម្ចាស់ក្នុងការកែលម្អផែនការស្ថាប័ន ការផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរ ដំឡើងឋានន្តរស័ក្តិ ឬ ថវិកាតាមទំហំការងារ និងការចាត់តាំងឱ្យចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា និងកម្មវិធីផ្សេងៗ។

២. ការងាររដ្ឋបាល

ក. និយតភាពការងារ៖ ការអនុវត្តតាមទម្រង់លិខិតស្នាមនានា: រៀបចំឯកសារតាមទម្រង់លិខិតស្នាម និងរក្សាលិខិតបទដ្ឋាននានា។ ការគ្រប់គ្រងពេលវេលាអនុវត្តការងារ: ពិនិត្យការងារគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ កត់ត្រាអនុវត្តភារៈកិច្ច និងបំពេញរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំសប្តាហ៍។

ខ. ការផ្សព្វផ្សាយ៖ អនុវត្តតាមប្រតិទិនការងារប្រចាំឆ្នាំ ដែលបានបិទផ្សាយព័ត៌មានជាសាធារណៈ បង្ហាញឱ្យឃើញពីចំណុចសំខាន់ៗ នៃប្រតិទិនការងារ តាមដាន និងកែលម្អសកម្មភាពអនុវត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំ។

៣. សកម្មភាពសិក្សា

សកម្មភាពសិក្សា គឺសំដៅលើការបង្រៀន និងរៀន។ គណៈគ្រប់គ្រង គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់មានភារៈកិច្ចស្រាវជ្រាវវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តនៅក្នុងការបង្រៀន និងរៀនប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាព។ ការងារនេះរួមមាន៖

ក. ការងារប្រតិបត្តិ៖ ការគ្រប់គ្រងសកម្មភាពអនុវត្តៈ សង្កេត និងពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពបុគ្គលិកអប់រំ និង ផ្តល់អនុសាសន៍បច្ចេកទេសសម្រាប់ការងារប្រតិបត្តិប្រកបដោយវិជ្ជមាន។ កំណត់ត្រាអំពីការអនុវត្តកាលវិភាគរបស់គរុសិស្ស៖ ត្រួតពិនិត្យឡើងវិញពីភាពមិនប្រក្រតី នៃកាលវិភាគរបស់គរុសិស្ស និងសេវារបស់គ្រូឧទ្ទេស និងត្រូវកែលម្អកាលវិភាគរបស់គរុសិស្ស និងសេវារបស់គ្រូឧទ្ទេសឡើងវិញ។ ការបំពេញភារៈកិច្ចតាមប្រតិទិនប្រចាំឆ្នាំ និងការបិទផ្សាយ៖ ជំរុញការអនុវត្តការងារតាមប្រតិទិនដែលបានបិទផ្សាយជាសាធារណៈ និងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អ ដើម្បីបំពេញការងារឱ្យបានសម្រេចជោគជ័យ។ ការលើកកម្ពស់កិច្ចការស្រាវជ្រាវរបស់បុគ្គលិកអប់រំ គ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្ស៖ ផ្តល់ឱកាសដល់ការខិតខំស្រាវជ្រាវរបស់បុគ្គលិកអប់រំ គ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្ស និងកត់ត្រាស្នាដៃសិក្សាស្រាវជ្រាវសំខាន់ៗដើម្បីការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ត្រូវរៀបចំចងក្រងឯកសារស្រាវជ្រាវទាំងនោះរក្សាទុកក្នុងបណ្ណាល័យព្រមទាំងបង្កើតឱ្យមានកម្មវិធីប្រឡងប្រណាំងបង្ហាញស្នាដៃសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងលើកទឹកចិត្តជារង្វាន់ដល់ការខិតខំស្រាវជ្រាវថ្មីៗ។

ខ. ការតាមដាន និងវាយតម្លៃ៖ ការពិនិត្យបញ្ជីវត្តមាន និងកាលវិភាគរបស់បុគ្គលិកអប់រំ គ្រូឧទ្ទេស៖ តាមដានបញ្ជីវត្តមាន និងកំណត់ត្រាហេតុការណ៍សំខាន់ៗរបស់បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេស។ ការពិនិត្យកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល៖ ប្រមូលព័ត៌មានពីការប្រើប្រាស់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងកត់សម្គាល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់មុខវិជ្ជាដែលអាចមានការកែលម្អ។ ការតាមដានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស៖ ពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត និងផ្តល់អនុសាសន៍ ដើម្បីកែសម្រួលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។ ការពិនិត្យកិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស៖ ផ្តល់យោបល់ដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការធ្វើកិច្ចតែងការបង្រៀនបានត្រឹមត្រូវ អនុវត្តកិច្ចការបន្ត និងវាយតម្លៃ។ ការពិនិត្យអំពីភាពស្វាហាប់ និងការខិតខំប្រឹងប្រែង

ក្នុងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសៈ វាយតម្លៃការងារអនុវត្តរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អការអនុវត្តរបស់គ្រូឧទ្ទេស។ ការបង្កើតសកម្មភាពនានាពាក់ព័ន្ធជាមួយគរុសិស្សៈ វាយតម្លៃសកម្មភាពការងារអនុវត្ត និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមរបស់គរុសិស្ស។ ការពិនិត្យឡើងវិញអំពីការប្រើប្រាស់ ICT ក្នុងថ្នាក់រៀនៈ តាមដានការប្រើប្រាស់កុំព្យូទ័រ កំណត់ទិសដៅឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីខ្លឹមសារបង្រៀន ICT និងជំរុញឱ្យចេះគ្រប់គ្រង និងថែទាំកុំព្យូទ័រ។

៤. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលិកអប់រំ

ក. ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈៈ ផែនការអធិការកិច្ចថ្នាក់រៀនៈ រៀបចំផែនការអធិការកិច្ចមុខវិជ្ជានីមួយៗ ធ្វើអធិការកិច្ចសកម្មភាពអនុវត្តក្នុងថ្នាក់រៀនតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗ និងផ្តល់អនុសាសន៍កែលម្អ។ ផែនការស្វ័យសិក្សាសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសម្នាក់ៗៈ លើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យរៀបចំផែនការស្វ័យសិក្សាតាមមុខវិជ្ជាឯកទេស និងតាមដានសកម្មភាពអនុវត្ត។

ខ. ការអនុវត្តផែនការៈ ការពិនិត្យឡើងវិញអំពីការងារអនុវត្តប្រចាំឆ្នាំរបស់គ្រូឧទ្ទេស តាមរយៈប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស និងប្រធានការិយាល័យសិក្សាៈ ពិនិត្យរបាយការណ៍អនុវត្តការងារ និងលទ្ធផលកន្លងមក និងកំណត់ទិសដៅសម្រាប់ការអនុវត្តភារកិច្ចបន្ត។ ការពិនិត្យឡើងវិញអំពីផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ លើមុខវិជ្ជាឯកទេស និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនៈ ធ្វើកំណត់ត្រា និងវាយតម្លៃ និងផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ការកែលម្អវិធីសាស្ត្របង្រៀនពេលមានភាពចាំបាច់។

៥. សម្ភារៈរូបវន្ត

ក. ការគ្រប់គ្រងសម្ភារៈសង្ហារឹម និងឧបករណ៍បម្រើការបង្រៀន និងរៀនៈ ការគ្រប់គ្រង និងថែទាំថ្នាក់រៀន បន្ទប់ពិសោធន៍ បន្ទប់ការិយាល័យ អាហារដ្ឋានមានអនាម័យ ទីលានកីឡា អន្តេវាសិកដ្ឋាន បន្ទប់សិល្បៈ បន្ទប់ប្រជុំ បណ្ណាល័យ ព័ត៌មានវិទ្យា បន្ទប់គេហកិច្ច រោងជាង សម្ភារៈកីឡា បន្ទប់អនាម័យ។ ការគ្រប់គ្រង និងថែទាំសម្ភារៈការិយាល័យ រូបភាព ផ្សាក្រាមផ្សេងៗ កុំព្យូទ័រ សម្ភារៈពិសោធន៍ និងទូរដាក់សម្ភារៈសារធាតុគីមី ម៉ាស៊ីនបោះពុម្ព តុ កៅអី តុគ្រូ សម្ភារៈរោងជាង និងគេហកិច្ច។

ខ. បរិស្ថានក្នុងស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ៖ ការថែទាំអគារ៖ ត្រួតពិនិត្យផ្ទាល់នូវទីតាំង ដែលជួបបញ្ហា និងធ្វើកំណត់ហេតុប្រជុំនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សា។ ការរៀបចំបរិស្ថានសាលាគុកោសល្យ៖ រៀបចំឱ្យមានសួនច្បារ របងត្រឹមត្រូវ សួនកសិកម្ម ដើម្បីឱ្យមានការចាប់អារម្មណ៍ពីមជ្ឈដ្ឋានទូទៅ បង្ហាញពីសោភ័ណភាពបរិស្ថានល្អជាសាធារណៈ និងណែនាំបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ឱ្យចេះថែរក្សាបរិស្ថានល្អ។

គ. សេវាកម្មនានា និងសុវត្ថិភាព៖ ការរៀបចំសេវាកម្មបម្រើសេវាកម្ម: កន្លែងដេរប៉ាក់ ប្រភពទឹកស្អាតប្រើប្រាស់ សួនជីវៈចម្រុះ រោងជាង ភ្នាក់ងារការពារមានសណ្តាប់ធ្នាប់ជាប្រចាំ និងភ្នាក់ងារសុខភាព។ ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញអំពីបញ្ហាទាំងឡាយ ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការប្រើប្រាស់សម្ភារៈរូបវន្ត និងឧបករណ៍ផ្សេងៗដូចជា អគ្គីភ័យ ការបាត់បង់សម្ភារៈផ្សេងៗ។

៦. សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

ក. ការបង្ហាញពីសីលធម៌ និងការយកចិត្តទុកដាក់ដល់បុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីឱ្យមានការរីកចម្រើនក្នុងអង្គភាព និងសង្គម៖ បែងចែកភារៈកិច្ចដល់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ឱ្យមានភាពស្មើៗគ្នា ដោយមិនរើសអើងពីភេទ ឬបក្សពួក។ ចូលរួមអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងជាមួយសហការី ឬបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់។ បង្ហាញពីការយល់ដឹងទូលំទូលាយអំពីច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ បង្កើតបរិយាកាសទំនាក់ទំនងជាសហភាតរៈជាមួយសហការី សហគមន៍ជាតិ អន្តរជាតិ ដើម្បីផលប្រយោជន៍អង្គភាព។

ខ. អនុវត្តកិច្ចការប្រកបដោយភាពយុត្តិធម៌ ស្មោះត្រង់ តម្លាភាពជាមួយសហសេវិក ឬបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ ព្រមទាំងសហសេវិកសហគមន៍ផ្សេងៗ៖ បង្ហាញពីភក្តីភាពក្នុងការដឹកនាំប្រកបដោយឧត្តមភាពសុជីវធម៌ និងមិនមានភាពលំអៀង។ ត្រៀមលក្ខណៈសម្បត្តិ ដើម្បីជួយសម្រួលកិច្ចការដល់បុគ្គលិកអប់រំដែលមានការលំបាក។ រក្សាការវាយតម្លៃបុគ្គលិកអប់រំប្រកបដោយសច្ចៈធម៌។

២.៤.ស្តង់ដានាយកសាលានៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍

យោងតាម SEAMEO INNOTECH (2016) ក្របខ័ណ្ឌសមត្ថភាពនាយកសាលារៀននៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ចែកចេញជាសមត្ថភាពគោលចំនួន៥៖

1. សមត្ថភាពគោលទី១៖ *គំនិតប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ និងនវានុវត្តន៍* ជាសមត្ថភាពមួយនៃការរៀបចំទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់សាលារៀន ការសម្រេចចិត្ត និងនាំឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ និងនវានុវត្តន៍។
2. សមត្ថភាពគោលទី២៖ *ភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងដឹកនាំ* ជាសមត្ថភាពនៃគ្រប់គ្រងធនធាន និងប្រព័ន្ធសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរបស់បុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងគម្រោងនានារបស់សាលារៀន ប្រកបដោយនិរន្តរភាព។
3. សមត្ថភាពគោលទី៣៖ *ភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀន និងរៀន* ជាសមត្ថភាពដឹកនាំការកែប្រែកម្មវិធីសិក្សា បង្កើតបរិស្ថានសិក្សាតាមបែបសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល ធ្វើអធិការកិច្ចនិងវាយតម្លៃលើការបំពេញភារកិច្ចរបស់គ្រូបង្រៀនក៏ដូចជាផ្តល់ជាលទ្ធផលអំពីផែនការសិក្សា។
4. សមត្ថភាពទី៤៖ *ឧត្តមភាពផ្ទាល់ខ្លួន* ជាសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងលើប្រសិទ្ធភាពបុគ្គលទៅលើសកម្មភាពឲ្យអស់ពីសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន និងបន្តការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាដើម។
5. សមត្ថភាពទី៥៖ *ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ* គឺជាសមត្ថភាពក្នុងការលើកកម្ពស់ ការចែករំលែក ការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសសាលារៀន គ្រប់គ្រងភាពជាដៃគូ និងបណ្តាញការអប់រំ និងរក្សានិរន្តរភាពនៃទំនាក់ទំនងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

២.៥.ភាពជាអ្នកដឹកនាំបន្ទាត់បង្រៀន

២.៥.១. និយមន័យបុគ្គលិកអប់រំ

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការអប់រំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល (២០០៧) បុគ្គលិកអប់រំសំដៅលើទាំងបុគ្គលិកបង្រៀន និងបុគ្គលិកមិនបង្រៀន នៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំសាធារណៈ និងគ្រឹះស្ថានអប់រំឯកជនដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

២.៥.២. និយមន័យគ្រូបង្រៀន

យោងតាមអនុក្រឹត្យលេខ ១២៦អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន បានកំណត់និយមន័យគ្រូបង្រៀនថា គឺជាបុគ្គលិកបង្រៀននៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាសាធារណៈ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាឯកជន ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណអប់រំត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវចង់សំដៅគ្រូបង្រៀន ថាជាគ្រូឧទ្ទេស ដែលកំពុងបង្រៀនតាមមុខជំនាញរបស់ខ្លួននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

២.៥.៣ និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនត្រូវបានរំលេចឡើងតាំងពីដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៨០មកម្ល៉េះ ពោលគឺចាប់តាំងពីការមានចាប់អារម្មណ៍លើការស្រាវជ្រាវអំពីសាលារៀនដែលប្រកបប្រសិទ្ធិភាព។ លោក Fowler & Walter (2020) បានផ្តល់និយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនថាជាការគ្រប់គ្រងអប់រំដែលផ្តោតលើតួនាទីរបស់នាយកឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងការជួយបង្កើតវប្បធម៌នៃការបង្រៀន និងការវាយតម្លៃក្នុងសាលារៀនមួយ ដែលចាត់ទុកការរៀនរបស់សិស្សជាស្នូលនៃដំណើរការបង្រៀន និងការជំរុញឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន។ នៅក្នុងភាពភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវកំណត់បេសកកម្មរបស់សាលា ចាត់ចែងការកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន ជំរុញបរិយាកាសរៀនសូត្រប្រកបដោយភាពវិជ្ជមាន សង្កេតពិនិត្យ និងធ្វើឱ្យការបង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើង និងវាយតម្លៃលើការបង្រៀន (Weber, 1997)។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនគឺជាការដឹកនាំដ៏ធន់ និងរឹងមាំមួយ ដែលផ្តោតលើសកម្មភាពរបស់នាយកសាលាក្នុងការដឹកនាំវប្បធម៌នៃការបង្រៀន និងរៀនតាមរយៈការអនុវត្ត និងអន្តរកម្មជាមួយគ្រូ និងសិស្ស សំដៅសម្រេចកម្មវិធីសិក្សាមួយដែលមានប្រសិទ្ធិភាព (Hallinger, 2009)។ ដូចគ្នានេះដែរ Leithwood, &Jantzi (2006)បានឱ្យនិយមន័យភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនថាជាវិធីឬរបៀបដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាប្រើប្រាស់ ដើម្បីផ្តោតលើទង្វើរបស់គ្រូក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយណា ដែលជះឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់ទៅលើលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅនឹងតួនាទី និងភារៈកិច្ចរបស់នាយកសាលាដូចជាការតាក់តែងនិងការផ្សព្វផ្សាយគោលដៅរបស់សាលា ការបង្កើតស្តង់ដាសម្រាប់សាលា ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឬសាស្ត្រាចារ្យ ការលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យខិតខំរៀនសូត្រ និងការបង្កើនការអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់គ្រូនិងបុគ្គលិករដ្ឋបាលរបស់សាលា(Boe, 2008, as cited in Ismail, Don, Husin&Khalid, 2018)។

២.៦. ទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

២.៦.១. ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងវិស័យអប់រំ

យោងតាមទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់ Hallinger & Murphy (1985) គេចែកភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជា៣ទិដ្ឋភាពដែលជាកត្តាកំណត់នូវបេសកកម្មរបស់សាលា ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀននិងការលើកកម្ពស់បរិយាកាសរៀននៅក្នុងសាលា។ ទិដ្ឋភាពទាំង៣នេះនឹងត្រូវបង្ហាញយ៉ាងពិស្តារក្នុងតារាងខាងក្រោម។ទិដ្ឋភាពនីមួយៗមានតួនាទីពិសេសៗជាច្រើនដែលទាក់ទងនឹងភាពចម្រុះនៃសកម្មភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា (ជាពិសេសនាយកសាលា)។

តារាង២.១៖ ក្របខ័ណ្ឌនៃទ្រឹស្តីស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ទិដ្ឋភាព	មុខងារ
កំណត់បេសកកម្មសាលា	១.ការកំណត់គោដៅរបស់សាលា ២. ការផ្សព្វផ្សាយគោលដៅ
គ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន	៣. ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀន ៤.ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា ៥.ការត្រួតពិនិត្យការអភិវឌ្ឍរបស់សិស្ស
ជំរុញបរិយាកាសរៀនសូត្ររបស់សិស្សានុសិស្ស	៦. ការគាំពារការបង្រៀន និងម៉ោងរៀន ៧.ការបង្កើនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ៨.ការមានវត្តមានជាប្រចាំនៅសាលា ៩. ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូ/បុគ្គលិក ១០. ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់សិស្ស (ការរៀនសូត្រ)

(ប្រភព៖ Hallinger& Murphy, 1985)

ទិដ្ឋភាពទី១៖ ការកំណត់បេសកកម្មសាលា

យោងតាមទស្សនៈរបស់ Salleh & Hatta (2011) បានឱ្យដឹងថា គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ជាពិសេសបុគ្គលិក និងគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាសិស្សានុសិស្សចាំបាច់ត្រូវយល់ដឹងពីគោលដៅរបស់សលារៀន ដើម្បីអាចឱ្យគេរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍគោលដៅរបស់សាលារៀន។ ក្នុងនោះមានមុខងារសំខាន់ពីរគឺ៖ ការកំណត់គោលដៅរបស់សាលា និងការផ្សព្វផ្សាយគោលដៅនោះទៅដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។

- *ការកំណត់គោលដៅរបស់សាលា*

តាមការយល់ឃើញរបស់ Salleh & Hatta (2011) បានឱ្យដឹងថា មុខងារនេះត្រូវមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីនាយកសាលា ក្នុងការកំណត់ផ្នែកឬវិស័យនានារបស់សាលារៀន ដែលទាំងបុគ្គលិកបង្រៀន និងមិនបង្រៀនផ្តោតលើ និងចាប់អារម្មណ៍នៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា។ ដូចគ្នានេះដែរ Hallinger (2009) បានលើកឡើងថា “ដំណើរការនៃការកំណត់គោលដៅសាលាត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាផ្នែកសំខាន់ណាស់ដែលជះឥទ្ធិពលដល់លទ្ធផលទាំងឡាយនៅក្នុងសាលារៀន”។ ដូចនេះសាលារៀនគួរតែមានគោលដៅជាក់លាក់ ដែលមានការចូលរួម និងគាំទ្រពីបុគ្គលិកទាំងឡាយ។

- *ការផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលដៅរបស់សាលា*

មុខងារនេះសំដៅទៅលើការផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលដៅរបស់សាលា ដោយនាយកសាលា ទៅដល់គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិក សិស្សានុសិស្ស ក៏ដូចជាឪពុកម្តាយ ឬអាណាព្យាបាលរបស់សិស្ស។ Hallinger & Murphy (1985, cited in Salleh and Hatta, 2011) បានលើកឡើងថា ការផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលដៅរបស់សាលាអាចត្រូវធ្វើឡើងតាមរបៀបផ្លូវការ (ដូចជាលិខិតផ្លូវការ ក្តារបិទប្រកាសព័ត៌មាន ការចុះក្នុងអត្ថបទចេញផ្សាយរបស់សាលា អង្គប្រជុំជាមួយបុគ្គលិក ការជួបជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស និងគ្រូបង្រៀន និងខិត្តប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយរបស់សាលា ជាដើម) និងតាមលក្ខណៈក្រៅផ្លូវការ (ដូចជា ការសន្ទនាក្រៅផ្លូវការរវាងនាយក និងបុគ្គលិក)។

ទិដ្ឋភាពទី២៖ ការគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន

Hallinger (2009) បានគូសបញ្ជាក់ថា ទិដ្ឋភាពនេះតម្រូវឱ្យនាយកសាលាជំរុញការត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសាលារបស់ខ្លួន។ ម្យ៉ាងទៀត ទិដ្ឋភាពនេះផ្ដោតលើការសម្របសម្រួល សហការ និងការត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន។ ទិដ្ឋភាពនេះមានមុខងារ៣គឺ៖ ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀន ការសម្របសម្រួលលើកម្មវិធីសិក្សា និងតាមដានការអភិវឌ្ឍរបស់សិស្សានុសិស្ស។

- *ការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការបង្រៀន*

យោងតាម Salleh & Hatta (2011)មុខងារនេះសំដៅលើការសម្របសម្រួលសកម្មភាពទាំងឡាយក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន តាមរយៈការផ្ដល់ការគាំទ្រដល់ការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងការត្រួតពិនិត្យការបង្រៀនរបស់គ្រូតាមរយៈការចូលមើលតាមថ្នាក់រៀនតាមបែបផ្លូវការក្ដី និងក្រៅផ្លូវការក្ដី។

- *ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា*

យោងតាម Hallinger & Murphy (1985) ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សាគឺជាលក្ខណៈពិសេសនៃសលាប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។ កិច្ចការនេះ ជារឿយៗត្រូវបានគាំទ្រតាមរយៈការចូលរួមពីសំណាក់គ្រូបង្រៀនគ្រប់កម្រិតក្នុងសាលារៀន។ ស្របពេលជាមួយគ្នានេះ Salleh & Hatta (2011) បានគូសបញ្ជាក់ថា តាមរយៈការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សាពីនាយកសាលា គ្រប់សកម្មភាព និងកម្មវិធីក្នុងការបង្រៀនអាចធ្វើបានស្របនឹងគោលដៅរបស់សាលា។

- *ការតាមដានការអភិវឌ្ឍរបស់សិស្សានុសិស្ស*

Salleh & Hatta (2011)បានគូសបញ្ជាក់ថា ការតាមដានការអភិវឌ្ឍរបស់សិស្សអាចជួយគ្រូធ្វើការវង្វាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធិភាព នៃការបង្រៀនរបស់ពួកគេ និងធ្វើឱ្យការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបង្រៀនកាន់តែត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់។ ប្រការនេះក៏អាចជួយគ្រូក្នុងការវាស់អំពីការរីកចម្រើនលើការសិក្សារបស់សិស្សប្រចាំសប្ដាហ៍ ប្រចាំខែ ឬប្រចាំឆមាសបានដែរ តាមរយៈការប្រើប្រាស់ការស្ទាបស្ទង់ខ្លីៗ ដែលងាយស្រួលធ្វើ។

ទិដ្ឋភាពទី៣៖ ការជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសរៀនសូត្រក្នុងសាលាប្រកបដោយវិជ្ជមាន

ទិដ្ឋភាពនេះមានមុខងារចំនួន៥គឺ៖ ការគាំពារម៉ោងបង្រៀន ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ការមានវត្តមានជាប្រចាំនៅសាលា ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តសំរាប់គ្រូ និងការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់សិស្ស។

- *ការគាំពាររយៈពេលបង្រៀន*

នាយកសាលាត្រូវធានាថា រយៈពេលបង្រៀនមិនត្រូវបានរំខានដោយសកម្មភាពដទៃទៀតក្នុងសាលាដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការបង្រៀន។ប្រសិនបើការបង្រៀនត្រូវបានបង្អាក់ ឬរំខានជាញឹកញយដោយប្រការផ្សេងៗ ដូចជា ការប្រកាសនានាតាមរយៈការបន្លឺសំលេង ឬក៏ការចូលរៀនយឺតរបស់សិស្សនោះ ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន និងការបង្រៀនរបស់គ្រូមិនត្រូវបានអនុវត្តឱ្យបានពេញលេញ និងត្រឹមត្រូវទេ។ Stallingers (1980, as cited in Hallinger & Murphy, 1985 and Salleh & Hatta (2011) បានលើកឡើងថា នាយកសាលាដែលអនុវត្តគោលនយោបាយប្រកបដោគជ័យ តាមរយៈការកាត់បន្ថយការរំខានថ្នាក់រៀន អាចបង្កើនរយៈពេលបង្រៀនដែលបានកំណត់ និងធ្វើឱ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អ។

- *ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូ*

Sheppard (1996) បង្ហាញថា ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូគឺជាភាពដឹកនាំដ៏មានឥទ្ធិពលបំផុតសម្រាប់សលារៀនទាំងឡាយ ជាពិសេសនៅសាលាចំណោះទូទៅ ។ ក្នុងបរិការនេះដែរ នាយកសាលាត្រូវមានភាពជាអ្នកដឹកនាំដ៏សមរម្យ ដែលនឹងជួយបុគ្គលិកនីមួយៗឱ្យមានការចូលរួមចំណែក ក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់សាលា ដើម្បីផ្តល់នូវការអប់រំមួយ ដែលទំនើប ទាន់សម័យ និងមានគុណភាព ។

- *រក្សាបាននូវវត្តមានជាប្រចាំនៅក្នុងសាលារៀន*

យោងតាម Jenkins (2009) នាយកសាលាដែលមានភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនត្រូវដឹងពីអ្វីនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងក្នុងបរិវេណសាលារៀនទាំងមូល។ បើគ្មានចំណុចនេះទេ នាយកសាលាប្រាកដជាមិនអាចដោះស្រាយបញ្ហាដែលគ្រូបង្រៀន និងសិស្សជួបប្រទះបានឡើយ។ នេះហើយជាមូលហេតុ ដែល

នាយកសាលាត្រូវមានវត្តមានជាប្រចាំនៅក្នុងបរិវេណសាលារៀន ឬនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងកន្លែងផ្សេងៗទៀត ដោយមិនត្រូវនៅតែក្នុងការិយាល័យរបស់ខ្លួនឡើយ។

- *ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀន*

យោងតាម Seyfarth (2002) ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត អាចជាការផ្តល់ប្រាក់ខែ ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមទៅដល់គ្រូបង្រៀនដែលបានបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសដែលបង្កើតឡើង ដើម្បីឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅជាក់លាក់ណាមួយ ឬដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាណាមួយ។

- *ការផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់សិស្ស*

យោងតាម Noddings (1992 as cited in Salleh & Hatta, 2011) សាលារៀនក៏ដូចជាគ្រួសារគឺជាស្ថាប័នពហុបំណង។ ថ្វីបើវិស័យសិក្សាធិការ គឺជាវិស័យស្នូលរបស់សាលា សិស្សានុសិស្សក៏ត្រូវការនូវភាពយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសផងដែរ។ Harris & Lowery (2002) បានឯកភាពផងដែរថា នាយកសាលាដែលចេះចំណាយពេលវេលាជួប និងលើកសរសើរសិស្សចំពោះការសម្រេចបានលទ្ធផលសិក្សាល្អរបស់គេ រមែងតែងបង្កើតបាននូវបរិយាកាស និងដំណើរការរៀនសូត្រល្អប្រសើរនៅក្នុងសាលារៀន។

២.៦.២. ភាពជានាយកសាលា

យោងតាម Whitehead, Boschee & Decker (2013) ការកើនឡើងនិងការមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃភាពជានាយកសាលា ដោយសារកំណើនសិស្សានុសិស្សនៅតាមសាលារៀន និងកំណើនទីក្រុងដ៏ឆាប់រហ័ស ដែលតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំសកម្មភាពសាលាឱ្យបានល្អប្រសើរ។

នៅក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១ ភាពជានាយកបានដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់នៅក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រប់សាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ស្របនឹងការរីកចម្រើននៃបច្ចេកវិទ្យា និងសាកលភាវូបនីយកម្ម។ ប្រការនេះតម្រូវឱ្យនាយកសាលាត្រូវទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះសមិទ្ធផលសិស្សនុសិស្ស។ តាមរយៈ Whitehead *et al.* (2013) ភាពជានាយកផ្តោតលើតួនាទីរបស់នាយកក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលាតាមបែបទំនើប ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធិភាពរបស់សាលា។ តួនាទីនាយកសាលានៅក្នុងទ្រឹស្តីនៃភាពជានាយកនេះ រួមមាន តួនាទីជាអ្នកប្រតិបត្តិ ជាអ្នកគ្រប់គ្រង ជាអ្នករៀបចំ ជាថៅហ្វាយ និងជាអ្នកជំនាញ។ យោង

តាម Akinbode & Shuhumi (2018) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានាក្នុងសម័យទំនើប ទ្រឹស្តីភាពជានាយកតម្រូវឱ្យនាយកសាលាចេះប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនើប ដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់សាលា ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យានៅក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលា ដូចជាក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គលិក ឪពុកម្តាយ/អាណាព្យាបាលសិស្ស និងសិស្សានុសិស្ស តាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិក និងបណ្តាញសង្គមជាដើម។

២.៧. ទ្រឹស្តីសមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

២.៧.១ តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀន

យោងតាមលោក Mc Ewan (2002)បានអះអាងថា នាយកសាលាត្រូវធ្វើរឿង៧យ៉ាងនៅក្នុងសាលារៀនដើម្បីឱ្យសាលាប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោគជ័យ និងគុណភាព រួមមាន៖ កំណត់គោលដៅសាលាឱ្យបានច្បាស់លាស់, ត្រូវមានវត្តមាននៅសាលារៀនជាប្រចាំ, បង្កើតបរិយាកាសការងារល្អនៅក្នុងសាលារៀន , រៀបចំទស្សនៈវិស័យ និងបេសកកម្ម សម្រាប់សាលា, ត្រូវមានក្តីរំពឹងទុកខ្ពស់ចំពោះសាលារៀន, បណ្តុះបណ្តាលគ្រូ សម្រាប់ត្រៀមស្នងដំណែងជានាយកនៅថ្ងៃអនាគត និងរក្សាអាប្បកិរិយារិជ្ជមាននៅក្នុងសាលា។

២.៧.២. តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជាមួយគ្រូ

គ្រូបង្រៀនដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់ ក្នុងការជំរុញឱ្យសាលាទទួលបានភាពជោគជ័យ ហើយនាយក ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅលើគ្រូបង្រៀនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់។ Zapeda (2003) បានលើកឡើងថា នាយកសាលាត្រូវមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្រូបង្រៀន ជំរុញ និងលើកកំពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងធ្វើការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ នោះទើបសាលាមានការអភិវឌ្ឍ និងធានាបាននូវប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន។

២.៧.៣. តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជាមួយសិស្ស

ក្រៅពីកត្តាគ្រូបង្រៀន នាយកលាលាត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើសិស្ស និងការសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។ Graham (1991) បានរកឃើញថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់នាយកសាលាមានឥទ្ធិពលលើការជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់សិស្ស២០% ហើយទំនួលខុសត្រូវរបស់សាលា

គឺត្រូវគិតថា តើសិស្សអាចរៀនអ្វីបានខ្លះនៅក្នុងសាលា ដោយមិនត្រូវគិតតែពីអ្វីដែលកំពុងបង្រៀនដល់សិស្សនោះទេ។ បើសាលាមិនអាចបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះបានទេ សាលានឹងជួបហានិភ័យ។

២.៧.៤.តួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនជាមួយសហគមន៍

Mtthews & Crow (2010) បានលើកឡើងថា សាលារៀនត្រូវចូលរួមជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីជានានូវការសម្រេចនូវគោលដៅ និងបេសកកម្មរបស់សាលា ។ Carpenter (2015) បានអះអាងថា គោលបំណងនៃការជំរុញឱ្យមានសហគមន៍នៅក្នុងសាលារៀនគឺដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អប្រសើរ ដែលអាចធ្វើឡើងក្នុងបរិយាកាសមួយប្រកបដោយភាពបត់បែន និងប្រកបដោយគុណភាព។ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ សហគមន៍ត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិមួយចំនួន ដូចជា៖ មានគុណតម្លៃ និងគោលបំណងរួម មានវប្បធម៌សហការគ្នា មានតម្រូវការរួម មានការរីកចម្រើនបន្តបន្ទាប់ និងមានភាពជាអ្នកដឹកនាំរួមគ្នា។

២.៨. សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

យោងតាម Bush (2014) ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ជាពិសេសនៅក្នុងបរិបទសតវត្សរ៍ទី២១។ នាយកសាលា ដែលមានភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ នៅក្នុងការកំណត់ពីរបៀបដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន ដែលជាកត្តាកំណត់ភាពជោគជ័យ និងប្រសិទ្ធិភាពនៅក្នុងការរៀន និងបង្រៀន ប្រសិនបើនាយកសាលានោះអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានពេញលេញ។ ទន្ទឹមនឹងនោះ Bush (2014) ក៏បានគូសបញ្ជាក់ផងដែរអំពីបញ្ហាឬឧបសគ្គ ដែលរារាំងនាយកសាលាក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានពេញលេញនោះ មានដូចជា៖ នាយកគ្មានសិទ្ធិសម្រេចអ្វីទាក់ទងនឹងសាលារបស់ខ្លួនក្រៅតែពីអនុវត្តតាមការច្បាប់ ឬសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗរបស់ក្រសួងអប់រំ ឬគោលនយោបាយអប់រំជាតិ, នាយកមិនមានស្វ័យភាពពេញលេញក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនានា, នាយកសាលាដើរតួនាទីត្រឹមតែជាអ្នកសម្របសម្រួលសហការ និងជាសមាជិកក្រុមនៅក្នុងសាលារៀន ពោលគឺគ្មានសិទ្ធិអំណាចគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

២.៩. ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនសម្រាប់ការសិក្សានាសតវត្សទី២១

ក្នុងបរិបទអប់រំនាសតវត្សរ៍ទី២១ ដែលជាយុគសម័យសាកលភាវូបនីយកម្ម នវានុវត្តន៍បច្ចេកវិទ្យាក៏ដូចជាឌីជីថល គេនៅតែមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដែលធ្វើឱ្យវិស័យអប់រំទទួលបានជោគជ័យ និងឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍។ Robinson e*t al.* (2008) បានកំណត់នូវទិដ្ឋភាពចំនួន៥ នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់សិស្ស និងប្រសិទ្ធិភាពនៃសាលានាសម័យទំនើបបច្ចុប្បន្ននេះ។ ទិដ្ឋភាពទាំង៥នោះរួមមាន ការកំណត់គោលដៅសាលា ការធានាបាននូវការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព ការដឹកនាំការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់គ្រូ ការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងការធានានូវបរិយាកាសប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ និងសុវត្ថិភាព។

Hallinger (2003) & Hallinger (2005) បានគូសបញ្ជាក់ថា ទោះបីជាបច្ចុប្បន្នមានទ្រឹស្តីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំអប់រំជាច្រើនដូចជា ភាពជាអ្នកដឹកនាំរួម ភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមបែបនាយកនិយម ឬភាពជាអ្នកដឹកនាំតាមបែបយកគ្រូបង្រៀនជាមជ្ឈភាពក្តី ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅតែពេញនិយម និងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាភាពជាអ្នកដឹកនាំខាងអប់រំដ៏មានប្រជាប្រិយបំផុតនាសតវត្សរ៍ទី២១នេះ។ ប្រការនេះគឺដោយសារភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានរួមចំណែកផ្តល់ផលប្រយោជន៍ជាសកលយ៉ាងក្រាស់ក្រែលដល់វិសយអប់រំ ពោលគឺធ្វើឱ្យសាលារៀនមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ Robinson et al., (2008) បានពន្យល់ថា នាយកសាលា ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនពិតជាដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្មក្នុងការធ្វើឱ្យសាលារៀនសម្រេចបានលទ្ធផលគួរជាទីមោទនៈ ដែលឆ្លើយតបនឹងការរីកចម្រើននាសហស្សវត្សថ្មីនេះ។ តួនាទីទាំងនោះរួមមាន៖ ការកំណត់បេសកកម្មសាលា និងការបន្សុីការបង្រៀនទៅនឹងបេសកកម្មរបស់សាលា ការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា ការពិនិត្យតាមដានការបង្រៀន ការវាយតម្លៃការរីកចម្រើនរបស់សិស្សានុសិស្ស ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងការធ្វើឱ្យបរិយាកាសការងារមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។

២.១០. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការយល់ឃើញរបស់គ្រូនៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

Pettiegrew II (2013) បានធ្វើការសិក្សាអំពីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងទំនាក់ទំនងរវាងការអនុវត្តទាំងនោះ និងប្រសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងនៅក្នុងអង្គភាពក្នុងបរិបទអាមេរិក។ការសិក្សាត្រូវបានធ្វើឡើងដោយគ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលាវិទ្យាល័យនៅអាមេរិកសរុបចំនួន១៩៥៤នាក់ ដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ការគ្រប់គ្រងការបង្ហាត់បង្រៀនរបស់នាយកសាលា (Principal Instructional Management Rating Scale –PIMRS) ដែលបង្កើតដោយ Hallinger (1990) ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាន។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាបានបង្ហាញថា ទាំងនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនសុទ្ធតែចាត់ទុកការកំណត់គោលដៅរបស់សាលាថាជាធាតុសំខាន់បំផុត។ទន្ទឹមនឹងនេះ លទ្ធផលក៏បានបង្ហាញផងដែរថា ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គមរបស់សិស្សានុសិស្ស និងការកំណត់គោលដៅសាលាមានទំនាក់ទំនងគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ក្នុងការកំណត់ភាពជោគជ័យរបស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយក។

Seong (2015) បានសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅសិង្ហបូរី ដោយប្រើប្រាស់ទិដ្ឋភាពចំនួន៤ នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន របស់ Robinson *et al.*, (2008) ដែលរួមមាន៖ ១)ការបន្សីការអនុវត្តការបង្រៀនទៅនឹងចក្ខុវិស័យសាលា ២) ការដឹកនាំការបង្រៀន និងការរៀន ៣) ការបង្កើតបរិយាកាសវិជ្ជមានសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន និង ៤) ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ។ ក្នុងការសិក្សានេះ Seong ចង់ដឹងថា តើនាយកសាលាបឋមសិក្សានៅសិង្ហបុរីអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដោយវិធីណា។ការសិក្សានេះប្រើការសម្ភាសន៍ដោយប្រើសំណួរបើក សួរទៅលើនាយកសាលាបឋមសិក្សាចំនួន៣០រូប ដែលប្រើជាសំណាក។ លទ្ធលផលនៃការសិក្សាបានបង្ហាញថា នាយកសាលាបឋមសិក្សានៅសិង្ហបូរីមានការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អប្រសើរ ដូចជាមានការអនុវត្តបានសម្រេចនូវគោលដៅនិងចក្ខុវិស័យរបស់សាលា នាយកសាលាមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើគ្រូបង្រៀន និងការសិក្សារបស់សិស្ស ដែលធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀនមានគុណភាព មានការ

ជំរុញយ៉ាងសកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបង្កើតបរិយាកាសជាវិជ្ជមានសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន។

២.១១. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានាពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

មានការស្រាវជ្រាវមួយចំនួនអំពីឥទ្ធិពល និងប្រសិទ្ធិភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដែលធ្វើឱ្យការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសាលាមានភាពល្អប្រសើរ។ Bendikson, Robinson & Hattie (2012) បានធ្វើការសិក្សាអំពីប្រភេទនៃភាពជាដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់សាលារៀនដែលគណៈគ្រប់គ្រងគួរប្រកាន់យក ដើម្បីធ្វើឱ្យសាលារៀនរបស់ខ្លួនទទួលជោគជ័យ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវប្រសិទ្ធិផលប្រកបដោយផ្លែផ្កាសម្រាប់សាលារៀន គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវប្រកាន់យកភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនទាំងដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដោយផ្ទាល់គឺផ្តោតទៅលើគុណភាពនៃការអនុវត្តការបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គ្រូដែលរួមមានការកំណត់គោលដៅ ការធានានូវការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការធ្វើឱ្យមានការយល់ដឹងអំពីទំនួលខុសត្រូវរួម។ រីឯ ការបង្ហាត់បង្រៀនដោយប្រយោលសំដៅទៅលើការបង្កើតល័ក្ខខ័ណ្ឌរបស់គណៈគ្រប់គ្រងដើម្បីញ៉ាំងឱ្យមានការបង្រៀនដ៏ល្អប្រសើរ។ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនេះរួមមានការធានាបាននូវបរិយាកាសប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ និងសុវត្ថិភាព ការផ្គត់ផ្គង់ធនធានសម្ភារៈប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ និងការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញនានា។

ការសិក្សារបស់ Bendikson, Robinson & Hattie (2012) បានរកឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានដើរតួយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការកំណត់គោលដៅ និងស្តង់ដារបស់សាលា និងក្នុងការជ្រើសរើសគ្រូ។ គណៈគ្រប់គ្រងបានចែករំលែកទំនួលខុសត្រូវក្នុងការរក្សាបរិយាកាសធ្វើការប្រកបដោយសណ្តាប់ធ្នាប់ជាមួយថ្នាក់ក្រោមរបស់ពួកគេ មានដូចជានាយករង ឬប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់ ជាដើម ឱ្យដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការធានានូវសកម្មភាព បង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព (ភាពជាអ្នកដឹកនៃបង្ហាត់បង្រៀនផ្ទាល់)។

ជំពូក៣

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពី "ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ" មានគោលបំណងសិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងស្វែងយល់ពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដោយប្រើវិធីសាស្ត្រនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណវិស័យ។

៣.១. គម្រោងវិភាគ

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ បានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ២ប្រភេទតាមបែបបរិមាណវិស័យដោយបន្សីគ្នាជាមួយសំណួរស្រាវជ្រាវទាំងបី នៃប្រធានបទដែលលើកយកមកសិក្សា។ ស្របតាមផែនការនៃការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងកម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងនិក្ខេបបទមានរយៈពេលកំណត់ច្បាស់លាស់ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចបញ្ចប់ការសរសេរនិក្ខេបបទ និងឡើងការពារកិច្ចការស្រាវជ្រាវនៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ តាមផែនការគ្រោងទុក។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ គឺធ្វើនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដោយគំរូសំណាកយកតែគណៈបុគ្គលិកអប់រំ និង គ្រូឧទ្ទេស។

៣.២ ការប្រមូលទិន្នន័យ

ក្នុងអំឡុងពេលបិទសាលារៀនដោយសារការកើតមានជំងឺកូវីដ គ្រូបង្រៀនតាមសាលារដ្ឋ បានចាប់ផ្តើមបង្រៀន និងដឹកនាំសិស្សឲ្យរៀនតាមអនឡាញ។ លិខិតឧទ្ទេសនាមពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លេខ ១៩៧ វជអ.ផក ចុះថ្ងៃពុធ ១០រោច ខែ អាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការចាត់តាំងនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧

នៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ឱ្យចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ(ONLINE Google Form)ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ។

ក្រោយពីបានឆ្លងយោបល់ក្នុងក្របខណ្ឌបច្ចេកទេសជាមួយគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរងរួចមក អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរៀបចំកម្រងសំនួរ ដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យ។ ក្នុងពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ មានភាពសហការល្អពីអាជ្ញាធរដែនដី និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីចែកកម្រងសំនួរទៅតាមការជ្រើសរើសចំនួនសំណាកដែលបានគ្រោងទុក។

អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានចុះទៅជួបនាយកវិទ្យាស្ថានគរុកោលសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដើម្បីជូនលិខិតឧទ្ទេសនាម និងសុំការអនុញ្ញាតជួបក្រុមគោលដៅដើម្បីផ្ដល់កម្រងសំណួរដល់បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេស ដោយមានកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យ គឺមានភាពបត់បែនទៅតាមកាលៈទេសៈ និងផ្ដល់អាទិភាពដល់អ្នកផ្ដល់ទិន្នន័យ តាមរយៈប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងសង្គមនានា៖ Google form, តេលេក្រាម, ទូរស័ព្ទ និង Facebook ជាដើម។

ការបំពេញទិន្នន័យក្នុងកម្រងសំណួរមានរយៈពេលមួយសប្ដាហ៍។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រមូលកម្រងសំណួរពីអ្នកឆ្លើយតប ទៅតាមពេលកំណត់ជាក់លាក់។ ក្នុងអន្តរកាលនៃការរក្សាគម្លាតសង្គម ការចុះប្រមូលទិន្នន័យបានជួបបញ្ហាមួយចំនួនផងដែរ ទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស បណ្ដាញទំនាក់ទំនងសង្គម និងកិច្ចសហការពីអ្នកឆ្លើយតប។ ក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យបានប្រើប្រាស់ពេលវេលាសរុបចំនួន៣០ថ្ងៃ គិតចាប់ពីចាប់ផ្ដើម រហូតដល់ថ្ងៃដែលបានទទួលកម្រងសំនួរទាំងអស់ពីបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

៣.៣ ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានៈ"ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ" អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរចំនួន២ប្រភេទ ក្នុងការចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមបែបបរិមាណវិស័យពីបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេស ដោយផ្អែកលើទ្រឹស្ដីពាក់ព័ន្ធនានា ដែលមានដូចជា៖ ទ្រឹស្ដីសមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ទ្រឹស្ដីប្រសិទ្ធិភាពនៃភាពជា

អ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលារៀន ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាអាស៊ាន ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ដើម្បីសិក្សាពី "ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ" ។

៣.៣.១. កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញគឺប្រើប្រាស់ក្នុងទម្រង់កម្រងសំណួរ ដើម្បីចុះប្រមូលទិន្នន័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធទៅតាមការឆ្លើយតប ក្នុងកម្រិតតួលេខជាក់លាក់។ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ អាចបំពេញតាមរយៈអនឡាញ ឬគូសដោយផ្ទាល់នៅលើកម្រងសំណួរលើប្រធានបទសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទខាងលើ គឺមានកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន៥កម្រិត។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញតាមបែប Likert Scale គឺនិយមចូលចិត្តប្រើច្រើនលើនិក្ខេបបទស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ។ តួលេខចង្អុលបង្ហាញគឺប្រើដើម្បីវាស់វែងសូចនាករ វាយតម្លៃទៅលើកម្រិតនៃការអនុវត្ត និងដំណើរការបំពេញការងាររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេស ។

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ កម្រិតចង្អុលបង្ហាញនៃកម្រងសំនួរនីមួយៗ មានចំនួន៥កម្រិត ពីទាបបំផុត(១) ទៅខ្ពស់បំផុត (៥)។ រូបមន្តនៃកម្រិតចង្អុលបង្ហាញមានដូចខាងក្រោម៖

១ គឺ មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២ គឺ មិនយល់ស្រប

៣ គឺ ពុំមានយោបល់

៤ គឺ យល់ស្រប

៥ គឺ យល់ស្របខ្លាំង

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

$$\frac{\text{ពិន្ទុខ្ពស់បំផុត-ពិន្ទុទាបបំផុត}}{\text{ចំនួនកម្រិតចង្អុលបង្ហាញ}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

1.00 — 1.80	មានន័យថា	ខ្សោយខ្លាំង
1.81 — 2.60	មានន័យថា	ខ្សោយ
2.61 — 3.40	មានន័យថា	មធ្យម
3.41 — 4.20	មានន័យថា	ល្អ
4.21 — 5.00	មានន័យថា	ល្អណាស់

៣.៣.២. កម្រងសំណួរ

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីសិក្សាស្វែងយល់ពី"ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ" ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីកម្រងសំណួរនេះ មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ដើម្បីវិភាគកែលម្អ និងលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន គឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ តែប៉ុណ្ណោះ។

កម្រងសំណួរ ដែលត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ ចែកចេញជា ៣ផ្នែកគឺ៖

ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

មាន៨សំណួរ ទាក់ទងទៅនឹងតួនាទី កន្លែងបម្រើការងារ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ មុខវិជ្ជាឯកទេស បទពិសោធន៍ការងារ និងភាសាបរទេស។

ផ្នែកទី២៖ ការបំពេញការងារ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

មានសមាសភាគចំនួន៨គឺ ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន (៧សំណួរ) កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម (៥សំណួរ) បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង (ភាពជិតស្និទ្ធ)

(៨សំណួរ)ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន(៩សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស (៨សំណួរ) ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន (៦សំណួរ) ការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា (៦សំណួរ) និងការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន(៧សំណួរ) ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ពីកម្រិតនៃ"ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិក ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ" ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅផ្នែកទី២ ដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ផ្នែកទី៣៖ សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

មានសមាសភាគចំនួន១ គឺសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅផ្នែកទី៣ ស្តីពី "សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៅក្នុងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ" ដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

៣.៣.២.២. កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស

កម្រងសំណួរសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស គឺប្រើប្រាស់សម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេស ដែលចែកចេញជា៣ផ្នែកគឺ៖

ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

មាន៨សំណួរ ទាក់ទងទៅនឹងស្ថានភាពដែលគ្រូឧទ្ទេសកំពុងបង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ តួនាទី កន្លែងបម្រើការងារ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ មុខវិជ្ជាឯកទេស បទពិសោធន៍ការងារ និងកម្រិតភាសាបរទេស។

ផ្នែកទី២៖ ការបំពេញការងារ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

មានសមាសភាគចំនួន៨ គឺ ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន(៧សំណួរ) កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម (៥សំណួរ) ការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)(៨សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន(៩សំណួរ) ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស(៨សំណួរ) ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន(៦សំណួរ) ការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា(៦សំណួរ) និងការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន(៧សំណួរ) ជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់ពីកម្រិតនៃ"ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ" ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែម ពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូឧទ្ទេសនៅផ្នែកទី២ ដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ផ្នែកទី៣៖ សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

មានសមាសភាគចំនួន១ គឺសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានស្នើសុំមតិយោបល់បន្ថែមពីការឆ្លើយតបរបស់គ្រូឧទ្ទេស នៅផ្នែកទី៣ស្តីពី "សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៅក្នុងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ" ដើម្បីឱ្យការចុះប្រមូលទិន្នន័យកាន់តែមានភាពជឿជាក់ខ្ពស់ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

៣.៤. ការជ្រើសរើសគំរូសំណាក

ការប្រមូលទិន្នន័យ ធ្វើឡើងតាមរយៈកម្រងសំណួរទៅលើសំណាកចំនួន២ គឺបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដែលមានចំនួនសំណាកសរុប៧៥នាក់ ក្នុងនោះបុគ្គលិកអប់រំចំនួន២៥នាក់ និង គ្រូឧទ្ទេសចំនួន៥០នាក់។ ការវិភាគទិន្នន័យសិក្សាលើចំនួនភាគរយ តាមអថេរនីមួយៗ និងចំនួនមធ្យមភាគ នៃសូចនាករតាមផ្នែក និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន៥កម្រិត ដោយគណនាតាមរូបមន្តកំណត់ជាក់លាក់។

ស្ថានភាពនៅពេលចុះប្រមូលទិន្នន័យគឺស្ថិតក្នុងបរិបទនៃការរក្សាគម្លាតសង្គម ដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩។ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានអនុវត្តតាមការជូនប្រកាសរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឱ្យរក្សាគម្លាត ដោយជំរុញគ្រូបង្រៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ។ ចំនួនសំណាកក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ តាមរយៈកម្រងសំណួរ បានជ្រើសរើសបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេស។ ការចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈកម្រងសំណួរនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមានសំណាកសរុបចំនួន៧៥នាក់ ដែលបែងចែកជាបុគ្គលិកអប់រំចំនួន២៥នាក់ និង គ្រូឧទ្ទេសចំនួន៥០នាក់ ។

តារាង៣.១៖ ចំនួនសំណាកដែលបានទទួលទិន្នន័យពីកម្រងសំនួរ

ល.រ	វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ	ចំនួន
១	បុគ្គលិកអប់រំ	២៥
២	គ្រូឧទ្ទេស	៥០
សរុប		**៧៥**

៣.៥. ការវិភាគទិន្នន័យ

ការវិភាគទិន្នន័យ សិក្សាលើចំនួនភាគរយ តាមអថេរនីមួយៗ ចំនួនមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដានៃសូចនាករតាមផ្នែក និងកម្រិតចង្អុលបង្ហាញចំនួន៥កម្រិត ដោយគណនាតាមរូបមន្តកំណត់ដាក់លាក់។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរ ដែលមានលក្ខណៈជាពហុជ្រើសរើស ទៅតាមកម្រិតចង្អុលបង្ហាញនីមួយៗក្នុងទម្រង់បិទ និងការផ្តល់មតិយោបល់សម្រាប់ស្វែងរកទិន្នន័យជាធាតុចូលបន្ថែម។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្មវិធីវិភាគទិន្នន័យ Microsoft Excel ដើម្បីសិក្សាពីភាគរយ ពិន្ទុមធ្យមភាគ និងដើម្បីបកស្រាយទិន្នន័យតាមសូចនាករនីមួយៗ។ ការវិភាគលើមតិយោបល់បន្ថែម គឺអ្នកសិក្សាបានចាប់ក្រុមពាក្យទៅតាមទស្សនៈយល់ឃើញនីមួយៗ ពីការបំពេញកម្រងសំណួរអាចធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងទៅនឹងមធ្យមភាគដែលទទួលបាន ព្រមទាំងស្រង់ធាតុចូលមួយចំនួនពីអ្នកឆ្លើយតប ដាក់ក្នុងជំពូកសំណូមពរនៃនិក្ខេបបទ។

ជំពូក៤

លទ្ធផល និងការពិភាក្សា

ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងធ្វើការបកស្រាយបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការវិភាគទិន្នន័យ និង ពិភាក្សានូវអ្វីដែលបានរកឃើញតាមរយៈការបំពេញកម្រងសំណួរ លើក្រុមគោលដៅដែលពាក់ព័ន្ធ រួមមាន បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។ រាល់ចំណុចសំខាន់ៗដែលជាការ ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណង ក៏ដូចជាសំណួរស្រាវជ្រាវនៃប្រធានបទដែលបានលើកឡើងក្នុងជំពូក១ នឹងត្រូវបានលើកយកមកបកស្រាយនិងពិភាក្សាយ៉ាងទូលំទូលាយ។

៤.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់អ្នកចូលរួម

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានកំណត់យកតែសាលារៀនមួយក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ជាគោលដៅនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ នោះគឺវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដែលបង្កើតឡើងតាម អនុក្រឹត្យលេខៈ ៧៣ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។

នៅក្នុងផ្នែកនេះ ក៏មានការបង្ហាញព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសដែលជាសំណាក ស្រាវជ្រាវ ដោយរួមបញ្ចូលព័ត៌មានលម្អិតពីកម្រិតថ្នាក់ ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ បទពិសោធន៍បង្រៀន និង មុខវិជ្ជាឯកទេស ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុង តារាងក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ។

៤.១.១. ព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ

តាមរយៈទិន្នន័យ(ឧបសម្ព័ន្ធក)បានបង្ហាញថា បុគ្គលិកអប់រំភេទស្រីមានចំនួន១៤នាក់ ស្មើនឹង ៥៦% នៃបុគ្គលិកអប់រំសរុប២៥នាក់ ។អាយុនៃបុគ្គលិកអប់រំ ភាគច្រើនមានអាយុលើសពី៤០ឆ្នាំ (៦៦%)និង បុគ្គលិកអប់រំភាគតិចមានអាយុចន្លោះពី២៥ឆ្នាំ ទៅ៣០ឆ្នាំ (៨%) ពី៣១ឆ្នាំ ទៅ៣៥ឆ្នាំ (៨%) ក្រៅពីនេះគឺមានអាយុចន្លោះពី៣៦ឆ្នាំ ទៅ៤០ឆ្នាំ (២៤%)។ កម្រិតសញ្ញាបត្ររបស់បុគ្គលិក អប់រំភាគច្រើនមានសញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ (៦៤%) មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រចំនួន៣២% និងបុគ្គលិកអប់រំ

តិចតួចបំផុតមានសញ្ញាបត្រត្រឹមកម្រិតបញ្ចប់ទី១២ ឬ បាក់ឌុប (៤%)។ ចំពោះបទពិសោធន៍បង្រៀន បុគ្គលិកអប់រំភាគច្រើនមានបទពិសោធន៍បង្រៀនលើស១៥ឆ្នាំ (៧២%) នៃចំនួនសរុប២៥នាក់ ហើយ បុគ្គលិកអប់រំតិចតួចមានបទពិសោធន៍បង្រៀនពី១ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំ (៤%) ពី៦ឆ្នាំទៅ១០ឆ្នាំ (៤%) និង ពី ១១ឆ្នាំ ដល់១៥ឆ្នាំ (២០%)។ ចំពោះមុខវិជ្ជាឯកទេស បុគ្គលិកអប់រំភាគច្រើនមានមុខវិជ្ជាឯកទេសផ្នែក វិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ (៥៦%) នៃចំនួនសរុប២៥នាក់ និងមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ មានចំនួន២៤%។ ចំណែកមុខ វិជ្ជាភាសាខ្មែរ អង់គ្លេស និងកសិកម្មមានចំនួនតិចតួចបំផុត។

៤.១.២. ព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូឧទ្ទេស

តាមរយៈទិន្នន័យ(ឧបសម្ព័ន្ធខ)បានបង្ហាញថា គ្រូឧទ្ទេសភេទស្រីមានចំនួន២៩នាក់ ស្មើនឹង ៥៨% នៃចំនួនគ្រូឧទ្ទេសសរុប៥០នាក់។ អាយុនៃគ្រូឧទ្ទេសភាគច្រើនមានអាយុលើសពី៤០ឆ្នាំ (៤០%) ហើយ គ្រូឧទ្ទេសភាគតិចមានអាយុ២៥-៣០ឆ្នាំ (៤%) និង៣១-៣៥ ឆ្នាំ (២២%)។ ចំណែកអាយុពី៣៦ឆ្នាំ-៤០ឆ្នាំមាន(៣៤%)។ ចំពោះកម្រិតសញ្ញាបត្រ គ្រូឧទ្ទេសភាគច្រើនមានសញ្ញាបត្រកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ (៥៨%) នៃចំនួនគ្រូឧទ្ទេសសរុប៥០នាក់ និង(៤២%)មានសញ្ញាបត្របរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់។ ចំពោះបទ ពិសោធន៍ការងារ គ្រូឧទ្ទេសភាគច្រើនលើសលុបមានបទពិសោធន៍ការងារលើសពី១៥ឆ្នាំ(៥៤%)។ ចំណែកគ្រូឧទ្ទេសដែលមានបទពិសោធន៍ការងារពី១១ឆ្នាំទៅ១៥ឆ្នាំមានចំនួន២៦% ពី៦ឆ្នាំទៅ១០ឆ្នាំ មាន(១៤%) និងពី១ឆ្នាំទៅ៥ឆ្នាំមាន(៦%)។ចំពោះមុខវិជ្ជាឯកទេស គ្រូឧទ្ទេសភាគច្រើនមានមុខវិជ្ជា ឯកទេសផ្នែកវិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ (៣៦%) នៃចំនួនសរុប៥០នាក់ មុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ មានចំនួន២៦% ចំណែកមុខវិជ្ជាភាសាអង់គ្លេសនិងវិទ្យាសាស្ត្រមានចំនួន១៨% និងកសិកម្មមានចំនួនតិចតួចបំផុត២%។

៤.២. ការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

ខាងក្រោមនេះ គឺជាតារាងទិន្នន័យ ដែលបង្ហាញពីមធ្យមភាគ និងដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្រិតនៃការ ពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

របស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន តាមសូចនាករនីមួយៗរួមមានៈ ១)ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន ២)ការសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម ៣)ការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង (ភាពស្និទ្ធស្នាល) ៤)ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំកម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្រ្តបង្រៀន ៥)ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស ៦)ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន ៧)ការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា និង ៨)ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ តារាងក៏បានរំលេចផងដែរនូវចំណុចតូចៗដែលជាតុនៃសូចនាករនីមួយៗ នៃសូចនាករធំៗទាំង៨ខាងលើ។

ក. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន

តារាង៤.១៖ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើផែនការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់វិទ្យាស្ថាន ដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ	៤.៤៤	០.៥១	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រងប្រើប្រាស់ចក្ខុវិស័យរបស់សាលា សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត	៤.២០	០.៥៨	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សាទៅកាន់គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍	៣.៩២	០.៤៩	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាប្រាកដថា គោលដៅសិក្សាអាចអនុវត្តបានងាយស្រួលចំពោះគ្រូ នៅក្នុងវគ្គបំណងថ្នាក់រៀន	៣.៩២	០.៤៩	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅតាមគោលនយោបាយជាតិ	៤.១២	០.៤៤	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើគម្រោងអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ នៅក្នុងវិទ្យាស្ថាន និងសហគមន៍	៤.០៨	០.៥៧	ល្អ

៧	គណៈគ្រប់គ្រងធានាបានថារាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសឆ្លើយតបនឹងផែនការ និងចក្ខុវិស័យរបស់វិទ្យាស្ថាន	៤.១២	០.៤៤	ល្អ
សរុប		៤.១១	០.៥០	**ល្អ**

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប និងកម្រិតនៃការពេញចិត្តរបស់បុគ្គលិកអប់រំទៅលើការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថានរាជធានីភ្នំពេញ។ លទ្ធផលបានបង្ហាញថាបុគ្គលិកអប់រំ មានការយល់ស្រប(ពេញចិត្ត)ក្នុងកម្រិត ″ល្អ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.១១) ទៅលើការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថានរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន ។ សូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើផែនការកំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់វិទ្យាស្ថាន ដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ” ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេទៅលើការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថានក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់ ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៤៤) ហើយសូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សាទៅកាន់គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍” និងសូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងធានាប្រាកដថា គោលដៅសិក្សាអាចអនុវត្តបានងាយស្រួលចំពោះគ្រូ នៅក្នុងវត្តុបំណងថ្នាក់រៀន″ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩២)។

ខ.កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម

តារាង៤.២៖កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានការជួបប្រជុំ ជាទៀងទាត់ជាមួយ គរុសិស្ស/គ្រូឧទ្ទេស និង បុគ្គលិក	៣.៨០	០.៧៦	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព	៤.១៦	០.៥៥	ល្អ

៣	គណៈគ្រប់គ្រងទទួលយកព័ត៌មានត្រឡប់យ៉ាងសកម្មពីអ្នកដទៃ	៤.០០	០.៥០	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងផ្ដល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួម ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប	៤.០៨	០.៤០	ល្អ
៥	គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ	៣.៨៨	០.៤៤	ល្អ
	សរុប	៣.៩៨	០.៥៣	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម។ ផ្នែកនេះ ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៨) ពីបុគ្គលិកអប់រំវិទ្យាស្ថាន។ សូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព " ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេទៅលើការកំណត់ការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម ដែលស្ថិតក្នុងកម្រិត "ល្អ " (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.១៦) ហើយសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងមានការជួបប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយ គរុសិស្ស/គ្រូឧទ្ទេសនិងបុគ្គលិក" ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ តែក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិត"ល្អ" ផងដែរ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨០)។

គ.បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង (ភាពជិតស្និទ្ធ)

តារាង៤.៣៖បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និត)

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឪពុកម្ដាយ សហគមន៍ និងសាលាដទៃ	៤.៤៨	០.៧១	ល្អណាស់
២	បង្កើតបណ្ដាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដទៃទៀត	៤.២៤	០.៥០	ល្អណាស់
៣	ប្រើប្រាស់បណ្ដាញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស	៤.៣៦	០.៥៣	ល្អណាស់

៤	គណៈគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងល្អ (រាក់ទាក់)ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់	៤.១៦	០.៥៨	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងមានអធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ	៤.០៨	០.៥៤	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើដំណើរការអនុវត្តការងារ	៤.៤៨	០.៤៦	ល្អណាស់
៧	គណៈគ្រប់គ្រងមានការស្រឡាញ់រាប់អានគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំស្មើៗគ្នា ដោយមិនមានប្រកាន់បក្ខពួក ឬក្រុម	៤.២៤	០.៦០	ល្អណាស់
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងសាលាដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្សានុសិស្ស	៤.៣៦	០.៤៩	ល្អណាស់
	សរុប	៤.៣០	០.៥៥	ល្អណាស់

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប នៃការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង (ភាពជិតស្និទ្ធ) ដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ″ល្អណាស់″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣០) ពីបុគ្គលិកអប់រំវិទ្យាស្ថាន។ មានសូចនាករពីរដែលទទួលបានពេញចិត្តខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត"ល្អណាស់″ គឺសូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងបង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឪពុកម្តាយ សហគមន៍ និងសាលាដទៃ” និងសូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើដំណើរការអនុវត្តការងារ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៤៨) ។ ចំណែកសូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងមានអធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ″ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ តែក្នុងកម្រិត"ល្អ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨០)។

ឃ. ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

តារាង៤.៤.៖ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងធានាឱ្យប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងរបស់សាលា	៤.៤៨	0.៤១	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រង ជួបជាមួយគ្រូដើម្បីកំណត់កម្មវិធីសិក្សា ឬគោលដៅសិក្សា	៤.២៤	0.៤៦	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃគ្រូ ឈរលើវត្ថុបំណងសិក្សា ដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងនៅសតវត្សរ៍ទី២១	៤.៣៦	0.៥២	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាឱ្យច្បាស់ថា អ្នកណាទទួលខុសត្រូវចំពោះការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា	៤.១៦	0.៤៤	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងស្ថាប័ន	៤.0៨	0.៤៦	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិគ្រោះយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមពីដេប៉ាតឺម៉ង់ ការិយាល័យសិក្សា ផ្នែកពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូនានា	៤.៤៨	0.៦៤	ល្អណាស់
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានបានទូលំទូលាយ	៤.២៤	0.៤៨	ល្អណាស់
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានសមស្របតាមនិយាម	៤.៣៦	0.៥២	ល្អណាស់
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិភាក្សាពីលទ្ធផលនៃការបង្រៀន និងរៀនជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីរកឱ្យឃើញពីចំណុចខ្លាំងនិងខ្សោយនៃកម្មវិធីសិក្សា	៤.២៤	0.៥៥	ល្អណាស់
	សរុប	៤.២៩	0.៥0	ល្អណាស់

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប នៃការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត"ល្អណាស់"(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៩)។មានសូចនាករពីរដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់" គឺសូចនាករ " គណៈគ្រប់គ្រងធានាឱ្យប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងរបស់សាលា" និងសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានពិគ្រោះយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមពីដេប៉ាតឺម៉ង់ ការិយាល័យសិក្សា ផ្នែកពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូនានា" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៤៨))។ រីឯសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងស្ថាប័ន" ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ តែក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០៨)។

ង. ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស

តារាង៤.៥៖ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គ្រូបានប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន	៤.១២	០.៥៣	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀននៅក្នុងវិទ្យាស្ថានជាប្រចាំ	៣.៨៨	០.៤៤	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងឡាយក្នុងវិទ្យាស្ថាន	៤.២០	០.៥០	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃ(ធ្វើអធិការកិច្ច)លើការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជាប្រចាំ	៣.៧៦	០.៥២	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានសម្របសម្រួលលើការអនុវត្តទាំងឡាយនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ដើម្បីឱ្យស្របនឹងបេសកកម្មរបស់សាលាដែលបានកំណត់	៣.៩២	០.៤៩	ល្អ

៦	គណៈគ្រប់គ្រង មានការផ្តល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេស ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចលើការបង្រៀន	៤.០០	០.៥៨	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការបង្រៀន និងរៀន	៤.០០	០.៥៨	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កលទ្ធភាពឱ្យគ្រូ ពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន	៤.១២	០.៣៣	ល្អ
	សរុប	៤.០០	០.៥០	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប នៃការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស ដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ″ល្អ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.០០)។ សូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងឡាយក្នុងវិទ្យាស្ថាន ″ ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.២០) ហើយសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃ (ធ្វើអធិការកិច្ច)លើការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជាប្រចាំ″ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ ស្ថិតក្នុងកម្រិត"ល្អ″ ផងដែរ(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៧៦)។

ច. ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន

តារាង៤.៦៖ ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងឱកាសសិក្សាបន្ត	៤.៤៨	០.៤១	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក	៤.២៤	០.៤៩	ល្អណាស់

៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ ដើម្បីបង្កើត និង ពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្ត្រថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សា របស់សិស្ស	៤.៣៦	០.៥០	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា ទៅលើតម្រូវការគ្រូ ទាំងការបង្រៀនទ្រឹស្តី និងពិសោធន៍	៤.១៦	០.៥៤	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានពង្រឹងការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈ មណ្ឌល និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន	៤.០៨	០.៥៥	ល្អ
៦	គ្រូ មានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀន និងស្វ័យភាព	៤.៤៨	០.៥៧	ល្អណាស់
	សរុប	៤.៣០	០.៥១	ល្អណាស់

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប នៃការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និង បុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន។ លទ្ធផលគឺទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ″ល្អណាស់″(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.៣០)។ មានសូចនាករពីរទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេ ដោយសូចនាករនីមួយសុទ្ធតែទទួលបានការ ពេញចិត្តក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់″ គឺ សូចនាករ “ គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពី ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងឱកាសសិក្សាបន្ត" និងសូចនាករ “គ្រូមានសមត្ថភាពអាច សម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀននិងស្វ័យភាព″ "(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៤៨)។ យ៉ាងណាមិញ សូចនា ករ “គណៈគ្រប់គ្រងបានពង្រឹងការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាត់ បង្រៀន″ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ តែក្នុងកម្រិត"ល្អ″ ផងដែរ(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០៨)។

ធ. ការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា

តារាង៤.៧៖ ការជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត

១	គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង	៤.៤៨	០.៤៩	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កបរិយាកាសគាំទ្រការសិក្សា ក្នុងករណីសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា	៤.២៤	០.៥២	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រង រៀបចំកម្មវិធីសាលាដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស	៤.៣៦	០.៤៧	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតបានគណៈកម្មការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់គរុសិស្ស/គរុនិស្សិត	៤.១៦	០.៥៣	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង ជានាថា គរុសិស្ស/និស្សិតដែលចូលរៀនយឺត ឬអវត្តមានច្រើន ត្រូវទទួលការអនុវត្តវិន័យដែលបានកំណត់	៤.០៨	០.៤៩	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលសិក្សារបស់គរុសិស្ស/គរុនិស្សិត ក្នុងគោលបំណងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ក៏ដូចជាវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស	៤.០៨	០.៦០	ល្អ
	សរុប	៤.២៣	០.៥២	ល្អណាស់

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុបនៃការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សាដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ″ល្អណាស់″(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៣)។ សូចនាករ “ គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង″ ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត ‟ល្អណាស់ ″(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៤៨)។ មានសូចនាករពីរដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ ប៉ុន្តែក៏ក្នុងកម្រិត‟ល្អ” គឺសូចនាករ ‟គណៈគ្រប់គ្រងជានាថា គរុសិស្ស/និស្សិតដែលចូលរៀនយឺត ឬអវត្តមានច្រើន ត្រូវទទួលការអនុវត្តវិន័យដែលបានកំណត់” និងសូចនាករ ‟គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលសិក្សារបស់គរុសិស្ស/គរុនិស្សិត ក្នុងគោលបំណងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ក៏ដូចជាវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស”(មធ្យមភាគ ពិន្ទុ=៤.០៨) ។

ជ.ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន

តារាង៤.៨៖ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការដល់គ្រូបង្រៀន	៤.៤៨	០.៦០	ល្អណាស់
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូឧទ្ទេស/បុគ្គលិកតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន	៤.២៤	០.៤៤	ល្អណាស់
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបន្តការសិក្សាដល់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត ឬបណ្ឌិត	៤.៣៦	០.៥៧	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការតែងនិពន្ធសៀវភៅ	៤.១៦	០.៥៨	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ម៉ោងដោយឡែក ដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀន ដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សាដើម្បីផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀន	៤.១៦	០.៥៤	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំ និងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់នូវសៀវភៅ និង សម្ភារៈសំបូរបែបក្នុងការអាន និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ	៤.០៨	០.៦៧	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់សំរាប់ពិសោធន៏វិទ្យាសាស្ត្រ បន្ទប់សោតទស្សន៍ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់សិល្បៈ និង បន្ទប់រោងជាង-គេហកិច្ច ដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ	៤.៤៨	០.៥៧	ល្អណាស់
	សរុប	៤.២៨	០.៥៦	ល្អណាស់

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប នៃការលើកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុនិស្សិត និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន ដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ″ល្អណាស់″(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៤.២៨)។ មានសូចនាករពីរទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់ ″ គឺសូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការដល់គ្រូបង្រៀន” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៤៨) និងសូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់សំរាប់ពិសោធន៏វិទ្យាសាស្ត្រ បន្ទប់សោតទស្សន៍ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់សិល្បៈ និង បន្ទប់រោងជាង-គេហកិច្ច ដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវីធីសិក្សា ដើម្បីបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៤៨) ហើយសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានរៀបចំ និងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់នូវសៀវភៅ និង សម្ភារៈសំបូរបែបក្នុងការអាន និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ″ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ តែក៏ក្នុងកម្រិត"ល្អ" ដែរ(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០៨)។

ការពិភាក្សាអំពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន

ក្នុងការវិភាគលើចំណុចនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ដែលយកពីសំណាកចំនួន២៥ នាក់ ដែលជាបុគ្គលិកអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងចំណោមសំណាកសរុបចំនួន៧៥ នាក់ តាមរយៈការបំពេញកម្រងសំណួរ ដែលមាន៨សូចនាករ ដែលជាសមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។

ខាងក្រោមនេះគឺជាតារាងទិន្នន័យដែលបង្ហាញពីមធ្យមភាគ និងការចង្អុលបង្ហាញពីកម្រិតនៃការពេញចិត្តបុគ្គលិកអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន។ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការយល់កាន់តែច្បាស់ អ្នកស្រាវជ្រាវសូមធ្វើការបកស្រាយពន្យល់តារាងលទ្ធផលនេះ ព្រមទាំងធ្វើការពិភាក្សាដូចខាងក្រោម។

តារាង៤.៩៖ ទិន្នន័យសរុបនៃការឆ្លើយតបរបស់បុគ្គលិកអប់រំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង

ល.រ	បរិយាយ (បុគ្គលិកអប់រំ)	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
ក	ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថានបុគ្គលិក	៤.១១	០.៥០	ល្អ
ខ	កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម	៣.៩៨	០.៥៣	ល្អ
គ	បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និត)	៤.៣០	០.៥៥	ល្អណាស់
ឃ	ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន	៤.២៩	០.៥០	ល្អណាស់
ង	ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស	៤.០០	០.៥០	ល្អ
ច	ការលើកកំពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន	៤.៣០	០.៥១	ល្អណាស់
ឆ	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា	៤.២៣	០.៥២	ល្អណាស់
ជ	ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន	៤.២៨	០.៥៦	ល្អណាស់
	សរុប	៤.១៨	០.៥២	ល្អ

តារាង៤.១១ខាងលើ បង្ហាញពីទិន្នន័យសរុបនៃការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន។ តារាងខាងលើបានបង្ហាញថា ជារួម បុគ្គលិកអប់រំយល់ឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អ (មធ្យមភាគពិន្ទុសរុប=៤.១៨)។ មានសូចនាករ២ ដែលទទួលបានការពេញចិត្តខ្ពស់ជាងគេ ក្នុងកម្រិត “ល្អណាស់” គឺ សូចនាករ *“ការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង (ភាពស្និទ្ធស្នាល)”* និងសូចនាករ *“ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន”* (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៣០)។ ចំណែកសូចនាករ “កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និង

កិច្ចសហការជាក្រុម” ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ តែក៏ស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អដែរ (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៨)។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងការធានាបាននូវភាពជោគជ័យនៃស្ថាប័នអប់រំសម័យទំនើប។ កាលណាគណៈគ្រប់គ្រងនៃគ្រឹះស្ថានអប់រំមួយអនុវត្តភាពអ្នកបានដឹកនាំបានល្អ គ្រឹះស្ថាននោះនឹងទទួលបាននូវការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាព ដោយសាស្ត្រាចារ្យ គ្រូបង្រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានមានទឹកចិត្តបំពេញការងារ មានទំនាក់ទំនង និងសាមគ្គីភាពល្អរវាងគ្នា និងជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង សំដៅធ្វើឲ្យសម្រេចនូវបេសកកម្មរបស់គ្រឹះស្ថាន ដែលបានកំណត់។

ផ្អែកតាមលទ្ធផលដែលបង្ហាញតាមរយៈតារាង ៤.១១ខាងលើ ឃើញថា បុគ្គលិកអប់រំវិទ្យាស្ថានមានការពេញចិត្តចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ក្នុងកម្រិតល្អ។ លទ្ធផលនេះបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងបានយកចិត្តទុកដាក់លើការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន។ ប្រការនេះ បានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខ្លួន។ សមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំពិតជាដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់ នៅក្នុងការធ្វើឱ្យវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញដំណើរការទៅប្រកបដោយជោគជ័យ ពោលគឺ ប្រសិនបើគ្រូឧទ្ទេសនិងបុគ្គលិកអប់រំពុំមានសមត្ថភាព ឬសមត្ថភាពមានកម្រិតនោះ ប្រាកដជាពុំអាចធ្វើឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមានគុណស្របតាមស្តង់ដាឡើយ (ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ២០២០)។

យោងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ២០១៩-២០២៣ ដែលបោះពុម្ពផ្សាយដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៨) បានលើកឡើងថា ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធិភាពនៃការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ វិទ្យាស្ថានត្រូវបង្កើតកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈដល់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ តាមរយៈសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ ការ

អនុវត្តកម្មវិធីបំប៉នវិជ្ជាជីវៈ ឬការតាមដាន និងវាយតម្លៃលើកម្មវិធីបំប៉នសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ។ ជាមួយគ្នានេះដែរសៀវភៅណែនាំស្ដីពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាពផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០២០) បានលើកឡើងថា "ការិយាល័យធានាគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុងរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញត្រូវរៀបចំកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល ដើម្បីធានាគុណភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ តាមរយៈការបង្កើតដំណើរការច្បាស់លាស់ មានតម្លាភាព និងយុត្តិធម៌ សម្រាប់ការជ្រើសរើសគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលផ្ដល់អាទិភាពដល់បេសកកម្មស្នូលទាំងបីរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ពោលគឺការអប់រំ ការស្រាវជ្រាវ និងសេវាសហគមន៍ ព្រមទាំងផ្ដល់ឱកាស និងលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ តាមរយៈកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ" (ទំព័រ១៤)។

ដូចគ្នានេះដែរ Sheppard (1996, as cited in Egwunyenga & Enueme, 2008) បានបង្ហាញថា ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូ និងបុគ្គលិកអប់រំគឺជាការដឹកនាំដ៏មានឥទ្ធិពលបំផុតសម្រាប់សាលារៀនទាំងឡាយ ដើម្បីទទួលបានភាពជោគជ័យក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាល។ ចំណែក Obi (2002, as cited in Fancera & Bliss , 2011) បានអះអាងថា នាយកសាលាដែលមានភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនល្អ ត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងលើកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខ្លួន។ ចំណែក Fancera & Bliss (2011) បានគូសបញ្ជាក់ថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចរួមចំណែក ក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់សាលា ដើម្បីផ្ដល់នូវការអប់រំមួយដែលទំនើប និងមានគុណភាពខ្ពស់ ។

ស្របពេលជាមួយគ្នានេះដែរ លទ្ធផលក៏បានបង្ហាញផងដែរថា គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធល្អជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ ដែលជាប្រការសំខាន់ចាំបាច់ និងពុំអាចខ្វះបាននៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ។ ការមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ គឺជាកត្តាគន្លឹះនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងស្ថាប័នប្រកបដោយជោគជ័យ ព្រោះវាធ្វើឱ្យបរិយាកាសគ្រឹះស្ថានអប់រំមានភាពស្និទ្ធស្នាល ភាតរភាព សំដៅទទួលបាននូវភាពជោគជ័យ

និងប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់ស្ថាប័ន។ ការបង្កបរិយាកាសក្នុងស្ថាប័នប្រកបដោយភាពរីករាយ និងស្និទ្ធស្នាលធ្វើទៅបានតាមរយៈការបែងចែកភារៈកិច្ចដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ឱ្យមានភាពស្មើៗគ្នា ដោយមិនរើសអើងលើភេទ និងបក្សពួក ការចូលរួមអនុវត្តការងារជាក់ស្តែងជាមួយសហការីឬបុគ្គលិកទាំងអស់ និងការបង្កើតទំនាក់ទំនងជាសហភាតរៈជាមួយបុគ្គលិកទាំងអស់ (ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាសលាគរុកោសល្យដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១០)។

ដូចគ្នានេះដែរ Hoy & Miskel (2008) បានអះអាងថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលចេះផ្តល់ភាពកក់ក្តៅ ចេះយល់ចិត្តនិងប្រាស្រ័យទាក់ទងល្អ និងយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើគ្រូបង្រៀន នឹងធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនមានការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់ពួកគេប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។ Blasé & Blase (1999) បានរកឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងដែលមានភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនល្អ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព គឺគណៈគ្រប់គ្រងចេះបំពេញចិត្ត យល់ចិត្ត និងមានទំនាក់ទំនងល្អប្រកបដោយភាពស្និទ្ធស្នាលជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ នៅក្នុងអង្គភាពរបស់ខ្លួន។

យ៉ាងណាមិញ លទ្ធផលនៃការសិក្សានេះបានបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញនៅមានចំណុចខ្វះខាតខ្លះ ក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដែលទាមទារឱ្យមានការបំពេញបន្ថែម ដើម្បីឱ្យភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត។ គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញត្រូវពង្រឹងការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម ព្រោះថា កិច្ចការសហការជាក្រុមនៅក្នុងអង្គភាព ដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងការកំណត់ប្រសិទ្ធិភាព និងភាពជោគជ័យរបស់ស្ថាប័ន។ ការធានាបាននូវការសហការក្នុងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យគឺជាការងារសំខាន់ និងបន្ទាន់សំរាប់នាយកវិទ្យាស្ថាន។ ការកសាងវប្បធម៌ និងកិច្ចសហការជាក្រុមនេះដែរ គឺជាកំលាំងចលករ ដែលធ្វើឱ្យស្ថាប័នអប់រំដំណើរការទៅមុខដោយរលូន ហើយវាក៏ជាអ្វីដែលក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡាបានស្នើដល់គ្រឹះស្ថានអប់រំអនុវត្តឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន ដូចដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

របស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ២០១៩-២០២៣ ដែលដាក់ចេញដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៨)។

ព្រមជាមួយគ្នានេះ Fancera & Bliss (2011) បានគូសបញ្ជាក់ថា ការគ្រប់គ្រងសាលារៀននឹងមិនមានប្រសិទ្ធិភាពទេ ប្រសិនបើនាយកសាលារៀនមិនពង្រឹងកិច្ចសហការ និងស្មារតីជាក្រុមរវាងគណៈគ្រប់គ្រង ជាមួយគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ ហើយសាលារៀននោះប្រាកដជាជាប់គាំងក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តលើសកម្មភាពទាំងឡាយ ។

សរុបមក បុគ្គលិកអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមានការពេញចិត្តចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន ដោយគណៈគ្រប់គ្រងបានយកចិត្តទុកដាក់លើការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន ព្រមទាំងបានបង្កើតបរិយាកាសទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធល្អ ប្រកបដោយការរាប់អាននិងយោគយល់គ្នា ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ។ ទន្ទឹមនេះ គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន ក៏នៅមានចំណុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួច ដែលតម្រូវឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញកែលម្អ និងពង្រឹងការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម ដើម្បីឱ្យការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព និងប្រសិទ្ធិផលថែមទៀត។

៤.៣. ការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេសទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅក្នុងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

ផ្នែកនេះមានការបង្ហាញតារាងមធ្យមភាគ និងកម្រិតនៃការចង្អុលបង្ហាញ នៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេសទាំង៥០រូប នៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ទៅតាមសូចនាករនីមួយៗនៃសូចករសរុបទាំង៨ ដែលជាសមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន (តារាង៤.១២) និងតារាងទិន្នន័យសរុបសូចនាករទាំង៨រួមបញ្ចូលគ្នា (តារាង៤.២០) ដែលជាទិន្នន័យឆ្លើយតបទៅនឹងសំនួរស្រាវជ្រាវទី២

គឺការយល់ឃើញរបស់គ្រូគ្រូឧទ្ទេស ចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

ក. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថានរបស់គ្រូឧទ្ទេស

តារាង៤.១០៖ ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសលើការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើផែនការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់វិទ្យាស្ថាន ដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ	៤.១៦	០.៦៨	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង ប្រើប្រាស់ចក្ខុវិស័យរបស់សាលា សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត	៣.៩៨	០.៦៥	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សា ទៅកាន់គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍	៣.៥៦	០.៦១	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាប្រាកដថា គោលដៅសិក្សា អាចអនុវត្តបានងាយស្រួលចំពោះគ្រូ នៅក្នុងវគ្គបំណងថ្នាក់រៀន	៣.៨០	០.៧៦	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅតាមគោលនយោបាយជាតិ	៤.១០	០.៧១	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើគម្រោងអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ នៅក្នុងវិទ្យាស្ថាន និងសហគមន៍	៣.៨៨	០.៧២	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងធានាបានថារាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសឆ្លើយតបនឹងផែនការ និងចក្ខុវិស័យរបស់វិទ្យាស្ថាន	៣.៨៨	០.៦៣	ល្អ
	សរុប	៣.៩១	០.៦៨	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថានគឺ ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩១)។ សូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានធ្វើផែនការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់វិទ្យាស្ថាន ដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ " ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេទៅលើការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថានក្នុងកម្រិត "ល្អ " (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.១៦) ហើយសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សាទៅកាន់គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្ដាយ និងសហគមន៍ " ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៥៦)។

ខ. កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម (គ្រូឧទ្ទេស)

តារាង៤.១១៖ ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសលើការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានការជួបប្រជុំ ជាទៀងទាត់ជាមួយ គរុសិស្ស/គ្រូឧទ្ទេស និង បុគ្គលិក	៣.៩៤	០.៧៩	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព	៣.៩០	០.៥៨	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ទទួលយកព័ត៌មានត្រលប់យ៉ាងសកម្មពីអ្នកដទៃ	៣.៨០	០.៧០	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ផ្ដល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួម ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប	៣.៩៨	០.៦២	ល្អ
៥	គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ	៣.៨០	០.៦៧	ល្អ
	សរុប	៣.៨៨	០.៦៧	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម ដោយទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៨៨)។ សូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់ឱ្យនូវទំនួលខុសត្រូវរួម ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប" ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេទៅលើការកំណត់ការកសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុមក្នុងកម្រិត"ល្អ"(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩៨) ហើយមានសូចនាករពីរដែលទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ ក្នុងកម្រិត"ល្អ" គឺសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងទទួលយកព័ត៌មានត្រឡប់យ៉ាងសកម្មពីអ្នកដទៃ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨០) និងសូចនាករ "គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួមក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្តការងារពាក់ព័ន្ធ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨០)។

គ.បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និត)

តារាង៤.១២៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូឧទ្ទេសលើការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និត)

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឪពុកម្តាយ សហគមន៍ និងសាលាដទៃ	៣.៤៤	០.៦៧	ល្អ
២	បង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដ៏ទៃទៀត	៣.៨៨	០.៥៩	ល្អ
៣	ប្រើប្រាស់បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស	៤.០៦	០.៥១	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងល្អ (រាក់ទាក់)ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់	៤.១២	០.៦៣	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងមានអធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ	៤.១២	០.៦៩	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើដំណើរការអនុវត្តការងារ	៤.០៤	០.៥៧	ល្អ

៧	គណៈគ្រប់គ្រងមានការស្រឡាញ់រាប់អានគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំស្មើៗគ្នា ដោយមិនមានប្រកាន់បក្ខពួក ឬក្រុម	៣.៨៦	០.៧០	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងសាលាដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្សានុសិស្ស	៤.០២	០.៥១	ល្អ
	សរុប	៣.៩៤	០.៦១	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)ដែលទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ″ល្អ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៩៤)។ មានសូចនាករពីរដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)ក្នុងកម្រិត "ល្អ" គឺសូចនាករ ″គណៈគ្រប់គ្រងមានអធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ″ និងសូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងល្អ(រាក់ទាក់)ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.១២) ហើយសូចនាករ ″គណៈគ្រប់គ្រងបង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឳពុកម្តាយ សហគមន៍ និងសាលាដទៃ″ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ "ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨៤)។

ឃ. ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

តារាង៤.១៣៖ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូឧទ្ទេសលើការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងធានាឱ្យប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូ ត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងរបស់សាលា	៣.៨២	០.៦៦	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង ជួបជាមួយគ្រូដើម្បីកំណត់កម្មវិធីសិក្សាឬគោលដៅសិក្សា	៣.៩៨	០.៦២	ល្អ

៣	គណៈគ្រប់គ្រង វាយតម្លៃគ្រូ ឈរលើវត្ថុបំណងសិក្សា ដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងនៅសតវត្សរ៍ទី២១	៣.៨៨	០.៦៦	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាឱ្យច្បាស់ថា អ្នកណាទទួលខុសត្រូវចំពោះការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា	៣.៨៤	០.៦៥	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងស្ថាប័ន	៣.៩៨	០.៥៩	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិគ្រោះយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមពីដេប៉ាតឺម៉ង់ការិយាល័យសិក្សា ផ្នែកពាក់ព័ន្ធ និង ដៃគូនានា	៤.០៦	០.៥៥	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូឧទេស និងបុគ្គលិកអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានបានទូលំទូលាយ	៤.០៤	០.៧៣	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានសមស្របតាមនិយាម	៤.០២	០.៥៥	ល្អ
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិភាក្សាពីលទ្ធផលនៃការបង្រៀន និងរៀនជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីរកឱ្យឃើញពីចំណុចខ្លាំងនិងខ្សោយនៃកម្មវិធីសិក្សា	៣.៨៨	០.៥៩	ល្អ
	សរុប	៣.៩០	០.៦២	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនគឺទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ល្អ”(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩០)។ សូចនាករ “គ្រប់គ្រង បានពិគ្រោះយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមពីដេប៉ាតឺម៉ង់ ការិយាល័យសិក្សា ផ្នែកពាក់ព័ន្ធ និង ដៃគូនានា” ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនក្នុងកម្រិត "ល្អ ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០៦) ហើយសូចនាករ ”គណៈគ្រប់គ្រងធានាឱ្យ

ប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូ ត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងរបស់សាលា” ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ“ល្អ” (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៨២)។

ង. ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស

តារាង៤.១៤៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូឧទ្ទេសលើការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គ្រូបានប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន	៣.៨៨	០.៥៦	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀននៅក្នុងវិទ្យាស្ថានជាប្រចាំ	៣.៧៨	០.៧១	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រង តាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងឡាយក្នុងវិទ្យាស្ថាន	៤.២០	០.៥៣	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃ(ធ្វើអធិការកិច្ច)លើការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជាប្រចាំ	៣.៨០	០.៧០	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានសម្របសម្រួលលើការអនុវត្តទាំងឡាយនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ដើម្បីឱ្យស្របនឹងបេសកកម្មរបស់សាលាដែលបានកំណត់	៣.៨៤	០.៥៨	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រង មានការផ្តល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេស ដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចលើការបង្រៀន	៣.៨០	០.៦១	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការបង្រៀន និងរៀន	៣.៧៦	០.៦៦	ល្អ

៨	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កលទ្ធភាព ឱ្យគ្រូ ពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន	៣.៨៤	០.៥៥	ល្អ
	សរុប	៣.៨៦	០.៦១	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសគឺ ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត ″ល្អ″(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៨៦)។ សូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងតាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងឡាយក្នុងវិទ្យាស្ថាន ″ ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូក្នុងកម្រិត "ល្អ ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.២០) ហើយសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការបង្រៀន និងរៀន″ ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ"ល្អ″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៧៦។

ច. ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន

តារាង៤.១៥៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូឧទ្ទេសលើការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងឱកាសសិក្សាបន្ត	៤.១៦	០.៥៨	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក	៣.៨៨	០.៤៨	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ ដើម្បីបង្កើត និងពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្រ្តថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សារបស់សិស្ស	៤.១០	០.៤៦	ល្អ

៤	គណៈគ្រប់គ្រងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា ទៅលើតម្រូវការគ្រូ ទាំងការបង្រៀនទ្រឹស្តី និងពិសោធន៍	៣.៧២	០.៧០	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹង ការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន	៤.០០	០.៥៧	ល្អ
៦	គ្រូ មានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀន និងស្វ័យភាព	៣.៩០	០.៦៨	ល្អ
	សរុប	៣.៩៦	០.៥៨	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថានគឺ ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ"(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៦)។សូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងឱកាសសិក្សាបន្ត" ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានក្នុងកម្រិត "ល្អ "(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.១៦) ហើយសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា ទៅលើតម្រូវការគ្រូ ទាំងការបង្រៀនទ្រឹស្តី និងពិសោធន៍" ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ ក្នុងកម្រិត "ល្អ"(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៧២)។

ឆ. ការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា

តារាង៤.១៦៖ ទិន្នន័យឆ្លើយតបពីគ្រូឧទ្ទេស លើការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង	៤.១៤	០.៥០	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កបរិយាកាសគាំទ្រការសិក្សា ក្នុងករណីសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា	៣.៩២	០.៦០	ល្អ

៣	គណៈគ្រប់គ្រង រៀបចំកម្មវិធីសាលាដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស	៣.៦៨	០.៦៨	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតបានគណៈកម្មការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់គរុសិស្ស/គរុនិស្សិត	៤.០៦	០.៦២	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាថា គរុសិស្ស/និស្សិតដែលចូលរៀនយឺត ឬអវត្តមានច្រើន ត្រូវទទួលការអនុវត្តវិន័យដែលបានកំណត់	៣.៩២	០.៧២	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលសិក្សារបស់គរុសិស្ស/គរុនិស្សិត ក្នុងគោលបំណងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ក៏ដូចជាការវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស	៣.៨៦	០.៥៧	ល្អ
	សរុប	៣.៩៣	០.៦២	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សាគឺ ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត "ល្អ"(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៣)។ សូចនាករ " គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង" ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សាក្នុងកម្រិត "ល្អ "(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.១៤) ហើយសូចនាករ " គណៈគ្រប់គ្រងរៀបចំកម្មវិធីសាលាដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស" ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ"ល្អ"(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៦៨)។

ជ. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន

តារាង៤.១៧៖ ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសលើការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការដល់គ្រូបង្រៀន	៣.៣៤	០.៦៩	មធ្យម
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូឧទ្ទេស/បុគ្គលិកតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន	៣.៩៤	០.៦៥	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបន្តការសិក្សាដល់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត ឬបណ្ឌិត	៤.៤០	០.៦៤	ល្អណាស់
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការតែងនិពន្ធសៀវភៅ	៤.២២	០.៧១	ល្អណាស់
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ម៉ោងដោយឡែក ដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀន ដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សា ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀន	៣.៨៦	០.៧៣	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំ និងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់នូវសៀវភៅ និង សម្ភារៈសំបូរបែបក្នុងការអាន និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ	៣.៩០	០.៧៤	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់សំរាប់ពិសោធន៏វិទ្យាសាស្ត្រ បន្ទប់សោតទស្សន៍ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់សិល្បៈ និងបន្ទប់រោងជាង-គេហកិច្ចដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ	៣.៩០	០.៧៩	ល្អ
	សរុប	៣.៩៣	០.៧១	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគសរុប ដែលបង្ហាញពីការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុនិស្សិត និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថានគឺ ទទួលបានការយល់ស្របក្នុងកម្រិត “ល្អ”(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៣)។ សូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យបន្តការសិក្សាដល់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត

ឬបណ្ឌិត″ ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុនិស្សិត និង បុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន ស្ថិតក្នុងកម្រិត "ល្អណាស់ ″(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.៤០)ហើយសូចនាករ ″គណៈគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការដល់គ្រូបង្រៀន″ ទទួលបានការវាយតម្លៃទាបជាងគេ ក្នុងកម្រិត "មធ្យម″(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៣៤)។

ការពិភាក្សាលើការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេសលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

មុននឹងឈានចូលការពិភាក្សាលើផ្នែកនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសូមធ្វើការបង្ហាញតារាងមធ្យមភាគសរុប និងកម្រិតនៃការចង្អុលបង្ហាញ នៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេស នៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ លើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន តាមរយៈតារាង២០ ខាងក្រោម ដែលជាតារាងទិន្នន័យសរុបឆ្លើយតបទៅនឹងសំនួរស្រាវជ្រាវទី២គឺ៖ **ការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេសចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។**

លទ្ធផលនេះ គឺផ្អែកទៅលើមធ្យមភាគនៃទិន្នន័យដែលបានពីការវិភាគលើសំណាកទាំង៥០រូប ដែលជាគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ពាក់ព័ន្ធនឹងសូចនាករទាំង៨នៃសមាសភាគនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន។ ទិន្នន័យនៃមធ្យមភាគ និងតម្លៃគម្លាតស្តង់ដាសរុបនេះត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាង៤.២០ ដូចខាងក្រោម។ ព្រមជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការយល់កាន់តែច្បាស់ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសូមធ្វើការបកស្រាយតារាងនេះ ព្រមទាំងធ្វើការពិភាក្សាលើលទ្ធផលដែលបានរកឃើញដូចខាងក្រោម ៖

តារាង៤.១៨៖ទិន្នន័យសរុបនៃការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេសទៅលើជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
ក	ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថានបុគ្គលិក	៣.៩១	០. ៦៨	ល្អ
ខ	កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម	៣.៨៨	០. ៦៧	ល្អ
គ	បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និត)	៣.៩៤	០. ៦១	ល្អ
ឃ	ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន	៣.៩០	០. ៦២	ល្អ
ង	ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស	៣.៨៦	០. ៦១	ល្អ
ច	ការលើកកំពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន	៣.៩៦	០. ៥៨	ល្អ
ឆ	ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា	៣.៩៣	០. ៦២	ល្អ
ជ	ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន	៣.៩៣	០. ៧១	ល្អ
	សរុប	៣.៩១	០. ៦៣	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញថា ជារួម គ្រូឧទ្ទេសយល់ឃើញថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមានលក្ខណៈល្អ (មធ្យមភាគសរុប= ៣.៩១) ដែលមានន័យថា គ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ មានការពេញចិត្តទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ក្នុងកម្រិត "ល្អ"។ សូចនាករ *"ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន "* ទទួលបានការពេញចិត្តខ្ពស់ជាងគេ ក្នុងកម្រិត "ល្អ" (មធ្យមភាគ= ៣.៩៦) ខណៈសូចនាករ *"ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស"* ទទួលបានការពេញចិត្តទាបជាងគេ តែក៏ក្នុងកម្រិត "ល្អ" ផងដែរ (មធ្យមភាគ= ៣.៨៦)។

យោងតាមលទ្ធផលដែលបានបង្ហាញតាមរយៈតារាងទិន្នន័យខាងលើ យើងឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមានការពេញចិត្តចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ដោយគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ក្នុងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន ។ ចំណុចនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ និងផ្តល់តម្លៃលើការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំរបស់ខ្លួន។ គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំពិតជាបានចូលរួមយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការធ្វើឱ្យវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញប្រព្រឹត្តទៅរលូន និងប្រកបដោយជោគជ័យ។ បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសគឺជាកត្តាស្នូលដែលកំណត់នូវប្រសិទ្ធិភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិទ្យាស្ថានរាជធានីភ្នំពេញ ជាពិសេសក្នុងបរិបទនៃការបណ្តុះបណ្តាលនាសតវត្សរ៍ទី២១ ដូចដែលបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ២០១៩-២០២៣ ដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៨) និងស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោសល្យ ដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា(២០១០)។ យោងតាម SEAMEO INNOTECH (2016) បានអះអាងថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវធានានូវការយកចិត្តទុកដាក់ និងផ្តល់ការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិក នោះទើបសាលារៀនមានការរីកចម្រើន និងសម្រេចបានលទ្ធផលជាវិជ្ជមាន។

ដូចគ្នានេះដែរ Klassen & Chiu (2010) បានបញ្ជាក់ថា ការប្រកាន់យកនូវការយកចិត្តទុកដាក់លើកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ ក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននឹងធ្វើឲ្យសាលារៀន ទទួលបាននូវគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាព។ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការជំរុញលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូគឺជាចំណុចខ្លាំងនៃជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដែលធ្វើឱ្យការគ្រប់គ្រងសាលា និងការបង្រៀន និងរៀនទទួលបានលទ្ធផលប្រកដោយផ្លែផ្កា។

ទន្ទឹមនឹងនេះ តាមរយៈទិន្នន័យ ក៏បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា គ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានបង្ហាញទស្សនៈពុំសូវពេញចិត្តចំពោះការគ្រប់គ្រងការងារគ្រូឧទ្ទេស របស់ថ្នាក់ដឹកនាំវិទ្យា

ស្ថាន ដែលប្រការនេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំវិទ្យាស្ថានមានភាពខ្វះចន្លោះលើការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស។ ការគ្រប់គ្រងការងារគ្រូឧទ្ទេសគឺជាកិច្ចការសំខាន់មួយមិនអាចមើលរំលងបានសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន ព្រោះថាគ្រូឧទ្ទេសគឺជាបង្គោលសម្រាប់វិទ្យាស្ថានក្នុងធានាគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ ដូចនេះ ប្រសិនបើមានការធ្វេសប្រហែសក្នុងការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេសនោះ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញប្រហែលជាលំបាកក្នុងការសម្រេចបាននូវភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដែលនាំទៅរកគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស។ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០២០) តាមរយៈសៀវភៅណែនាំ ស្តីពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុង បានគូសបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ភាពចាំបាច់ក្នុងការតាមដាន គ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស ក្នុងគោលបំណងបង្កើនប្រសិទ្ធិភាពនៃការបំពេញការងារគ្រូឧទ្ទេស សំដៅសម្រេចបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់។ ស្របគ្នានេះដែរ SEAMEO INNOTECH (2016) បានបញ្ជាក់ថា "ក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងគប្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន តាមរយៈការដាក់ចេញនូវគំរូសមស្របមួយលើការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ និងការបណ្តុះការអប់រំប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស " (ទំព័រ១២)។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ Hallinger (2009)បានអះអាងថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានការងាររបស់គ្រូ ដោយផ្តោតលើការសម្របសម្រួល សហការ និងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា និងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្រៀន ដើម្បីធានាបាននូវគុណភាពនៃការបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសាលារៀន ។ ព្រមជាមួយគ្នានេះ គណៈគ្រប់គ្រងអាចត្រួតពិនិត្យការងាររបស់គ្រូបង្រៀនលើកិច្ចការគ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃការបង្រៀន ការសម្របសម្រួលលើកម្មវិធីសិក្សា និងការតាមដានការអភិវឌ្ឍរបស់សិស្ស។ យោងតាម Salleh & Hatta (2011) ការគ្រប់គ្រងការងារគ្រូបង្រៀនសំដៅលើការសម្របសម្រួលសកម្មភាពទាំងឡាយក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូបង្រៀន តាមរយៈការផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការបង្រៀនរបស់គ្រូ និងការត្រួតពិនិត្យការបង្រៀន តាមរយៈការត្រួតពិនិត្យតាមថ្នាក់រៀន ទាំងបែបផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ។

ដូចគ្នានេះដែរ យោងតាម Stallings (1980 cited in Hallinger & Murphy, 1985) បានលើកឡើងថា ការផ្ដល់ព័ត៌មានត្រឡប់របស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទៅគ្រូបង្រៀនមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដែលមានផលប្រយោជន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃ។ តាមរយៈការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការងាររបស់គ្រូបង្រៀននេះ គណៈគ្រងគ្រងសាលាអាចគាំទ្រការបង្រៀនរបស់គ្រូ ដែលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់គ្រូ ព្រមទាំងបង្កើនប្រសិទ្ធិភាពនៃបង្រៀន និងរៀននៅក្នុងសាលារៀនផងដែរ។

សរុបមក គ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមានការពេញចិត្តក្នុងកម្រិតល្អ លើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន ដោយគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានបានលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន ដែលដើរតួនាទីដ៏សំខាន់នៅក្នុងការធានានូវប្រសិទ្ធិភាព និងសក្តិសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនៅវិទ្យាស្ថាន។ ព្រមជាមួយគ្នានេះ គ្រូឧទ្ទេសក៏យល់ឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ គួរយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមទៀតលើការគ្រប់គ្រងការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស។

៤.៤. សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

ដើម្បីឆ្លើយទៅនឹងចំណុចនេះ ដែលជាសំណួរស្រាវជ្រាវទី៣ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានធ្វើការបែងចែកជាពីរផ្នែក។ ផ្នែកទី១គឺសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនសំរាប់បុគ្គលិកអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដែលផ្អែកទៅលើលទ្ធផលនៃតារាងទិន្នន័យ២១ ដែលបានមកពីការវិភាគកម្រងសំណួរផ្នែកទី៣ទៅលើបុគ្គលិកអប់រំវិទ្យាស្ថានចំនួន២៥រូប។ ចំណែកឯផ្នែកទី២ គឺសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនសំរាប់គ្រូឧទ្ទេស ដែលបង្ហាញដោយតារាងទិន្នន័យ២២ ដែលបានពីការវិភាគនៃកម្រងសំណួរស្រាវជ្រាវ ដែលធ្វើទៅលើគ្រូឧទ្ទេសចំនួន៥០រូបនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

ចំណែកតារាង២៣ គឺតារាងទិន្នន័យរួមបញ្ចូលនៃផ្នែកទាំងពីរខាងលើ ដែលជាការសំយោគនៃមធ្យមភាគ និងគម្លាតស្តង់ដានៃសំណាកទាំង៧៥នាក់។ មធ្យមភាគសរុបនៃតារាង២៣នេះ គឺជាកត្តា

កំណត់នៃសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ហើយក៏ជាចម្លើយនៃសំណួរស្រាវជ្រាវទី៣នេះផងដែរ។ តារាងមធ្យមភាគទាំងនេះមានដូចខាងក្រោម។

៤.៤.១. ទិន្នន័យពីបុគ្គលិកអប់រំអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

តារាង៤.១៩៖ ទិន្នន័យពីបុគ្គលិកអប់រំ អំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងបង្ហាត់បង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន	៣.៥២	០.៦៥	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ ទៅតាមឯកទេសបណ្តុះបណ្តាល	៤.០០	០.៥០	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធហិញ្ញវត្ថុសាលារៀនមានកិច្ចគាំទ្ររឹងមាំ	៣.៨០	០.៥៨	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀនមានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូ	៣.៩៦	០.៣៥	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់ លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា	៤.០៨	០.៥៧	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀន បានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត	៤.២០	០.៤១	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្ត ប្រព័ន្ធធានាគុណភាពការអប់រំគ្រូទៅតាមគោលការណ៍	៤.០៨	០.៤៩	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបង្កលទ្ធភាពផ្សារភ្ជាប់រវាងសាលារៀន និងទីផ្សារការងារ	៣.៧៦	០.៥២	ល្អ
៩	គណៈគ្រប់បានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានការចូលរួម ការផ្តល់តម្លៃខ្ពស់បីភាគីពាក់ព័ន្ធ និងសហគមន៍	៤.០០	០.២៩	ល្អ

១០	គណៈគ្រប់គ្រងបានបើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការពង្រឹងការផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោលបាយអប់រំគ្រូ	៤.១៦	០.៣៧	ល្អ
១១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តការងារ ទៅតាមតួនាទីភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ	៤.១៦	០.៤៧	ល្អ
១២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូឆ្លើយតបគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិ	៤.២០	០.៤១	ល្អ
	សរុប	៣.៩៩	០.៤៧	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគដែលបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដែលទិន្នន័យត្រូវបានវិភាគចេញពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញចំនួន២៥រូប។ តាមរយៈតារាងខាងលើបានបង្ហាញថា បុគ្គលិកអប់រំវិទ្យាស្ថានបានផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ចំពោះសារៈសំខាន់នៃការភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដោយទទួលបានការពេញចិត្តក្នុងកម្រិត ″ល្អ″(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៩៩)។ សូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀន បានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត“ និងសូចនាករ “គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូឆ្លើយតបគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិ″ ទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេ ដោយសុទ្ធតែមានកម្រិត "ល្អណាស់″ (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.២០)។ ចំណែកសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន" ទទួលបានការពេញចិត្តទាបជាងគេ តែក៏នៅតែក្នុងកម្រិតល្អផងដែរ(មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៥២)។

៤.៤.២. ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

តារាង៤.២០៖ ទិន្នន័យពីគ្រូឧទ្ទេសអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការទទួលបាន ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន	៣.៤០	០.៨១	ល្អ
២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ ទៅតាមឯកទេសបណ្តុះបណ្តាល	៣.៨៤	០.៧៩	ល្អ
៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាលារៀនមានកិច្ចគាំទ្ររឹងមាំ	៣.៥៨	០.៨១	ល្អ
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀនមានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូ	៣.៧២	០.៧៦	ល្អ
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់ លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា	៤.០២	០.៦៥	ល្អ
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀន បានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត	៣.៨២	០.៧២	ល្អ
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្ត ប្រព័ន្ធធានាគុណភាពការអប់រំគ្រូទៅតាមគោលការណ៍	៣.៩០	០.៦១	ល្អ
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបង្កលទ្ធភាពផ្សារភ្ជាប់រវាងសាលារៀន និងទីផ្សារការងារ	៣.៧២	០.៦៧	ល្អ
៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានការចូលរួម ការផ្តល់តម្លៃខ្ពស់បីភាគីពាក់ព័ន្ធ និងសហគមន៍	៣.៧២	០.៧៣	ល្អ
១០	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការពង្រឹងការផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោលបាយអប់រំគ្រូ	៣.៩៦	០.៦៤	ល្អ
១១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តការងារ ទៅតាមតួនាទីភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ	៣.៩២	០.៧០	ល្អ
១២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូឆ្លើយតបគោលនយោបាយជាតិ	៤.០២	០.៥៩	ល្អ
	សរុប	៣.៨០	០.៧១	ល្អ

តារាងខាងលើបានបង្ហាញពីមធ្យមភាគ នៃសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដែល ជាការវាយតម្លៃពីសំណាក់គ្រូឧទ្ទេស។លទ្ធផលនៃតារាងនេះ បានបង្ហាញថា ជារួម គ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានផ្តល់តម្លៃខ្ពស់អំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងកម្រិត "ល្អ"(មធ្យមភាគពិន្ទុ= ៣.៨០)។ មានសូចនាករពីរដែលទទួលបានការយល់ស្របខ្ពស់ជាងគេក្នុងកម្រិត "ល្អ "គឺ សូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០២) និងសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូឆ្លើយតបគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៤.០២)។ ចំណែកសូចនាករ "គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន" ទទួលបានការយល់ស្របទាបជាងគេ តែនៅតែស្ថិតក្នុងកម្រិត"ល្អ" (មធ្យមភាគពិន្ទុ=៣.៤០)។

ការពិភាក្សាលើសារៈសំខាន់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

ដើម្បីស្វែងយល់អំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្កើតកម្រងសំណួរដែលមាន១២សូចនាករ ដូចបង្ហាញក្នុងតារាងទិន្នន័យខាងលើ ហើយត្រូវបំពេញដោយសំណាកទាំង៧៥រូប ពោលគឺទាំងបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។ មធ្យមភាគរួម ដែលទាញចេញពីតារាងទិន្នន័យនៃបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេស គឺជាការបង្ហាញពីសារៈសំខាន់ នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។ តារាង៤.២៣ខាងក្រោមនេះនឹងបង្ហាញពីលទ្ធផលនេះ ហើយដើម្បីងាយស្រួលយល់កាន់តែច្បាស់ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវសូមធ្វើការបកស្រាយពន្យល់នូវតារាងនេះដូចតទៅ។

តារាង៤.២១៖ ទិន្នន័យសរុបពីបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

ល.រ	បរិយាយ	មធ្យមភាគ	SD	កម្រិត
១	សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន(គណៈគ្រប់គ្រង)	៣.៩៩	០.៤៧	ល្អ
២	សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន(គ្រូឧទ្ទេស)	៣.៨០	០.៧១	ល្អ
	សរុប	៣.៨៩	០.៥៩	ល្អ

តាងរាងខាងលើបានបង្ហាញថា ជារួម បុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានយល់ឃើញស្របគ្នាថា ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានសារៈសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានដោយទទួលបានការវាយតម្លៃក្នុងកម្រិតល្អ (មធ្យមភាគសរុប = ៣.៨៩) ដោយបុគ្គលិកអប់រំបានវាយតម្លៃល្អ (មធ្យមភាគ= ៣.៩៩ និង០.៤៧) ហើយគ្រូឧទ្ទេសក៏បានវាយតម្លៃល្អដូចគ្នា (មធ្យមភាគ= ៣.៨០)។

ដូចដែលបានបង្ហាញ និងបកស្រាយជូនខាងលើ លទ្ធផលដែលចេញពីការវាយតម្លៃដោយបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសអំពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញស្ថិតក្នុងកម្រិតល្អ។ លទ្ធផលនេះគូសបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដោយធ្វើឱ្យគ្រូឧទ្ទេសបានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត និងគណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូឆ្លើយតបនឹងគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិ ព្រមទាំងបានប្រើប្រាស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជាបង្រៀននីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា។

ប្រាកដណាស់ ការដឹកនាំដែលធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនមានការពេញចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនគឺជាប្រការសំខាន់បំផុត ដែលកំណត់នូវភាពជោគជ័យក្នុងវិទ្យាស្ថាន ព្រោះថា កាលណាគ្រូបង្រៀនមានការពេញ

ចិត្តក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួននោះ ពួកគាត់ប្រាកដជាខិតខំយកចិត្តទុកដាក់បំពេញការងារអស់ពីសមត្ថភាព ដើម្បីសម្រេចបាននូវប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលការងារខ្ពស់ ដែលជាគុណប្រយោជន៍ដ៏ប្រពៃសម្រាប់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព (ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ២០១៨)។ នៅក្នុងស្តង់ដានាយកសាលា ដែលចេញដោយក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៧) បានលើកឡើងថា ដើម្បីជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនមានការពេញចិត្តក្នុងការអនុវត្តការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព នាយកសាលាគប្បីចេះលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនណាដែលមានស្នាដៃល្អ តាមរយៈការដំឡើងថ្នាក់ឋានន្តរស័ក្តិ និងការផ្តល់ប័ណ្ណសរសើរជូន។ ព្រមជាមួយគ្នានេះ នាយកសាលាក៏ត្រូវចេះស្វែងយល់ពីសុខទុក្ខរបស់គ្រូ និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងសាលា ដោយសិក្សាពីស្ថានភាពជីវភាព និងព័ត៌មាននានាពាក់ព័ន្ធនានានឹងគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំ នៅក្នុងអង្គភាព។ Bauer (2004) និង Cook (2008) បានលើក ឡើងថា នៅពេលដែលបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូបង្រៀនពេញចិត្ត និងរីករាយក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន នោះគេនឹងបំពេញការងារនោះបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ព្រមទាំងទទួលបានលទ្ធផលខ្ពស់។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ (២០១៩) បានដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យ គុណតម្លៃ និងយុទ្ធសាស្ត្រយ៉ាងច្បាស់លាស់ ព្រមទាំងបានលើកឡើងផងដែរអំពីការគ្រប់គ្រងយ៉ាងម៉ឹងម៉ាត់ និងច្បាស់លាស់ទៅលើម៉ោងបង្រៀននៃមុខវិជ្ជានីមួយៗឱ្យស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធិភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងសម្រេចនូវចក្ខុវិស័យក្លាយជាស្ថាប័នអប់រំឈានមុខគេនាសតវត្សរ៍ទី២១។

ដូចគ្នានេះដែរ ការប្រើប្រាស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្ហាត់បង្រៀនបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូឆ្លើយតបនឹងគោលនយោបាយអប់រំជាតិជាតិជាកត្តាខ្លាំងមួយ ដែលវិទ្យាស្ថានគរុកោល្យរាជធានីភ្នំពេញបានអនុវត្ត ព្រោះគោលនយោបាយនេះជាត្រីវិស័យ និងជាផែនទីចង្អុលផ្លូវសម្រាប់ស្ថាប័ន និងគ្រឹះស្ថានអប់រំនៅកម្ពុជាអនុវត្ត ក្នុងគោលបំណងធានាបាននូវគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាពអប់រំរបស់ខ្លួន ឱ្យសមស្របនឹងសម័យសាកលភាវូបនីយកមកម្ម យុគសម័យបច្ចេកវិទ្យា និងបដិវត្តន៍បច្ចេកវិទ្យា។ យោងតាមក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៩) តាមរយៈផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំរយៈ៥ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ បានលើកឡើងថា ការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយស្តង់ដាគុណភាព គឺត្រូវគោរពតាមគោលនយោបាយអប់រំជាតិពីរ៖ ទីមួយគឺ

ជានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាព ប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសក្នុងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និងទីពីរគឺ ធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្រ្តីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

ទន្ទឹមនេះ តាមរយៈទិន្នន័យ ក៏បានបង្ហាញពីចំណុចខ្វះខាតលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដែលទាមទារឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងធ្វើការកែលម្អនោះ គឺការប្រើប្រាស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន។ ប្រការនេះបានឆ្លុះស្តែងឱ្យឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងគួរខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កើនចំនួនការនៃការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់គរុសិស្ស គរុនិស្សិត។ មូលហេតុនៃការចុឈ្មោះចូលរៀនមិនបានច្រើននេះ ដោយសារសិទ្ធិសម្រេចរបស់វិទ្យាស្ថាននៅមានកម្រិតតួយ៉ាងដូចជា វិទ្យាស្ថានគ្មានសិទ្ធិស្វ័យសម្រេចលើការជ្រើសរើស ឬកំណត់ចំនួនសិស្សចូលរៀនប្រចាំឆ្នាំ ដោយគ្រាន់តែធ្វើតាមការណែនាំ និងការរៀបចំរបស់ក្រសួងអប់រំ។ ប្រការមួយទៀត គឺមកពីគណៈគ្រប់គ្រងគ្មានគំនិតផ្តួចផ្តើមឬបទពិសោធន៍ល្អៗ ដើម្បីលើកជូនក្រសួងអប់រំ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមិនសូវមានសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន (ការបញ្ជាក់បន្ថែមពីសំណាចូលរួមបំពេញកម្រងសំណួរ)។ Bush (2014) បានគូសបញ្ជាក់អំពីបញ្ហា ដែលរារាំងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដើម្បីបង្កើនការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិស្សដូចជា៖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគ្មានសិទ្ធិសម្រេចអ្វីទាក់ទងនឹងសាលារបស់ ខ្លួនក្រៅតែពីអនុវត្តតាមច្បាប់ សេចក្តីសម្រេចឬការណែនាំផ្សេងៗរបស់ក្រសួងអប់រំ គណៈគ្រប់គ្រងដើរតួនាទីត្រឹមតែជាអ្នកសម្របសម្រួល សហការ និងជាសមាជិកក្រុមនៅក្នុងក្នុងសាលារៀន ពោលគឺគ្មានសិទ្ធិអំណាចអ្វីនៅក្នុងការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងមិនមានចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់ ដែលទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពរបស់គេ។

យោងតាម Chalk (2019) ដើម្បីបង្កើនការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិស្សឱ្យបានច្រើន គណៈគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវធ្វើឱ្យសាលារៀនមានភាពទាក់ទាញចំពោះសិស្ស និងអាណាព្យាបាលសិស្ស ដូចជា

តាមរយៈការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាថ្មីប្លែក និងមានវិសេសភាពទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាត្រូវមានការផ្សព្វផ្សាយពីសាលារបស់ខ្លួនតាមរយៈសហគមន៍ គេហទំព័រសាលា ឬបណ្តាញសង្គមជាដើម ដើម្បីឱ្យមហាជនបានស្គាល់សាលារៀន។ Johnson (2017) បានគូសបញ្ជាក់ថា ក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដើម្បីបង្កើនការចុះឈ្មោះចូលរៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអាចប្រើប្រាស់វិធីចំនួន៦គឺៈ ការផ្សព្វផ្សាយព្រឹត្តិការណ៍សាលារៀនតាមរយៈអ៊ីម៉ែល ឬគេហទំព័ររបស់សាលា ការរក្សាទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស និងសហគមន៍ ការផ្តល់វីដេអូតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណេតដល់អាណាព្យាបាលសិស្សដែលមិនបានចូលរួមព្រឹត្តការណ៍សាលា ការសម្រួលដល់នីតិវិធីនៃការចុះឈ្មោះដូចជាអាចអនុញ្ញាតឱ្យចុះឈ្មោះតាមអ៊ីនធឺណេត ការជូនដំណឹងដល់អាណាព្យាបាលសិស្សអំពីក្តីរំពឹងទុករបស់សាលា និង គ្រូទទួលបន្ទុកថ្នាក់ និងការពិនិត្យមើលការចុះឈ្មោះនាឆ្នាំកន្លងមក ដើម្បីឱ្យប្រាកដថាសិស្សទាំងនោះនៅតែពេញចិត្តក្នុងការសិក្សានៅសាលារៀននេះ។

សរុបសេចក្តីមក សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ គឺធ្វើឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញចេះប្រើប្រាស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនធ្វើឱ្យគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំមានការពេញចិត្ត និងមានទឹកចិត្តក្នុងការបំពេញការងារ អនុវត្តរបាយម៉ោងតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗបានសមស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ព្រមទាំងធ្វើឱ្យការបណ្តុះបណ្តាស្របតាមគោលនយោបាយអប់រំជាតិ ។ ឆ្លងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ក៏បានបង្ហាញឱ្យឃើញផងដែរថា គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញនៅមានចំណុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួចក្នុងការប្រើប្រាស់ជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ដើម្បីបង្កើនចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនឱ្យបានច្រើន។ ប្រការនេះ ទាមទារឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញធ្វើការកែលម្អ និងដោះស្រាយ ដើម្បីឱ្យវិទ្យាស្ថានដំណើរការទៅមុខកាន់តែប្រសើរជោគជ័យ និងមានប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ សម្រេចនូវចក្ខុវិស័យបេសកកម្មនិងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលវិទ្យាស្ថានបានកំណត់។

ជំពូក៥

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងសំណូមពរ

ក្នុងជំពូកនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវនឹងលើកបង្ហាញពីសេចក្តីសន្និដ្ឋានសរុប និងសំណូមពរមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងរបកគំហើញ នៃការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញផ្ទាល់ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក៏ដូចជាអ្នកស្រាវជ្រាវក្រោយៗ។

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនគឺជាការដឹកនាំដ៏មានប្រជាប្រិយភាពនិងប្រសិទ្ធិភាពមួយ ក្នុងវិស័យអប់រំ ព្រោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនផ្តោតលើសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ក្នុងការដឹកនាំគ្រប់គ្រងការបង្រៀន និងរៀន ការកំណត់បេសកកម្មនិងគោលដៅសាលា ការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនងល្អរវាងគណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកអប់រំ។ ដោយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញទើបតែត្រូវបានបង្កើតឡើងមិនយូរប៉ុន្មាន អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវយល់ថា វាពិតជាចាំបាច់ណាស់ក្នុងការសិក្សាលើប្រធានបទ “ការយល់ឃើញរបស់គ្រូចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ” ដើម្បីជាទស្សនទានរួមចំណែកជួយដល់វិទ្យាស្ថានឱ្យដំណើរទៅមុខកាន់តែប្រសើរថែមទៀត តាមរយៈរបកគំហើញនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណង៣គឺ៖ (១)សិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ (២) សិក្សាពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូបង្រៀនទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និង (៣) ស្វែងយល់ពីសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទនេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យ និងប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងទាំង៣ខាងលើ ជាឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ។ រីឯសំណាកដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានចំនួនសរុប៧៥រូប ដែលជ្រើសរើសចេញពីបុគ្គលិកអប់រំ និងគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញផ្ទាល់ ដើម្បីធានាបាននូវលទ្ធផល ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការពិត យកជាការបាន និងគួរជាទីទុកចិត្ត។

ផ្អែកតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងបកស្រាយ បានបង្ហាញលទ្ធផលថា បុគ្គលិកអប់រំយល់ឃើញថា គណៈគ្រប់គ្រងនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អ ដោយបានយកចិត្តទុកដាក់លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំនៅក្នុងវិទ្យាស្ថាន ព្រមទាំងបានបង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនងល្អប្រកបដោយភាពជិតស្និទ្ធ និងសហភាតរៈជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកទាំងឡាយនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។ ដូចគ្នានេះដែរ គ្រូឧទ្ទេសក៏មានទស្សនៈវិជ្ជមាន និងមានការពេញចិត្តកម្រិតល្អ ចំពោះភាពអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គ្រប់គ្រងនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមានការពេញចិត្ត ដោយគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានបានយកចិត្តទុកដាក់លើការលើកទឹកចិត្ត និងជំរុញការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវក៏បានបង្ហាញផងដែរថា សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនគឺពិតជាមានភាពចាំបាច់ណាស់ ចំពោះការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងការធ្វើឱ្យគ្រូឧទ្ទេសបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត អនុវត្តបាយម៉ោងតាមមុខវិជ្ជានីមួយៗស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា និងបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឆ្លើយតបនឹងគោលនយោបាយជាតិ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញនូវចំណុចមួយចំនួនខ្វះខាតចំនួន ដែលតម្រូវឱ្យវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញធ្វើការពិនិត្យកែលម្អ ដូចជា ការកសាងវប្បធម៌កិច្ចសហការជាក្រុម ការគ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃលើការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងការប្រើប្រាស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការ

ទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន ដើម្បីឱ្យវិទ្យាស្ថានទទួលបានភាពជោគជ័យក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន កាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត។

រួមសេចក្តីមក ទោះបីវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញមានចំណុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួចក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្តី ក៏ជារួមវិទ្យាស្ថាននេះបានអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អគួរជាទីមោទនៈ ដែលធ្វើឱ្យគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំមានការពេញចិត្ត និងវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថាន។ ដូចនេះ ការអនុវត្តឱ្យភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនបានល្អគឺជាគន្លឹះ ក្នុងការដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញឱ្យទទួលបានជោគជ័យ និងសម្រេចបេសកកម្ម ដើម្បីក្លាយជាវិទ្យាស្ថានឈានមុខគេក្នុងសតវត្សរ៍ទី២១។

៥.២. សំណូមពរ

ក្រោយពីបានសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទដ៏មានសារៈសំខាន់នេះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញនូវចំណុចវិជ្ជមានជាច្រើន និងចំនុចខ្វះខាតបន្តិចបន្តួច ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ដើម្បីដោះស្រាយភាពចន្លោះប្រហោង ក្នុងគោលបំណងបង្កើនប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថាន អ្នកស្រាវជ្រាវសូមលើកនូវសំណូមពរមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

ក. ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា

- ផ្តល់វគ្គបំប៉នលើបច្ចុប្បន្នភាពនៃការអនុវត្តភារកិច្ច ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអប់រំនៅសតវត្សទី២១
- ពង្រឹងបន្ថែមលើយន្តការពិនិត្យលទ្ធផលបំពេញការងារ របស់វិទ្យាស្ថាន ស្របតាមស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានសាលាគរុកោសល្យ

ខ. ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

- បន្តលើកកម្ពស់តម្លាភាពក្នុងស្ថាប័ន និងទំនាក់ទំនងល្អ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន
- ពង្រឹងការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់បុគ្គលិកក្នុងស្ថាប័ន គរុសិស្ស និងភាគីពាក់ព័ន្ធ

គ. ចំពោះគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ

- បន្តការចូលរួមគាំទ្រ និងទទួលយក ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅក្នុងស្ថាប័ន ព្រមទាំងធ្វើជាបុគ្គលគំរូ ដល់គរុសិស្ស
- លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនជាប្រចាំ ឆ្លើយតបទៅនឹងកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ឃ. សម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវបន្ត

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទស្តីពី ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ មានវិសាលភាពទៅលើតែភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន នៅក្នុងបរិបទនៃរាជធានីភ្នំពេញ តែម្យ៉ាង។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ត គួរធ្វើការសិក្សាអំពីប្រធានបទដែលទាក់ទងទៅនឹង៖

- ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំ "ធានាបានភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង ឆ្លើយតបផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣"នៅគរុកោសល្យដទៃ
- កត្តាជំរុញលក្ខណៈសម្បត្តិ ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន របស់នាយកវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបាត់ដំបង នៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង។

ឯកសារយោង

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០២០) *សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាពផ្ទៃក្នុង*. រាជធានីភ្នំពេញៈ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា (២០១៩) *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣*. រាជធានីភ្នំពេញៈ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា(២០១៨) *ក្របខណ្ឌគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន*. ភ្នំពេញៈក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា(២០១៨) *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ២០១៩-២០២៣*. ភ្នំពេញៈ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

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

ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា(២០១៥) *ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាគ្រូបង្រៀន* ទាញចេញពី https://drive.google.com/file/d/0B1ekqZE5ZIUJRjhxMUJFT3JKNXM/view

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (២០១០) *ស្តង់ដាសមត្ថភាពនាយកសាលាគរុកោលស្យ*. ភ្នំពេញៈក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រិតការ (២០១៦) *ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន*.ភ្នំពេញៈក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា(២០១៨) *ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ២០១៩-២០២៣*. ភ្នំពេញៈ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០០៨) *អនុក្រឹត្យស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន*.ភ្នំពេញៈរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (២០០៧) *ច្បាប់ស្តីការអប់រំ.*ទាញចេញពី https://www.moeys.gov.kh/images/moeys/laws-and-regulations/48/EducationLaw.pdf។

វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ (២០១៩) *សៀវភៅណែនាំកម្មវិធីគរុកោសល្យ.* រាជធានីភ្នំពេញៈ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ (២០១៩) *សៀវភៅណែនាំបុគ្គលិកឆ្នាំ២០១៨-២០១៩.* រាជធានីភ្នំពេញៈ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

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

Bauer, T. K. (2004). *High performance workplace practices and job satisfaction: Evidence from Europe*. Retrieved from http://ftp.iza.org/dp1265.pdf.

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

Blasé, J. & Blasé, J. (1999). Effective Instructional Leadership: Teachers' Perspectives on How Principals Promote Teaching and Learning in Schools. *Journal of Educational Administration, 39* (1), 24-46.

Bush. T. (2014). Instructional Leadership in Centralized Contexts: Rhetoric or Reality? *Educational Management Administration and Leadership*, *42* (1), 3-5.

Carpenter, D. (2015). School culture and leadership of professional learning community. *International Journal of Educational Management, 29* (5), 682-694.

Chalk. (2019, November 13). *The Secret to Increasing Private School Enrollemnt*. Retrieved from https://www.chalk.com/resources/increase-private-school-enrollment/.

Cook, A.L. (2008). Job *satisfaction job performance: Is the relation spurious?* Retrieved from https://core.ac.uk/download/pdf/4277203.pdf.

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

Fancera, S. F., & Bliss, J.R. (2011). Instructional leadership influence on collective teacher efficacy to improve school achievement. *Leadership and Policy in Schools, 10* (3), 349-370.

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

Hallinger, P. (2010). Making educational reform happen: Is there an Asian Way? *School Leadership and Management*, *30* (5), 401-419.

Hallinger, P. (2009). *Leadership for 21st Century Schools: From Instructional Leadership to Leadership for Learning*. Hong Kong, China: The Hong Kong Institute of Education.

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

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

Hallinger, P. (1990). *Principal Instructional Management Rating Scale*. Sarasota, FL: Leading Development Associates. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/258132496_Assessing_the_Measurement_Properties_of_the_Principal_Instructional_Management_Rating_Scale_A_Meta-Analysis_of_Reliability_Studies.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behaviours of principals. *The elementary School Journal, 86* (2), 2017-247.

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

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Ismail, S.N., Don, Y., Husin, F., & Khalid, R. (2018). Instructional Leadership and Teachers'Functional Competency across the 21st Century Learning. *International Journal of Instruction*, *11* (3), 136-150.

Jenkins, J. (2009). *What It Takes to Be an Instructional Leader*. National Association of Elementary School Principal.

Johnson, L. (2017). *Six Tips to Increase Registration.* Retrieved from https://www. flyerconnect. org/six-tips-to-increase-registration.

Kiernan, B. (1991). *The Nature of the Genocide in Cambodia (Kampuchea*). Social Education, 55(2), 114-115.

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology, 102* (3), 741-756.

Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Hopkins, D. &Harris, A. (2006). *Successful School Leadership: What It Is and How It Influences Pupil Learning*. London: Department for Education and Skills.

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

Mattews, L.J. & Crow, G. (2010). *The Principalship: New Role in Professional Learning Community*. USA:Pearson.

Mc Ewan, E. (2002). *Seven Steps to Intructional Leadership*. Californa: Corwin Presss.

MoEYS. (2012). *Education Statistics & Indicators 2011-2012*. Department of Planning: Phnom Penh, Cambodia.

MoEYS. (2011). *Education Staff Statistics by Current Status, Cadre, Qualification and Age Group National 2010-2011*. HRMIS Office, Department of Personnel: Phnom Penh, Cambodia.

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

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

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

SEAMEO INNOTECH. (2016*). Success Competencies of Southeast Asian School Heads: A Learning Guide (Khmer Translation*). Quezon City: SEAMEO INNOTECH.

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

Seyfarth, J. T. (2002). *Human Resources Management for Effective Schools (3rd Ed.)*. Virginia, United States of America: Allyn & Bacon: A Pearson Education Company

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

Wannatawee, K., Worakham, P., & Panya, P. (2017). Development of and Assessment Model on Parallel Educational Management in the Academy Schools under office of the Basic Education Commission. *Europe Journal of Education Studies, 3* (9), 305-316.

Weber, J. (1997). Leading the instructional program. In C. Stuart & K. Philip (Eds.), *School Leadership: Handbook for Excellence,* (3rd ed., 253–278). Eugene, OR: ERIC Clearinghouse on Educational Management.

Whitehead, B. M., Boschee, F., & Decker, R. H. (2013). *The principal: Leadership for a global society*. United States of America: SAGE.

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

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ "ក"

កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ

សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ នៅវិទ្យាស្ថានរាជធានីភ្នំពេញ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **អ៊ុយ វណ្ណៈ** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី "ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថាគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ" ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីស្វែងយល់ពីការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលិកអប់រំទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងផ្សារភ្ជាប់ជាមួយភាពពេញចិត្តរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន និងសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីលោក-លោកស្រី ជាបុគ្គលិក មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានជាក់លាក់យកមកសិក្សាវិភាគ ឆ្លើយតបទៅប្រធានបទខាងលើ។

ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះ គឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោក-លោកស្រី មេត្តាជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យនាងខ្ញុំអាចមានទិន្នន័យ និងហេតុផលគ្រប់គ្រាន់តាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដើម្បីទាញអំណះអំណាងយកមកសិក្សា បកស្រាយទៅលើ ការសរសេរនិក្ខេបបទក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចូលរួម របស់លោក/លោកស្រី។

ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោក-លោកស្រី គូសសញ្ញា(✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

១.តួនាទី៖...

២.បម្រើការងានៅ៖...ឃុំ/សង្កាត់៖..................................

ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ៖..ខេត្ត៖...

៣. ភេទ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី

៤. អាយុ ☐ ២៥-៣០ ឆ្នាំ ☐ ៣១-៣៥ឆ្នាំ ☐ ៣៦-៤០ឆ្នាំ ☐ លើពី៤០ឆ្នាំ

៥.កម្រិតវប្បធម៌ ☐ ចប់ថ្នាក់ទី១២ ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ ផ្សេង

៦. មុខជំនាញឯកទេស៖...

៧.បទពិសោធន៍ការងារ៖ ☐១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ ☐៦ ទៅ១០ ឆ្នាំ ☐ ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ ☐លើសពី១៥ឆ្នាំ

៨. កម្រិតភាសាបរទេស៖..

ផ្នែកទី២៖ ការបំពេញការងារ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ការណែនាំ៖ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង របស់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានអនុវត្តភាពការងារ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការយល់ស្របរបស់លោក-លោកស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២. មិនយល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើផែនការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់វិទ្យាស្ថាន ដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ					
២	គណៈគ្រប់គ្រង ប្រើប្រាស់ចក្ខុវិស័យរបស់សាលា សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សា ទៅកាន់គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាប្រាកដថា គោលដៅសិក្សា អាចអនុវត្តបានងាយស្រួលចំពោះគ្រូ នៅក្នុងវគ្គបំណាងថ្នាក់រៀន					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅតាមគោលនយោបាយជាតិ					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើគម្រោងអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ នៅក្នុងវិទ្យាស្ថាន និងសហគមន៍					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងធានាបានថារាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសឆ្លើយតបនឹងផែនការ និងចក្ខុវិស័យរបស់វិទ្យាស្ថាន					
ខ. កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម						
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានការជួបប្រជុំ ជាទៀងទាត់ជាមួយ គរុសិស្ស/គ្រូឧទ្ទេស និង បុគ្គលិក					

២	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញឲ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ទទួលយកព័ត៌មានត្រលប់យ៉ាងសកម្ម ពីអ្នកដទៃ					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ផ្តល់អោយនូវទំនួលខុសត្រូវរួម ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប					
៥	គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ					
គ. បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឪពុកម្តាយ សហគមន៍ និងសាលាដ៏ទៃ					
២	បង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដ៏ទៃទៀត					
៣	ប្រើប្រាស់បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងល្អ (រាក់ទាក់)ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងមានអធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើដំណើរការអនុវត្តការងារ					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងមានការស្រឡាញ់រាប់អានគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំស្មើៗគ្នា ដោយមិនមានប្រកាន់បក្ខពួក ឬក្រុម					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានានៅក្នុងសាលាដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្សានុសិស្ស					
ឃ. ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន						
១	គណៈគ្រប់គ្រងធានាអោយប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូ ត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងរបស់សាលា					
២	គណៈគ្រប់គ្រង ជួបជាមួយគ្រូដើម្បីកំណត់កម្មវិធីសិក្សាឬគោលដៅសិក្សា					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង វាយតម្លៃគ្រូ ឈរលើវត្ថុបំណងសិក្សា ដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងនៅសតវត្សទី២១					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាអោយច្បាស់ថា អ្នកណាទទួលខុសត្រូវ ចំពោះការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងស្ថាប័ន					

៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិគ្រោះយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមពីដេប៉ាតឺម៉ង់ ការិយាល័យសិក្សា ផ្នែកពាក់ព័ន្ធ និង ដៃគូនានា					
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូឧទេស និង បុគ្គលិកអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានបានទូលំទូលាយ					
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានសមស្របតាមនិយាម					
១០	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិភាក្សាពីលទ្ធផលនៃការបង្រៀន និងរៀនជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីរកឱ្យឃើញពីចំណុចខ្លាំងនិងខ្សោយនៃកម្មវិធីសិក្សា					
ង. **ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស**						
១	គ្រូបានប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀននៅក្នុងវិទ្យាស្ថានជាប្រចាំ					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង តាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងឡាយក្នុងវិទ្យាស្ថាន					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃ(ធ្វើអធិការកិច្ច)លើការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជាប្រចាំ					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានសម្របសម្រួលលើការអនុវត្តទាំងឡាយនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ដើម្បីឱ្យស្របនឹងបេសកកម្មរបស់សាលាដែលបានកំណត់					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង មានការផ្តល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេសដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចលើការបង្រៀន					
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្តល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការបង្រៀន និងរៀន					
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កលទ្ធភាព អោយគ្រូ ពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន					
ច. **ការលើកកំពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន**						

១	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពី**ការលើកកំពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព** និងឱកាសសិក្សាបន្ត					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ ដើម្បីបង្កើត និងពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្រ្តថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សារបស់សិស្ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា ទៅលើតម្រូវការគ្រូ ទាំងការបង្រៀនទ្រឹស្តី និងពិសោធន៍					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹង ការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល និងវិធីសាស្រ្តក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន					
៦	គ្រូ មានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀន និងស្វ័យភាព					
ឆ. ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា						
១	គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង					
២	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កបរិយាកាសគាំទ្រការសិក្សា ក្នុងករណីសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង រៀបចំកម្មវិធីសាលាដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតបានគណៈកម្មការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់គរុសិស្ស/គរុនិស្សិត					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាថា គរុសិស្ស/និស្សិតដែលចូលរៀនយឺត ឬអវត្តមានច្រើន ត្រូវទទួលការអនុវត្តវិន័យដែលបានកំណត់					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលសិក្សារបស់គរុសិស្ស/គរុនិស្សិត ក្នុងគោលបំណងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ក៏ដូចជាការវិធីសាស្រ្តបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស					
ជ. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការដល់គ្រូបង្រៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូឧទ្ទេស/បុគ្គលិកតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន					

៣	គណៈគ្រប់គ្រង ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូអោយបន្តការសិក្សាដល់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត ឬ បណ្ឌិត					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានជម្រុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការតែងនិពន្ធសៀវភៅ					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ម៉ោងដោយឡែក ដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀន ដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សា ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀន					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំ និងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់នូវសៀវភៅ និង សម្ភារៈសំបូរបែបក្នុងការអាន និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ					
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់សំរាប់ពិសោធន៏វិទ្យាសាស្រ្ត បន្ទប់សោតទស្សន៍ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់សិល្បៈ និង បន្ទប់រោងជាង-គេហកិច្ច ដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវីធីសិក្សា ដើម្បីបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ					

មតិយោបល់បន្ថែម

....

....

....

ផ្នែកទី៣៖ សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ការណែនាំ៖ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការយល់ស្របរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២. មិនយល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ.	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន					

២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមឯកទេសបណ្តុះបណ្តាល					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាលារៀន មានកិច្ចគាំទ្ររឹងមាំ					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀនមានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់ លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូ					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់ លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀនបានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាពការអប់រំគ្រូទៅតាម គោលការណ៍					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងបង្កលទ្ធភាពផ្សារភ្ជាប់រវាងសាលារៀន និងទីផ្សារការងារ					
៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានការចូលរួម ការផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធ និងសហគមន៍					
១០	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការពង្រឹងការផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ					
១១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តការងារ ទៅតាមចំពោះតួនាទី ភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ					
១២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូ ឆ្លើយតបគោលនយោបាយជាតិ					

មតិយោបល់បន្ថែម

១. តើលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ មានជួបប្រទះការលំបាកអ្វីខ្លះ ក្នុងការបំពេញការងារ?

....

....

....

២. ពេលជួបការលំបាកខាងលើ តើលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ បានដោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ?

....

....

សូមអរគុណ

ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់បុគ្គលិកអប់រំ

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន	ភាគរយ
	បុគ្គលិកអប់រំ	បុគ្គលិកអប់រំ	25	%100
		សរុប	25	**100%**
១	ភេទ	ប្រុស	11	44%
		ស្រី	14	56%
		សរុប	25	**100%**
២	អាយុ	២៥ - ៣០ ឆ្នាំ	2	8%
		៣១ - ៣៥ ឆ្នាំ	2	8%
		៣៦ - ៤០ ឆ្នាំ	6	24%
		លើសពី៤០ ឆ្នាំ	15	66%
		សរុប	25	**100%**
៣	កម្រិតសញ្ញាបត្រ	បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	16	64%
		បរិញ្ញាបត្រ	8	32%
		ចប់ថ្នាក់ទី១២	1	4%
		សរុប	25	**100%**
៤	បទពិសោធន៍បង្រៀន	១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ	1	4%
		៦ ដល់ ១០ ឆ្នាំ	1	4%
		១១ ដល់ ១៥ ឆ្នាំ	5	20%
		លើសពី១៥ឆ្នាំ	18	72%
		សរុប	25	**100%**
៥	មុខវិជ្ជាឯកទេស	ភាសាខ្មែរ	3	12%
		ភាសាអង់គ្លេស	1	4%

		វិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ	14	56%
		វិទ្យាសាស្ត្រ	6	24%
		កសិកម្ម	1	4%
		សរុប	25	**100%**

ឧបសម្ព័ន្ធ "ខ"

កម្រងសំណួរក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ

សម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស នៅវិទ្យាស្ថានរាជធានីភ្នំពេញ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **អ៊ុយ វណ្ណៈ** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ កំពុងសរសេរនិក្ខេបបទស្តីពី "ការយល់ឃើញរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថាគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ" ដើម្បីបញ្ចប់ការសិក្សា។

គោលបំណងនៃកម្រងសំណួរនេះ គឺដើម្បីស្វែងយល់ពីការយល់ឃើញរបស់គ្រូឧទ្ទេសទៅលើ ភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងផ្សារភ្ជាប់ជាមួយភាពពេញចិត្តរបស់គ្រូទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន និងសារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។ ទិន្នន័យប្រមូលបានពីលោក-លោកស្រី ជាគ្រូឧទ្ទេស មានគោលបំណងយកទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានជាក់លាក់យកមកសិក្សាវិភាគឆ្លើយតបទៅប្រធានបទខាងលើ។

ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាននេះ គឺប្រើសម្រាប់តែសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងន័យនេះ សូមលោក-លោកស្រី មេត្តាជួយផ្តល់ព័ត៌មានពិតជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យនាងខ្ញុំអាចមានទិន្នន័យ និងហេតុផលគ្រប់គ្រាន់តាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដើម្បីទាញអំណះអំណាងយកមកសិក្សា បកស្រាយទៅលើ ការសរសេរនិក្ខេបបទក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

នាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះការចូលរួម របស់លោក/លោកស្រី។

ផ្នែកទី១៖ព័ត៌មានទូទៅ

ការណែនាំ៖ សូមលោក-លោកស្រី គូសសញ្ញា(✓)ក្នុងប្រអប់នីមួយៗខាងក្រោមទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងដូចខាងក្រោម។

១.តួនាទី៖...

២.បម្រើការងានៅ៖...ឃុំ/សង្កាត់៖..................................

ក្រុង/ស្រុក/ខណ្ឌ៖...ខេត្ត៖..

៣. ភេទ ☐ ប្រុស ☐ ស្រី

៤. អាយុ ☐ ២៥-៣០ ឆ្នាំ ☐ ៣១-៣៥ឆ្នាំ ☐ ៣៦-៤០ឆ្នាំ ☐ លើពី៤០ឆ្នាំ

៥.កម្រិតវប្បធម៌ ☐ ចប់ថ្នាក់ទី១២ ☐ បរិញ្ញាបត្រ ☐ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ☐ ផ្សេង

៦. មុខជំនាញឯកទេស៖...

៧.បទពិសោធន៍ការងារ៖ ☐១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ ☐៦ ទៅ១០ ឆ្នាំ ☐ ១១ទៅ១៥ ឆ្នាំ ☐លើសពី១៥ឆ្នាំ

៨. កម្រិតភាសាបរទេស៖...

ផ្នែកទី២៖ ការបំពេញការងារ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ការណែនាំ៖ ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង របស់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញបានអនុវត្តភាពការងារ ឆ្លើយតបភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន យ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ? សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការយល់ស្របរបស់លោក-លោកស្រី៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២. មិនយល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

ល.រ	បរិយាយ	កម្រិត				
		១	២	៣	៤	៥
ក. ការកំណត់បេសកកម្ម គោលដៅ និងផែនការរបស់វិទ្យាស្ថាន						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើផែនការ កំណត់ចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មរបស់វិទ្យាស្ថាន ដែលស្របនឹងគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ					
២	គណៈគ្រប់គ្រង ប្រើប្រាស់ចក្ខុវិស័យរបស់សាលា សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ផ្សារភ្ជាប់គោលដៅសិក្សា ទៅកាន់គ្រូ សិស្ស ឪពុកម្ដាយ និងសហគមន៍					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាប្រាកដថា គោលដៅសិក្សា អាចអនុវត្តបានងាយស្រួលចំពោះគ្រូ នៅក្នុងវគ្គបំណងថ្នាក់រៀន					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការងារឆ្លើយតបទៅតាមគោលនយោបាយជាតិ					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើគម្រោងអភិវឌ្ឍប្រចាំឆ្នាំដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ នៅក្នុងវិទ្យាស្ថាន និងសហគមន៍					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងធានាបានថារាល់ចំណុចអាទិភាពនៃការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសឆ្លើយតបនឹងផែនការ និងចក្ខុវិស័យរបស់វិទ្យាស្ថាន					
ខ. កសាងវប្បធម៌កិច្ចការងារ និងកិច្ចសហការជាក្រុម						
១	គណៈគ្រប់គ្រង មានការជួបប្រជុំ ជាទៀងទាត់ជាមួយ គរុសិស្ស/គ្រូឧទ្ទេស និង បុគ្គលិក					

២	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញឲ្យមានបរិយាកាសនៃភាពជឿជាក់ និងការគោរព					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង ទទួលយកព័ត៌មានត្រលប់យ៉ាងសកម្ម ពីអ្នកដទៃ					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ផ្តល់អោយនូវទំនួលខុសត្រូវរួម ក្នុងចំណោមគ្រូទាំងអស់ ចំពោះជោគជ័យរបស់សិស្សគ្រប់រូប					
៥	គ្រូទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្ត លើការងារពាក់ព័ន្ធ					
គ. បង្កបរិយាកាសទំនាក់ទំនង(ភាពជិតស្និទ្ធ)						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតទំនាក់ទំនងទ្វេភាគីជាមួយឪពុកម្តាយ សហគមន៍ និងសាលាដ៏ទៃ					
២	បង្កើតបណ្តាញអប់រំជាមួយស្ថាប័ន និងអ្នកអប់រំដ៏ទៃទៀត					
៣	ប្រើប្រាស់បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយតាមបច្ចុប្បន្នភាព ដើម្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងឆាប់រហ័ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងល្អ (រាក់ទាក់)ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងមានអធ្យាស្រ័យល្អលើគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំ					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ សហការ លើដំណើរការអនុវត្តការងារ					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងមានការស្រឡាញ់រាប់អានគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំស្មើៗគ្នា ដោយមិនមានប្រកាន់បក្ខពួក ឬក្រុម					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីដំណើរការ និងវឌ្ឍនភាពនានា នៅក្នុងសាលាដល់គ្រូឧទ្ទេស បុគ្គលិកអប់រំ និងសិស្សានុសិស្ស					
ឃ. ការគ្រប់គ្រងដឹកនាំ កម្មវិធីសិក្សា និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន						
១	គណៈគ្រប់គ្រងធានាអោយប្រាកដថា វត្ថុបំណងថ្នាក់រៀនរបស់គ្រូ ត្រូវគ្នាជាមួយវត្ថុបំណងរបស់សាលា					
២	គណៈគ្រប់គ្រង ជួបជាមួយគ្រូដើម្បីកំណត់កម្មវិធីសិក្សាឬគោលដៅសិក្សា					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង វាយតម្លៃគ្រូ ឈរលើវត្ថុបំណងសិក្សា ដែលទាក់ទងទៅនឹងជំនាញ និងចំណេះដឹងនៅសតវត្សទី២១					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាអោយច្បាស់ថា អ្នកណាទទួលខុសត្រូវ ចំពោះការសម្របសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានជំរុញកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ ក្នុងស្ថាប័ន					

៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិគ្រោះយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមពីដេប៉ាតឺម៉ង់ ការិយាល័យសិក្សា ផ្នែកពាក់ព័ន្ធ និង ដៃគូនានា					
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្សព្វផ្សាយកម្មវិធីសិក្សាដល់គ្រូឧទេស និង បុគ្គលិកអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានបានទូលំទូលាយ					
៩	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ពេលវេលាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាឱ្យបានសមស្របតាមនិយាម					
១០	គណៈគ្រប់គ្រង បានពិភាក្សាពីលទ្ធផលនៃការបង្រៀន និងរៀនជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីរកឱ្យឃើញពីចំណុចខ្លាំងនិងខ្សោយនៃកម្មវិធីសិក្សា					
ង. **ការគ្រប់គ្រងការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស**						
១	គ្រូបានប្រើបច្ចេកវិទ្យា ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីសម្រេចបានខ្លឹមសារមេរៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានធ្វើការសង្កេត និងត្រួតពិនិត្យមើលថ្នាក់រៀននៅក្នុងវិទ្យាស្ថានជាប្រចាំ					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង តាមដានអវត្តមានរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងឡាយក្នុងវិទ្យាស្ថាន					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតំលៃ(ធ្វើអធិការកិច្ច)លើការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសជាប្រចាំ					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានសម្របសម្រួលលើការអនុវត្តទាំងឡាយនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ដើម្បីឱ្យស្របនឹងបេសកកម្មរបស់សាលាដែលបានកំណត់					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង មានការផ្ដល់យោបល់/អនុសាសន៍បែបបច្ចេកទេសដើម្បីកែលម្អការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសបន្ទាប់ពីការធ្វើអធិការកិច្ចលើការបង្រៀន					
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានផ្ដល់/ឧបត្ថម្ភ និងគាំទ្រនូវការផលិតសម្ភារៈឧបទេសរបស់គ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការបង្រៀន និងរៀន					
៨	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កលទ្ធភាព អោយគ្រូ ពាក់ព័ន្ធក្នុងដំណើរវាយតម្លៃការរៀន និងបង្រៀន					
ច. **ការលើកកំពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន**						

១	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីពី**ការលើកកំពស់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព** និងឱកាសសិក្សាបន្ត					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមលទ្ធផលរំពឹងទុក					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងផ្តល់ឱកាសដល់គ្រូ ដើម្បីបង្កើត និងពិសោធន៍ជាមួយវិធីសាស្ត្រថ្មីៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សារបស់សិស្ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា ទៅលើតម្រូវការគ្រូ ទាំងការបង្រៀនទ្រឹស្តី និងពិសោធន៍					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានពង្រឹង ការអនុវត្តគោលវិធីសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន					
៦	គ្រូ មានសមត្ថភាពអាចសម្រេចចិត្តលើដំណើរការបង្រៀន និងស្វ័យភាព					
ឆ. ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សក្នុងការសិក្សា						
១	គណៈគ្រប់គ្រងលើកទឹកចិត្តសិស្ស ដោយជំរុញបរិបទនៃការសិក្សាដោយខ្លួនឯង					
២	គណៈគ្រប់គ្រងបង្កបរិយាកាសគាំទ្រការសិក្សា ក្នុងករណីសិស្សជួបការលំបាកក្នុងការសិក្សា					
៣	គណៈគ្រប់គ្រង រៀបចំកម្មវិធីសាលាដើម្បីបង្កើតចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់សិស្ស					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បង្កើតបានគណៈកម្មការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់គរុសិស្ស/គរុនិស្សិត					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង ធានាថា គរុសិស្ស/និស្សិតដែលចូលរៀនយឺត ឬអវត្តមានច្រើន ត្រូវទទួលការអនុវត្តវិន័យដែលបានកំណត់					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយពីលទ្ធផលសិក្សារបស់គរុសិស្ស/គរុនិស្សិត ក្នុងគោលបំណងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ក៏ដូចជាការវិធីសាស្ត្របង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេស					
ជ. ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស និងបុគ្គលិកអប់រំក្នុងវិទ្យាស្ថាន						
១	គណៈគ្រប់គ្រង បានអនុវត្តការផ្តល់ប្រព័ន្ធលាភការដល់គ្រូបង្រៀន					
២	គណៈគ្រប់គ្រង បានបង្កើតវគ្គសិក្ខាសាលាដល់គ្រូឧទ្ទេស/បុគ្គលិកតាមមុខវិជ្ជាដែលត្រូវបង្រៀន					

៣	គណៈគ្រប់គ្រង ជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រូអោយបន្តការសិក្សាដល់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត ឬ បណ្ឌិត					
៤	គណៈគ្រប់គ្រង បានជម្រុញលើកទឹកចិត្តគ្រូឧទ្ទេសឱ្យមានការតែងនិពន្ធសៀវភៅ					
៥	គណៈគ្រប់គ្រង បានកំណត់ម៉ោងដោយឡែក ដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងបង្រៀន ដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសជួបជុំពិភាក្សា ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរយោបល់គ្នាលើបញ្ហាបង្រៀន និងរៀន					
៦	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំ និងបង្កើតបណ្ណាល័យដោយបំពាក់នូវសៀវភៅ និង សម្ភារៈសំបូរបែបក្នុងការអាន និងសិក្សាស្រាវជ្រាវ					
៧	គណៈគ្រប់គ្រង បានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់សំរាប់ពិសោធន៏វិទ្យាសាស្រ្ត បន្ទប់សោតទស្សន៍ បន្ទប់កុំព្យូទ័រ បន្ទប់សិល្បៈ និង បន្ទប់រោងជាង-គេហកិច្ច ដែលមានបំពាក់សម្ភារៈស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីបង្កើនការសិក្សាស្រាវជ្រាវ					

មតិយោបល់បន្ថែម

....

....

....

ផ្នែកទី៣៖ សារៈសំខាន់នៃភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន

ការណែនាំ៖ សូមអានចំណុចនីមួយៗ ឱ្យបានច្បាស់លាស់ បន្ទាប់មកគូសសញ្ញា (✓) ទៅតាមកម្រិតនៃការយល់ស្របរបស់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ៖

កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ៖

១. មិនយល់ស្របទាល់តែសោះ

២. មិនយល់ស្រប

៣. ពុំមានយោបល់

៤. យល់ស្រប

៥. យល់ស្របខ្លាំង

លរ.	បរិយាយ	កម្រិតចង្អុលបង្ហាញ				
		១	២	៣	៤	៥
១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀន ក្នុងការទទួលបានចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនច្រើន					

២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យមានគ្រូគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមឯកទេសបណ្តុះបណ្តាល					
៣	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាលារៀន មានកិច្ចគាំទ្ររឹងមាំ					
៤	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងសាលារៀនមានធនធានរូបវន្តគ្រប់គ្រាន់ លើការងារបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូ					
៥	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានភាពច្បាស់លាស់ លើរបាយម៉ោងមុខវិជ្ជានីមួយៗ ស្របតាមកម្មវិធីសិក្សា					
៦	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀនបានបំពេញការងារដោយពេញចិត្ត					
៧	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធធានាគុណភាពការអប់រំគ្រូទៅតាម គោលការណ៍					
៨	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងបង្កលទ្ធភាពផ្សារភ្ជាប់រវាងសាលារៀន និងទីផ្សារការងារ					
៩	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនមានការចូលរួម ការផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធ និងសហគមន៍					
១០	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការពង្រឹងការផ្សព្វផ្សាយពីគោលនយោបាយអប់រំគ្រូ					
១១	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការអនុវត្តការងារ ទៅតាមចំពោះតួនាទី ភារកិច្ច និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ					
១២	គណៈគ្រប់គ្រងបានប្រើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំគ្រូ ឆ្លើយតបគោលនយោបាយជាតិ					

មតិយោបល់បន្ថែម

១. តើលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ មានជួបប្រទះការលំបាកអ្វីខ្លះ ក្នុងការបំពេញការងារ?

....

....

២. ពេលជួបការលំបាកខាងលើ តើលោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ បានដោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ?

....

....

សូមអរគុណ

ទិន្នន័យព័ត៌មានទូទៅរបស់គ្រូឧទ្ទេស

ល.រ	បរិយាយ		ចំនួន	ភាគរយ
		គ្រូឧទ្ទេស	50	%100
១	គ្រូឧទេស	**សរុប**	50	**100%**
		ប្រុស	21	42%
		ស្រី	29	58%
២	ភេទ	**សរុប**	50	**100%**
		២៥ - ៣០ ឆ្នាំ	2	4%
		៣១ - ៣៥ ឆ្នាំ	11	22%
		៣៦ - ៤០ ឆ្នាំ	17	34%
		លើសពី៤០ ឆ្នាំ	20	40%
៣	អាយុ	**សរុប**	50	**100%**
		បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	21	42%
		បរិញ្ញាបត្រ	29	58%
៤	កម្រិតសញ្ញាបត្រ	ចប់ថ្នាក់ទី១២	0	0%
		សរុប	50	**100%**
		១ ដល់ ៥ ឆ្នាំ	3	6%
		៦ ដល់ ១០ ឆ្នាំ	7	14%
៥	បទពិសោធន៍បង្រៀន	១១ ដល់ ១៥ ឆ្នាំ	13	26%
		លើសពី១៥ឆ្នាំ	27	54%
		សរុប	50	**100%**
		ភាសាខ្មែរ	13	26%

៧	មុខវិជ្ជាឯកទេស	ភាសាអង់គ្លេស	9	18%
		វិទ្យាសាស្ត្រអប់រំ	18	36%
		វិទ្យាសាស្ត្រ	9	18%
		កសិកម្ម	1	2%
		សរុប	50	**100%**

ឧបសម្ព័ន្ធ "ឆ"

លិខិតឧទ្ទេសនាម និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ :១០៤**ខជអ.** ឆក

គោរពជូន
លោកនាយកវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ

កម្មវត្ថុ៖ សម្រួលដល់ការចុះប្រមូលទិន្នន័យរបស់និស្សិតឈ្មោះ **អ៊ុយ វណ្ណៈ** នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ។

យោង៖ ផែនការបណ្តុះបណ្តាលនិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ។

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជម្រាបជូន**លោកនាយក**ជ្រាបថា៖ និស្សិត **អ៊ុយ វណ្ណៈ** កំពុងសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៧កំពុងបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានសិក្សាលើប្រធានបទស្តីពី **«ការយល់ឃើញរបស់គ្រូ ទៅលើភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្ហាត់បង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ»** ដើម្បីសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សា។ លោក **អ៊ុយ វណ្ណៈ** គម្រោងចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ(ONLINE)ពីគណៈគ្រប់គ្រងគ្រូឧទេស នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ ដែលប្រព្រឹត្តទៅចាប់ពី**ថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០**។

អាស្រ័យហេតុនេះសូម**លោកនាយក** មេត្តាពិនិត្យនិងជួយសម្រួលដោយក្តីអនុគ្រោះ។
សូម **លោកនាយក** ទទួលនូវការគោរពរាប់អានដ៏ស្មោះពីខ្ញុំ

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០
នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុវណ្ណា

23/07/2020

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
លេខ: ០៥៤ វជអ.

លិខិតបង្គាប់ការ

យោង៖ ផែនការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ និងទី៨ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០

បុគ្គលិកអប់រំនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោមត្រូវបានចាត់តាំងជាគ្រូដឹកនាំបង្គោល និងគ្រូដឹកនាំរងរបស់និស្សិត អ៊ុយ វណ្ណៈ ក្នុងការសរសេរនិក្ខេបបទបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំ ជំនាន់ទី៧ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ៖

១-គ្រូដឹកនាំបង្គោល

លោកបណ្ឌិត ឈាង សង្វាត

២-គ្រូដឹកនាំរង

លោក លន លីណា

ឯកឧត្តម និងលោកដូចមានរាយនាមខាងលើត្រូវអនុវត្តភារកិច្ចតាមការចាត់តាំង ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៦ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២០
ជ.នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
នាយករង

បណ្ឌិត.នូច_វីរ៉ា

កន្លែងទទួល៖
- ដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រង និងផែនការ
- សាមីខ្លួន "ដើម្បីអនុវត្ត"
- កាលប្បវត្តិ
- ឯកសារវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

លេខ .... ទជអ.

លិខិតអញ្ជើញ

សូមគោរពអញ្ជើញ ៖ **និស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ផ្នែកគ្រប់គ្រងអប់រំជំនាន់ទី៧**

ដើម្បីចូលរួម ៖ ការពារនិក្ខេបបទ

កាលបរិច្ឆេទ ៖ ពីថ្ងៃសៅរ៍-អាទិត្យ ៨-៩កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤-២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៧:៣០នាទីព្រឹកដល់១៧:៣០រសៀល (មានភ្ជាប់ជូនកម្មវិធី)។

ទីកន្លែង ៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំនៅអគារ H បន្ទប់ជាន់ទី១។

ថ្ងៃពុធ ៥កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០

នាយកវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ

បណ្ឌិត.សៀង សុខណ្ណា

ព័ត៌មានបន្ថែម ៖

- *សម្លៀកបំពាក់សម្រាប់និស្សិត៖ បុរសអាវពណ៌ខៀវឬខៀវចាស់ និងខោខ្មៅ និងនិស្សិតនារីអាវប៉ាកស សំពត់ខ្មៅ ឬខៀវ។*
- *និស្សិតមានសិទ្ធិឡើងការពារនិក្ខេបបទបញ្ចប់ការសិក្សាលុះណាមានការឯកភាពពីលោកគ្រូដឹកនាំ និងដឹកនាំរង។*