

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស

**សាលាបឋមសិក្សាគរុកោសល្យបត្តេយ្យមង្គ្គម
សាលាគរុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថាន
មង្គ្គមបណ្ឌិតគរុកោសល្យភូមិតាគ**

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិទ្យាស្ថាន

២០២៤

បុព្វកថា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បាននិងកំពុងពង្រឹងគុណភាពការអប់រំតាមរយៈការបន្ស៊ីប្រព័ន្ធអប់រំឱ្យស្របតាមនិន្នាការអប់រំថ្នាក់តំបន់ និងសកលលោកដោយសង្កត់ធ្ងន់លើការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី១ ដើម្បីកំណើនការងារ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះមានគោលបំណងកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះឆ្ពោះទៅសម្រេចបានចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៥០។ ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅខាងលើនេះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានគោលបំណងធានាឱ្យប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាទាំងអស់ទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្នជាមួយនឹងចំណេះដឹង ជំនាញ និងគុណតម្លៃ ដែលនាំឱ្យមានសុខភាពល្អ កាយសម្បទា និងការសិក្សាពេញមួយជីវិត។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអភិវឌ្ឍឯកសារមួយចំនួនដូចជា ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១០ ក្របខណ្ឌនិងផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀននិងនាយកសាលាឆ្នាំ២០១៩ ស្តង់ដារនាយកសាលាឆ្នាំ២០១៧ ស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១៦ ក្របខណ្ឌកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០២៣ ដើម្បីគាំទ្រកំណែទម្រង់អប់រំ។ ស្តង់ដារទាំងនេះកំណត់ចំណុចគោលនៃចំណេះដឹង បំណិន និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ក៏ដូចជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់នៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន។

ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេស ពង្រឹងដំណើរការបង្រៀននិងរៀននៅគ្រប់កម្រិតនៃការអប់រំគ្រូបង្រៀន គាំទ្រការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងបង្កើត វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ស្តង់ដារនេះ អាចប្រើប្រាស់ជាឯកសារយោងសម្រាប់ជាមូលដ្ឋានទិន្នន័យនៃការបំពេញការងារ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងគំនិតផ្តួចផ្តើមអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនានា។

ក្រសួងសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះមូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិស័យអប់រំដែលបានគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងថវិកាក្នុងការអភិវឌ្ឍស្តង់ដារនេះ។ ក្រសួងសង្ឃឹមថា គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន និងអង្គភាពក្រោមឱវាទចូលរួមអនុវត្តស្តង់ដារនេះ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ចូលរួមគាំទ្រ ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពនៃការអប់រំ។

ថ្ងៃ ២១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២៤ ធ្វើនៅ បញ្ចេញសំក ព.ស.២៥៦៧
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២៤

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា



បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ ជួន ណារ៉ុន

មាតិកា

បុព្វកថា	1
មាតិកា	2
ជំពូកទី១ ៖ សាវតារបរិបទស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ	3
បរិបទអប់រំ	3
តើហេតុអ្វីបានជាស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ មានសារៈសំខាន់ ?	4
គ្រូឧទ្ទេស គឺជាភ្នាក់ងារនៃការផ្លាស់ប្តូរ	5
គោលបំណង	5
គុណសម្បទាគ្រូឧទ្ទេស	5
ជំពូកទី ២ ៖ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស	7
ស្តង់ដារទី១ ៖ ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ	7
ស្តង់ដារទី២ ៖ ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ	7
ស្តង់ដារទី៣ ៖ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ.....	8
ស្តង់ដារទី៤ ៖ សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ.....	8
ស្តង់ដារទី៥ ៖ ការស្រាវជ្រាវអប់រំ.....	9
ស្តង់ដារទី៦ ៖ ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	9
ជំពូកទី ៣ ៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ និងការវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផល	10
បញ្ជីគន្ថនិទ្ទេស	22
ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ គំរូកំណត់បង្ហាញ	23
ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ គំរូប័ណ្ណចាកចេញ.....	24
ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ គំរូកិច្ចព្រមព្រៀង.....	25
ឧបសម្ព័ន្ធទី៤ ៖ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស.....	26
សទ្ទានុក្រម	51

ជំពូកទី១៖ សាវតារបរិមទស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ

ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីគាំទ្រគ្រូឧទ្ទេសនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍអាជីព និងបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទា ព្រមទាំងគុណតម្លៃ។ ស្តង់ដារនេះជាផ្នែកមួយនៃគោលដៅលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ដែលជាធាតុចូលបានមកពីការស្រាវជ្រាវអប់រំ ក៏ដូចជាទ្រឹស្តីចិត្តគរុកោសល្យនៃការសិក្សា និងឧត្តមានុវត្តន៍លក្ខណៈសាកលលើផ្នែកគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ។ ជាមួយគ្នានេះគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនអាចប្រើប្រាស់ស្តង់ដារនេះជាមូលដ្ឋាននៃការរៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ និងធនធានមនុស្ស។

បរិមទស្តង់ដារ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បាននិងកំពុងផ្តួចផ្តើមលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ។ គំនិតវិនិច្ឆ័យនេះមាននៅក្នុងឯកសារគោលនយោបាយ និងផែនការសំខាន់ៗមួយចំនួន។ គំនិតផ្តួចផ្តើមកែលម្អគុណភាពអប់រំភាគច្រើនត្រូវបាននិងកំពុងអនុវត្ត។ ការយល់ដឹងអំពីការអភិវឌ្ឍស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈពិតជាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសនៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន។ ច្បាប់ គោលនយោបាយ និងផែនការពាក់ព័ន្ធនានាត្រូវបានសង្ខេបខាងក្រោម។

និន្នាការអប់រំថ្នាក់តំបន់ និងសាកលលោកមានគោលបំណងសម្រេចឱ្យបាននូវការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងសង្គមឌីជីថលដែលគុណភាពអប់រំជាកត្តាសំខាន់។ ជាកិច្ចឆ្លើយតបទៅនឹងនិន្នាការខាងលើ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចុះកោណដំណាក់កាលទី១ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព នៅខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ក្នុងនោះបញ្ចុះកោណទី១ ផ្ដោតលើការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សដែលជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់មិនអាចខ្វះបានសម្រាប់ជំរុញពិពិធកម្ម និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងភាពធន។ មូលធនមនុស្សមានគុណភាព និងសុខភាពល្អគឺជាទ្រព្យសកម្មជាតិដ៏រឹងមាំសម្រាប់បង្កើនសេដ្ឋកិច្ច លើកតម្លៃវប្បធម៌ និងបង្កើតគំនិតថ្មីៗ សំដៅធានាចីរភាពកំណើនរយៈពេលវែងនិងជវភាពនៃការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច។ ការណ៍នេះ បង្ហាញថា ការវិនិយោគក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សមានសារៈសំខាន់ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការកើនឡើងនៃតម្រូវការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច។ ក្នុងន័យនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលផ្ដោតលើអាទិភាពចំនួន៥ រួមមាន (១) ការពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំ កីឡា វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា (២) ការ បណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស (៣) ការលើកកម្ពស់សុខភាព និងសុខុមាលភាពប្រជាជន (៤) ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគាំពារសង្គម និងប្រព័ន្ធស្បៀង និង (៥) ការពង្រឹងភាពជាពលរដ្ឋក្នុងសង្គមដែលមានអារ្យធម៌ខ្ពស់ប្រកបដោយសីលធម៌ សមធម៌ និងបរិយាបន្ន។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅខាងលើ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានរៀបចំសេចក្តីព្រាង គោលនយោបាយ និងអាទិភាពកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាឆ្នាំ២០២៣-២០២៨ នៅខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលរួមមានអាទិភាពស្តង់ដារចំនួន៨ រួមមាន (១) ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន (២) ការពិនិត្យ កែសម្រួល និងរៀបចំសកម្មភាពក្រៅម៉ោងសិក្សាឱ្យស្របទៅតាមតម្រូវការក្នុងការពង្រឹងចំណេះដឹង (៣) ការលើកកម្ពស់សុខភាពសិក្សាដោយយកចិត្តទុកដាក់លើសុខភាពរបស់សិស្ស តាមរយៈកម្មវិធីអាហារូបត្ថម្ភដល់កុមារ

និងការត្រួតពិនិត្យគុណភាពចំណីអាហារនៅតាមសាលារៀន (៤) ការជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តការចូលរួមរបស់ មាតាបិតា អ្នកអាណាព្យាបាល និងសហគមន៍ក្នុងការអប់រំ ស្របតាមពាក្យស្នាក់ភាពជាដៃគូ រដ្ឋ និងសហគមន៍ ដើម្បីការអប់រំ (៥) ការអប់រំឌីជីថល (៦) ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា (៧) ការ កសាងប្រព័ន្ធ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និង (៨) ការអភិវឌ្ឍការអប់រំកាយ និងកីឡា ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានព្យាយាមពង្រឹងវិជ្ជាជីវៈបន្ថែមទៀតដល់គ្រូបង្រៀនដោយបានបង្កើត ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១០ ដែលមានស្តង់ដារចំនួនបួន ១) ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ២) ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ ៣) ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និង ៤) សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីវាស់វែងវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទារបស់ គ្រូបង្រៀន ។

ក្របខណ្ឌនិងផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា និងប្រព័ន្ធផ្តល់ក្រឡឹកការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរួមចំណែកដោយផ្ទាល់ដល់ការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់គ្រូ បង្រៀនសម្រាប់ស្តង់ដារទី១ ដល់ទី៣ ។ គោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១៣ បានកំណត់ចក្ខុវិស័យថ្មីសម្រាប់ គ្រូបង្រៀននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមាន ការទាក់ទាញនិងលើកទឹកចិត្តអ្នកមានសមត្ថភាពឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈជា គ្រូបង្រៀន ធានាការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលបម្រើការងារជាគ្រូបង្រៀន ធានាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ធានា លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ចំពោះគ្រូបង្រៀនក្នុងការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាព ។

ស្តង់ដារនាយកសាលាឆ្នាំ២០១៧ តម្រូវឱ្យនាយកសាលាបំពេញនូវស្តង់ដារចំនួន ៦ រួមមាន ១) កម្រិត វប្បធម៌ និងបទពិសោធការងារ ២) សមត្ថភាព និងគុណសម្បត្តិរបស់នាយកសាលារៀន ៣) បំណិនគ្រឹះវិះ ពិចារណា និងនវានុវត្តន៍ ៤) ភាពជាអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលសាលារៀន ៥) ភាពជាអ្នកដឹកនាំលើកម្មវិធីសិក្សា ការបង្រៀន និងការរៀន និង ៦) ការផ្សារភ្ជាប់សាលារៀននិងសហគមន៍ ។

ស្តង់ដារគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១៦ បានកំណត់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន និងសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសដែលបម្រើការនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានទាំងនេះ។ ប្រកាសលេខ១៨៧០ បានកំណត់ក្របខណ្ឌ គោលនយោបាយស្តីពីការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំឆ្នាំ២០២១ ដល់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រអប់រំវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ។

តើហេតុអ្វីបានជាស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ មានសារៈសំខាន់ ?

គុណភាពនៃការអប់រំគ្រូបង្រៀន គឺជាកត្តាចាំបាច់ក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថ ភាព និងមានការលើកទឹកចិត្ត។ កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនផ្តល់នូវចំណេះដឹង និងបំណិនចាំបាច់ដល់គ្រូបង្រៀន ដែលទើបចេញថ្មីដើម្បីឱ្យការបង្រៀន និងរៀនមានប្រសិទ្ធភាព។ ការអប់រំគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមវិធីពីរយ៉ាង ១) ធានាថា គុណវុឌ្ឍិទាំងអស់ដែលបានបញ្ចប់កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន មានសមត្ថភាពបង្រៀន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និង ២) ធានាថាកម្មវិធី អប់រំគ្រូបង្រៀនត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្តដើម្បីដឹកនាំគ្រូបង្រៀនដែលទើបចេញថ្មី ចូលទៅក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូ បង្រៀនតាមរយៈការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ។

ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈមានសារៈសំខាន់ពីព្រោះ ៖

- ប្រទេសកម្ពុជាពុំទាន់មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសដែលមានការទទួលស្គាល់
- គ្រូឧទ្ទេសមុខវិជ្ជាឯកទេសមួយចំនួនយល់ដឹងផ្នែកគុណវុឌ្ឍិនៅមានកម្រិត

- គ្រូឧទ្ទេសត្រូវមានគុណវុឌ្ឍិវិជ្ជាជីវៈ
- គ្រូឧទ្ទេសអាជីពអាចបង្កើតផែនការ និងវិធីសាស្ត្រដោយផ្អែកលើការយល់ដឹងអំពី ទស្សនទាន ផ្នែកវប្បធម៌ កាយសម្បទា បញ្ញា និងយេនឌ័រ គ្រប់បរិបទសិក្សា។

ដូច្នេះស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនេះដើរតួជាមគ្គុទ្ទេសក៍បង្ហាញផ្លូវគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។

គ្រូឧទ្ទេស គឺជាតួអង្គនៃការផ្លាស់ប្តូរ

គ្រូឧទ្ទេសដើរតួនាទីជាអ្នកផ្លាស់ប្តូរតាមរយៈ ៖

- ការគាំទ្រកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន
- ការធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានសម្រាប់ការរស់នៅ និងសហគមន៍
- ការធានាឱ្យបាននូវការផ្តល់ចំណេះដឹង បំណិន និងបទពិសោធន៍ ក្នុងការអប់រំគ្រូបង្រៀន មគ្គុទ្ទេសក៍ បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ
- ការផ្តួចផ្តើមវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងបញ្ញត្តិអប់រំ ប្រកបដោយនវានុវត្តន៍
- អន្តរកម្មរវាងគ្រូឈរថ្នាក់ គណៈគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកសាលារៀន និងសហគមន៍
- បរិវត្តកម្ម និងការវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន
- ការធ្វើជាគំរូដល់គន្ថនិស្សិត
- ការផ្សារភ្ជាប់ការអប់រំគ្រូបង្រៀនជាមួយសាលាអនុវត្តន៍ និងសាលាសហការតាមរយៈការអនុវត្ត កម្មសិក្សាគរុកោសល្យដូចជា ការចូលរួមធ្វើផែនការជាមួយគ្រូឈរថ្នាក់ ការគាំទ្រកម្មសិក្សា គរុកោសល្យ និងការសហការជាមួយគ្រូឈរថ្នាក់ជាដើម។

គោលបំណង

ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេសមានគោលបំណង ៖

- លើកកម្ពស់ដំណើរការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីជួយឱ្យការសិក្សារបស់គន្ថនិស្សិតមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព ដែលមានផលជះវិជ្ជមានដល់កុមារនៅកម្រិតមគ្គុទ្ទេសក៍ បឋមសិក្សា និង មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ
- គាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូឧទ្ទេស
- ធានាយន្តការនៃការវាយតម្លៃគ្រូឧទ្ទេសប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ជា ៖

- ឯកសារយោងក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យលើការបំពេញការងារ
- ការណែនាំក្នុងការអភិវឌ្ឍផលបត្ររបស់គ្រូឧទ្ទេស
- ការណែនាំក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់គ្រូឧទ្ទេស
- ការណែនាំក្នុងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដើម្បីបំពេញស្តង់ដានានា
- ការណែនាំលើការអនុវត្តកម្មវិធីនានាដែលនឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គ្រូឧទ្ទេស។

គុណសម្បទាគ្រូឧទ្ទេស

គ្រូឧទ្ទេសត្រូវមានគុណសម្បទាដូចខាងក្រោម ៖

- មានចំណេះដឹងពីការអប់រំតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ការរៀន និងបង្រៀននៅក្នុងសាលារៀន និងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន
- មានឧត្តមានុវត្តន៍លើបទពិសោធបង្រៀន
- ផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគុណិតលើខ្លឹមសារមុខវិជ្ជាគរុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន
- ផ្ដោតលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គុណិត
- ជាគ្រូឧទ្ទេសដែលមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការបន្តអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
- ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត នវានុវត្តន៍ និងមានចំណាប់អារម្មណ៍ចំពោះការអប់រំ
- ស្គាល់តម្លៃខ្លួនឯង មានក្រមសីលធម៌ និងយល់ពីទស្សនៈអប់រំនានា
- ផ្តល់ការអប់រំសីលធម៌ និងសុជីវធម៌ដល់គុណិត
- គោរពភាពខុសគ្នានៃវប្បធម៌ សង្គម សាសនា និងជាតិសាសន៍
- ទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះការងារ សហការល្អជាមួយគ្រូឧទ្ទេសនៃក្រុមមុខវិជ្ជាដទៃក្នុងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន និងមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសាលាអនុវត្តន៍ សាលាសហការ និងថ្នាក់មគ្គុទ្ទេសក៍សិក្សាអនុវត្តន៍
- មានឥរិយាបថចង់ចេះចង់ដឹង សមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ និងយល់ដឹងពីការស្រាវជ្រាវក្នុងវិស័យអប់រំ
- មានសមត្ថភាពដឹកនាំគុណិតធ្វើការស្រាវជ្រាវអប់រំ (ស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ) ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន
- មានសមត្ថភាពស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងជាប្រចាំទៅលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយក្នុងការអនុវត្តការងារជាគ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីអភិវឌ្ឍបន្ថែមនូវសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ
- អនុវត្តគួរនាំទីការកិច្ចផ្អែកលើការយល់ដឹងពីការស្រាវជ្រាវដែលមានលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ និងប្រភពនានា
- ជាបុគ្គលិកអប់រំគំរូ។

ជំពូកទី ២៖ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស

ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេសសាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមន្ត្រីម រដ្ឋសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគបង្ហាញពីលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈយ៉ាងច្បាស់លាស់ ដែលជាបទដ្ឋានគោលសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូឧទ្ទេស។ ការពណ៌នានៅក្នុងស្តង់ដារនេះផ្ដោតជាសំខាន់លើ វិជ្ជាសម្បទា បំណិន សម្បទា និងចរិយាសម្បទា ដែលគ្រូឧទ្ទេសម្នាក់ៗត្រូវមានជាចាំបាច់។ លើសពីនេះ ស្តង់ដារទាំងនេះអាចជា ត្រីវិស័យក្នុងការបំពេញតួនាទីភារកិច្ចរបស់គ្រូឧទ្ទេសជាបុគ្គល ឬការសហប្រតិបត្តិការជាក្រុម (ក្រុមវិជ្ជាជីវៈ ការបន្លឺយកម្ម team professionalization) ។ តាមរយៈស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនេះ គ្រូឧទ្ទេសគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន រកឃើញនូវចំណុចខ្លាំង និងចំណុចដែលត្រូវអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ថែមដើម្បីបំពេញកម្រិតស្តង់ដារដែលនៅខ្វះខាត និងត្រូវបានប្រើសម្រាប់ការវាយតម្លៃពីលទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងគន្លងអាជីពគ្រូឧទ្ទេស។

ស្តង់ដារនីមួយៗនៃស្តង់ដារទាំង៦របស់គ្រូឧទ្ទេសនៃគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន មានសេចក្តីពណ៌នា ច្បាស់លាស់ រួមជាមួយនឹងសូចនាករ និងកស្តតាងបញ្ជាក់ពីផលសម្រេចដែលគ្រូឧទ្ទេសកសាងបានឆ្លើយតប ទៅនឹងសូចនាករនីមួយៗ យ៉ាងជាក់លាក់បំផុត (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៤) ។

ស្តង់ដារទី១៖ ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ

គ្រូឧទ្ទេសដែលបម្រើការងារនៅគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន ត្រូវមានចំណេះដឹងច្បាស់លាស់អំពីតម្រូវការ នៃការសិក្សា សាវតារនៃការសិក្សា និងឥរិយាបថរបស់គរុនិស្សិតម្នាក់ៗ។ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវយល់ដឹងអំពីចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពខុសៗគ្នារបស់គរុនិស្សិតផងដែរ។ លើសពីនេះ គ្រូឧទ្ទេសចាំបាច់ត្រូវយល់ដឹងពីស្ថានភាពគ្រួសារ និងកត្តាពាក់ព័ន្ធនានា ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការសិក្សារបស់គរុនិស្សិតដូចជាកត្តាយេនឌ័រ ពិការភាព ជនជាតិដើម ភាគតិច។ល។ ព្រមទាំងដឹងពីវិធីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះផងដែរ។ បន្ថែមពីនេះ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវយល់ដឹងឱ្យបាន ច្បាស់លាស់ពីគោលនយោបាយអប់រំ ជាពិសេសគោលដៅអប់រំជាតិ គោលដៅអប់រំអន្តរជាតិ និងគោលបំណង នៃការអប់រំនៅចំណេះទូទៅ។

សមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសនៅក្នុងស្តង់ដារនេះរួមមាន៖

- ចំណេះដឹងអំពីគរុនិស្សិត
- ចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាឯកទេស
- ចំណេះដឹងលើវិធីរៀនរបស់គរុនិស្សិត
- ចំណេះដឹងលើបរិបទអប់រំ។

ស្តង់ដារទី២៖ ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ

គ្រូឧទ្ទេសនៃគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនត្រូវរៀបចំឱ្យមានកិច្ចតែងការបង្រៀនឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងមាន ប្រសិទ្ធភាពដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងកម្មវិធីសិក្សា និងការប្រើប្រាស់សម្ភារៈសិក្សាឱ្យបានសមស្របតាមខ្លឹមសារមេរៀន។ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវមានសមត្ថភាពប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់គរុនិស្សិត សម្បូរបែបដោយផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងតម្រូវការមូលដ្ឋាន និងជំនាញចាំបាច់របស់គរុនិស្សិតម្នាក់ៗ។ គ្រូឧទ្ទេស

ត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គុនិស្សិត មាតាបិតា និងអ្នកអាណាព្យាបាលរបស់គុនិស្សិតអំពីវឌ្ឍនភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀនរួមទាំងវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទារបស់គុនិស្សិត។

សមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសនៅក្នុងស្តង់ដារនេះរួមមាន ៖

- ការរៀបចំផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់គុនិស្សិត
- ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា
- វិធីសាស្ត្របង្រៀន
- កិច្ចសហការ។

ស្តង់ដារទី៣៖ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ

គ្រូឧទ្ទេសនៃគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនទាមទារឱ្យមានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធដោយឆ្លុះបញ្ចាំង និងកែលម្អការអនុវត្តរបស់ខ្លួនជាលំដាប់ ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងធានាពីភាពជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់គុនិស្សិត។

ក្នុងន័យនេះ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវបង្កើតផែនការសម្រាប់ជំរុញស្វ័យសិក្សា និងការវាយតម្លៃការបង្រៀននិងរៀនរបស់ខ្លួនឱ្យបានទៀងទាត់ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនជាប្រចាំឆ្នាំ។ បន្ថែមពីលើសមត្ថភាពលើមុខវិជ្ជាឯកទេសបង្រៀន និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន គ្រូឧទ្ទេសត្រូវអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្រៀន ភាសាបរទេស និងជំនាញទំនាក់ទំនងជាមួយគុនិស្សិត មាតាបិតា គ្រូឧទ្ទេសផ្សេងៗ និងសហគមន៍គ្រូបង្រៀនផ្សេងទៀតដើម្បីបណ្តុះវប្បធម៌សិក្សាពេញមួយជីវិត។

សកម្មភាពគោលក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសរួមមាន ១) ស្វ័យសិក្សា និងការឆ្លុះបញ្ចាំង ២) ការសង្កេតដោយហ្មត់ចត់លើយុទ្ធវិធីនានា និង ៣) ការពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។

សមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសនៅក្នុងស្តង់ដារនេះរួមមាន ៖

- ស្វ័យសិក្សា និងការឆ្លុះបញ្ចាំង
- ការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
- ការចូលរួមជាសមាជិកសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។

ស្តង់ដារទី៤៖ សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ជាផ្នែកមួយសំខាន់ដែលទាក់ទងទៅគ្រប់ផ្នែកនានានៃវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។ សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈមានរួមបញ្ចូលទាំងការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបង្រៀនគុនិស្សិតឱ្យបានល្អប្រសើរ ការប្រើប្រាស់មនសិការវិជ្ជាជីវៈក្នុងការបំពេញកិច្ចការប្រកបដោយភាពឈ្លាសវៃ និងមានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមក្រមសីលធម៌នៃច្បាប់អប់រំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

គ្រូឧទ្ទេសត្រូវធ្វើជាគំរូដល់គុនិស្សិតទាំងជីវិតជាគ្រូបង្រៀន និងការសិក្សា ជាពិសេសការយល់ដឹងពីរបៀបលើកទឹកចិត្ត ស្មារតីក្រុម ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការចូលរួមចែករំលែកដល់សហគមន៍។

សមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសនៅក្នុងស្តង់ដារនេះរួមមាន ៖

- ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគុនិស្សិត
- ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងទំនួលខុសត្រូវលើវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

- ការធ្វើជាគំរូវិជ្ជមាននៃចរិយាធម៌
- សមត្ថភាពលើកកម្ពស់វប្បធម៌ និងយុត្តិធម៌ក្នុងការអប់រំ
- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលការសិក្សារបស់គុនិស្សិត។

ស្តង់ដារទី៥៖ ការស្រាវជ្រាវអប់រំ

គ្រូឧទ្ទេសដែលប្រកបដោយជំនាញវិជ្ជាជីវៈ មិនត្រឹមតែអាចបង្រៀនគុនិស្សិតប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអប់រំ (ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ) ផងដែរ ដើម្បីចូលរួមចែករំលែកឧត្តមានុវត្តន៍ដល់សហគមន៍គ្រូបង្រៀន និងដើម្បីចូលរួមធានាឱ្យបាននូវគុណភាពអប់រំកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងនាមជាគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន។

គ្រូឧទ្ទេសត្រូវសម្រេចកិច្ចការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការអង្កេត ប្រមូលទិន្នន័យ និងវិភាគបានហ្មត់ចត់ លើការអភិវឌ្ឍន៍នៃបរិបទអប់រំ ការបង្រៀននិងរៀន និងតាមទ្រឹស្តីផ្សេងៗ។ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួន និងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវនានាដទៃទៀតជាប្រយោជន៍ ដើម្បីអភិវឌ្ឍគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការបង្រៀន និងរៀនក្នុងថ្នាក់របស់ខ្លួន។

ក្នុងន័យនេះ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវយល់ដឹងពីវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវអប់រំ (ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ) ជំនាញវិភាគជំនាញសរសេរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ និងធ្វើការបោះពុម្ពផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួនក្នុងកាលិកបត្រ ឬព្រឹត្តិបត្រស្រាវជ្រាវ ធ្វើបទបង្ហាញក្នុងសន្និសីទអប់រំ។ លើសពីនេះ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវបង្រៀន និងជួយដឹកនាំគាំទ្រគុនិស្សិតរបស់ខ្លួនឱ្យមានសមត្ថភាពធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិនៅក្នុងថ្នាក់ផងដែរ។

សមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសនៅក្នុងស្តង់ដាននេះរួមមាន៖

- ចំណេះដឹង និងជំនាញស្រាវជ្រាវអប់រំ
- ការអនុវត្តការស្រាវជ្រាវអប់រំ។

ស្តង់ដារទី៦៖ ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន

គ្រូឧទ្ទេសបម្រើការនៅគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនត្រូវមានសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្ត ការឆ្លុះបញ្ចាំង និងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់លើកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន ដោយផ្អែកលើការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំជាក់ស្តែង ទ្រឹស្តីមូលដ្ឋានលទ្ធផលរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ និងឧត្តមានុវត្តន៍នានាដែលពាក់ព័ន្ធ។

មូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសសម្រាប់ស្តង់ដាននេះគឺត្រូវអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងជួយដល់គ្រូឧទ្ទេសដែលទើបតែចេញបង្រៀនថ្មី ឱ្យអាចអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំក្នុងអំឡុងពេល និងបន្ទាប់ពីចាប់ផ្តើមអាជីពវិជ្ជាជីវៈ។

សមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសនៅក្នុងស្តង់ដាននេះរួមមាន៖

- ការអនុវត្ត និងការឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន
- ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ពីកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន។

ជំពូកទី ៣៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ និងការវាយតម្លៃផ្អែកលើលទ្ធផល

ជំពូកនេះមានគោលបំណង ៖

- បង្ហាញពីការវាយតម្លៃការងារផ្អែកលើលទ្ធផល និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលនិងបច្ចេកទេសលើការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស
- បង្ហាញពីការវាយតម្លៃការបំពេញការងារផ្អែកលើលទ្ធផល និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងតាមឋានានុក្រម
- ពន្យល់ពីរបៀបប្រើប្រាស់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពការអប់រំគ្រូបង្រៀន និងគាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូឧទ្ទេស
- ផ្តល់ជាព័ត៌មាននិងគំនិតអំពីវិធីប្រើប្រាស់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីវាយតម្លៃគ្រូឧទ្ទេសម្នាក់ៗ
- ពណ៌នាពីយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការគ្រប់គ្រងការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ
- គាំទ្រគ្រូឧទ្ទេសនៅក្នុងគន្លងអាជីពដោយសហការជាមួយសហការី អ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រងតាមឋានានុក្រម គ្រូបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ព្រមទាំងគរុនិស្សិត
- ផ្តល់ធនធានសម្រាប់ប្រធានដេប៉ាតឺម៉ង់ និងអ្នកដទៃទៀតដែលទទួលបន្ទុកលើគ្រូឧទ្ទេស
- ពណ៌នាពីស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈដោយប្រើដំណើរការដើម្បីវាស់វែង និងពិនិត្យតាមដានគ្រូឧទ្ទេស នៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន។

ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស

គ្រូឧទ្ទេសដែលជាបុគ្គល “មានវិជ្ជាជីវៈ” គឺមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន ហើយការទទួលខុសត្រូវនេះផ្តើមឡើងពី៖

- ការសិក្សាពីរបៀបកំណត់គោលដៅវិជ្ជាជីវៈ
- ការបង្កើតផែនការជាក់ស្តែងជាបុគ្គលដែលនាំឱ្យសម្រេចបានគោលដៅទាំងនោះ ។

ចំណុចសំខាន់បំផុតដែលគួរស្វែងយល់គឺការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងការអភិវឌ្ឍរបស់បុគ្គល ពុំមែនជាព្រឹត្តិការណ៍ធ្វើឡើងប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ។ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការអភិវឌ្ឍរបស់បុគ្គលគឺពុំមែនជាសិក្ខាសាលាដែលមានរយៈពេលបីថ្ងៃ វគ្គសិក្សាមួយ ការសង្កេតការបង្រៀន ឬការប្រឡងឡើយ ។ ផែនការគ្រប់គ្រងវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលមានគោលបំណងជួយគ្រូឧទ្ទេសគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ និងអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរៀងរាល់ថ្ងៃប្រចាំសប្តាហ៍ ពេញមួយឆ្នាំ និងក្នុងអាជីពរបស់ពួកគេ។ ដើម្បីធានានូវប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គណៈគ្រប់គ្រងត្រូវគាំទ្រ និងណែនាំគ្រូឧទ្ទេសដើម្បីឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅវិជ្ជាជីវៈ ។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារគ្រូឧទ្ទេសគឺផ្អែកលើ អាកប្បកិរិយាដែលអាចសង្កេតបានពីការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស។ អាកប្បកិរិយាទាំងនេះគឺជាកត្តាតាំងនៃកម្រិតចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ និងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូឧទ្ទេស។ គុណភាពការអប់រំគ្រូបង្រៀនត្រូវបានវាយតម្លៃតាមរយៈការប្រមូលកត្តាតាំង

ពីសកម្មភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងត្រូវបានវាយតម្លៃតាមរយៈការប្រៀបធៀបទិន្នន័យនេះជាមួយគុណសម្បទាដែល មានចែងក្នុងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។

ផែនការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ គឺជានីតិវិធីដែលប្រើប្រាស់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេសជាឧបករណ៍ ក្នុងការកំណត់គោលដៅ ការបង្កើតផែនការផ្ទាល់ខ្លួន និងជាវិធីសាស្ត្រដាក់លាក់នៃការវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការបំពេញការងាររបស់បុគ្គល។

គោលបំណងនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារគ្រូឧទ្ទេស

គោលបំណងចម្បងនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារគ្រូឧទ្ទេសគឺដើម្បី៖

- កំណត់គុណភាពគ្រូឧទ្ទេសជាបុគ្គល និងស្ថានភាពគុណភាពទូទៅនៃគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន
- ជួយគ្រូឧទ្ទេសក្នុងការបង្កើតទម្លាប់ប្រចាំថ្ងៃក្នុងការគ្រប់គ្រងលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន
- ជួយគ្រូឧទ្ទេសពិនិត្យតាមដានផលជះដែលកើតមានចំពោះគុនិស្សិត និងសហជីវិក ហើយ ជួយគុនិស្សិតបង្កើតទម្លាប់ដូចគ្នានៃការទទួលខុសត្រូវ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងសាកសួរ
- កំណត់គោលដៅ និងវត្ថុបំណងដាក់លាក់សម្រាប់ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំតាមរយៈការ សហការជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង/ប្រធានតាមឋានានុក្រម
- ប្រើប្រាស់ជាការវាយតម្លៃតាមដំណាក់ក្នុងគោលបំណងកំណត់ចំណុចខ្លាំងរបស់បុគ្គលដើម្បី កំណត់គោលដៅ
- ប្រើប្រាស់ជាការវាយតម្លៃលទ្ធផលចុងក្រោយសម្រាប់វាស់វែងវឌ្ឍនភាពបុគ្គលឆ្ពោះទៅ សម្រេចបានគោលដៅទាំងអស់នោះ។

ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃ

ការវាយតម្លៃគឺជាដំណើរការប្រមូលភស្តុតាងដែលបង្ហាញពីការបំពេញការងារ និងអាកប្បកិរិយាវិជ្ជាជីវៈ តាមប្រភេទផ្សេងៗនៃគ្រូឧទ្ទេស។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារគ្រូឧទ្ទេសមានតួនាទីត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ គុណភាពគ្រូឧទ្ទេស។ ការវាយតម្លៃ (Assessment) គឺជាការអនុវត្តការប្រមូលភស្តុតាងដែលផ្អែកលើ ទិន្នន័យដែលបង្ហាញពីការបំពេញការងារ និងអាកប្បកិរិយាវិជ្ជាជីវៈប្រភេទផ្សេងៗ។

ការវាយតម្លៃ (Evaluation) គឺជាការវិនិច្ឆ័យ ឬការបកស្រាយទិន្នន័យ។ ក្នុងន័យនេះ គ្រូឧទ្ទេស និង គណៈ គ្រប់គ្រងធ្វើការប្រៀបធៀប (វាយតម្លៃ) ទិន្នន័យដែលខ្លួនបានប្រមូលធៀបជាមួយស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារអនុញ្ញាតឱ្យគ្រូឧទ្ទេសប្រមូលទិន្នន័យរបស់ពួកគេ។ ភស្តុតាងពីការ បំពេញការងារវិជ្ជាជីវៈនេះត្រូវបានប្រមូលពេញមួយឆ្នាំ។ ទិន្នន័យទាំងនេះមានគោលបំណងបង្ហាញអំពីចំណេះដឹង វិជ្ជាជីវៈ ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ និងការចូលរួមប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូឧទ្ទេស។ ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃជា ប្រចាំដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធអាចជឿជាក់បានជាងអនុវត្តការវាយតម្លៃបែបទូទៅរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ការសង្កេតខ្លីៗ ពីការបង្រៀន។ សុក្រឹតភាពនៃការវាយតម្លៃប្រភេទនេះ (Evaluation) គឺអាចទុកចិត្តបាន ឬគួរឱ្យទុកចិត្តជាង ដោយសារតែការវាយតម្លៃនេះ ផ្អែកលើចំណុចជាច្រើននៃការប្រមូលទិន្នន័យ (Assessment) ។ បន្ថែមលើនេះ ដោយសារការវាយតម្លៃនេះផ្អែកលើការប្រមូលទិន្នន័យពីបរិបទផ្សេងៗ វាអាចផ្តល់រូបភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយពី គុណសម្បទាគ្រូឧទ្ទេសម្នាក់ៗ។

ការប្រមូលទិន្នន័យគឺមិនមែនជាការងារបន្ថែមសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស។ គ្រប់សកម្មភាពដែលគ្រូឧទ្ទេសធ្វើជា ភស្តុតាងដែលអាចសង្កេតបានពីគុណភាពនៃគុណសម្បត្តិគ្រូឧទ្ទេស។ កំណត់ត្រាមេរៀន រូបថត និងវីដេអូការ បង្រៀន សម្ភារៈបង្រៀននិងរៀន ការវាយតម្លៃវគ្គសិក្សារបស់គរុនិស្សិត របាយការណ៍ការសង្កេតការបង្រៀន របស់មិត្តរួមក្រុម គំរូកិច្ចការគរុនិស្សិត គឺគ្រាន់តែជាប្រភេទទិន្នន័យមួយចំនួនដែលគ្រូឧទ្ទេសផលិតរៀងរាល់ថ្ងៃ ។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារផ្តល់នូវរចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ការចងក្រងទិន្នន័យ។ គ្រូឧទ្ទេសពិនិត្យ ឡើងវិញលើទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន រួចជ្រើសរើសផ្នែកខ្លះដែលបង្ហាញពីគុណសម្បត្តិមួយ ឬច្រើននៅក្នុង ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។ សម្រាប់ទិន្នន័យនីមួយៗដែលត្រូវបានជ្រើសរើស គ្រូឧទ្ទេសរៀបចំកំណត់បង្ហាញ ដែលពន្យល់ តើទិន្នន័យនោះជាអ្វី ប្រមូលនៅពេលណា និងធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងខ្លីពីភស្តុតាងដែលបង្ហាញពី គុណសម្បត្តិយោងតាមស្តង់ដារមួយឬច្រើននៃស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។ សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១ សម្រាប់គំរូ កំណត់បង្ហាញភស្តុតាង។

គ្រូឧទ្ទេសភ្ជាប់កំណត់បង្ហាញភស្តុតាងជាមួយសមាសភាគដែលបានជ្រើសរើស។ បន្ទាប់មក ភស្តុតាង ត្រូវបានរៀបចំទៅតាមប្រភេទនៃស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈទាំងប្រាំមួយ និងតាមគុណសម្បត្តិ។

គ្រូឧទ្ទេសរក្សាកំណត់បង្ហាញភស្តុតាងទាំងអស់នៅក្នុងផលបត្រវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន។ គ្រូឧទ្ទេសត្រូវទទួល ខុសត្រូវប្រមូលភស្តុតាងឱ្យបានច្រើនបំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន និងព្យាយាមដាក់ភស្តុតាងទាំងនោះតាម ស្តង់ដារនីមួយៗ និងគុណសម្បត្តិជាក់លាក់។ នៅពេលគ្រូឧទ្ទេសប្រមូលទិន្នន័យបានកាន់តែច្រើនដាក់នៅក្នុង ផលបត្ររបស់ខ្លួន នោះពួកគេនឹងមានលទ្ធភាពកាន់តែច្រើនក្នុងការបញ្ជាក់ពីចំណេះដឹង និងការបំពេញការងារ វិជ្ជាជីវៈបានពេញលេញ។ ក្រៅពីភស្តុតាងខាងលើដែលគ្រូឧទ្ទេសប្រមូល និងរៀបចំរៀងរាល់ថ្ងៃ មានភស្តុតាង ពីរទៀតដែលសំខាន់ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ គឺការសង្កេតការបង្រៀន និងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ ដែលបានមកពីការវាយតម្លៃរបស់គរុនិស្សិត។

ការសង្កេតការបង្រៀន

ការសង្កេតការបង្រៀន គឺជាមធ្យោបាយសំខាន់មួយដើម្បីវាយតម្លៃចំណេះដឹង និងការបំពេញការងារ របស់គ្រូឧទ្ទេស។ ការសង្កេតការបង្រៀនមានគោលបំណងពិនិត្យចំណេះដឹងរបស់គ្រូឧទ្ទេសស្តីពីកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន និងខ្លឹមសារមុខវិជ្ជាដែលពួកគេបង្រៀន។ ការសង្កេតការបង្រៀន ក៏អាចប្រើប្រាស់ដើម្បីពិនិត្យតាម ដានចំណេះដឹង និងការប្រើប្រាស់គុណសម្បត្តិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសផងដែរ។ ទោះបីជាយ៉ាង ណាគុណសម្បត្តិទាំងនេះក៏អាចកំណត់បានយ៉ាងងាយស្រួលតាមរយៈកិច្ចតែងការបង្រៀនគំរូ។

ចំណុចសំខាន់បំផុតនៅក្នុងការសង្កេតការបង្រៀនគឺ លទ្ធភាពដើម្បីពិនិត្យឃើញអន្តរទំនាក់ទំនងរវាង គ្រូឧទ្ទេសជាមួយគរុនិស្សិត។ ឧទាហរណ៍ ការសង្កេតការបង្រៀន បង្ហាញថាគ្រូឧទ្ទេសមានសមត្ថភាព៖

- លើកទឹកចិត្តគរុនិស្សិតទាំងអស់
- ទាក់ទាញគរុនិស្សិតឱ្យចូលរួមក្នុងការពិភាក្សា ឬសកម្មភាពនានា
- ពិនិត្យតាមដានការសិក្សារបស់គរុនិស្សិតក្នុងពេលរៀន
- សម្របការបង្រៀនផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការសង្កេតភ្លាមៗ
- ធានាបានថាគរុនិស្សិតសម្រេចបានវត្ថុបំណងមេរៀន

គុណភាពនៃការបំពេញការងារវិជ្ជាជីវៈនេះ ពុំអាចវាយតម្លៃបានតាមរយៈតែការពិនិត្យកិច្ចតែងការបង្រៀននោះទេ។

តើនរណាជាអ្នកសង្កេតការបង្រៀន?

ការប្រមូលផ្តុំទស្សនៈផ្សេងៗគ្នា អាចជួយបង្កើតរូបភាពពេញលេញនិងសុក្រិតនៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស។

អ្នកសង្កេតការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសរួមមាន៖

- ប្រធានតាមឋានានុក្រម
- គ្រូឧទ្ទេស
- គរុនិស្សិត
- គ្រូឈរថ្នាក់
- គ្រូឧទ្ទេសខ្លួនឯងតាមរយៈការមើលវីដេអូដែលបានថតទុក។

ដំណើរការនៃការសង្កេតការបង្រៀន

ការសង្កេតការបង្រៀនពុំមែនជាការចុះទៅដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុននោះឡើយ។ ការសង្កេតការបង្រៀនត្រូវបានកំណត់ពេលវេលា និងមានផែនការច្បាស់លាស់។ ដំណើរការនៃការប្រមូលទិន្នន័យប្រកបដោយអត្ថន័យពីការសង្កេតការបង្រៀនគឺមានបីដំណាក់កាលដូចខាងក្រោម៖

ដំណាក់កាលទីមួយ៖ កិច្ចប្រជុំមុនការសង្កេត

គោលបំណងនៃកិច្ចប្រជុំមុនការសង្កេតគឺ ១) កំណត់អំពីចំណុចផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការសង្កេត និងដើម្បីត្រៀមរៀបចំខ្លួនអ្នកសង្កេត និង ២) ពិភាក្សារវាងគ្រូឧទ្ទេសជាមួយអ្នកដែលនឹងត្រូវធ្វើការសង្កេត។

ក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះ គ្រូឧទ្ទេសប្រើប្រាស់ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដើម្បីពន្យល់អំពីសមត្ថភាពដែលខ្លួនកំពុងខិតខំអភិវឌ្ឍ។ គ្រូឧទ្ទេសគួរចែករំលែកច្បាប់ចម្លងកិច្ចតែងការរបស់ខ្លួនសម្រាប់មេរៀនដែលនឹងត្រូវសង្កេតព្រមទាំងចង្អុលបង្ហាញអំពីចំណុចដែលអាចនឹងសង្កេតឃើញសមត្ថភាពនៅក្នុងមេរៀននោះ។

ដំណាក់កាលទីពីរ៖ ការសង្កេតថ្នាក់រៀន

ក្នុងដំណើរការសង្កេត អ្នកសង្កេត

- មិនគួរទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍នៅពេលនៅក្នុងថ្នាក់រៀនឡើយ
- មិនគួររំខានគរុនិស្សិត ឬគ្រូឧទ្ទេសឡើយ
- គួរទៅអង្គុយនៅផ្នែកខាងក្រោយ ឬនៅជ្រុងម្ខាងនៃថ្នាក់រៀនឱ្យបានរួចរាល់មុនពេលការបង្រៀនចាប់ផ្ដើម។ ត្រូវកត់ត្រាលាយលក្ខណ៍អក្សរនូវសមត្ថភាពដែលបានពិភាក្សាក្នុងកិច្ចប្រជុំមុនការសង្កេតការបង្រៀន
- អាចប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ថតរូបក្នុងទូរស័ព្ទដើម្បីថតវីដេអូ ឬថតរូបភាពចំណុចជាគោលដៅដែលកើតមានក្នុងពេលបង្រៀននោះ។

ដំណាក់កាលទីបី៖ កិច្ចប្រជុំក្រោយការសង្កេត

កិច្ចប្រជុំក្រោយការសង្កេត គួរធ្វើឡើងឱ្យបានឆាប់បំផុតតាមដែលអាចធ្វើបាន នៅក្រោយការសង្កេត និងនៅទីកន្លែងស្ងៀមស្ងាត់ដែលមិនមានការខានពីគុណសិទ្ធិ ឬអ្នកដទៃទៀត។

កិច្ចសន្ទនាចាប់ផ្តើមដោយការបញ្ជាក់ឡើងវិញ អំពីសមត្ថភាពជាក់លាក់របស់គ្រូឧទ្ទេសដែលជាចំណុច ផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់សម្រាប់ការសង្កេត។ គ្រូឧទ្ទេសចាប់ផ្តើមកិច្ចប្រជុំតាមរយៈការឆ្លុះបញ្ចាំងលើការ បំពេញការងាររបស់ខ្លួនលើសមត្ថភាពដែលជាចំណុចផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់។ បន្ទាប់មក អ្នកសង្កេតផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ពីការសង្កេត ដោយបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាពជាក់លាក់ ឧទាហរណ៍ដូចជាការប្រើប្រាស់បច្ចេកទេស សួរសំណួរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងថាតើសមត្ថភាពទាំងនេះត្រូវបានសង្កេតនៅត្រង់ចំណុចណាក្នុងពេល បង្រៀន។ ពួកគេក៏អាចពិនិត្យទិន្នន័យជាប្រភេទ ឬវីដេអូផងដែរ។ បន្ទាប់ពី ថ្ងៃអំណរគុណដល់អ្នកសង្កេត គ្រូឧទ្ទេសយករបាយការណ៍សង្កេតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងភស្តុតាងគាំទ្រដទៃទៀត រួចដាក់ស្លាកសម្គាល់ ទិន្នន័យទាំងនេះ។ របាយការណ៍ការសង្កេតព្រមជាមួយរូបថត និងវីដេអូគឺសុទ្ធសឹងតែអាចដាក់ចូលទៅក្នុង ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេសបាន។

ការវាយតម្លៃដោយគុណសិទ្ធិ

ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេសធ្វើឡើងដោយគុណសិទ្ធិ គឺជាប្រភេទទិន្នន័យដ៏សំខាន់។ ព័ត៌មានត្រឡប់បានមកពីគុណសិទ្ធិ អាចជួយកំណត់អំពីចំណុចខ្លាំងរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងស្នើឡើងនូវផ្នែកដែល អាចអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀត។

ការវាយតម្លៃរបស់គុណសិទ្ធិគួរធ្វើឡើងដោយមិនបង្ហាញឱ្យដឹងអត្តសញ្ញាណ។ យោបល់របស់ពួកគេ ចាំបាច់ត្រូវតែជាយោបល់ស្មោះត្រង់។ គុណសិទ្ធិត្រូវទទួលបានការធានាថាពួកគេនឹងមិនបានទទួលរង្វាន់ ឬ ទណ្ឌកម្មចំពោះយោបល់ដែលបានផ្តល់នោះទេ។

គុណសិទ្ធិអាចធ្វើការវាយតម្លៃពីប្រភេទគឺការវាយតម្លៃប្រចាំថ្ងៃ និងការវាយតម្លៃនៅចុងវគ្គ។ ការវាយតម្លៃ នៅចុងវគ្គផ្តល់ឱកាសឱ្យគុណសិទ្ធិនូវឱកាស ឆ្លុះបញ្ចាំងលើបទពិសោធក្នុងវគ្គសិក្សាទាំងមូលនៅពេលពួកគេ បានបញ្ចប់កម្រងសំណួរស្តង់ដារ។ ការិយាល័យធានាគុណភាពផ្ទៃក្នុង នឹងធ្វើកម្រងសំណួរនេះទៅដល់គុណសិទ្ធិ ទាំងអស់បន្ទាប់ពីការប្រឡងសរសេរសម្រាប់មុខវិជ្ជានោះ។ កម្រងសំណួរដែលគេឆ្លើយរួចហើយ នឹងត្រូវផ្ញើទៅ ឱ្យអ្នកទទួលបន្ទុកនៃការិយាល័យធានាគុណភាពផ្ទៃក្នុង ដែលនឹងបញ្ជូនលទ្ធផលទៅឱ្យការិយាល័យបុគ្គលិក ការិយាល័យសិក្សា និង/ឬការិយាល័យរដ្ឋបាល។ ការិយាល័យធានាគុណភាពផ្ទៃក្នុង នឹងចែករំលែកលទ្ធផល សរុប និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តការបង្រៀនរបស់គ្រូឧទ្ទេសយោងទៅតាមទស្សនៈរបស់គុណសិទ្ធិ។

ធាតុនៃការវាយតម្លៃចុងវគ្គ ចាំបាច់ត្រូវបានបង្កើតជាមួយសមត្ថភាព និងសូចនាករដែលមាននៅក្នុងស្តង់ដារ វិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។ តាមរយៈការអនុវត្តបែបនេះ ទិន្នន័យអាចជួយបង្ហាញអំពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៅ ក្នុងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេសសម្រាប់ស្តង់ដារ និងសមត្ថភាពជាក់លាក់។ ការស្ទង់មតិដែលរៀបចំ សម្រាប់គុណសិទ្ធិដើម្បីវាយតម្លៃគ្រូឧទ្ទេសគឺត្រូវមានលក្ខណៈជាស្តង់ដារ។ នេះមានន័យថា ថ្វីបើពួកគេអាចផ្តល់ ទិន្នន័យស្តីពីកម្រិតទូទៅនៃគុណភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសក្តី ប៉ុន្តែពួកគេមិនអាចវាយតម្លៃលើគោលដៅវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់

ដែលគ្រូឧទ្ទេសបានកំណត់សម្រាប់ខ្លួនឯងឡើយ។ ជាការប្រសើរបំផុត ប្រសិនបើគ្រូឧទ្ទេសមានឱកាសអាចបញ្ចូលធាតុនៃការស្ទង់មតិ ដែលអាចដោះស្រាយដោយផ្ទាល់លើគោលដៅដែលបានកំណត់។

គ្រូឧទ្ទេសអាចប្រមូលព័ត៌មានត្រឡប់ប្រចាំថ្ងៃពីគុនិស្សិត។ បច្ចេកទេសសាមញ្ញមួយដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យនេះ គឺការប្រើប្រាស់ **ប័ណ្ណចាកចេញ (Exit Cards)** ។ ប័ណ្ណចាកចេញគឺជាការឆ្លើយតបជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់ឆ្លើយតបជាមួយកម្រងតម្រុយស្តង់ដា។ សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២ សម្រាប់គំរូប័ណ្ណចាកចេញ។

គុនិស្សិតបំពេញប័ណ្ណចាកចេញក្នុងរយៈពេលប្រាំនាទីចុងក្រោយនៃការសិក្សា។ ប័ណ្ណចាកចេញនេះ គឺធ្វើឡើងដោយមិនបង្ហាញអត្តសញ្ញាណអ្នកបំពេញឡើយ។ ដោយសារសំណួរបំផុសគឺជាសំណួរដែលសម្រាប់គ្រប់ថ្នាក់ទាំងអស់ ដូច្នេះ បន្ទាប់ពីរៀនបានពីរីវគ្គ គុនិស្សិតទៅមានសំណួរទាំងនេះនៅក្នុងចិត្តក្នុងពេលសិក្សា។ ពួកគេចាប់ផ្តើមគិតពីការកំណត់គំនិតសំខាន់ៗ គិតអំពីសំណួរ និងការយល់ដឹងរបស់ខ្លួនព្រមទាំងឆ្លុះបញ្ចាំងពីអារម្មណ៍របស់ពួកគេចំពោះខ្លឹមសារវគ្គសិក្សា និងជំនាញរបស់គ្រូឧទ្ទេស។ អត្ថប្រយោជន៍ដ៏សំខាន់មួយនៃបច្ចេកទេសនេះគឺគុនិស្សិតចាប់ផ្តើមបង្កើតទម្លាប់ការអនុវត្តឆ្លុះបញ្ចាំង។

គ្រូឧទ្ទេសប្រមូលប័ណ្ណចាកចេញដែលបានបំពេញរួចពីគុនិស្សិតម្នាក់ៗ នៅពេលពួកគេចាកចេញពីថ្នាក់។ បន្ទាប់មក គ្រូឧទ្ទេសអាចពិនិត្យយោបល់ក្នុងប័ណ្ណចាកចេញ ហើយកែសម្រួលការបង្រៀនតាមការចាំបាច់យោងទៅតាមព័ត៌មានត្រឡប់បានទទួលពីគុនិស្សិត។ គំរូប័ណ្ណចាកចេញក៏អាចយកមកប្រើជាទិន្នន័យជាក់ស្តែងពីចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងអាកប្បកិរិយារបស់គ្រូឧទ្ទេសផងដែរ។ គ្រូឧទ្ទេសច្បាស់ជាចង់ជ្រើសរើសគំរូប័ណ្ណចាកចេញរបស់គុនិស្សិត បិទស្លាក និងយកប័ណ្ណនោះទៅដាក់នៅក្នុងផលបត្រវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។

ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស

ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈ គឺជាកន្លែងរក្សាទុកទិន្នន័យដែលគ្រូឧទ្ទេសបានប្រមូលទុកដើម្បីជាកស្ថានភាពបង្ហាញនៃការបំពេញតាមសមត្ថភាពនៅក្នុងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ។ ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈមិនចាំបាច់ត្រូវរក្សាទុកគ្រប់ទិន្នន័យទាំងអស់ដែលគ្រូឧទ្ទេសបានប្រមូលនោះឡើយ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូលបានអាចរក្សាជាច្បាប់ចម្លងទន់ និង/ឬរឹង។ ក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំសិក្សា គ្រូឧទ្ទេសត្រូវកំណត់ជាប្រចាំពីទិន្នន័យដែលអាចពន្លេច ឬផ្តល់ភស្តុតាងបានល្អបំផុតពីសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេស។

គ្រូឧទ្ទេសគួររៀបចំបង្កើតឯកសារមូលដ្ឋានសម្រាប់ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈ ។ ឯកសារទាំងនេះ អាចរួមមាន ៖

- សារវត្ថុ និងទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គ្រូឧទ្ទេស
- ព្រឹត្តិបត្រពិន្ទុ និងកំណត់ត្រាសញ្ញាបត្រដូចជា បរិញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ឬថ្នាក់បណ្ឌិត
- រង្វាន់ វិញ្ញាបនបត្រ មេដាយ ឯកសារបោះពុម្ព
- សេចក្តីថ្លែងអំពីទស្សនវិជ្ជាអប់រំផ្ទាល់ខ្លួន
- ស្វ័យវាយតម្លៃ
- កិច្ចព្រមព្រៀងកិច្ចសន្យា
- កម្មវិធីសិក្សាលម្អិតសម្រាប់មុខវិជ្ជាជាក់លាក់ កិច្ចតែងការបង្រៀន និងសម្ភារបង្រៀន។

ភស្តុតាងប្រភេទដទៃទៀត ត្រូវបានអភិវឌ្ឍតាមរយៈដំណើរការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារដូចបានពណ៌នាខាងលើ។

វដ្តនៃការវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផល (ROW)

វដ្តនៃការវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផល គឺជាដំណើរការពិនិត្យតាមដានការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស តាមរយៈការវាស់វែងផលបត្រវិជ្ជាជីវៈបុគ្គលធៀបជាមួយស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។ ការវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផល គឺជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ។

វដ្តនៃការវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផល រួមមានបីដំណាក់កាលគឺការធ្វើផែនការ (កិច្ចព្រមព្រៀងដើមឆ្នាំ) ការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តផែនការ និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលការងារ (ចុងឆ្នាំ) ។ ចំណុចទាំងនេះនឹងមានការ ពន្យល់លម្អិតខាងក្រោម។



វដ្តនៃការវាយតម្លៃការងារផ្នែកលើលទ្ធផល

ដំណាក់កាលទី ១៖ កិច្ចព្រមព្រៀង

នៅដើមឆ្នាំសិក្សា គ្រូឧទ្ទេសសរសេរគោលដៅអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។ គោលដៅនេះចាំបាច់ត្រូវផ្សារភ្ជាប់យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។ គ្រូឧទ្ទេសក៏ត្រូវសរសេរផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់ព្រមទាំងលទ្ធផលរំពឹងថានឹងសម្រេចបាន។

បន្ទាប់មក គ្រូឧទ្ទេសកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ការណាត់ជួបជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ខ្លួនដើម្បីពិភាក្សាអំពីគោលដៅដែលបានកំណត់ ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងលទ្ធផលរំពឹងទុក។ គណៈគ្រប់គ្រងអាចផ្តល់មតិយោបល់ដើម្បីបន្ថែមគោលដៅ ឬផ្នែកនៅក្នុងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវអភិវឌ្ឍ។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងគ្រូឧទ្ទេសបំពេញទម្រង់ដែលសង្ខេបការកំណត់គោលដៅវិជ្ជាជីវៈ និងផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួននេះ។ សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣ សម្រាប់គំរូកិច្ចព្រមព្រៀង។

គ្រូឧទ្ទេសមិនចាំបាច់ត្រូវកំណត់គោលដៅគ្រប់វិស័យទាំងប្រាំមួយនៅក្នុងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈទេ។ គ្រូឧទ្ទេសនិងគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ អាចកំណត់គោលដៅអាទិភាពខ្ពស់ជាងគេក្នុងស្តង់ដារមួយ ឬពីរសិនដោយត្រូវសង្កត់ធ្ងន់លើការអភិវឌ្ឍកសិកម្មស៊ីជម្រៅសម្រាប់ស្តង់ដានោះ។ គ្រូឧទ្ទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ចុះហត្ថលេខា

លើកិច្ចព្រមព្រៀង។ សំណើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយច្បាប់រក្សាទុកនៅក្នុងផលបត្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់រក្សាទុកកិច្ចព្រមព្រៀងមួយច្បាប់នៅក្នុងផលបត្របុគ្គលរបស់គ្រូឧទ្ទេស។

ដំណាក់កាលទី ២ ៖ ការពិនិត្យការបំពេញការងារ

ដំណាក់កាលទីពីរនៃការវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផលគឺការពិនិត្យការបំពេញការងារ មានបំណងផ្តល់ឱកាសពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាព។ ប្រសិនបើដំណាក់កាលនេះត្រូវបានលុបចោល ឬទុករហូតដល់ចុងឆ្នាំ គឺមិនមានឱកាសដើម្បីកែសម្រួលផែនការ ឬវឌ្ឍនភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសទេ។ នេះក៏ជាឱកាសដ៏មានតម្លៃដើម្បីឱ្យគ្រូឧទ្ទេសពន្យល់ពីវឌ្ឍនភាពដែលពួកគេបានបំពេញក្នុងការឈានទៅសម្រេចបានគោលដៅការបំពេញការងារវិជ្ជាជីវៈ និងទទួលព័ត៌មានត្រឡប់ព្រមទាំងការលើកទឹកចិត្តពីគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។

នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំសិក្សា គ្រូឧទ្ទេសនឹងកំណត់កាលវិភាគសម្រាប់កិច្ចប្រជុំស្តីពីការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។ គ្រូឧទ្ទេសនឹងសរសេររបាយការណ៍សង្ខេបពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលបានបំពេញព្រមទាំងកស្មតាងបង្ហាញថាបានបំពេញតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់ណាមួយ។ គ្រូឧទ្ទេសក៏នឹងជ្រើសរើសជាមុននូវកស្មតាង ២-៣ ចំណុចនៅក្នុងផលបត្រគ្រូឧទ្ទេសដើម្បីយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងពេលពិភាក្សាអំពីវឌ្ឍនភាព។

ក្នុងពេលកិច្ចប្រជុំស្តីពីការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ គ្រូឧទ្ទេសពិភាក្សាអំពីវឌ្ឍនភាពទទួលបានយោងតាមគោលដៅដែលបានសរសេរក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង។ បន្ទាប់មក គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់កត់ត្រាវឌ្ឍនភាពចូលទៅក្នុងសំណើកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់គាត់។ ដល់ត្រឹមចំណុចនេះ គ្រូឧទ្ទេសអាចសម្រេចចិត្តបន្ថែមគោលដៅថ្មី ឬលុបគោលដៅពីមុន។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អាចផ្តល់យោបល់លើចំណុចនេះ។ ក្នុងកិច្ចប្រជុំពាក់កណ្តាលឆ្នាំសិក្សានេះ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ក៏ស្នើឡើងអំពីយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាក់លាក់ផងដែរ។

ប្រសិនបើបាច់គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងគ្រូឧទ្ទេសអាចសម្រេចចិត្តកែសម្រួលកិច្ចព្រមព្រៀងបាន។ សំណើកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានកែសម្រួល គឺរក្សាទុកនៅក្នុងផលបត្រគ្រូឧទ្ទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។

ដំណាក់កាលទី ៣ ៖ ការវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផល

នៅចុងបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សា គ្រូឧទ្ទេសសរសេររបាយការណ៍បញ្ចប់ពីសមិទ្ធផលរបស់ពួកគេក្នុងឆ្នាំសិក្សានេះ។ ការឆ្លុះបញ្ចាំងនេះគឺជាកំណត់ត្រានៅក្នុងផលបត្រវិជ្ជាជីវៈ និងត្រូវបានបង្ហាញទៅគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំវាយតម្លៃលទ្ធផលចុងវគ្គសិក្សា។

គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ឬគ្រូឧទ្ទេសអាចមានជម្រើសអញ្ជើញអ្នកដទៃទៀតឱ្យចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំពិនិត្យការបំពេញការងារ។ អ្នកទាំងនោះអាចមានដូចជាគ្រូឧទ្ទេសដែលមានចំណេះដឹងខ្លឹមសារជាក់លាក់លើមុខវិជ្ជា ឬវគ្គសិក្សាដែលគ្រូឧទ្ទេសរូបនេះកំពុងបង្រៀន។ ពួកគេអាចជាសហការីដែលបង្រៀនរួមគ្នាជាមួយគ្រូឧទ្ទេស។ វត្ថុបំណងសំខាន់នៃកិច្ចប្រជុំវាយតម្លៃការបំពេញការងារគឺដើម្បីធានាឱ្យបានថាមានការវាយតម្លៃសុក្រឹត និងសព្វជ្រុងជ្រោយ និងបានបំពេញការវាយតម្លៃដែលយុត្តិធម៌ត្រឹមត្រូវ និងផ្អែកលើកស្មតាង។

ការពិពណ៌នាគឺជាជំហានទីមួយក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃផ្នែកលើលទ្ធផល។ ការវិភាគកស្មតាងនៅក្នុងផលបត្រ គួរកំណត់អំពីគំហើញវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន។ យោបល់ឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងស្លាកសរសេរដោយគ្រូឧទ្ទេសស្តីពីទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃការប្រតិបត្តិដែលបង្ហាញក្នុងផលបត្ររបស់ពួកគេគឺជាការសំយោគនៃគំហើញ។

ការវាយតម្លៃការងារផ្នែកលើលទ្ធផលរបស់គ្រូឧទ្ទេសគឺចែកជាបីកម្រិតដូចខាងក្រោម៖

- ១. មានការវាយតម្លៃមិនគ្រប់គ្រាន់ ប្រសិនបើមិនអាចសម្រេចបានលទ្ធផលដែលបានព្រមព្រៀង
- ២. មានការវាយតម្លៃល្អ ប្រសិនបើសម្រេចបានលទ្ធផលទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង
- ៣. មានការវាយតម្លៃល្អប្រសើរ ប្រសិនបើលទ្ធផលសម្រេចបានល្អលើសពីកម្រិតដែលបានព្រមព្រៀង។

ប្រសិនបើគ្រូឧទ្ទេសសម្រេចបានគោលដៅអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដោយជោគជ័យ គួរកត់ត្រាអំពីជោគជ័យនេះនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងគ្រូឧទ្ទេសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។ ប្រសិនបើកំណត់ថាគ្រូឧទ្ទេសមិនបានសម្រេចតាមវត្ថុបំណងនៃការបំពេញការងារ គ្រូឧទ្ទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់គួរវិភាគអំពីបុព្វហេតុនៃបរាជ័យនិងពិចារណាការយុទ្ធសាស្ត្រដទៃទៀតដែលប្រហែលជាចាំបាច់ត្រូវយកមកប្រើដើម្បីសម្រេចវត្ថុបំណង ឬផ្លាស់ប្តូរវត្ថុបំណងសម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់។

លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងការត្រួតពិនិត្យ

ការវាយតម្លៃជាប្រចាំគឺជាផ្នែកមួយនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស។ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេសផ្តល់ទិសដៅច្បាស់លាស់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការលើកកម្ពស់ការបំពេញការងារ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នារវាងគ្រូឧទ្ទេស និងប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស/ដេប៉ាតឺម៉ង់ឬគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ដែលត្រូវបានចាត់តាំង។

គ្រូឧទ្ទេសអាជីពទទួលខុសត្រូវចំពោះការសិក្សារបស់គុណិតទាំងអស់នៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេ។ ដូចគ្នានេះដែរ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះគ្រូឧទ្ទេសទាំងអស់ដែលស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ខ្លួន និងវឌ្ឍនភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេសនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាននោះផងដែរ។ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ និងឧបករណ៍វាយតម្លៃការបំពេញការងារផ្នែកលើលទ្ធផល ពុំមានបំណងបែងចែកគ្រូឧទ្ទេសមានសមត្ថភាពចេញពីគ្រូឧទ្ទេសអសមត្ថភាពនោះឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញឧបករណ៍ទាំងនេះ គឺជាដំណើរការគាំទ្រ ដែលគ្រូឧទ្ទេសដែលមានវិជ្ជាជីវៈ និងគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ពួកគេធ្វើការរួមគ្នា ក្នុងប្រព័ន្ធគាំទ្រដែលមានចរន្តសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យគ្រូឧទ្ទេសទាំងអស់ អាចកែលម្អជំនាញរបស់ពួកគេឱ្យកាន់តែប្រសើរ និងឈានទៅសម្រេចគោលដៅដែលបានកំណត់។

គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ត្រូវតែដើរតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស។ មានន័យថា ពួកគេបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយគ្រូឧទ្ទេសទាំងអស់ នៅពេលដែលពួកគេកំណត់គោលដៅអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុង ១) ការសង្កេតថ្នាក់រៀនផ្លូវការរបស់គ្រូឧទ្ទេស ២) ការកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់កិច្ចប្រជុំការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេសម្នាក់ៗ និង ៣) ការវាយតម្លៃផលបត្រការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស។

គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងនាមជាគ្រូបង្វឹក និងអ្នកប្រឹក្សាគុណិតកោសល្យ ក្នុងការគាំទ្រដល់ភាពជោគជ័យវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូឧទ្ទេសទាំងអស់នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន រួមទាំងគ្រូឧទ្ទេសដែលទើបចូលធ្វើការងារថ្មី និងគ្រូឧទ្ទេសដែលមានអតីតភាពយូរ និងចាំបាច់ត្រូវដឹង និងមានសមត្ថភាពអាចជ្រើសរើសយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រផ្សេងៗ។ យុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រមួយចំនួនមានដូចជា៖

- **ចាត់តាំងសហការីជាអ្នកប្រឹក្សា៖** មានភស្តុតាងជាច្រើនបានបង្ហាញថាការសិក្សាជាដៃគូអាចជាយុទ្ធសាស្ត្រសិក្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលជារឿយៗផ្តល់ការអភិវឌ្ឍដល់ដៃគូទាំងពីរនាក់។

គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ គួរដឹងច្បាស់អំពីចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្វះខាតរបស់គ្រូឧទ្ទេសគ្រប់រូប ដែលស្ថិតក្រោមការដឹកនាំរបស់ខ្លួន។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អាចកំណត់ពេលវេលាកិច្ចប្រជុំ ជាមួយគ្រូឧទ្ទេស និងដៃគូរបស់គ្រូឧទ្ទេស ហើយកំណត់បញ្ជីវត្ថុបំណងការបំពេញការងារ (ដូច ជាកិច្ចតែងការបង្រៀន ការបង្កើតធនធានបង្រៀននិងរៀន ការយល់ដឹងពីច្បាប់អប់រំ និងគោល នយោបាយរបស់ក្រសួង។ល។) ព្រមទាំងកំណត់ពេលវេលាដើម្បីសម្រេចបានវឌ្ឍនភាពនេះ។

- **ចាត់តាំងធនធានវិជ្ជាជីវៈ៖** ប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតបានធ្វើឱ្យអ្នកអប់រំនៅគ្រប់ទិសទីមានលទ្ធភាព អាចទទួលបានធនធានអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈលើប្រធានបទផ្សេងៗជាច្រើន។ វីដេអូខ្លះពន្យល់ពី ទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់។ គេហទំព័រមួយចំនួនអនុញ្ញាតឱ្យចូលមើលអំពីចំណេះដឹង តាមមុខវិជ្ជា។ មានឯកសារណែនាំអំពីកម្មវិធីសិក្សា គំរូមេរៀនសម្រាប់ការបង្រៀន និងកិច្ចតែង ការបង្រៀន អត្ថបទទិនានុប្បវត្តិ និងអត្ថបទផ្សេងៗ។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់គ្រូឧទ្ទេសអាច ជួយតម្រង់ទិសគ្រូឧទ្ទេសដើម្បីចូលទៅរកធនធានទាំងអស់នេះ។
- **ការធ្វើផែនការក្រុម និងការបង្រៀនជាក្រុម៖** ជារឿយៗការអានអំពីបច្ចេកទេសបង្រៀនថ្មីៗ ឬ ការមើលអំពីបច្ចេកទេសបង្រៀនតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ គឺពុំទាន់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីជួយគ្រូឧទ្ទេស ក្នុងការយកព័ត៌មានទៅអនុវត្តក្នុងការបង្រៀនរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ឡើយ។ គ្រូឧទ្ទេសអាចចូលរួម យ៉ាងសកម្មក្នុងការធ្វើផែនការក្រុម និងការបង្រៀនជាក្រុមមិនថាធ្វើដោយផ្ទាល់ជាមួយគណៈ គ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ឬជាមួយគ្រូឧទ្ទេសដទៃទៀតឡើយ។ ពួកគេពិភាក្សាអំពីកម្មវិធីសិក្សា រៀបចំ កិច្ចតែងការបង្រៀន និងសកម្មភាពផ្សេងៗ និងអនុវត្តសកម្មភាពទាំងអស់នេះជាក្រុម។ បន្ទាប់ពី ការបង្រៀនជាក្រុម មិត្តរួមក្រុមអាចពិភាក្សាអំពីគុណភាពមេរៀន និងវាយតម្លៃមេរៀននោះ ដោយពិនិត្យលើគំរូកិច្ចការរបស់គុរុនិស្សិត។
- **ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន៖** ទោះបីជាកិច្ចតែងការបង្រៀនត្រូវបានគេគិតជាទូទៅថាជាគ្រោង នៃសកម្មភាពមេរៀន គេក៏អាចប្រើប្រាស់កិច្ចតែងការបង្រៀនដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ ការស្រាវជ្រាវអប់រំ និងសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់អ្នករៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន ផងដែរ។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អាចរៀបចំ និងកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ការសិក្សា ស្រាវជ្រាវមេរៀន។ ក្នុងពេលអនុវត្តការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន គ្រូឧទ្ទេសអាចចែករំលែកមេរៀន ដែលខ្លួនបានបង្កើតឡើងជាដៃគូ ឬជាក្រុមតូចៗ។ ពួកគេអាចប្តូរកិច្ចតែងការបង្រៀនជា លាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក។ គេអាចវិភាគកិច្ចតែងការបង្រៀនដោយប្រើប្រាស់ កម្រងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចជាសមត្ថភាព និងសូចនាករនៅក្នុងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈជាដើម។ គណៈ គ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់គ្រូឧទ្ទេស អាចដើរតួនាទីសកម្មក្នុងដំណើរការនេះតាមរយៈការរៀបចំកិច្ចតែង ការបង្រៀនដែលបង្ហាញនូវគុកោសល្យប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ ឬការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការ បង្រៀន។
- **ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនៅនឹងកន្លែង៖** គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់គ្រូឧទ្ទេសគឺជាអ្នកដឹកនាំផ្នែកអប់រំ នៃក្រុមអប់រំគ្រូបង្រៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អាចសម្រេចចិត្តថាសមាជិកក្រុមអាចទទួលបាន

អត្ថប្រយោជន៍ពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្ដោតគោលដៅខ្លីៗធ្វើឡើងនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានអប់រំ គ្រូបង្រៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់គ្រូឧទ្ទេសអាចជួយសម្របសម្រួលសិក្ខាសាលា ឬរៀបចំ ឱ្យមានការមិត្តរួមការងារណាម្នាក់ដើម្បីសម្របសម្រួលសិក្ខាសាលានេះ។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ក៏អាចកំណត់ថាតើវាមានប្រសិទ្ធភាពជាងក្នុងការរៀបចំឱ្យមានវាគ្មិនជំនាញ ដូចជាអ្នកតំណាង មកពីឧត្តមសិក្សា អ្នកជំនាញមកពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គ្រូបង្រៀន ឬអ្នករដ្ឋបាល សាលារៀនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ជាមួយស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ។

យុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រទាំងអស់នេះគឺជាបច្ចេកទេសមិនចំណាយថវិកា ឬចំណាយថវិកាទាប ប៉ុន្តែត្រូវការ ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលមានតែគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ប៉ុណ្ណោះដែលអាចធ្វើបាន។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ក៏ទទួល បន្ទុកក្នុងការគ្រប់គ្រងពេលវេលា និងកំណត់ពេលវេលាដើម្បីធ្វើឱ្យគ្រូឧទ្ទេសអាចមកធ្វើផែនការជាមួយគ្នា បង្រៀនជាមួយគ្នា និងសិក្សាជាមួយគ្នាផងដែរ។

ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ

គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់គ្រូឧទ្ទេស ពុំមែនទទួលខុសត្រូវត្រឹមតែលើការបំពេញការងារវិជ្ជាជីវៈ និងការ អភិវឌ្ឍគ្រូឧទ្ទេសជាបុគ្គលម្នាក់តែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគាត់ក៏ទទួលខុសត្រូវផងដែរចំពោះការរីកចម្រើននៃក្រុមគ្រូ ឧទ្ទេសទាំងមូល និង លទ្ធផលសិក្សា (សម្រាប់គរុនិស្សិត និងសិស្សនៅមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យម សិក្សាបឋមភូមិ) ផងដែរ។ ជានិច្ចកាល គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យតាមដានការកែលម្អគុណភាព របស់ក្រុម ព្រមទាំងដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ និងនៅក្នុងការសម្រេចបានវត្ថុបំណង។ បញ្ជីខាងក្រោមនេះគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួនដែលគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អាចយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីគ្រប់គ្រង គុណភាពក្រុមអប់រំគ្រូបង្រៀន។

- **ការកត់ត្រា៖** គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់គ្រូឧទ្ទេសចាំបាច់ត្រូវរក្សាកំណត់ត្រាឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និង មានបច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីការបំពេញការងារ ការវាយតម្លៃ និងអន្តរាគមន៍គាំទ្ររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ក៏ចាំបាច់ត្រូវរក្សាកំណត់ត្រាអំពីគុណភាព និងការបំពេញការងារជាទូទៅ របស់ផ្នែកអប់រំគ្រូបង្រៀនផងដែរ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះអាចបង្ហាញឱ្យឃើញថាគ្រូឧទ្ទេសចំនួន ប៉ុន្មាននាក់បានបំពេញតាមស្តង់ដារគុណភាពអប្បបរមា និងចំណុចដែលឧទ្ទេសទាំងអស់កំពុងស្ថិត នៅក្នុងដំណើរការឆ្ពោះរកការបំពេញការងារកម្រិតខ្ពស់ជាងមុន។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងថ្នាក់ ដឹកនាំគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនចាំបាច់ត្រូវរក្សាកំណត់ត្រាដែលតាមដានវឌ្ឍនភាពគរុនិស្សិតដែល បានបញ្ចប់ការអប់រំគ្រូបង្រៀនឱ្យបានស្មើគ្នាផងដែរ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះអាចបង្ហាញឱ្យឃើញថា មានគរុនិស្សិតចំនួនប៉ុន្មាននាក់ដែលបានក្លាយជាគ្រូបង្រៀន។ ការអង្កេតតាមដានបន្តក៏អាច ប្រមូលទិន្នន័យស្តីពីកម្រិតការត្រៀមខ្លួនផ្នែកវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី តាមរយៈទស្សនៈរបស់ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។ ព័ត៌មាន ត្រឡប់នេះអាចផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗអំពីគុណភាពនៃគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន និងកម្មវិធី អប់រំគ្រូបង្រៀន។
- **ការរក្សាធនធានវិជ្ជាជីវៈ៖** គ្រូឧទ្ទេសអាជីពត្រូវមានលទ្ធភាពទទួលបានធនធានដែលមានគុណភាព រួមមានឯកសារផ្លូវការ និងធនធានបានមកពីប្រភពតាមអ៊ីនធឺណិត។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ គួរ សហការជាមួយបណ្តារក្សរបស់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងរក្សាកម្រងធនធាន

វិជ្ជាជីវៈ។ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អាចស្នើសុំធនធានពីគ្រូបង្រៀនថ្នាក់គំរូ និងថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន ហើយដាក់ធនធានទាំងនេះចូលទៅក្នុងកម្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈនៅនឹងកន្លែង និងចែករំលែកធនធាននេះរវាងគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន។

- **របាយការណ៍វាយតម្លៃក្រុមការងារប្រចាំឆ្នាំ៖** តាមរយៈការប្រើប្រាស់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេសជាខ្នាតគំរូ គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អាចរៀបចំរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីកាយសម្បទារបស់បុគ្គលិក និងការរីកចម្រើននៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន និងអភិវឌ្ឍពេលវេលាជាក់ស្តែងស្តីពីការកែលម្អការបំពេញការងារសម្រាប់ក្រុមការងារ។ របាយការណ៍នេះអាចផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីស្ថានភាពគុណភាពរបស់បុគ្គល (ដោយមិនបង្ហាញអត្តសញ្ញាណគ្រូឧទ្ទេសជាបុគ្គល) ក៏ដូចជាព័ត៌មានស្តីពីគុណភាពជាទូទៅរបស់គ្រូឧទ្ទេស។
- **ការវាយតម្លៃតម្រូវការការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ៖** ផ្អែកលើគោលដៅក្រុម និងការវាយតម្លៃផែនការការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារជាបុគ្គល គណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អាចរៀបចំបញ្ជីអាទិភាពនៃធនធាន ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈដទៃទៀតសម្រាប់ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅនឹងកន្លែង និងមានគោលដៅច្បាស់លាស់។ សំណើពីគណៈគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អាចជួយផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការធ្វើផែនការរយៈពេលវែងរបស់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

លទ្ធផលដែលចង់បាននៃស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគឺដើម្បីធ្វើឱ្យការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេសកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង និងត្រូវចេញថ្លៃដែលមានគុណភាព។

បញ្ជីឥណ្ឌូស

- ATE (Association of Teacher Educators), (2013) Standards for Teacher Educators, retrieved November 22, 2019.
- Darling-Hammond, L., & Bransford, J. (2005). Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gay, G. (2005). A synthesis of scholarship in multicultural education. Naperville, IL: North Central Regional Educational Laboratory.
- Ingvarson, L. (1998) Professional development as the pursuit of professional standards: the standardsbased professional development system. Teaching and Teacher Education, 14(1),127-140.
- Koster, B. & Dengerink, J. (2001). Towards a Professional Standard for Dutch Teacher Educators. European Journal of Teacher Education, 24(3), 343-354.
- Ministry of Education, Youth and Sport. (2010). Teacher Professional Standards. Phnom Penh: MoEYS (Teacher Training Development).
- Murray, J., Male, T. (2005). Becoming a teacher educator: evidence from the field. Teaching and Teacher Education, 21(2), 125-142.
- Seameo Innotech Regional Education Program (SIREP). (2010). Teaching Competency Standards in Southeast Asian Countries. Philippines: SIREP.
- Snoek, M., Swennen, A. & Valk, J. de (eds) (2006) Teachers and their Educators - Standards for Development; Proceedings of the 30th Annual Conference ATEE, Amsterdam 22-26 October 2005. Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam.
- Universitas Pendidikan. (2017). The Proposed Teacher Education Standards and Teacher Education Qualification Framework for QAA-TEIA (quality assurance agencies for teacher education in ASEAN). Indonesia: Universitas Pendidikan.
- Velon NL, (2012) Beroepsstandard Lerarenopleiders, Eindhoven, VELON. Annex: The professional standards for teacher educators (PSTE)

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ គំរូកំណត់បង្ហាញ

ការពិពណ៌នា	គំរូកិច្ចការគន្ថនិស្សិតបានមកពីកិច្ចការវគ្គសិក្សា (កិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់គន្ថនិស្សិត)
កាលបរិច្ឆេទប្រមូល	ថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤
ការឆ្លុះបញ្ចាំង	បន្ទាប់ពីណែនាំបញ្ញត្តិស្តីពីការសិក្សាតាមបែបសហការ ខ្ញុំបានបង្ហាញជាគំរូអំពីបច្ចេកទេសបង្រៀន ការសិក្សាតាមបែបសហការ ហើយបន្ទាប់មកគន្ថនិស្សិតបានរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀនរបស់ខ្លួនសម្រាប់ការសិក្សាតាមបែបសហការ។ គន្ថនិស្សិតបានបញ្ចូលបច្ចេកទេសនេះក្នុងកិច្ចតែងការបង្រៀនដែលគាត់បានរៀបចំ។ គំរូជាកស្ថតាងអំពីចំណេះដឹងរបស់ខ្ញុំក្នុងការធ្វើផែនការបង្រៀន។
ផ្សារភ្ជាប់ជាមួយស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ	ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ សមត្ថភាព ២.១

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គំរូប័ណ្ណចាកចេញ

តើអ្នកបានសិក្សាពីគំនិតអ្វីសំខាន់ជាងគេបំផុតក្នុងថ្ងៃនេះ?	
តើអ្វីជាសំណួរចំនួនមួយដែលអ្នកមានអំពីអ្វីដែលអ្នកបានរៀននៅថ្ងៃនេះ?	
តើអ្នកមានយោបល់អ្វីអំពីថ្នាក់រៀនក្នុងថ្ងៃនេះ?	

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ គំរូកិច្ចព្រមព្រៀង

កិច្ចព្រមព្រៀងលទ្ធផលការងារ

	ដើមឆ្នាំសិក្សា (កាលបរិច្ឆេទ) គោលដៅ	ពាក់កណ្តាលឆ្នាំសិក្សា (កាលបរិច្ឆេទ) វឌ្ឍនភាព	ចុងឆ្នាំសិក្សា (កាលបរិច្ឆេទ) ការវាយតម្លៃ
ចំណេះដឹងវិជ្ជាជីវៈ	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖
ការប្រតិបត្តិវិជ្ជាជីវៈ	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖
សីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖
ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖
ការស្រាវជ្រាវអប់រំ	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖
ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖	គោលដៅ ៖ ផែនការ ៖
ហត្ថលេខាគ្រូឧទ្ទេស			
ហត្ថលេខា គណៈគ្រប់គ្រង			

ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស

ខាងក្រោមនេះគឺជាសមត្ថភាព និងសូចនាករសម្រាប់វិស័យទាំងប្រាំមួយនៃស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស ៖

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សគវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
១. ចំណេះដឹង វិជ្ជាជីវៈ	១.១ ចំណេះដឹង អំពីគុណសិទ្ធិ	១.១.១ យល់ដឹងពី ឥទ្ធិពលយេនឌ័រ សង្គមសេដ្ឋកិច្ច ពិការភាព អភិភាព លើ ការសិក្សារបស់ គុណសិទ្ធិ និង ដំណោះស្រាយ	•កិច្ចតែងការបង្រៀន •របាយការណ៍ ឬលិខិត ឧទ្ទេសនាមនៃការចូល រួមក្នុងសិក្ខាសាលា ពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ សង្គមសេដ្ឋកិច្ច ពិការភាព និងអភិភាព ជុំវិញការអប់រំ	១.១.១ យល់ដឹងពី ឥទ្ធិពលយេនឌ័រ សង្គមសេដ្ឋកិច្ច ពិការភាព អភិភាព លើការសិក្សារបស់ គុណសិទ្ធិ និង ដំណោះស្រាយ	•កិច្ចតែងការបង្រៀន •របាយការណ៍ ឬលិខិត ឧទ្ទេសនាមនៃការចូល រួមក្នុងសិក្ខាសាលា ពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ សង្គមសេដ្ឋកិច្ច ពិការភាព និងអភិភាព ជុំវិញការអប់រំ	១.១.១ យល់ដឹងពី ឥទ្ធិពលយេនឌ័រ សង្គមសេដ្ឋកិច្ច ពិការភាព អភិភាព លើការសិក្សារបស់ គុណសិទ្ធិ និង ដំណោះស្រាយ	•កិច្ចតែងការបង្រៀន •របាយការណ៍ ឬលិខិត ឧទ្ទេសនាមនៃការចូល រួមក្នុងសិក្ខាសាលា ពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ សង្គមសេដ្ឋកិច្ច ពិការភាព និងអភិភាព ជុំវិញការអប់រំ
		១.១.២ យល់ដឹងពី តម្រូវការក្នុងការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិនៃ ការសិក្សា និង ឥរិយាបថសិក្សារបស់ គុណសិទ្ធិ	•បទបង្ហាញរួមមាន ស្វាយមេរៀន វីដេអូ និង/ឬ សំឡេង •របាយការណ៍វាយតម្លៃ គ្រូឧទ្ទេសដោយ គុណសិទ្ធិ	១.១.២ យល់ដឹងពី តម្រូវការក្នុងការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិនៃ ការសិក្សា និង ឥរិយាបថសិក្សារបស់ គុណសិទ្ធិ	•បទបង្ហាញរួមមាន ស្វាយមេរៀន វីដេអូ និង/ឬ សំឡេង •របាយការណ៍វាយតម្លៃ គ្រូឧទ្ទេសដោយ គុណសិទ្ធិ	១.១.២ យល់ដឹងពី តម្រូវការក្នុងការសិក្សា សមត្ថភាព ប្រវត្តិនៃ ការសិក្សា និង ឥរិយាបថសិក្សារបស់ គុណសិទ្ធិ	•បទបង្ហាញរួមមាន ស្វាយមេរៀន វីដេអូ និង/ឬ សំឡេង •របាយការណ៍វាយតម្លៃ គ្រូឧទ្ទេសដោយ គុណសិទ្ធិ
		១.១.៣ យល់ដឹងពី របៀប និងសមត្ថភាព សិក្សារបស់គុណសិទ្ធិ		១.១.៣ យល់ដឹងពី របៀប និងសមត្ថភាព សិក្សារបស់គុណសិទ្ធិ		១.១.៣ យល់ដឹងពី របៀប និងសមត្ថភាព សិក្សារបស់គុណសិទ្ធិ	

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		១.១.៤ យល់ដឹងពី ឥទ្ធិពលនៃពិការភាព និងជនជាតិភាគតិច ចំពោះ ការសិក្សារបស់ គុនិស្សិត	• របាយការណ៍ស្វ័យ វាយតម្លៃរបស់ គ្រូឧទ្ទេស • ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈរបស់ គ្រូឧទ្ទេស • ផលបត្រសិក្សារបស់ គុនិស្សិត • របាយការណ៍សង្កេត ថ្នាក់រៀន • របាយការណ៍សេវា សុខុមាលភាព គុនិស្សិត	១.១.៤ យល់ដឹងពី ឥទ្ធិពលនៃពិការភាព និងជនជាតិភាគតិច ចំពោះ ការសិក្សារបស់ គុនិស្សិត	• របាយការណ៍ស្វ័យ វាយតម្លៃរបស់ គ្រូឧទ្ទេស • ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈរបស់ គ្រូឧទ្ទេស • ផលបត្រសិក្សារបស់ គុនិស្សិត • របាយការណ៍សង្កេត ថ្នាក់រៀន • របាយការណ៍សេវា សុខុមាលភាព គុនិស្សិត	១.១.៤ យល់ដឹងពី ឥទ្ធិពលនៃពិការភាព និងជនជាតិភាគតិច ចំពោះ ការសិក្សារបស់ គុនិស្សិត	• របាយការណ៍ស្វ័យ វាយតម្លៃរបស់ គ្រូឧទ្ទេស • ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈរបស់ គ្រូឧទ្ទេស • ផលបត្រសិក្សារបស់ គុនិស្សិត • របាយការណ៍សង្កេត ថ្នាក់រៀន • របាយការណ៍សេវា សុខុមាលភាព គុនិស្សិត
		១.១.៥ យល់ដឹងពីវិធី នាំឱ្យមានសមភាព យេនឌ័រ និងក្រុមជន ជាតិភាគតិច		១.១.៥ យល់ដឹងពីវិធី នាំឱ្យមានសមភាព យេនឌ័រ និងក្រុមជន ជាតិភាគតិច		១.១.៥ យល់ដឹងពីវិធី នាំឱ្យមានសមភាព យេនឌ័រ និងក្រុមជន ជាតិភាគតិច	
		១.១.៦ ផ្តល់ការយក ចិត្តទុកដាក់ និងឱកាស ប្រើប្រាស់ធនធានដល់ គុនិស្សិតស្មើគ្នា		១.១.៦ ផ្តល់ការយក ចិត្តទុកដាក់ និងឱកាស ប្រើប្រាស់ធនធាន ដល់គុនិស្សិតស្មើគ្នា		១.១.៦ ផ្តល់ការយក ចិត្តទុកដាក់ និងឱកាស ប្រើប្រាស់ធនធាន ដល់គុនិស្សិតស្មើគ្នា	
		១.១.៧ បង្ហាញនូវ ចំណាប់អារម្មណ៍លើ ការសិក្សារបស់ គុនិស្សិត		១.១.៧ បង្ហាញនូវ ចំណាប់អារម្មណ៍លើ ការសិក្សារបស់ គុនិស្សិត		១.១.៧ បង្ហាញនូវ ចំណាប់អារម្មណ៍លើ ការសិក្សារបស់ គុនិស្សិត	

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផលអនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផលអនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផលអនុវត្តការងារ
	១.២ ចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជាឯកទេស	១.២.១ មានគុណវុឌ្ឍិសមស្របនឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស	•សញ្ញាបត្រ និងព្រឹត្តិបត្រពិន្ទុ (បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បណ្ឌិត) •កិច្ចតែងការបង្រៀន •បទបង្ហាញ វីដេអូ និងសំឡេង	១.២.១ មានគុណវុឌ្ឍិសមស្របនឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស	•សញ្ញាបត្រ និងព្រឹត្តិបត្រពិន្ទុ (បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បណ្ឌិត) •កិច្ចតែងការបង្រៀន •បទបង្ហាញ វីដេអូ និងសំឡេង	១.២.១ មានគុណវុឌ្ឍិសមស្របនឹងមុខវិជ្ជាឯកទេស	•សញ្ញាបត្រ និងព្រឹត្តិបត្រពិន្ទុ (បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បណ្ឌិត) •កិច្ចតែងការបង្រៀន •បទបង្ហាញ វីដេអូ និងសំឡេង
		១.២.២ មានចំណេះដឹងច្បាស់លាស់លើមុខវិជ្ជាឯកទេស	•របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ •របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	១.២.២ មានចំណេះដឹងច្បាស់លាស់លើមុខវិជ្ជាឯកទេស	•របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ •របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	១.២.២ មានចំណេះដឹងច្បាស់លាស់លើមុខវិជ្ជាឯកទេស	•របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ •របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន
		១.២.៣ មានចំណេះដឹងផ្នែកគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅ និងគោលបំណងនៃការអប់រំចំណេះទូទៅ	•របាយការណ៍/លិខិតឧទ្ទេសនាម ឬវិញ្ញាបនបត្រចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា	១.២.៣ មានចំណេះដឹងផ្នែកគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅ និងគោលបំណងនៃការអប់រំចំណេះទូទៅ	•របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ •របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	១.២.៣ មានចំណេះដឹងផ្នែកគោលនយោបាយអប់រំជាតិ គោលដៅ និងគោលបំណងនៃការអប់រំចំណេះទូទៅ	•របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ •របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន
		១.២.៤ មានកិច្ចតែងការបង្រៀនបានច្បាស់លាស់		១.២.៤ មានកិច្ចតែងការបង្រៀនបានច្បាស់លាស់	•របាយការណ៍/លិខិតឧទ្ទេសនាម ឬវិញ្ញាបនបត្រចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា	១.២.៤ មានកិច្ចតែងការបង្រៀនបានច្បាស់លាស់	
		១.២.៥ មានសមត្ថភាពពន្យល់មេរៀនតាមខ្លឹមសារកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនបានល្អ		១.២.៥ មានសមត្ថភាពពន្យល់មេរៀនតាមខ្លឹមសារកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនបានល្អ		១.២.៥ មានសមត្ថភាពពន្យល់មេរៀនតាមខ្លឹមសារកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនបានល្អ	

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគភ៌		គ្រូឧទ្ទេស សគវ៌		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		១.២.៦ យល់ពីរបៀប ផ្សារភ្ជាប់មុខវិជ្ជាមួយ ទៅមុខវិជ្ជាមួយទៀត ដែលគរុនិស្សិតអាច យកទៅអនុវត្តបាន		១.២.៦ យល់ពីរបៀប ផ្សារភ្ជាប់មុខវិជ្ជាមួយ ទៅមុខវិជ្ជាមួយទៀត ដែលគរុនិស្សិតអាច យកទៅអនុវត្តបាន		១.២.៦ យល់ពីរបៀប ផ្សារភ្ជាប់មុខវិជ្ជាមួយ ទៅមុខវិជ្ជាមួយទៀត ដែលគរុនិស្សិតអាច យកទៅអនុវត្តបាន	
		១.២.៧ បានអាន អត្ថបទស្រាវជ្រាវថ្មីៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជា ឯកទេស		១.២.៧ បានអាន អត្ថបទស្រាវជ្រាវថ្មីៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជា ឯកទេស		១.២.៧ បានអាន អត្ថបទស្រាវជ្រាវថ្មីៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងមុខវិជ្ជា ឯកទេស	
		១.២.៨ ប្រើប្រាស់ ព័ត៌មានថ្មីៗ និង ច្បាស់លាស់ក្នុងការ បង្រៀន		១.២.៨ ប្រើប្រាស់ ព័ត៌មានថ្មីៗ និង ច្បាស់លាស់ក្នុងការ បង្រៀន		១.២.៨ ប្រើប្រាស់ ព័ត៌មានថ្មីៗ និង ច្បាស់លាស់ក្នុងការ បង្រៀន	
		១.២.៩ យល់ ច្បាស់លាស់ពីបញ្ញត្តិ ទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត ក្នុងមុខវិជ្ជាឯកទេស		១.២.៩ យល់ ច្បាស់លាស់ពីបញ្ញត្តិ ទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត ក្នុងមុខវិជ្ជាឯកទេស		១.២.៩ យល់ ច្បាស់លាស់ពីបញ្ញត្តិ ទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត ក្នុងមុខវិជ្ជាឯកទេស	

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សគវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
	១.៣ ចំណេះដឹង លើវិធីរៀនរបស់ គន្ថនិស្សិត	១.៣.១ យល់ដឹងអំពី បរិបទនៃការអប់រំនៃ ថ្នាក់រៀននីមួយៗ	• លទ្ធផលសិក្សារបស់ គន្ថនិស្សិត • ព័ត៌មានត្រឡប់ពី គន្ថនិស្សិត • វីដេអូ និង/ឬ សំឡេងនៃការបង្រៀន • កិច្ចតែងការបង្រៀន • ឧបករណ៍វាយតម្លៃ • កិច្ចការផ្ទះតាមមុខវិជ្ជា សិក្សា	១.៣.១ យល់ដឹងអំពី បរិបទនៃការអប់រំនៃ ថ្នាក់រៀននីមួយៗ	• លទ្ធផលសិក្សារបស់គន្ថ និស្សិត • ព័ត៌មានត្រឡប់ពី គន្ថនិស្សិត • វីដេអូ និង/ឬ សំឡេងនៃការបង្រៀន • កិច្ចតែងការបង្រៀន • ឧបករណ៍វាយតម្លៃ • កិច្ចការផ្ទះតាមមុខវិជ្ជា សិក្សា	១.៣.១ យល់ដឹងអំពី បរិបទនៃការអប់រំនៃ ថ្នាក់រៀននីមួយៗ	• លទ្ធផលសិក្សារបស់ គន្ថនិស្សិត • ព័ត៌មានត្រឡប់ពី គន្ថនិស្សិត • វីដេអូ និង/ឬ សំឡេងនៃការបង្រៀន • កិច្ចតែងការបង្រៀន • ឧបករណ៍វាយតម្លៃ • កិច្ចការផ្ទះតាមមុខវិជ្ជា សិក្សា
		១.៣.២ យល់ដឹងពី របៀបរៀនរបស់ គន្ថនិស្សិត		១.៣.២ យល់ដឹងពី របៀបរៀនរបស់ គន្ថនិស្សិត		១.៣.២ យល់ដឹងពី របៀបរៀនរបស់ គន្ថនិស្សិត	
		១.៣.៣ មានចំណេះ ដឹងផ្នែកគុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន		១.៣.៣ មានចំណេះ ដឹងផ្នែកគុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន		១.៣.៣ មានចំណេះ ដឹងផ្នែកគុកោសល្យ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀន	
		១.៣.៤ យល់ដឹងពី របៀបរៀនរបស់ គន្ថនិស្សិតសម្រាប់ មុខវិជ្ជារួម និងមុខវិជ្ជា ឯកទេស		១.៣.៤ យល់ដឹងពី របៀបរៀនរបស់ គន្ថនិស្សិតសម្រាប់ មុខវិជ្ជារួម និងមុខវិជ្ជា ឯកទេស		១.៣.៤ យល់ដឹងពី របៀបរៀនរបស់ គន្ថនិស្សិតសម្រាប់ មុខវិជ្ជារួម និងមុខវិជ្ជា ឯកទេស	
		១.៣.៥ ប្រើប្រាស់ យុទ្ធវិធីបង្រៀនសម ស្របនឹងសមត្ថភាព និងចំណង់ចំណូល ចិត្តរបស់គន្ថនិស្សិត		១.៣.៥ ប្រើប្រាស់ យុទ្ធវិធីបង្រៀនសម ស្របនឹងសមត្ថភាព និងចំណង់ចំណូល ចិត្តរបស់គន្ថនិស្សិត		១.៣.៥ ប្រើប្រាស់ យុទ្ធវិធីបង្រៀនសម ស្របនឹងសមត្ថភាព និងចំណង់ចំណូល ចិត្តរបស់គន្ថនិស្សិត	

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		និងឈានទៅសម្រេច វត្ថុបំណងនៃមេរៀន		និងឈានទៅសម្រេច វត្ថុបំណងនៃមេរៀន		និងឈានទៅសម្រេច វត្ថុបំណងនៃមេរៀន	
	១.៤ ចំណេះដឹង លើបរិបទអប់រំ	១.៤.១. យល់ដឹងពី ច្បាប់ គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធអប់រំនៅ កម្ពុជា	បកស្រាយបានពី៖ •ច្បាប់អប់រំនៅកម្ពុជា •ប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជា •គោលការណ៍របស់	១.៤.១. យល់ដឹងពី ច្បាប់ គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធអប់រំនៅ កម្ពុជា	បកស្រាយបានពី៖ •ច្បាប់អប់រំនៅកម្ពុជា •ប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជា •គោលការណ៍របស់	១.៤.១. យល់ដឹងពី ច្បាប់ គោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធអប់រំនៅ កម្ពុជា	បកស្រាយបានពី៖ •ច្បាប់អប់រំនៅកម្ពុជា •ប្រព័ន្ធអប់រំនៅកម្ពុជា •គោលការណ៍របស់
		១.៤.២. យល់ដឹង អំពីប្រព័ន្ធអប់រំថ្នាក់ តំបន់ និងសាកលលោក	ក្រសួង •ការអប់រំប្រកបដោយ ចីរភាព •គោលនយោបាយស្តីពី	១.៤.២. យល់ដឹង អំពីប្រព័ន្ធអប់រំថ្នាក់ តំបន់ និងសាកលលោក	ក្រសួង •ការអប់រំប្រកបដោយ ចីរភាព •គោលនយោបាយស្តីពី	១.៤.២. យល់ដឹង អំពីប្រព័ន្ធអប់រំថ្នាក់ តំបន់ និងសាកលលោក	ក្រសួង •ការអប់រំប្រកបដោយ ចីរភាព •គោលនយោបាយស្តីពី
		១.៤.៣. យល់ដឹងពី បញ្ហាប្រឈមក្នុង វិស័យអប់រំនាពេល បច្ចុប្បន្ន	គ្រូបង្រៀន	១.៤.៣. យល់ដឹងពី បញ្ហាប្រឈមក្នុង វិស័យអប់រំនាពេល បច្ចុប្បន្ន	គ្រូបង្រៀន	១.៤.៣. យល់ដឹងពី បញ្ហាប្រឈមក្នុង វិស័យអប់រំនាពេល បច្ចុប្បន្ន	គ្រូបង្រៀន •គោលនយោបាយជាតិ ស្តីពីការគាំពារ និង អភិវឌ្ឍកុមារតូច
២. ការប្រតិបត្តិ វិជ្ជាជីវៈ	២.១. ការរៀបចំ ផែនការការពិនិត្យ តាមដាន និង វាយតម្លៃ	២.១.១. រៀបចំកិច្ច តែងការបង្រៀនត្រឹម ត្រូវនិងមានប្រសិទ្ធភាព	•ឧបករណ៍ងាយតម្លៃ •កិច្ចការតាមមុខវិជ្ជា រៀបចំដោយគ្រូឧទ្ទេស •កិច្ចតែងការបង្រៀន មានវត្ថុបំណង	២.១.១. រៀបចំកិច្ច តែងការបង្រៀនត្រឹម ត្រូវនិងមានប្រសិទ្ធភាព	•ឧបករណ៍ងាយតម្លៃ •កិច្ចការតាមមុខវិជ្ជា រៀបចំដោយគ្រូឧទ្ទេស •កិច្ចតែងការបង្រៀន មានវត្ថុបំណង	២.១.១. រៀបចំកិច្ច តែងការបង្រៀនត្រឹម ត្រូវនិងមានប្រសិទ្ធភាព	•ឧបករណ៍ងាយតម្លៃ •កិច្ចការតាមមុខវិជ្ជា • រៀបចំដោយគ្រូឧទ្ទេស •កិច្ចតែងការបង្រៀន មានវត្ថុបំណង
		២.១.២ រៀបចំសម្ភារ ឧបទេសមាន		២.១.២ រៀបចំសម្ភារ ឧបទេសមាន		២.១.២ រៀបចំសម្ភារ ឧបទេសមាន	

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
លទ្ធផលសិក្សា របស់គុនិស្សិត	ប្រសិទ្ធភាព ដើម្បី សម្រេចបានលទ្ធផល សិក្សារបស់គុនិស្សិត	ប្រសិទ្ធភាព ដើម្បី សម្រេចបានលទ្ធផល សិក្សារបស់គុនិស្សិត	ច្បាស់លាស់ សកម្មភាពរៀន និង បង្ហាញពីរបៀបវាយ តម្លៃលទ្ធផលសិក្សា	ប្រសិទ្ធភាព ដើម្បី សម្រេចបានលទ្ធផល សិក្សារបស់គុនិស្សិត	ច្បាស់លាស់ សកម្មភាពរៀន និង បង្ហាញពីរបៀបវាយ តម្លៃលទ្ធផលសិក្សា	ប្រសិទ្ធភាព ដើម្បី សម្រេចបានលទ្ធផល សិក្សារបស់គុនិស្សិត	ច្បាស់លាស់ សកម្មភាពរៀន និង បង្ហាញពីរបៀបវាយ តម្លៃលទ្ធផលសិក្សា
	២.១.៣ ប្រើវិធីសាស្ត្រ វាយតម្លៃផ្សេងៗ សមស្របនឹងការ សិក្សារបស់គុនិស្សិត	២.១.៣ ប្រើវិធីសាស្ត្រ វាយតម្លៃផ្សេងៗ សមស្របនឹងការ សិក្សារបស់គុនិស្សិត	ច្បាស់លាស់ •សន្លឹកកិច្ចការ តេស្ត វិញ្ញាសាប្រឡង និង អត្រាកំណែជាមួយ	២.១.៣ ប្រើវិធីសាស្ត្រ វាយតម្លៃផ្សេងៗ សមស្របនឹងការ សិក្សារបស់គុនិស្សិត	ច្បាស់លាស់ •សន្លឹកកិច្ចការ តេស្ត វិញ្ញាសាប្រឡង និង អត្រាកំណែជាមួយ	២.១.៣ ប្រើវិធីសាស្ត្រ វាយតម្លៃផ្សេងៗ សមស្របនឹងការ សិក្សារបស់គុនិស្សិត	ច្បាស់លាស់ •សន្លឹកកិច្ចការ តេស្ត វិញ្ញាសាប្រឡង និង អត្រាកំណែជាមួយ
	២.១.៤ វាយតម្លៃការ សិក្សារបស់គុនិស្សិត ប្រកបដោយទំនុកចិត្ត សុពលភាពនិងតម្លាភាព	២.១.៤ វាយតម្លៃការ សិក្សារបស់គុនិស្សិត ប្រកបដោយទំនុកចិត្ត សុពលភាពនិងតម្លាភាព	ច្បាស់លាស់ •របាយការណ៍លទ្ធផល ស្តីពីការធ្វើតេស្ត ការ ប្រឡង និងការវាយតម្លៃ	២.១.៤ វាយតម្លៃការ សិក្សារបស់គុនិស្សិត ប្រកបដោយទំនុកចិត្ត សុពលភាពនិងតម្លាភាព	ច្បាស់លាស់ •របាយការណ៍លទ្ធផល ស្តីពីការធ្វើតេស្ត ការ ប្រឡង និងការវាយតម្លៃ	២.១.៤ វាយតម្លៃការ សិក្សារបស់គុនិស្សិត ប្រកបដោយទំនុកចិត្ត សុពលភាពនិងតម្លាភាព	ច្បាស់លាស់ •របាយការណ៍លទ្ធផល ស្តីពីការធ្វើតេស្ត ការ ប្រឡង និងការវាយតម្លៃ
	២.១.៥. តាមដាន ការចូលរួម និងការ អភិវឌ្ឍរបស់គុនិស្សិត	២.១.៥. តាមដាន ការចូលរួម និងការ អភិវឌ្ឍរបស់គុនិស្សិត	•កំណត់ត្រាការសង្កេត •របាយការណ៍និង កំណត់ត្រាស្តីពីការរីក	២.១.៥. តាមដាន ការចូលរួម និងការ អភិវឌ្ឍរបស់គុនិស្សិត	•កំណត់ត្រាការសង្កេត •របាយការណ៍និង កំណត់ត្រាស្តីពីការរីក	២.១.៥. តាមដាន ការចូលរួម និងការ អភិវឌ្ឍរបស់គុនិស្សិត	•កំណត់ត្រាការសង្កេត •របាយការណ៍និង កំណត់ត្រាស្តីពីការរីក
	២.១.៦ បង្ហាញរង្វាយ តម្លៃការអប់រំដែលមាន លក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ មួយច្បាស់លាស់	២.១.៦ បង្ហាញរង្វាយ តម្លៃការអប់រំដែលមាន លក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ មួយច្បាស់លាស់	ចម្រើនរបស់គុនិស្សិត •របាយការណ៍ស្តីពីការ ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់	២.១.៦ បង្ហាញរង្វាយ តម្លៃការអប់រំដែលមាន លក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ មួយច្បាស់លាស់	ចម្រើនរបស់គុនិស្សិត •របាយការណ៍ស្តីពីការ ផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រឡប់	២.១.៦ បង្ហាញរង្វាយ តម្លៃការអប់រំដែលមាន លក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ មួយច្បាស់លាស់	ចម្រើនរបស់គុនិស្សិត •របាយការណ៍ស្តីពីការ ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		២.១.៧ វិភាគនិងប្រើប្រាស់លទ្ធផលតេស្តដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការរៀននិងបង្រៀន	ដល់គុនិស្សិត និងអ្នកអាណាព្យាបាល •ព្រឹត្តិបត្រ និងវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការសិក្សារបស់គុនិស្សិត •របាយការណ៍តាមដានការសិក្សារបស់គុនិស្សិត •របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ	២.១.៧ វិភាគនិងប្រើប្រាស់លទ្ធផលតេស្តដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការរៀននិងបង្រៀន	ដល់គុនិស្សិត និងអ្នកអាណាព្យាបាល •ព្រឹត្តិបត្រ និងវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការសិក្សារបស់គុនិស្សិត •របាយការណ៍តាមដានការសិក្សារបស់គុនិស្សិត •របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ	២.១.៧ វិភាគនិងប្រើប្រាស់លទ្ធផលតេស្តដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការរៀននិងបង្រៀន	ដល់គុនិស្សិត និងអ្នកអាណាព្យាបាល •ព្រឹត្តិបត្រ និងវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការសិក្សារបស់គុនិស្សិត •របាយការណ៍តាមដានការសិក្សារបស់គុនិស្សិត •របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ •គំរូកិច្ចតែងការបង្រៀន •គំរូនៃការរៀនរបស់គុនិស្សិត
		២.១.៨ ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គុនិស្សិតអ្នកអាណាព្យាបាលពីការរីកចម្រើនរបស់ពួកគេទាំងផ្នែកចំណេះដឹង បំណិន និងឥរិយាបថ		២.១.៨ ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គុនិស្សិតអ្នកអាណាព្យាបាលពីការរីកចម្រើនរបស់ពួកគេទាំងផ្នែកចំណេះដឹង បំណិន និងឥរិយាបថ		២.១.៨ ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដល់គុនិស្សិតអ្នកអាណាព្យាបាលពីការរីកចម្រើនរបស់ពួកគេទាំងផ្នែកចំណេះដឹង បំណិន និងឥរិយាបថ	
						២.១.៩ រៀបចំការណែនាំដែលបង្ហាញពីគោលការណ៍នៃការអភិវឌ្ឍកុមារតូច	
	២.២ ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានសិក្សា	២.២.១ ផ្តល់នូវបរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងលើកទឹកចិត្តដល់ការសិក្សា	•កិច្ចតែងការបង្រៀន •ឧបករណ៍រង្វាយតម្លៃ •កិច្ចការសម្រាប់មុខវិជ្ជាសិក្សាណាមួយ	២.២.១ ផ្តល់នូវបរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងលើកទឹកចិត្តដល់ការសិក្សា	•កិច្ចតែងការបង្រៀន •ឧបករណ៍រង្វាយតម្លៃ •កិច្ចការសម្រាប់មុខវិជ្ជាសិក្សាណាមួយ	២.២.១ ផ្តល់នូវបរិស្ថានសិក្សាប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងលើកទឹកចិត្តដល់ការសិក្សា	•កិច្ចតែងការបង្រៀន •ឧបករណ៍រង្វាយតម្លៃ •កិច្ចការសម្រាប់មុខវិជ្ជាសិក្សាណាមួយ

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	ក្រុមខ្មោចស មគត		ក្រុមខ្មោចស សតវ		ក្រុមខ្មោចស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផលអនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផលអនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផលអនុវត្តការងារ
	២.២.២ ជួយគុនិស្សិតឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការសិក្សា	•របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ •របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដានគុនិស្សិត •បញ្ជីវត្តមានចូលរួមវគ្គសិក្ខាសាលា •ផែនការ និងសកម្មភាពរៀបចំបរិស្ថានសិក្សាជុំវិញ និងក្នុងថ្នាក់រៀន •របាយការណ៍សង្កេតថ្នាក់រៀន	២.២.២ ជួយគុនិស្សិតឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការសិក្សា	•របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ •របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដានគុនិស្សិត •បញ្ជីវត្តមានចូលរួមវគ្គសិក្ខាសាលា •ផែនការ និងសកម្មភាពរៀបចំបរិស្ថានសិក្សាជុំវិញ និងក្នុងថ្នាក់រៀន •របាយការណ៍សង្កេតថ្នាក់រៀន	២.២.២ ជួយគុនិស្សិតឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ក្នុងការសិក្សា	•របាយការណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ •របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដានគុនិស្សិត •បញ្ជីវត្តមានចូលរួមវគ្គសិក្ខាសាលា •ផែនការ និងសកម្មភាពរៀបចំបរិស្ថានសិក្សាជុំវិញ និងក្នុងថ្នាក់រៀន •របាយការណ៍សង្កេតថ្នាក់រៀន	
	២.២.៣ ចូលរួមអភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យកូមិភាគដើម្បីគាំទ្រដល់ការសិក្សា និងសុខុមាលភាពរបស់គុនិស្សិត		២.២.៣ ចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការដើម្បីគាំទ្រដល់ការសិក្សា និងសុខុមាលភាពរបស់គុនិស្សិត		២.២.៣ ចូលរួមអភិវឌ្ឍសាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមក្តេយ្យមជ្ឈមដើម្បីគាំទ្រដល់ការសិក្សា និងសុខុមាលភាពរបស់គុនិស្សិត		
	២.២.៤ អនុវត្ត ដឹកនាំការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់គុនិស្សិត		២.២.៤ អនុវត្ត ដឹកនាំការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់គុនិស្សិត		២.២.៤ អនុវត្ត ដឹកនាំការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈរបស់គុនិស្សិត		
	២.២.៥ ជួយគុនិស្សិតក្នុងការរៀបចំការសិក្សា និងកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ		២.២.៥ ជួយគុនិស្សិតក្នុងការរៀបចំការសិក្សា និងកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ		២.២.៥ ជួយគុនិស្សិតក្នុងការរៀបចំការសិក្សា និងកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ		
	២.២.៦ គ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនប្រកបដោយ		២.២.៦ គ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនប្រកបដោយ		២.២.៦ គ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនប្រកបដោយ		

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		ប្រសិទ្ធភាព និងការ សហការល្អ		ប្រសិទ្ធភាព និងការ សហការល្អ		ប្រសិទ្ធភាព និងការ សហការល្អ	
	២.៣. វិធីសាស្ត្រ បង្រៀន	២.៣.១. ប្រើប្រាស់ វិធីសាស្ត្របង្រៀន ផ្សេងៗដើម្បីគាំទ្រដល់ របៀបរៀនសមស្រប របស់គនុនិស្សិត	• កម្មវិធីអប់រំលម្អិត • កិច្ចតែងការបង្រៀន • ឧបករណ៍វាយតម្លៃ • កិច្ចការរបស់គនុនិស្សិត • វីដេអូ ឬសំឡេង និង ពហុព័ត៌មាន	២.៣.១. ប្រើប្រាស់ វិធីសាស្ត្របង្រៀន ផ្សេងៗដើម្បីគាំទ្រ ដល់របៀបរៀនសម ស្របរបស់គនុនិស្សិត	• កម្មវិធីអប់រំលម្អិត • កិច្ចតែងការបង្រៀន • ឧបករណ៍វាយតម្លៃ • កិច្ចការរបស់គនុនិស្សិត • វីដេអូ ឬសំឡេង និង ពហុព័ត៌មាន	២.៣.១. ប្រើប្រាស់ វិធីសាស្ត្របង្រៀន ផ្សេងៗដើម្បីគាំទ្រ ដល់របៀបរៀនសម ស្របរបស់គនុនិស្សិត	• កម្មវិធីអប់រំលម្អិត • កិច្ចតែងការបង្រៀន • ឧបករណ៍វាយតម្លៃ • កិច្ចការរបស់គនុនិស្សិត • វីដេអូ ឬសំឡេង និង ពហុព័ត៌មាន
		២.៣.២. រៀបចំ និង ផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ គនុនិស្សិតក្នុងការសិក្សា និងចេះដោះស្រាយ បញ្ហាប្រឈមប្រកប ដោយសុភវិនិច្ឆ័យ និង គំនិតច្នៃប្រឌិត	• របាយការណ៍ • ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ លម្អិត • បញ្ជីវត្តមានការចូល រួមសិក្ខាសាលាស្តីពី	២.៣.២. រៀបចំ និង ផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ គនុនិស្សិតក្នុងការសិក្សា និងចេះដោះស្រាយ បញ្ហាប្រឈមប្រកប ដោយសុភវិនិច្ឆ័យ និងគំនិតច្នៃប្រឌិត	• របាយការណ៍ • ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ លម្អិត • បញ្ជីវត្តមានការចូល រួមសិក្ខាសាលាស្តីពី	២.៣.២. រៀបចំ និង ផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ គនុនិស្សិតក្នុងការសិក្សា និងចេះដោះស្រាយ បញ្ហាប្រឈមប្រកប ដោយសុភវិនិច្ឆ័យ និងគំនិតច្នៃប្រឌិត	• របាយការណ៍ • ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ លម្អិត • បញ្ជីវត្តមានការចូល រួមសិក្ខាសាលាស្តីពី
		២.៣.៣. ប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ដើម្បីទទួលបាន ប្រសិទ្ធភាពនៃការ បង្រៀន និងរៀន	• របាយការណ៍ សង្កេត ថ្នាក់រៀនលើការប្រើ ប្រាស់ ICT ក្នុងការ	២.៣.៣. ប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ដើម្បីទទួលបាន ប្រសិទ្ធភាពនៃការ បង្រៀន និងរៀន	• របាយការណ៍ សង្កេត ថ្នាក់រៀនលើការប្រើ ប្រាស់ ICT ក្នុងការ	២.៣.៣. ប្រើប្រាស់ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ដើម្បីទទួលបាន ប្រសិទ្ធភាពនៃការ បង្រៀន និងរៀន	• របាយការណ៍ សង្កេត ថ្នាក់រៀនលើការប្រើ ប្រាស់ ICT ក្នុងការ

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		២.៣.៤. ប្រើប្រាស់ វិធីសាស្ត្របង្រៀន ប្រកបដោយភាព ច្នៃប្រឌិតដើម្បីផ្សារ ភ្ជាប់ទ្រឹស្តីទៅ នឹងការ អនុវត្ត	បង្រៀន និងរៀន •កិច្ចការតាមមុខវិជ្ជា សិក្សា •វិញ្ញាបនបត្រដែល ទទួលបានពី សិក្ខាសាលាអភិវឌ្ឍ វិជ្ជាជីវៈស្តីពីវិធីសាស្ត្រ បង្រៀន	២.៣.៤. ប្រើប្រាស់វិធី សាស្ត្របង្រៀន ប្រកបដោយភាព ច្នៃប្រឌិតដើម្បីផ្សារ ភ្ជាប់ទ្រឹស្តីទៅ នឹងការ អនុវត្ត	បង្រៀន និងរៀន •កិច្ចការតាមមុខវិជ្ជា សិក្សា •វិញ្ញាបនបត្រដែល ទទួលបានពី សិក្ខាសាលាអភិវឌ្ឍ វិជ្ជាជីវៈស្តីពីវិធីសាស្ត្រ បង្រៀន	២.៣.៤. ប្រើប្រាស់ វិធីសាស្ត្របង្រៀន ប្រកបដោយភាព ច្នៃប្រឌិតដើម្បីផ្សារ ភ្ជាប់ទ្រឹស្តីទៅ នឹងការ អនុវត្ត	បង្រៀន និងរៀន កិច្ចការតាមមុខវិជ្ជា សិក្សា •វិញ្ញាបនបត្រដែល ទទួលបានពី សិក្ខាសាលាអភិវឌ្ឍ វិជ្ជាជីវៈស្តីពីវិធីសាស្ត្រ បង្រៀន
		២.៣.៥ កំណត់អ្នក សិក្សាដែលមានតម្រូវ ការរៀនពិសេស និង កែសម្រួលវិធីសាស្ត្រ ឱ្យសមស្រប		២.៣.៥ កំណត់អ្នក សិក្សាដែលមានតម្រូវ ការរៀនពិសេស និង កែសម្រួលវិធីសាស្ត្រ ឱ្យសមស្រប		២.៣.៥ កំណត់អ្នក សិក្សាដែលមានតម្រូវ ការរៀនពិសេស និង កែសម្រួលវិធីសាស្ត្រ ឱ្យសមស្រប	
	២.៤. កិច្ចសហការ	២.៤.១. បង្កើត បណ្តាញទំនាក់ទំនង និងសហការរវាង គរុនិស្សិត សហគមន៍ គ្រូឧទ្ទេស ក្នុងនិងក្រៅ មជ្ឈមណ្ឌល គរុកោសល្យភូមិភាគ	•របាយការណ៍ស្វ័យ វាយតម្លៃ •របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន	២.៤.១. បង្កើត បណ្តាញទំនាក់ទំនង និងសហការរវាង គរុនិស្សិត សហគមន៍ គ្រូឧទ្ទេស ក្នុងនិងក្រៅ សាលាគរុកោសល្យ និងក្រិតការ	•របាយការណ៍ស្វ័យ វាយតម្លៃ •របាយការណ៍ •ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន	២.៤.១. បង្កើត បណ្តាញទំនាក់ទំនង និងសហការរវាង គរុនិស្សិត សហគមន៍ គ្រូឧទ្ទេស ក្នុងនិង ក្រៅសាលាមធ្យម សិក្សាគរុកោសល្យ មត្តេយ្យមជ្ឈឹម	•របាយការណ៍ស្វ័យ វាយតម្លៃ •របាយការណ៍ •ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		២.៤.២. សហការជាប្រចាំជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការបង្រៀន រៀន និងស្រាវជ្រាវអប់រំ	• កិច្ចតែងការបង្រៀន • ឧបករណ៍វាយតម្លៃ • តំណាងគំរូកិច្ចការរបស់គរុនិស្សិត • កិច្ចការសម្រាប់មុខវិជ្ជាណាមួយ • ការត្រួតពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	២.៤.២. សហការជាប្រចាំជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការបង្រៀន រៀន និងស្រាវជ្រាវអប់រំ	• កិច្ចតែងការបង្រៀន • ឧបករណ៍វាយតម្លៃ • តំណាងគំរូកិច្ចការរបស់គរុនិស្សិត • កិច្ចការសម្រាប់មុខវិជ្ជាណាមួយ • ការត្រួតពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	២.៤.២. សហការជាប្រចាំជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការបង្រៀន រៀន និងស្រាវជ្រាវអប់រំ	• កិច្ចតែងការបង្រៀន • ឧបករណ៍វាយតម្លៃ • តំណាងគំរូកិច្ចការរបស់គរុនិស្សិត • កិច្ចការសម្រាប់មុខវិជ្ជាណាមួយ • ការត្រួតពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន
៣. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	៣.១. ស្វ័យសិក្សានិងការឆ្លុះបញ្ចាំង	៣.១.១. វាយតម្លៃពីចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ និងតម្រូវការបន្ថែមដើម្បីរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	• កស្ថតាងនៃគោលដៅនិងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ • ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ • របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងឬស្វ័យវាយតម្លៃ	៣.១.១. វាយតម្លៃពីចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ និងតម្រូវការបន្ថែមដើម្បីរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	• កស្ថតាងនៃគោលដៅនិងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ • ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ • របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងឬស្វ័យវាយតម្លៃ	៣.១.១. វាយតម្លៃពីចំណុចខ្លាំង ចំណុចខ្សោយ និងតម្រូវការបន្ថែមដើម្បីរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	• កស្ថតាងនៃគោលដៅនិងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ • ផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ • របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងឬស្វ័យវាយតម្លៃ
		៣.១.២. ធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃជាប្រចាំលើការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	• បញ្ជីវត្តមានការចូលរួមសិក្ខាសាលា • ការបោះពុម្ពរួមគ្នា	៣.១.២. ធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃជាប្រចាំលើការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	• បញ្ជីវត្តមានការចូលរួមសិក្ខាសាលា • ការបោះពុម្ពរួមគ្នា	៣.១.២. ធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃជាប្រចាំលើការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	• បញ្ជីវត្តមានការចូលរួមសិក្ខាសាលា • ការបោះពុម្ពរួមគ្នា

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគភ៌		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		៣.១.៣. ប្រើប្រភពផ្សេងៗដើម្បីវាយតម្លៃលើការអនុវត្តរបស់ខ្លួន	- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់លើការសិក្សាជំនាញបន្ថែម - សញ្ញាបត្រ - កម្មវិធីសន្និសីទ - កិច្ចព្រមព្រៀង	៣.១.៣. ប្រើប្រភពផ្សេងៗដើម្បីវាយតម្លៃលើការអនុវត្តរបស់ខ្លួន	- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់លើការសិក្សាជំនាញបន្ថែម - សញ្ញាបត្រ - កម្មវិធីសន្និសីទ - កិច្ចព្រមព្រៀង	៣.១.៣. ប្រើប្រភពផ្សេងៗដើម្បីវាយតម្លៃលើការអនុវត្តរបស់ខ្លួន	- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់លើការសិក្សាជំនាញបន្ថែម - សញ្ញាបត្រ - កម្មវិធីសន្និសីទ - កិច្ចព្រមព្រៀង
		៣.១.៤. ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងលើការអនុវត្តការបង្រៀនរបស់ខ្លួនជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធនិងទៀងទាត់		៣.១.៤. ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងលើការអនុវត្តការបង្រៀនរបស់ខ្លួនជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធនិងទៀងទាត់		៣.១.៤. ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំងលើការអនុវត្តការបង្រៀនរបស់ខ្លួនជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធនិងទៀងទាត់	
		៣.១.៥. អភិវឌ្ឍចំណេះដឹងលើជំនាញបច្ចេកវិទ្យាអនុវត្តក្នុងការបង្រៀននិងរៀន		៣.១.៥. អភិវឌ្ឍចំណេះដឹងលើជំនាញបច្ចេកវិទ្យាអនុវត្តក្នុងការបង្រៀននិងរៀន		៣.១.៥. អភិវឌ្ឍចំណេះដឹងលើជំនាញបច្ចេកវិទ្យាអនុវត្តក្នុងការបង្រៀននិងរៀន	
		៣.១.៦. អភិវឌ្ឍជំនាញភាសាអង់គ្លេសយ៉ាងហោចណាស់កម្រិតមធ្យម		៣.១.៦. អភិវឌ្ឍជំនាញភាសាអង់គ្លេសយ៉ាងហោចណាស់កម្រិតមធ្យម		៣.១.៦. អភិវឌ្ឍជំនាញភាសាអង់គ្លេសយ៉ាងហោចណាស់កម្រិតមធ្យម	
		៣.១.៧. អភិវឌ្ឍជំនាញការងារអនុវត្តក្នុងការបង្រៀន		៣.១.៧. អភិវឌ្ឍជំនាញការងារអនុវត្តក្នុងការបង្រៀន		៣.១.៧. អភិវឌ្ឍជំនាញការងារអនុវត្តក្នុងការបង្រៀន	
	៣.២ ការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	៣.២.១. ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាសាលាលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិសន្និសីទជាតិ	- កិច្ចតែងការបង្រៀន - អត្ថបទវិជ្ជាជីវៈដែលបានអាន	៣.២.១. ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាសាលាលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិសន្និសីទ	- កិច្ចតែងការបង្រៀន - អត្ថបទវិជ្ជាជីវៈដែលបានអាន	៣.២.១. ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាសាលាលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិសន្និសីទ	- កិច្ចតែងការបង្រៀន - អត្ថបទវិជ្ជាជីវៈដែលបានអាន

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		និងអន្តរជាតិដើម្បី អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	•បញ្ជីវត្តមានការចូល រួមសិក្ខាសាលា ឬវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល •វិញ្ញាបនបត្រការសិក្សា ជំនាញបន្ថែម •របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំងឬស្វ័យវាយតម្លៃ	ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	•បញ្ជីវត្តមានការចូល រួមសិក្ខាសាលា ឬវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល •វិញ្ញាបនបត្រការសិក្សា ជំនាញបន្ថែម •របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំងឬស្វ័យវាយតម្លៃ	ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	•បញ្ជីវត្តមានការចូល រួមសិក្ខាសាលា ឬវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល •វិញ្ញាបនបត្រការសិក្សា ជំនាញបន្ថែម •របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំងឬស្វ័យវាយតម្លៃ
		៣.២.២. ប្រាស្រ័យ ទាក់ទងជាមួយគ្រូ ឧទ្ទេសក៏ដូចជាគ្រូ បង្រៀនដទៃទៀតក្នុង សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ		៣.២.២. ប្រាស្រ័យ ទាក់ទងជាមួយគ្រូ ឧទ្ទេសក៏ដូចជាគ្រូ បង្រៀនដទៃទៀតក្នុង សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ		៣.២.២. ប្រាស្រ័យ ទាក់ទងជាមួយគ្រូ ឧទ្ទេសក៏ដូចជាគ្រូ បង្រៀនដទៃទៀតក្នុង សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ	
	៣.៣ ការចូលរួម ក្នុងសហគមន៍ សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ	៣.៣.១ ចែករំលែក ឧត្តមានវត្ថុន៍ក្នុង សហគមន៍សិក្សា វិជ្ជាជីវៈ	•បញ្ជីវត្តមានចូលរួម សិក្ខាសាលា ឬវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល •វិញ្ញាបនបត្រជំនាញ បន្ថែម •របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំងឬស្វ័យវាយតម្លៃ •លិខិតឬបណ្ណបញ្ជាក់	៣.៣.១ ចែករំលែក ឧត្តមានវត្ថុន៍ក្នុង សហគមន៍សិក្សា វិជ្ជាជីវៈ	•បញ្ជីវត្តមានចូលរួម សិក្ខាសាលា ឬវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល •វិញ្ញាបនបត្រជំនាញ បន្ថែម •របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំងឬស្វ័យវាយតម្លៃ •លិខិតឬបណ្ណបញ្ជាក់	៣.៣.១ ចែករំលែក ឧត្តមានវត្ថុន៍ក្នុង សហគមន៍សិក្សា វិជ្ជាជីវៈ	•បញ្ជីវត្តមានចូលរួម សិក្ខាសាលា ឬវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល •វិញ្ញាបនបត្រជំនាញ បន្ថែម •របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំងឬស្វ័យវាយតម្លៃ •លិខិតឬបណ្ណបញ្ជាក់
		៣.៣.២ ចែករំលែក បទពិសោធអភិវឌ្ឍ វិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន		៣.៣.២ ចែករំលែក បទពិសោធអភិវឌ្ឍ វិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន		៣.៣.២ ចែករំលែក បទពិសោធអភិវឌ្ឍ វិជ្ជាជីវៈផ្ទាល់ខ្លួន	
		៣.៣.៣ ចូលរួមនិង ឆ្លុះបញ្ចាំងសកម្មភាព រៀនសូត្រនៅក្នុង សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជា	សមាជិកភាពនៃសហ គមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ •បទបង្ហាញរបាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធនឹង វិជ្ជាជីវៈ	៣.៣.៣ ចូលរួមនិង ឆ្លុះបញ្ចាំងសកម្មភាព រៀនសូត្រនៅក្នុង សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជា	សមាជិកភាពនៃសហ គមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ •បទបង្ហាញរបាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធនឹង វិជ្ជាជីវៈ	៣.៣.៣ ចូលរួមនិង ឆ្លុះបញ្ចាំងសកម្មភាព រៀនសូត្រនៅក្នុង សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជា	សមាជិកភាពនៃសហ គមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ •បទបង្ហាញរបាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធនឹង វិជ្ជាជីវៈ

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សគវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	ភស្តុតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	ភស្តុតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	ភស្តុតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		ជីវៈគ្រូបង្រៀន និង សង្គមបញ្ញវន្ត	•លិខិតឧទ្ទេសនាម ចូលរួម •វិញ្ញាបនបត្រសិក្សា	ជីវៈគ្រូបង្រៀន និង សង្គមបញ្ញវន្ត	•លិខិតឧទ្ទេសនាម ចូលរួម •វិញ្ញាបនបត្រសិក្សា	ជីវៈគ្រូបង្រៀន និង សង្គមបញ្ញវន្ត	•លិខិតឧទ្ទេសនាម ចូលរួម •វិញ្ញាបនបត្រសិក្សា
៤. សីលធម៌ វិជ្ជាជីវៈ	៤.១. ការយក ចិត្តទុកដាក់ ចំពោះគុនិស្សិត	៤.១.១ យកចិត្ត ទុកដាក់ដល់គុនិស្សិត និងប្រយោជន៍របស់ គុនិស្សិត	•បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូល រួមព្រឹត្តិការណ៍របស់ មជ្ឈមណ្ឌល គុកោសល្យភូមិភាគ •កិច្ចតែងការបង្រៀន •គំរូកិច្ចការរបស់ គុនិស្សិត •សម្ភារឧបទេស	៤.១.១ យកចិត្ត ទុកដាក់ដល់គុនិស្សិត និងប្រយោជន៍របស់ គុនិស្សិត	•បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូល រួមព្រឹត្តិការណ៍របស់ សាលាគុកោសល្យ និងវិក្រិតការ •កិច្ចតែងការបង្រៀន •គំរូកិច្ចការរបស់ គុនិស្សិត •សម្ភារឧបទេស	៤.១.១ យកចិត្ត ទុកដាក់ដល់គុនិស្សិត និងប្រយោជន៍របស់ គុនិស្សិត	•បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូល រួមព្រឹត្តិការណ៍របស់ សាលាមធ្យមសិក្សា គុកោសល្យមត្តេយ្យ មជ្ឈិម •កិច្ចតែងការបង្រៀន •គំរូកិច្ចការរបស់ គុនិស្សិត
		៤.១.២ មានទំនាក់ ទំនងប្រកបដោយ សុខដុមនីយកម្ម ចំពោះគុនិស្សិតនិង សហគមន៍សិក្សា វិជ្ជាជីវៈ	•វីដេអូ និងសំឡេងនៃ ការបង្រៀន •របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ	៤.១.២ មានទំនាក់ ទំនងប្រកបដោយ សុខដុមនីយកម្ម ចំពោះគុនិស្សិតនិង សហគមន៍សិក្សា វិជ្ជាជីវៈ	•វីដេអូ និងសំឡេងនៃ ការបង្រៀន •របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ	៤.១.២ មានទំនាក់ ទំនងប្រកបដោយ សុខដុមនីយកម្ម ចំពោះគុនិស្សិតនិង សហគមន៍សិក្សា វិជ្ជាជីវៈ	•សម្ភារឧបទេស •វីដេអូ និងសំឡេងនៃ ការបង្រៀន •របាយការណ៍ ឆ្លុះ បញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		៤.១.៣ ដោះស្រាយបញ្ហាដោយយុត្តិធម៌និងតម្លាភាព	គ្រូបង្រៀន •រូបថតបង្ហាញនៅលើជញ្ជាំងថ្នាក់រៀនទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ក្រមសីលធម៌របស់គ្រូឧទ្ទេស និងគុនិស្សិត	៤.១.៣ ដោះស្រាយបញ្ហាដោយយុត្តិធម៌និងតម្លាភាព	គ្រូបង្រៀន •រូបថតបង្ហាញនៅលើជញ្ជាំងថ្នាក់រៀនទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ក្រមសីលធម៌របស់គ្រូឧទ្ទេស និងគុនិស្សិត	៤.១.៣ ដោះស្រាយបញ្ហាដោយយុត្តិធម៌និងតម្លាភាព	ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន •រូបថតបង្ហាញនៅលើជញ្ជាំងថ្នាក់រៀនទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ក្រមសីលធម៌របស់គ្រូឧទ្ទេសនិងគុនិស្សិត
		៤.១.៤ បង្ហាញពីភាពគ្មានការអត់ឱនចំពោះអំពើហិង្សាផ្នែកយេនឌ័រ		៤.១.៤ បង្ហាញពីភាពគ្មានការអត់ឱនចំពោះអំពើហិង្សាផ្នែកយេនឌ័រ		៤.១.៤ បង្ហាញពីភាពគ្មានការអត់ឱនចំពោះអំពើហិង្សាផ្នែកយេនឌ័រ	
	៤.២. ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការទទួលខុសត្រូវលើវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន	៤.២.១. គោរពក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈសុជីវធម៌ក្នុងការរស់នៅ និងតម្លៃជាគ្រូឧទ្ទេសល្អ	•បញ្ជីវត្តមានប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិក •បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមគ្រប់ព្រឹត្តិការណ៍របស់មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ •របាយការណ៍ស្តីពីសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ	៤.២.១. គោរពក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈសុជីវធម៌ក្នុងការរស់នៅ និងតម្លៃជាគ្រូឧទ្ទេសល្អ	•បញ្ជីវត្តមានប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិក •បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមគ្រប់ព្រឹត្តិការណ៍របស់សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រិតការ •របាយការណ៍ស្តីពីសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ	៤.២.១. គោរពក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈសុជីវធម៌ក្នុងការរស់នៅ និងតម្លៃជាគ្រូឧទ្ទេសល្អ	•បញ្ជីវត្តមានប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលិក •បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមគ្រប់ព្រឹត្តិការណ៍របស់សាលាមធ្យមសិក្សាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈឹម
		៤.២.២. មានអាកប្បកិរិយារូសរាយរាក់ទាក់និងសុភាពរាបសារ		៤.២.២. មានអាកប្បកិរិយារូសរាយរាក់ទាក់និងសុភាពរាបសារ		៤.២.២. មានអាកប្បកិរិយារូសរាយរាក់ទាក់និងសុភាពរាបសារ	

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		៤.២.៣. បង្ហាញភាព រីករាយនិងគំនិតផ្តួច ផ្តើមនៅគ្រប់ទិដ្ឋភាព នៃសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ	•របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន	៤.២.៣. បង្ហាញភាព រីករាយនិងគំនិតផ្តួច ផ្តើមនៅគ្រប់ទិដ្ឋភាព នៃសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ	•របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន	៤.២.៣. បង្ហាញភាព រីករាយនិងគំនិតផ្តួច ផ្តើមនៅគ្រប់ទិដ្ឋភាព នៃសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ	•របាយការណ៍ស្តីពី សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ •របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន
៤ សីលធម៌ វិជ្ជាជីវៈ	៤.៣ ការធ្វើជា គំរូវិជ្ជមាននៃតម្លៃ ចរិយាធម៌	៤.៣.១ មានសុចរិតភាព ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ	•បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ មជ្ឈមណ្ឌល គរុកោសល្យភូមិភាគ	៤.៣.១ មានសុចរិតភាព ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ	•បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ សាលាគរុកោសល្យ និងក្រិតការ	៤.៣.១ មានសុចរិតភាព ក្នុងវិជ្ជាជីវៈ	•បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ សាលាមជ្ឈមសិក្សា គរុកោសល្យមត្តេយ្យ មជ្ឈិម
		៤.៣.២ យល់ដឹងលើ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងគោលការណ៍ ណែនាំរបស់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា	•របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន	៤.៣.២ យល់ដឹងលើ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងគោលការណ៍ ណែនាំរបស់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា	•របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ បង្រៀន	៤.៣.២ យល់ដឹងលើ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងគោលការណ៍ ណែនាំរបស់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា	•របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន
		៤.៣.៣ បង្ហាញការ គោរពគ្នាទៅវិញទៅ មករវាងគរុនិស្សិត និង សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជា ជីវៈ និងរក្សាទំនាក់	•របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំង (ស្វ័យវាយ តម្លៃ)	៤.៣.៣ បង្ហាញការ គោរពគ្នាទៅវិញទៅ មករវាងគរុនិស្សិត និងសហគមន៍សិក្សា វិជ្ជាជីវៈ និងរក្សាទំនាក់	•របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំង (ស្វ័យវាយ តម្លៃ)	៤.៣.៣ បង្ហាញការ គោរពគ្នាទៅវិញទៅ មករវាងគរុនិស្សិត និងសហគមន៍សិក្សា វិជ្ជាជីវៈ និងរក្សាទំនាក់	•របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំង (ស្វ័យវាយ តម្លៃ)

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគភ៌		គ្រូឧទ្ទេស សគវ៌		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	ភស្តុតាងលទ្ធផលអនុវត្តការងារ	សូចនាករ	ភស្តុតាងលទ្ធផលអនុវត្តការងារ	សូចនាករ	ភស្តុតាងលទ្ធផលអនុវត្តការងារ
		ទំនងប្រកបដោយសុខដុមរមនា	• បណ្ណសរសើរ	ទំនងប្រកបដោយសុខដុមរមនា	• បណ្ណសរសើរ	ទំនងប្រកបដោយសុខដុមរមនា	• បណ្ណសរសើរ
		៤.៣.៤ បង្ហាញពីការចូលរួមប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគមន៍ចម្រុះ		៤.៣.៤ បង្ហាញពីការចូលរួមប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគមន៍ចម្រុះ		៤.៣.៤ បង្ហាញពីការចូលរួមប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគមន៍ចម្រុះ	
		៤.៣.៥ បណ្តុះគុណតម្លៃចរិយាធម៌ដល់គុនិស្សិត និងអ្នកដទៃ		៤.៣.៥ បណ្តុះគុណតម្លៃចរិយាធម៌ដល់គុនិស្សិត និងអ្នកដទៃ		៤.៣.៥ បណ្តុះគុណតម្លៃចរិយាធម៌ដល់គុនិស្សិត និងអ្នកដទៃ	
	៤.៤ សមត្ថភាពលើកកម្ពស់វប្បធម៌ និងយុត្តិធម៌ ក្នុងការអប់រំ	៤.៤.១ យល់ដឹងពីវប្បធម៌	• ភស្តុតាងនៃការលើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គមរបាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំង (ស្វ័យវាយតម្លៃ)	៤.៤.១ យល់ដឹងពីវប្បធម៌	• ភស្តុតាងនៃការលើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គមរបាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំង (ស្វ័យវាយតម្លៃ)	៤.៤.១ យល់ដឹងពីវប្បធម៌	• ភស្តុតាងនៃការលើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គមរបាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះបញ្ចាំង (ស្វ័យវាយតម្លៃ)
		៤.៤.២ លើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គមក្នុងការអប់រំគ្រូបង្រៀន		៤.៤.២ លើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គមក្នុងការអប់រំគ្រូបង្រៀន		៤.៤.២ លើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គមក្នុងការអប់រំគ្រូបង្រៀន	
		៤.៤.៣ បង្ហាញពីភាពមិនរើសអើង		៤.៤.៣ បង្ហាញពីភាពមិនរើសអើង		៤.៤.៣ បង្ហាញពីភាពមិនរើសអើង	

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
	៤.៥ ការវាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សា របស់គន្ថនិស្សិត	៤.៥.១ វាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សា ប្រកបដោយយុត្តិធម៌	•ឧបករណ៍វាយតម្លៃ •វិញ្ញាសា និងអត្រា កំណែ	៤.៥.១ វាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សា ប្រកបដោយយុត្តិធម៌	•ឧបករណ៍វាយតម្លៃ •វិញ្ញាសា និងអត្រា កំណែ	៤.៥.១ វាយតម្លៃ លទ្ធផលសិក្សា ប្រកបដោយយុត្តិធម៌	•ឧបករណ៍វាយតម្លៃ •វិញ្ញាសា និងអត្រា កំណែ
		៤.៥.២ ចែករំលែក វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃ គន្ថនិស្សិតជាមួយនឹង គ្រូឧទ្ទេសដទៃទៀត	•តារាងពិន្ទុប្រចាំឆមាស •តារាងវាយតម្លៃ កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ •តំណាងគំរូកិច្ចការ របស់គន្ថនិស្សិត	៤.៥.២ ចែករំលែក វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃ គន្ថនិស្សិតជាមួយនឹង គ្រូឧទ្ទេសដទៃទៀត	•តារាងពិន្ទុប្រចាំឆមាស •តារាងវាយតម្លៃ កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ •តំណាងគំរូកិច្ចការ របស់គន្ថនិស្សិត	៤.៥.២ ចែករំលែកវិធី សាស្ត្រវាយតម្លៃ គន្ថនិស្សិតជាមួយនឹង គ្រូឧទ្ទេសដទៃទៀត	•តារាងពិន្ទុប្រចាំឆមាស •តារាងវាយតម្លៃ កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ •តំណាងគំរូកិច្ចការ របស់គន្ថនិស្សិត
		៤.៥.៣ បន្ស៊ីវិធីសាស្ត្រ វាយតម្លៃគន្ថនិស្សិត ជាមួយគ្រូឧទ្ទេសដទៃ ទៀត	•របាយការណ៍វាយតម្លៃ និងការប្រឡង •របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំង(ស្វ័យវាយតម្លៃ) •របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀននិងវាយតម្លៃ លទ្ធផល	៤.៥.៣ បន្ស៊ីវិធីសាស្ត្រ វាយតម្លៃគន្ថនិស្សិត ជាមួយគ្រូឧទ្ទេសដទៃ ទៀត	•របាយការណ៍វាយតម្លៃ និងការប្រឡង •របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំង(ស្វ័យវាយតម្លៃ) •របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀននិងវាយតម្លៃ លទ្ធផល	៤.៥.៣ បន្ស៊ីវិធីសាស្ត្រ វាយតម្លៃគន្ថនិស្សិត ជាមួយគ្រូឧទ្ទេសដទៃ ទៀត	•របាយការណ៍វាយតម្លៃ និងការប្រឡង •របាយការណ៍ស្វ័យឆ្លុះ បញ្ចាំង(ស្វ័យវាយតម្លៃ) •របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និងផ្តល់ ព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពី ការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀននិងវាយតម្លៃ លទ្ធផល

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគតក		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
៥. ការស្រាវជ្រាវ អប់រំ	៥.១. ចំណេះដឹង និងជំនាញ ស្រាវជ្រាវអប់រំ	៥.១.១ បង្ហាញ ចំណេះដឹងនិងបំណិន ស្រាវជ្រាវច្បាស់លាស់	•សំណើស្រាវជ្រាវ •ផែនការស្រាវជ្រាវ •របាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវ	៥.១.១ បង្ហាញ ចំណេះដឹងនិងបំណិន ស្រាវជ្រាវច្បាស់លាស់	•សំណើស្រាវជ្រាវ •ផែនការស្រាវជ្រាវ •របាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវ	៥.១.១ បង្ហាញ ចំណេះដឹងនិងបំណិន ស្រាវជ្រាវច្បាស់លាស់	•សំណើស្រាវជ្រាវ •ផែនការស្រាវជ្រាវ •របាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវ
		៥.១.២ បន្ស៊ីវីធីសាស្ត្រ ស្រាវជ្រាវឱ្យស្របតាម បរិបទជាក់ស្តែង	•ការស្ទង់មតិទាក់ទង នឹងការស្រាវជ្រាវអប់រំ (ការស្រាវជ្រាវ ប្រតិបត្តិ)	៥.១.២ បន្ស៊ីវីធីសាស្ត្រ ស្រាវជ្រាវឱ្យស្របតាម បរិបទជាក់ស្តែង	•ការស្ទង់មតិទាក់ទង នឹងការស្រាវជ្រាវអប់រំ (ការស្រាវជ្រាវ ប្រតិបត្តិ)	៥.១.២ បន្ស៊ីវីធីសាស្ត្រ ស្រាវជ្រាវឱ្យស្រប តាមបរិបទជាក់ស្តែង	•ការស្ទង់មតិទាក់ទង នឹងការស្រាវជ្រាវអប់រំ (ការស្រាវជ្រាវ ប្រតិបត្តិ)
		៥.១.៣ ដឹកនាំនិង វាយតម្លៃរបាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវរបស់ គរុនិស្សិត	•បទបង្ហាញការ ស្រាវជ្រាវ វីដេអូ ឬសំឡេង •អត្ថបទស្រាវជ្រាវ •របាយការណ៍ ឆ្លុះបញ្ចាំង និង ព័ត៌មានត្រឡប់ពីការ អនុវត្តកម្មវិធីអប់រំគ្រូ បង្រៀន និងការវាយ តម្លៃលទ្ធផល	៥.១.៣ ដឹកនាំនិង វាយតម្លៃរបាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវរបស់ គរុនិស្សិត	•បទបង្ហាញការ ស្រាវជ្រាវ វីដេអូ ឬសំឡេង •អត្ថបទស្រាវជ្រាវ របាយការណ៍ •ឆ្លុះបញ្ចាំង និង ព័ត៌មានត្រឡប់ពីការ អនុវត្តកម្មវិធីអប់រំគ្រូ បង្រៀន និងការ វាយតម្លៃលទ្ធផល	៥.១.៣ ដឹកនាំនិង វាយតម្លៃរបាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវរបស់ គរុនិស្សិត	•បទបង្ហាញការ ស្រាវជ្រាវ វីដេអូ ឬសំឡេង •អត្ថបទស្រាវជ្រាវ របាយការណ៍ •ឆ្លុះបញ្ចាំង និង ព័ត៌មានត្រឡប់ពីការ អនុវត្តកម្មវិធីអប់រំគ្រូ បង្រៀន និងការវាយ តម្លៃលទ្ធផល
		៥.២.១ រៀបចំសំណើ ស្រាវជ្រាវ	•សំណើស្រាវជ្រាវ	៥.២.១ រៀបចំសំណើ ស្រាវជ្រាវ	•សំណើស្រាវជ្រាវ	៥.២.១ រៀបចំសំណើ ស្រាវជ្រាវ	•សំណើស្រាវជ្រាវ

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគត		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
	៥.២. ការអនុវត្ត ការស្រាវជ្រាវ អប់រំ	៥.២.២ ជ្រើសរើស វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ សមស្រប	•របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ •សៀវភៅស្រាវជ្រាវ ដែលបានបោះពុម្ពនិង បទបង្ហាញ	៥.២.២ ជ្រើសរើស វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ សមស្រប	•របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ •សៀវភៅស្រាវជ្រាវ ដែលបានបោះពុម្ពនិង បទបង្ហាញ	៥.២.២ ជ្រើសរើស វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ សមស្រប	•របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ •សៀវភៅស្រាវជ្រាវ ដែលបានបោះពុម្ពនិង បទបង្ហាញ
		៥.២.៣ វិភាគ និងឆ្លុះ បញ្ចាំងលើលទ្ធផលនៃ ការស្រាវជ្រាវ	•ឯកសារបទបង្ហាញឬ ដំណើរការដាក់ អត្ថ បទស្រាវជ្រាវទៅ	៥.២.៣ វិភាគ និងឆ្លុះ បញ្ចាំងលើលទ្ធផលនៃ ការស្រាវជ្រាវ	•ឯកសារបទបង្ហាញឬ ដំណើរការដាក់ អត្ថ បទស្រាវជ្រាវទៅ	៥.២.៣ វិភាគ និងឆ្លុះ បញ្ចាំងលើលទ្ធផលនៃ ការស្រាវជ្រាវ	•ឯកសារបទបង្ហាញឬ ដំណើរការដាក់ អត្ថ បទស្រាវជ្រាវទៅ
		៥.២.៤ ពិនិត្យឡើង វិញពីក្រមសីលធម៌នៃ ការស្រាវជ្រាវ និងផល ជះដល់មុខវិជ្ជាការ ស្រាវជ្រាវ	សិក្ខាសាលា •បទបង្ហាញ វីដេអូ ឬសំឡេង •សង្ខេប (មូលន័យ សង្ខេប)	៥.២.៤ ពិនិត្យឡើង វិញពីក្រមសីលធម៌នៃ ការស្រាវជ្រាវ និងផល ជះដល់មុខវិជ្ជាការ ស្រាវជ្រាវ	សិក្ខាសាលា •បទបង្ហាញ វីដេអូ ឬសំឡេង •សង្ខេប (មូលន័យ សង្ខេប)	៥.២.៤ ពិនិត្យឡើង វិញពីក្រមសីលធម៌នៃ ការស្រាវជ្រាវ និងផល ជះដល់មុខវិជ្ជាការ ស្រាវជ្រាវ	សិក្ខាសាលា •បទបង្ហាញ វីដេអូ ឬ សំឡេង •សង្ខេប (មូលន័យ សង្ខេប)
		៥.២.៥ ធ្វើផែនការ និងអនុវត្តការ ស្រាវជ្រាវ (ការ ស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ)	•បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូល រួមសន្និសីទស្រាវជ្រាវ	៥.២.៥ ធ្វើផែនការ និងអនុវត្តការ ស្រាវជ្រាវ (ការ ស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ)	•បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូល រួមសន្និសីទស្រាវជ្រាវ	៥.២.៥ ធ្វើផែនការ និងអនុវត្តការ ស្រាវជ្រាវ (ការ ស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ)	•បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូល រួមសន្និសីទស្រាវជ្រាវ
		៥.២.៦ ឆ្លុះបញ្ចាំងពី ដែនកំណត់នៃ ការស្រាវជ្រាវ		៥.២.៦ ឆ្លុះបញ្ចាំងពី ដែនកំណត់នៃ ការស្រាវជ្រាវ		៥.២.៦ ឆ្លុះបញ្ចាំងពី ដែនកំណត់នៃ ការស្រាវជ្រាវ	

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគភ៌		គ្រូឧទ្ទេស សតវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		៥.២.៧ ប្រើប្រាស់ លទ្ធផលនៃការ ស្រាវជ្រាវដើម្បីលើក កម្ពស់ការអប់រំ		៥.២.៧ ប្រើប្រាស់ លទ្ធផលនៃការ ស្រាវជ្រាវដើម្បីលើក កម្ពស់ការអប់រំ		៥.២.៧ ប្រើប្រាស់ លទ្ធផលនៃការ ស្រាវជ្រាវដើម្បីលើក កម្ពស់ការអប់រំ	
		៥.២.៨ បង្ហាញពី បំណិនសរសេរការ ស្រាវជ្រាវដូចជា សេចក្តីផ្តើម វិធីសាស្ត្រ លទ្ធផល ការពិភាក្សា និងសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃ និក្ខេបបទឬទិន្នន័យប្រតិ		៥.២.៨ បង្ហាញពី បំណិនសរសេរការ ស្រាវជ្រាវដូចជា សេចក្តីផ្តើម វិធីសាស្ត្រ លទ្ធផល ការពិភាក្សា និងសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃ និក្ខេបបទឬទិន្នន័យប្រតិ		៥.២.៨ បង្ហាញពី បំណិនសរសេរការ ស្រាវជ្រាវដូចជា សេចក្តីផ្តើម វិធីសាស្ត្រ លទ្ធផល ការពិភាក្សា និងសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃ និក្ខេបបទឬទិន្នន័យប្រតិ	
		៥.២.៩ សរសេរអត្ថបទ សិក្សា ឬស្រាវជ្រាវ ដើម្បីបោះពុម្ព		៥.២.៩ សរសេរអត្ថបទ សិក្សា ឬស្រាវជ្រាវ ដើម្បីបោះពុម្ព		៥.២.៩ សរសេរអត្ថបទ សិក្សា ឬស្រាវជ្រាវ ដើម្បីបោះពុម្ព	
		៥.២.១០ ធ្វើបទបង្ហាញ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ		៥.២.១០ ធ្វើបទបង្ហាញ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ		៥.២.១០ ធ្វើបទបង្ហាញ លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ	

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	ត្រូវឧទ្ទេស មគត		ត្រូវឧទ្ទេស សតវ		ត្រូវឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		៥.២.១១ បោះពុម្ព អត្ថបទស្រាវជ្រាវទាំង ក្នុង និងក្រៅគ្រឹះស្ថាន អប់រំគ្រូបង្រៀន		៥.២.១១ បោះពុម្ព អត្ថបទស្រាវជ្រាវទាំង ក្នុង និងក្រៅគ្រឹះស្ថាន អប់រំគ្រូបង្រៀន		៥.២.១១ បោះពុម្ព អត្ថបទស្រាវជ្រាវទាំង ក្នុង និងក្រៅគ្រឹះស្ថាន អប់រំគ្រូបង្រៀន	
		៥.២.១២ ដាក់មូលនិយ សង្ខេបទៅសន្និសីទឬ សិក្ខាសាលាដើម្បីធ្វើ ស្នើសុំធ្វើបទបង្ហាញ		៥.២.១២ ដាក់មូលនិយ សង្ខេបទៅសន្និសីទឬ សិក្ខាសាលាដើម្បីធ្វើ ស្នើសុំធ្វើបទបង្ហាញ		៥.២.១២ ដាក់មូលនិយ សង្ខេបទៅសន្និសីទឬ សិក្ខាសាលាដើម្បីធ្វើ ស្នើសុំធ្វើបទបង្ហាញ	
៦. ការអនុវត្ត កម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន	៦.១ ការអនុវត្ត និងការឆ្លុះ បញ្ចាំងពីកម្មវិធី អប់រំគ្រូបង្រៀន	៦.១.១ ចូលរួម ចំណែកយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី អប់រំគ្រូបង្រៀន និង មុខវិជ្ជាសិក្សា	•សម្ភារៈរៀន និង បង្រៀនថ្មីៗ ត្រូវបាន ផលិតដើម្បីកែលម្អវគ្គ សិក្សា មុខវិជ្ជាសិក្សា និងកម្មវិធីអប់រំគ្រូ បង្រៀន	៦.១.១ ចូលរួម ចំណែកយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី អប់រំគ្រូបង្រៀន និង មុខវិជ្ជាសិក្សា	•សម្ភារៈរៀន និង បង្រៀនថ្មីៗ ត្រូវបាន ផលិតដើម្បីកែលម្អវគ្គ សិក្សា មុខវិជ្ជាសិក្សា និងកម្មវិធីអប់រំគ្រូ បង្រៀន	៦.១.១ ចូលរួម ចំណែកយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី អប់រំគ្រូបង្រៀន និង មុខវិជ្ជាសិក្សា	•សម្ភារៈរៀន និង បង្រៀនថ្មីៗ ត្រូវបាន ផលិតដើម្បីកែលម្អវគ្គ សិក្សា មុខវិជ្ជាសិក្សា និងកម្មវិធីអប់រំគ្រូ បង្រៀន
		៦.១.២ ចូលរួម ចំណែកយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការអភិវឌ្ឍសម្ភារ ឧបទេសថ្មីៗ	•របាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវផ្ដោតលើ កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	៦.១.២ ចូលរួម ចំណែកយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការអភិវឌ្ឍសម្ភារ ឧបទេសថ្មីៗ	•របាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវផ្ដោតលើ កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	៦.១.២ ចូលរួម ចំណែកយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការអភិវឌ្ឍសម្ភារ ឧបទេសថ្មីៗ	•របាយការណ៍ ស្រាវជ្រាវផ្ដោតលើ កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគភ៌		គ្រូឧទ្ទេស សត្វ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		៦.១.៣ ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការធ្វើឱ្យកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនដែលមានការទទួលស្គាល់	•កិច្ចតែងការបង្រៀន	៦.១.៣ ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការធ្វើឱ្យកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនដែលមានការទទួលស្គាល់	•កិច្ចតែងការបង្រៀន	៦.១.៣ ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការធ្វើឱ្យកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនដែលមានការទទួលស្គាល់	•កិច្ចតែងការបង្រៀន
		៦.១.៤ ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការស្រាវជ្រាវដែលផ្ដោតលើការកែលម្អកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព		៦.១.៤ ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការស្រាវជ្រាវដែលផ្ដោតលើការកែលម្អកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព		៦.១.៤ ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការស្រាវជ្រាវដែលផ្ដោតលើការកែលម្អកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	
	៦.២ ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ពីកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	៦.២.១ ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ	•បញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	៦.២.១ ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ	•បញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន	៦.២.១ ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ	•បញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន

ស្តង់ដារ	សមត្ថភាព	គ្រូឧទ្ទេស មគភ		គ្រូឧទ្ទេស សគវ		គ្រូឧទ្ទេស សមគម	
		សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ	សូចនាករ	កស្ថតាងលទ្ធផល អនុវត្តការងារ
		៦.២.២ ចូលរួម ចំណែកយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការធ្វើស្វ័យវាយ តម្លៃ និងផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រឡប់លើមុខវិជ្ជានិង កម្មវិធីសិក្សាលម្អិតជា ប្រចាំដោយផ្អែកលើ ទ្រឹស្តី ការស្រាវជ្រាវ និងឧត្តមានុវត្តន៍	•របាយការណ៍ព័ត៌មាន ត្រឡប់ពីកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន	៦.២.២ ចូលរួម ចំណែកយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការធ្វើស្វ័យវាយ តម្លៃ និងផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រឡប់លើមុខវិជ្ជានិង កម្មវិធីសិក្សាលម្អិតជា ប្រចាំដោយផ្អែកលើ ទ្រឹស្តី ការស្រាវជ្រាវ និងឧត្តមានុវត្តន៍	•របាយការណ៍ព័ត៌មាន ត្រឡប់ពីកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន	៦.២.២ ចូលរួម ចំណែកយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការធ្វើស្វ័យវាយ តម្លៃ និងផ្តល់ព័ត៌មាន ត្រឡប់លើមុខវិជ្ជានិង កម្មវិធីសិក្សាលម្អិតជា ប្រចាំដោយផ្អែកលើ ទ្រឹស្តី ការស្រាវជ្រាវ និងឧត្តមានុវត្តន៍	•របាយការណ៍ព័ត៌មាន ត្រឡប់ពីកម្មវិធីអប់រំ គ្រូបង្រៀន

សទ្ទានុក្រម

ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ	ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ គឺជាទម្រង់មួយនៃការរិះរកមានរចនាសម្ព័ន្ធ ដែលមានគោលបំណងផ្តល់មូលដ្ឋានព័ត៌មានពីការប្រតិបត្តិ មិនមែនទ្រឹស្តី។ បច្ចេកទេសនៃការប្រមូលទិន្នន័យរួមមាន ការសង្កេត ការសម្ភាស និងការឆ្លុះបញ្ចាំង។
ការវាយតម្លៃ ខ្នាតគំរូ	ការវាយតម្លៃសំដៅទៅលើឧបករណ៍ និងដំណើរការដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យខ្នាតគំរូ គឺជាលទ្ធផលអនុវត្តការងារ ឬសមិទ្ធផលជាក់លាក់ ដែលបញ្ជាក់ថាបានបំពេញតាមវត្ថុបំណងជាក់លាក់ណាមួយ។
សមត្ថភាព (capacity)	សមត្ថភាពគឺជាការអាចអនុវត្តបានក្នុងលក្ខណៈមួយដែលគ្មានដែនកំណត់។ ឧទាហរណ៍ គ្រូបង្រៀនគួរមានសមត្ថភាពគិត បង្កើត និងជំរុញទឹកចិត្តអ្នកដទៃ។
សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ	សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងវិស័យអប់រំ គឺជាក្រុមបុគ្គលដែលមានបញ្ហាប្រឈមប្រហាក់ប្រហែលគ្នា និងមានផលប្រយោជន៍រួមគ្នា ដែលធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីពិភាក្សាបញ្ហាសំខាន់ៗ និងដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក។
សមត្ថភាព (competence)	សំដៅលើចំណេះដឹង និងការអាចអនុវត្តការងារបានយ៉ាងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។
គុណសម្បទា (competency)	សំដៅលើសមត្ថភាពដែលអាចសង្កេតឃើញ និងអាចវាស់វែងបានក្នុងការអនុវត្តការងារជាក់លាក់។
ទិន្នន័យ	ទិន្នន័យ (ពហុវចនៈ) គឺកសាងមួយចំនួនដែលគេអាចប្រមូល វិភាគ និងវាយតម្លៃ។
ការវាយតម្លៃ	ការវាយតម្លៃគឺសំដៅទៅលើដំណើរការនៃការវិភាគទិន្នន័យ ដែលជារឿយៗតែងប្រៀបធៀបទិន្នន័យទៅនឹងចំណុចយោងស្តង់ដារ។
ព័ត៌មានត្រឡប់	ព័ត៌មានត្រឡប់ គឺជាព័ត៌មានផ្តល់ដល់បុគ្គលណាមួយ ដែលជារឿយៗ ព័ត៌មាននោះគឺជាព័ត៌មានអំពីលទ្ធផលអនុវត្ត របស់គាត់នៅក្នុងកិច្ចការ ឬសកម្មភាពមួយចំនួនធ្វើឡើងដោយអ្នកដែលបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាព ឬកិច្ចការទាំងនោះ។
ការវាយតម្លៃតាមដំណាក់	ការវាយតម្លៃតាមដំណាក់ គឺការវាយតម្លៃមួយប្រភេទដែលត្រូវបានប្រើដើម្បីជួយកំណត់រកភាពខ្លាំងរបស់បុគ្គលនិងដើម្បីកំណត់គោលដៅសិក្សាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជាប្រចាំ។
គ្រូឈរថ្នាក់	គ្រូឈរថ្នាក់ គឺជាគ្រូបង្រៀនកំពុងបំពេញការងារ ដែលដើរតួនាទីជាគ្រូផ្តល់ប្រឹក្សាគរុកោសល្យដល់គន្ថនិស្សិត ក្នុងពេលចុះកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ។
ផែនការបុគ្គល	ផែនការបុគ្គល សំដៅទៅលើសំណុំនៃគោលដៅនិងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលផ្អែកលើភាពខ្លាំង ចំណាប់អារម្មណ៍ និងតម្រូវការរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។

កម្មវិធីតម្រង់ទិស

កម្មវិធីតម្រង់ទិសគឺជាបទពិសោធន៍ប្រកបដោយរចនាសម្ព័ន្ធ ដែលរួមមានទាំងការប្រឹក្សាគរុកោសល្យពីគ្រូឧទ្ទេសដូចគ្នា ផ្តល់ជូនចំពោះគ្រូឧទ្ទេសថ្មី ដើម្បីធានាថាពួកគេបានទទួលសមត្ថភាពអប្បបរមាមុនពេលបង្រៀនកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន ។

ការអប់រំគ្រូបង្រៀន

សំដៅលើកម្មវិធីអប់រំថ្នាក់ក្រោយមធ្យមសិក្សាមានរចនាសម្ព័ន្ធត្រឹមត្រូវដែលមានគោលបំណងត្រៀមខ្លួនគរុនិស្សិតឱ្យទៅបង្រៀននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមសិក្សា ឬមធ្យមសិក្សា ។

គរុកោសល្យ

ពាក្យ " គរុកោសល្យ" សំដៅលើចង្កោមបច្ចេកទេស និងយុទ្ធសាស្ត្រផ្នែកលើកស្ទួយ ដែលអ្នកអប់រំប្រើប្រាស់ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ដំណើរការបង្រៀននិងរៀន ។

ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារ

ការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារសំដៅទៅលើដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រ តាមរយៈការកំណត់គោលដៅ ការបង្កើត និងការពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាព ។

កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ

កម្មសិក្សាគរុកោសល្យ គឺជាពាក្យប្រើសំដៅទៅលើផ្នែកប្រតិបត្តិផ្ទាល់នៅមូលដ្ឋាននៃកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន ដែលរួមមានទាំងការសង្កេតត្រួតពិនិត្យថ្នាក់ក៏ដូចជាការអនុវត្តការបង្រៀន ។

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ សំដៅលើដំណើរការនៃការសិក្សាពេញមួយជីវិត ដែលរួមមានការរៀនដោយខ្លួនឯង ការណែនាំពីមិត្តភក្តិ និងសិក្ខាសាលាផ្លូវការនិងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលអ្នកអប់រំវិជ្ជាជីវៈតែងខិតខំពង្រីកសមត្ថភាព និងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ។

ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈ

ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈ គឺជាស៊ីមី ឬប្រអប់សំណុំឯកសារ ដែលផ្ទុកនូវកស្មតាងរបស់គ្រូឧទ្ទេសបញ្ជាក់ថាបានឆ្លើយតបតាមស្តង់ដារគុណសម្បទាវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូឧទ្ទេស ។

ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈ

ជាសំណុំនៃវត្ថុបំណងការបំពេញការងារដែលរួមបញ្ចូលគ្នាតំណាងឱ្យមូលដ្ឋានចំណេះដឹង បំណិនប្រតិបត្តិ និងទម្លាប់នៃអាកប្បកិរិយាប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ ដែលអាចឱ្យអ្នកអប់រំធ្វើការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើព័ត៌មានត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាព និងដើម្បីរួមចំណែកផ្តល់តម្លៃដល់គ្រឹះស្ថានដែលពួកគេបម្រើការងារ និងសហគមន៍ដែលពួកគេរស់នៅ ។

ការវាយតម្លៃដែលអាចទុកចិត្តបាន

ការវាយតម្លៃដែលអាចទុកចិត្តបាន ឬហៅថាការវាយតម្លៃពិតប្រាកដ គឺមានលក្ខណៈគួរជាទីទុកចិត្ត មិនលំអៀង និងចាត់ទុកថាសុក្រឹត ទោះបីជានរណាជាអ្នកពិនិត្យទិន្នន័យកស្មតាងនោះក៏ដោយ ។

អ្នកដឹកនាំសាលារៀន

អ្នកដឹកនាំសាលារៀនគឺជាអ្នកដឹកនាំផ្នែករដ្ឋបាល និងការអប់រំដែលត្រូវបានចាត់តាំង នៅតាមសាលារៀនមធ្យមសិក្សា បឋមសិក្សា ឬមធ្យមសិក្សា ។

ចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជា

ចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជា សំដៅលើឯកទេស ឬខ្លឹមសារ ពាក់ព័ន្ធជាមួយមុខវិជ្ជា សិក្សាជាក់លាក់ណាមួយដូចជា គណិតវិទ្យា ភាសាបរទេស គីមីវិទ្យា ប្រវត្តិវិទ្យា ឬការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្សជាដើម។

ការត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយគាំទ្រ

ការត្រួតពិនិត្យប្រកបដោយគាំទ្រ សំដៅលើគំនិតដែលចាត់ទុកថា ការទទួល ខុសត្រូវរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងគឺមិនមែនមានត្រឹមតែវាយតម្លៃនិងកត់ត្រាលទ្ធផល បំពេញការងាររបស់បុគ្គលឱ្យបានត្រឹមត្រូវតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែអ្នកគ្រប់គ្រងក៏ មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការគាំទ្រដល់តម្រូវការរបស់គ្រូឧទ្ទេស ដើម្បីសម្រេចបាន គោលដៅវិជ្ជាជីវៈរបស់គាត់ និងចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវ ក្នុងគោលបំណង ការសម្រេចបាននូវគោលដៅទាំងនោះផងដែរ។

ការវាយតម្លៃសរុប

ការវាយតម្លៃសរុបគឺជាទម្រង់មួយនៃការវាយតម្លៃ ដែលត្រូវបានធ្វើឡើង នៅចុងបញ្ចប់នៃការបង្រៀន ក្នុងគោលបំណងកំណត់ថាតើបុគ្គលសម្រេចបាន វត្ថុបំណងសិក្សាជាក់លាក់ដែរឬទេ។

គ្រូឧទ្ទេស

គ្រូឧទ្ទេសគឺជាបុគ្គលអប់រំដែលបង្រៀននៅគ្រឹស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនទទួល ខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន និងវិក្រឹតការ។