

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

គោលនយោបាយ ស្តីពី គ្រូបង្វឹក



២០២៦

បុព្វកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាមានមហិច្ឆតាសម្រេចចក្ខុវិស័យប្រែក្លាយកម្ពុជាទៅជាប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។ ការសម្រេចបានចក្ខុវិស័យនេះ អាស្រ័យលើមូលធនមនុស្សដែលមានគុណភាពខ្ពស់ សុខភាពល្អ ភាពធន់ និងសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងសំដៅគាំទ្រដល់វិបុលភាពរយៈពេលវែង។ គ្រូបង្រៀនជាចលករស្នូលនៃបរិវត្តកម្មសង្គមក្នុងការជានាឱ្យបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្នសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ស្របតាមគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព។

គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះ ត្រូវបានរៀបចំកែលម្អឡើងវិញដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃសមិទ្ធផលនានាដែលសម្រេចបានកន្លងមក ស្របតាមស្មារតីគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០១៣ និងក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការជ្រើសរើស បែងចែក រក្សាទុក និងអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ការសិក្សាពេញមួយជីវិត។

គោលនយោបាយនេះបានធ្វើសមាហរណកម្មនូវរាល់សមិទ្ធផល និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងពង្រឹងការកែទម្រង់ប្រកបដោយចីរភាព។ ភាពជោគជ័យនៃការអនុវត្តត្រូវការការប្តេជ្ញាចិត្ត ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងកិច្ចសហការពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីជានាគុណភាពគ្រូបង្រៀន និងអភិវឌ្ឍយុវជនកម្ពុជាឱ្យមានវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា ចរិយាសម្បទា និងគុណតម្លៃខ្ពស់ រួមចំណែកកសាងប្រទេសប្រកបដោយសន្តិភាព សុខដុម និងវិបុលភាព។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ ដែលបានគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដែលជាគ្រឹះវិស័យសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន។

ក្រសួងសង្ឃឹមថា ក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ផ្នែកឯកជន សហគមន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ គាំទ្រ និងអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនឱ្យទទួលបានជោគជ័យ។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១២កើត ខែ ភទ្របទ ឆ្នាំមមី អដ្ឋស័ក ព.ស.២៥៧០
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២៦

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ **ហង់ជួន ណារ៉ុន**

មាតិកា

បុព្វកថា i
១. សេចក្តីផ្តើម ១
២. ចក្ខុវិស័យ ២
៣. គោលបំណង ២
៤. គោលការណ៍ ៣
៥. យុទ្ធសាស្ត្រ ៦
យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ធានាថាសាលារៀនឧទ្ទិសបានគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងគុណតាពប្រកបដោយសមធម៌ ៦
យុទ្ធសាស្ត្រសង ១.១៖ ជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ៦
យុទ្ធសាស្ត្រសង ១.២៖ ពង្រាយ និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន ៧
យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ គាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ៨
យុទ្ធសាស្ត្រសង ២.១ បណ្តុះបណ្តាលដំបូងគ្រូបង្រៀន ៨
យុទ្ធសាស្ត្រសង ២.២ អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ១០
យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ពង្រឹងតាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀនឲរៀន និងការគ្រប់គ្រងផ្តែកលើឲលទ្ធន័យ ១២
យុទ្ធសាស្ត្រសង ៣.១៖ ពង្រឹងតាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការលើកកម្ពស់ការសិក្សារបស់សិស្ស ១២
យុទ្ធសាស្ត្រសង ៣.២៖ គ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន និងគណនេយ្យភាពវិជ្ជាជីវៈ ១៣
យុទ្ធសាស្ត្រសង ៣.៣៖ ធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យ និងតម្លាភាពក្នុងការសម្រេចចិត្ត ១៣
យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ លើកទឹកចិត្ត កែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងវឌ្ឍនភាពគន្លងអាជីព ដើម្បីរក្សាទុកអ្នកមានកោសល្យ ១៥
យុទ្ធសាស្ត្រសង ៤.១៖ ផ្តល់លាភការ និងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់តំបន់ខ្វះធនធានគ្រូបង្រៀន និងគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា ១៥
យុទ្ធសាស្ត្រសង ៤.២៖ រក្សាតុល្យភាពការងារ គាំទ្រការបង្រៀននិងរៀន និងសុខុមាលភាព ១៦
យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ធ្វើស្ថាប័ទ្ធបនីយកម្មកិច្ចសន្ទនាសង្គមប្រកបដោយឋរិយាបទ ១៧
យុទ្ធសាស្ត្រសង ៥.១៖ លើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀន ១៧
យុទ្ធសាស្ត្រសង ៥.២៖ បង្កើនការចូលរួមពីសហគមន៍ និងគណនេយ្យភាពសង្គម ១៨
៦. ការរៀបចំអនុវត្តគោលនយោបាយ ១៩

១. សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងបរិបទសកល និងតំបន់ វិស័យអប់រំកំពុងព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗ ជាពិសេសការខ្វះខាតគ្រូបង្រៀន គុណភាពនៃការបង្រៀន និងតម្រូវការពង្រឹងប្រព័ន្ធគាំទ្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាទាំងនេះ គោលនយោបាយ និងក្របខ័ណ្ឌអន្តរជាតិបានផ្តល់អាទិភាពដល់ការលើកកម្ពស់ឋានៈសង្គម សមត្ថភាព ភាពធន់ និងសុខុមាលភាពរបស់គ្រូបង្រៀន ព្រមទាំងការធានាឱ្យមានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយគុណភាព និងជាប្រចាំ។

ក្នុងកិច្ចប្រជុំកំពូលស្តីពីបរិវត្តកម្មវិស័យអប់រំ បុក៤ របស់អង្គការយូណេស្កូ កាលពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៦ នៅទីក្រុងប៉ារីស ដើម្បីពិនិត្យវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ រដ្ឋសមាជិកសកម្ម និងជាហត្ថលេខីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងសកលស្តីពីគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ទាំងអស់ រួមទាំងកម្ពុជាបានបញ្ជាក់ជាថ្មីនូវការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការសម្រេចឱ្យបានគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ របស់ខ្លួន។ ផ្អែកលើអនុសាសន៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានវិធានការគន្លឹះចំនួន ៥៩ ផ្សព្វផ្សាយនៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ និងកិច្ចព្រមព្រៀងសង់ទីអាហ្គោ ឆ្នាំ២០២៥ កម្ពុជា បញ្ជាក់ពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើទំនើបកម្មវិជ្ជាជីវៈ និងប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងកង្វះគ្រូបង្រៀន តាមរយៈការគាំទ្រ និងផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានប្រកបដោយចីរភាពដល់តួនាទីរបស់អ្នកអប់រំ ក៏ដូចជាការធ្វើទំនើបកម្មការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ការពង្រឹងសមត្ថភាពគរុកោសល្យ និងការកសាងប្រព័ន្ធអប់រំដែលមានភាពធន់ ត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមនាពេលអនាគត។

ក្នុងបរិបទកម្ពុជា វិស័យអប់រំកំពុងឈានចូលដំណាក់កាលថ្មីនៃកំណែទម្រង់ ដោយផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលបានកំណត់ការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សជាអាទិភាពស្នូលនៃការអភិវឌ្ឍជាតិ និងចាត់ទុកគ្រូបង្រៀនជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការធានាគុណភាព សមធម៌ និងបរិយាបន្ននៃការអប់រំ។ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានដាក់ចេញនូវគោលនយោបាយ និងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់នានា រួមទាំងព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខន្តិកៈនៃអង្គគ្រូបង្រៀន ដើម្បីពង្រឹងអភិបាលកិច្ចវិស័យអប់រំ និងលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនឱ្យកាន់តែមានភាពទាក់ទាញ និងប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ។

ចាប់តាំងពីការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ឆ្នាំ២០១៣ មក កម្ពុជាសម្រេចបានវឌ្ឍនភាពសំខាន់ៗក្នុងការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ការពង្រីកឱកាសអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគណនេយ្យភាពនៅតាមសាលារៀន។ កម្ពុជាក៏បានបន្តកែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ការអប់រំស្មែម ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល ការសិក្សាពេញមួយជីវិត និងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការផ្លាស់ប្តូរផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបច្ចេកវិទ្យា ព្រមទាំងគាំទ្រចក្ខុវិស័យកម្ពុជាក្នុងការក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។

វឌ្ឍនភាពនៃកំណែទម្រង់ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈការកែលម្អលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ របាយការណ៍វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតបឋមសិក្សានៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ឆ្នាំ២០២៤ បានបង្ហាញថា សមត្ថភាពអំណាន និងគណិតវិទ្យារបស់សិស្សថ្នាក់ទី៥ មានភាពប្រសើរឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់បើធៀបនឹងឆ្នាំ២០១៩។ ចំនួនសិស្សនៅកម្រិតសមត្ថភាពទាបបានថយចុះ ខណៈដែលសិស្សនៅកម្រិតមធ្យម និងខ្ពស់បានកើនឡើង។ លទ្ធផល

នេះបង្ហាញថា ការវិនិយោគលើគុណភាពគ្រូបង្រៀន និងការកែលម្អប្រព័ន្ធអប់រំបានរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពសិក្សា។

ទោះជាយ៉ាងណា កម្ពុជានៅតែប្រឈមនឹងការផ្លាស់ប្តូរបច្ចេកវិទ្យាយ៉ាងឆាប់រហ័ស តម្រូវការសមត្ថភាពឌីជីថល ការលើកកម្ពស់ការអប់រំបរិយាបន្ន ការកាត់បន្ថយគម្លាតរវាងទីប្រជុំជន និងជនបទ ការទាក់ទាញ និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណភាព ព្រមទាំងការកសាងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងនិរន្តរភាព។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាទាំងនេះ គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀននេះត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មដោយផ្អែកលើភស្តុតាង បទពិសោធអនុវត្តជាក់ស្តែង ឧត្តមានុវត្តន៍ជាតិនិងអន្តរជាតិ និងការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងទូលំទូលាយជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

គោលនយោបាយនេះកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រស្នូលចំនួន៥ រួមមាន៖ (១) ជានាថាសាលារៀនទទួលបានគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណវុឌ្ឍិ និងគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ (២) គាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាល ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (៣) ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំបង្រៀននិងរៀន និងការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើទិន្នន័យ (៤) លើកទឹកចិត្ត កែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងវឌ្ឍនភាពគន្លងអាជីព ដើម្បីរក្សាទុកអ្នកមានកោសល្យ និង (៥) ធ្វើស្តាប់នូបនីយកម្មកិច្ចសន្ទនាសង្គមប្រកបដោយបរិយាបន្ន។ គោលនយោបាយនេះក៏ផ្តោតលើការអនុវត្តផ្អែកលើលទ្ធផល និរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធទិន្នន័យសម្រាប់ការសម្រេចចិត្ត និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់។

ជារួម គោលនយោបាយនេះតម្រង់ទិសឆ្ពោះទៅការកសាងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណភាព សមត្ថភាព និងក្រមសីលធម៌ខ្ពស់ ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ឋានៈ សុខុមាលភាព និងការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន ដើម្បីជានាថា អ្នកសិក្សាគ្រប់រូបទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព សមធម៌ និងបរិយាបន្ន និងត្រៀមខ្លួនសម្រាប់អនាគតស្របតាមចក្ខុវិស័យអភិវឌ្ឍន៍របស់កម្ពុជា។

២. ចក្ខុវិស័យ

គោលនយោបាយនេះមានចក្ខុវិស័យ កសាងគ្រូបង្រៀនឱ្យមានសុខភាពល្អ ចំណេះដឹង ជំនាញ សីលធម៌ និងមានសមត្ថភាពអនុវត្តវិជ្ជាជីវៈ ដោយមានការទទួលស្គាល់ពីសង្គម។

៣. គោលបំណង

គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានគោលបំណង៖

១) ជានាថាអ្នកសិក្សាគ្រប់រូប រួមទាំងសិស្សនៅតំបន់ជនបទដាច់ស្រយាល និងតំបន់ទីប្រជុំជនដែលជួបការលំបាក អ្នកសិក្សាដែលមានពិការភាព កុមារី និងយុវតី ព្រមទាំងអ្នកសិក្សាមកពីសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិចទទួលបានគ្រូបង្រៀនដែលមានសុខភាពមាំមួន សមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ មានមនសិការវិជ្ជាជីវៈ និងមានឯកទេសត្រឹមត្រូវតាមមុខវិជ្ជា និងកម្រិតថ្នាក់។

២) គាំទ្រការបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាពនៅគ្រប់សាលារៀន តាមរយៈការផ្តល់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនជាប្រព័ន្ធនៅគ្រប់កម្រិត ចាប់តាំងពីការបណ្តុះបណ្តាលដំបូងរហូតដល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

៣) កសាងប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីអភិបាលកិច្ច រួមទាំងអ្នកដឹកនាំថ្នាក់ក្រោមជាតិដូចជាមន្ត្រីអប់រំស្រុក និងថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀនមានសមត្ថភាពលើកកម្ពស់ការបង្រៀននិងរៀន គាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូបង្រៀន អភិវឌ្ឍដំណើរការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនបានសមស្រប និងសង្គតិភាព និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ដើម្បីដឹកនាំការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។

៤) ធានាថាលក្ខខណ្ឌការងាររបស់គ្រូបង្រៀន ជួយសម្រួលដល់ការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព និងលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនបន្តនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន។

៥) ធានាថា គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងគោលនយោបាយអប់រំទាំងអស់ ត្រូវបានរៀបចំ អនុវត្ត និងពិនិត្យកែលម្អ ដោយមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីគ្រូបង្រៀន និងតំណាងគ្រូបង្រៀន។

៤. គោលការណ៍

គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត នៅពេលអនុលោមទៅតាមគោលការណ៍ដែលធានាបាននូវភាពយុត្តិធម៌និងនិរន្តរភាព និងមានសង្គតិភាពទៅនឹងគោលដៅជាតិ។ វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនគឺជាស្នូលដ៏សំខាន់ក្នុងការសម្រេចឱ្យបានគោលដៅក្លាយជាប្រទេសមានចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។ គោលការណ៍បរិយាបន្ន និងសមធម៌ តម្លាភាព ការចូលរួម គណនេយ្យភាព និងការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាង គឺជាក្របខ័ណ្ឌដ៏សំខាន់សម្រាប់កំណែទម្រង់គ្រូបង្រៀន។ គោលការណ៍ទាំងនេះគឺជាគន្លឹះក្នុងការធានានូវការបង្រៀនប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈពេញលេញ និងប្រែក្លាយគ្រូបង្រៀនជាភ្នាក់ងារនាំមកនូវនវានុវត្តន៍ គុណភាព និងសមធម៌ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមពាក់ព័ន្ធនឹងរបាយគ្រូបង្រៀនមិនស្មើគ្នា អភិបាលកិច្ចមិនទាន់ល្អប្រសើរ និងគម្លាតក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។

១) បរិយាបន្ន និងសមធម៌

បរិយាបន្ន និងសមធម៌ គឺជាគោលការណ៍គន្លឹះនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដើម្បីធានាថាអ្នកសិក្សាទាំងអស់ ពិសេសអ្នកដែលងាយរងគ្រោះបំផុតទទួលបានគ្រូបង្រៀន និងការបង្រៀនប្រកបដោយគុណភាព។ នេះជាអាទិភាពចម្បងសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ដែលនៅមានគម្លាតខ្លាំង ជាពិសេសរវាងតំបន់ទីក្រុង និងតំបន់ជនបទ រវាងអ្នកសិក្សាមានពិការភាព និងសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច។ ជាមួយគ្នានេះដែរ បទដ្ឋានយេនឌ័រនៅបន្តមានឥទ្ធិពលលើគន្លងវិជ្ជាជីវៈក្នុងអាជីពគ្រូបង្រៀន។ គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាសំខាន់ៗ ពិសេសមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា ភាសាអង់គ្លេស និងវិទ្យាសាស្ត្រនៅតែមិនទាន់មានគុណភាព ដែលជាបញ្ហាប្រឈមមួយបន្ថែមទៀត ចំពោះការអប់រំនៅតំបន់ជនបទ។ ដូចនេះ រាល់យុទ្ធសាស្ត្រនៃគោលនយោបាយស្តីពី

គ្រូបង្រៀនបានបញ្ចូលគោលការណ៍បរិយាបន្ន និងសមធម៌ រួមទាំងការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ការដំឡើងឋានៈ និងវឌ្ឍនភាពអាជីព។

២) តម្លាភាព

បរិយាបន្ន និងសមធម៌តម្រូវឱ្យមានតម្លាភាពក្នុងគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងការអនុវត្ត ដើម្បីកសាងទំនុកចិត្តនិងគណនេយ្យភាពក្នុងប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ចគ្រូបង្រៀន។ តម្លាភាពមានសារៈសំខាន់ ពិសេសនៅក្នុងអភិបាលកិច្ចគ្រូបង្រៀន រួមមានការពង្រាយគ្រូបង្រៀន វឌ្ឍនភាពអាជីព និងលទ្ធភាពទទួលបានឱកាសអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ។ គោលនយោបាយនេះ ធ្វើស្តាប់នូបនីយកម្មនីតិវិធីជ្រើសរើស វាយតម្លៃ និងដំឡើងឋានៈគ្រូបង្រៀន ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងវឌ្ឍនភាពនិងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាពិសេសសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលមានតំណាងភាគតិច និងជួបការលំបាក។

៣) ការចូលរួម

អនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងអង្គការយូណេស្កូស្តីពីឋានៈវិជ្ជាជីវៈបង្រៀនបានលើកឡើងថា គ្រូបង្រៀន គឺជាសមាជិកវិជ្ជាជីវៈ និងមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់គ្រូបង្រៀនផ្ទាល់។ ការចូលរួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងអត្ថន័យពីសំណាក់គ្រូបង្រៀន តំណាងគ្រូបង្រៀន និងភាគីពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងវិស័យអប់រំមានសារៈសំខាន់ក្នុងការធានាបាននូវការគាំទ្រយ៉ាងទូលំទូលាយ និងភាពជាម្ចាស់លើគោលនយោបាយវិស័យអប់រំ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនពង្រឹងការចូលរួមពីបណ្តាញគ្រូបង្រៀននិងសហគមន៍ និងលើកកម្ពស់ការចូលរួមនៅតាមមូលដ្ឋាន ដើម្បីធ្វើឱ្យគោលនយោបាយកាន់តែប្រសើរឡើង។

៤) គណនេយ្យភាព

គណនេយ្យភាពផ្តោតលើការចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នារវាងគ្រូបង្រៀន សាលារៀន សហគមន៍ និងរាជរដ្ឋាភិបាល។ បច្ចុប្បន្ន យន្តការគណនេយ្យភាពនៅមានកម្រិតនៅឡើយ ដោយតម្រូវឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ប៉ុន្តែមិនទាន់មានការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់។ គោលនយោបាយនេះបង្កើតឱ្យមានគោលការណ៍គណនេយ្យភាពមួយដែលធានាថាគ្រូបង្រៀនទទួលបានការគាំទ្រ និងសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបង្រៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈវិធានការនានាដូចជាស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនមានគុណភាព។ មន្ត្រីអប់រំ និងថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀនជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការគាំទ្រគ្រូបង្រៀននិងធ្វើឱ្យការបង្រៀនមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្រៅពីនេះ សហគមន៍ក៏មានគណនេយ្យភាពក្នុងការផ្តល់ធាតុចូលលើការសម្រេចចិត្ត និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងការអប់រំ ពិសេសវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន។

៥) ការផ្តែកលើកស្តុតាង

គោលនយោបាយមួយដែលផ្តែកលើកស្តុតាង អាចធានាបានការសម្រេចចិត្តដែលជឿជាក់បានតាមរយៈការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ ការស្រាវជ្រាវ និងការវាយតម្លៃ។ ក្រសួងបាននិងកំពុងពង្រឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនានា ដូចជាប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដែលក្នុងនោះប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានគ្របដណ្តប់រហូតដល់ ៩៦% នៃសាលារៀនសរុបក្នុងឆ្នាំ២០២៣ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០២៤-២០២៨, ទំព័រ ១៣៨)។ ការចូលរួមអនុវត្តតេស្តរង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតអន្តរជាតិ និងតេស្តរង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សថ្នាក់តំបន់ បានផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការកែលម្អការវាយតម្លៃការសិក្សា។ គោលនយោបាយនេះ បានរៀបចំឡើងដោយផ្តែកលើគំរូការធ្វើចំណាលគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ២០២៦ ក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ដើម្បីផ្តល់ទិន្នន័យជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ផ្សារភ្ជាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំទៅនឹងការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន និងគាំទ្រការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនក៏ដូចជាប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈមួយដ៏រឹងមាំ។

គោលការណ៍ទាំង៥ ខាងលើនេះ គឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដើម្បីធានាថាកំណែទម្រង់គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនមានលក្ខណៈសមស្រប យុត្តិធម៌ ឆ្លើយតប និងមានចីរភាព ក្នុងការប្រែក្លាយការបង្រៀនទៅជាវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងបង្កើនសិទ្ធិអំណាចដល់គ្រូបង្រៀនជាភ្នាក់ងារបរិវត្តកម្មដែលសកម្ម និងប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ ស្របតាមក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយជាតិ។ ផ្តែកលើគោលការណ៍ទាំងនេះ គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនជួយពង្រឹង ធ្វើឱ្យមានវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន លើកកម្ពស់ឋានៈសង្គម និងជំរុញការឱ្យតម្លៃដល់គ្រូបង្រៀន និងអាជីពជាគ្រូបង្រៀន។ គោលនយោបាយនេះចូលរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សប្រែក្លាយកម្ពុជាទៅជាប្រទេសដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០ តាមរយៈការលើកកម្ពស់ការសិក្សាប្រកបដោយសមធម៌ និងគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។

៥. យុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងខាងលើ គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនបានកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗចំនួន ៥ ដូចខាងក្រោម៖

យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ធានាថាសាលារៀនទទួលបានគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណភាព និងគុណតាពប្រកបដោយសមធម៌

យុទ្ធសាស្ត្រង ១.១៖ ជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន

១.១.១ ទាក់ទាញបេក្ខជនឆ្នើម ដោយផ្តល់លក្ខខណ្ឌអនុគ្រោះដល់អ្នកដែលទៅបង្រៀននៅតំបន់ ឬសាលារៀនដែលមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀនខ្ពស់

- លើកកម្ពស់កិត្តិនាម និងឋានៈវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន តាមរយៈយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយ ការការពារផលប្រយោជន៍ ព្រមទាំងការផ្តល់រង្វាន់ដល់គ្រូបង្រៀន ការរៀបចំគន្លងអាជីពច្បាស់លាស់ និងការផ្តល់កញ្ចប់លាភការទាក់ទាញ។
- ផ្តល់អាហារូបករណ៍ ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទាក់ទាញគ្រូបង្រៀនល្អឱ្យទៅសាលារៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល ជនបទ និងមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀនខ្ពស់ និងគ្រូបង្រៀនដែលប្តេជ្ញាបង្រៀនសិស្សពិការភាព។ បេក្ខជនដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាពីកម្មវិធីនេះត្រូវទៅបម្រើការងារនៅតាមខេត្ត និងតាមមុខវិជ្ជាក្នុងរយៈពេលដែលកំណត់ណាមួយ។ ដាក់ឱ្យអនុវត្តការចុះកម្មសិក្សាឆ្នាំចុងក្រោយនៅតាមសាលារៀនតំបន់ជនបទ ដោយមានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងទទួលការណែនាំពីគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ រួមទាំងការធានាផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌការងារ ក្រោយពេលបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ។
- ពង្រឹងយន្តការជ្រើសរើសធនធានគ្រូបង្រៀននៅតាមមូលដ្ឋាន ដោយជ្រើសរើសសិស្សបញ្ចប់មធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិដែលមានសក្តានុពល រួមទាំងសិស្សមកពីសហគមន៍ជនជាតិភាគតិច និងជនជាតិដើមភាគតិច តាមរយៈយន្តការ "បង្រៀននៅកន្លែងរស់នៅ" ជាមួយនឹងការទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការរស់នៅ និងកន្លែងស្នាក់នៅដែលមានការគាំទ្រពីសហគមន៍។
- ទាក់ទាញសិស្សបញ្ចប់មធ្យមសិក្សាដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ឱ្យចូលបម្រើការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ជាពិសេសបេក្ខនារី ដោយផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត ដូចជាផ្តល់អាហារូបករណ៍ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ។

១.១.២ រៀបចំដំណើរការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនស្របតាមគោលការណ៍ គុណាធិបតេយ្យ តម្លាភាព យុត្តិធម៌ បរិយាប័ន្ន និងប្រសិទ្ធភាព

- រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រវាយតម្លៃការប្រឡងជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនឱ្យកាន់តែហ្មត់ចត់ រួមមានការធ្វើតេស្ត និងការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ ដោយផ្តោតលើចំណេះដឹង ជំនាញ មនសិការ និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការបង្រៀន។

- ដាក់ពាក្យ និងជ្រើសរើសតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងប្រព័ន្ធផ្សេងទៀតរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។
- អភិវឌ្ឍអភិក្រមជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងទិន្នន័យ ដើម្បីកំណត់តម្រូវការគ្រូបង្រៀន យោងតាមទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ឬប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការធ្វើចំណាលតម្រូវការគ្រូបង្រៀន ដើម្បីកំណត់កូតាប្រចាំឆ្នាំតាមខេត្ត មុខវិជ្ជា និងគន្លងអប់រំ។
- បង្កើនការផ្តត់ផ្តង់ចំនួនគ្រូបង្រៀន ដើម្បីឈានទៅលុបបំបាត់ជាដំហានៗនូវការបង្រៀនពីរវេន និងការបង្រៀនថ្នាក់គួប។

១.១.៣ បង្កើតពហុគន្លងសម្រាប់ការចូលវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន

- បង្កើតយន្តការពហុគន្លងសម្រាប់ការចូលវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន ដោយទទួលស្គាល់ការសិក្សា និងបទពិសោធពីមុន រួមទាំងការបើកឱកាសដល់គ្រូជាប់កិច្ចសន្យា ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង និងវិក្រឹតការ។
- ផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រគុរកោសល្យតាមគន្លងពន្លឿន ដោយពិនិត្យលើការអនុវត្ត និងសមត្ថភាពបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀនជាក់ស្តែង ដើម្បីសម្រួលដល់ការចូលក្នុងវិជ្ជាជីវៈបង្រៀនតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗ។
- ធ្វើសមាហរណកម្មគ្រូបង្រៀនផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងការងារឱ្យចូលទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋ ដោយអភិវឌ្ឍយន្តការដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងច្បាស់លាស់។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១.២៖ ពង្រាយ និងរក្សាទុកគ្រូបង្រៀន

១.២.១៖ កំណត់ និងផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារដោយផ្អែកលើតម្រូវការជាក់ស្តែង និងតម្លាភាព

- ធ្វើជំរឿនបុគ្គលិកអប់រំជាប្រចាំដោយតម្លាភាព ដើម្បីកំណត់ចំនួនលើស-ខ្វះ និងតម្រូវការ។
- កែលម្អនីតិវិធីការពង្រាយគ្រូ ដោយកំណត់អាទិភាពតម្រូវការតាមសាលារៀន ផ្អែកលើកស្តុតាងជាក់ស្តែង ដូចជាមុខវិជ្ជា ទីតាំង និងគន្លងអប់រំ ព្រមទាំងចំណាត់ថ្នាក់បេក្ខជន និងការបញ្ជាក់ពីជម្រើសរបស់បេក្ខជន។ ផ្សព្វផ្សាយបញ្ជីទីកន្លែងបម្រើការដែលទំនេរ និងបញ្ជីពង្រាយគ្រូបង្រៀនជាសាធារណៈ ដើម្បីពង្រឹងគណនេយ្យភាព និងតម្លាភាព។
- អនុវត្តវដ្តនៃការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបម្រើការងារ តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ច្បាប់ គុណាធិបតេយ្យ យុត្តិធម៌ និងតម្រូវការ ដោយកំណត់រយៈពេលបម្រើការងារអប្បបរមា និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃសមិទ្ធផលការងារ និងស្ថិតិស្តីពីវត្តមានក្នុងពេលបម្រើការងារ។
- អនុវត្តតាមគោលការណ៍ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តសមស្រប ដល់ការពង្រាយគ្រូបង្រៀនតាមសហព័ទ្ធ គ្រូជាប់បន្ទុកគ្រួសារ និងគ្រូបង្រៀនមានពិការភាព ដោយរក្សាបាននូវសមធម៌ក្នុងការបែងចែកក្របខ័ណ្ឌបុគ្គលិក។
- ពង្រឹងស្តង់ដាសុវត្ថិភាពសម្រាប់គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ ក្នុងការធ្វើដំណើរ និងការស្នាក់នៅដោយយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រី ដោយមានយន្តការរាយការណ៍ច្បាស់លាស់ រាល់អំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹង

យេនឌ័រ ឬការបៀតបៀន ព្រមទាំងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគ្រូបង្រៀន នៅតំបន់មានតម្រូវការគ្រូបង្រៀនខ្ពស់ និងគ្រូបង្រៀនមានពិការភាព។

១.២.២៖ រក្សាទុកគ្រូបង្រៀននៅសាលារៀនដែលមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀនខ្ពស់

- កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន ជាពិសេសគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រី។
- ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀននៅសាលារៀនដែលមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀនខ្ពស់នូវ៖
  - លាភការជាហិរញ្ញវត្ថុ ដូចជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភតំបន់ជួបការលំបាក ការស្នាក់នៅ ការធ្វើដំណើរ សម្រាប់ការតភ្ជាប់អ៊ីនធឺណិត និងប្រាក់រង្វាន់ ព្រមទាំងលាភការមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ ដូចជាការកាត់បន្ថយបន្ទុកបង្រៀន និងច្បាប់ឈប់សម្រាក។
  - អាទិភាពក្នុងការទទួលបានឱកាសអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ។
  - ពន្លឿនវឌ្ឍនភាពគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។
  - ការដំឡើងឋានៈអាជីពដែលទទួលស្គាល់ដោយថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន។
- ធានាថាគ្រូបង្រៀនចេញថ្មីនៅសាលារៀនដែលមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀនខ្ពស់ត្រូវបានគាំពារ និងផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានសម្ភារៈបង្រៀន និងរៀនគ្រប់គ្រាន់ ដោយទទួលបានការកាត់បន្ថយបន្ទុកបង្រៀន ការប្រឹក្សាណែនាំពីគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងឱកាសអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ គាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

យុទ្ធសាស្ត្រង ២.១ បណ្តុះបណ្តាលដំបូងគ្រូបង្រៀន

២.១.១ អនុវត្តគន្លង ស្តង់ដាគុណភាព និងការជ្រើសរើស

- ផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលឱ្យបានពេញលេញសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ ទៅជាប្រព័ន្ធ១២+៤ ឬ បរិញ្ញាបត្រ+១ និងកែលម្អប្រព័ន្ធបរិញ្ញាបត្រ+២ ឬបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ផ្នែកអប់រំ សម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។
- ដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធី១២+៤ បន្ថែមលើជម្រើស១២+២ ដែលមានស្រាប់ ដើម្បីជាគន្លងវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់គ្រូបង្រៀនកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា។
- រៀបចំ និងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាបែបចម្រុះដែលមានភាពបត់បែនសម្រាប់ការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនដោយទទួលស្គាល់ការសិក្សា និងបទពិសោធការងារពីមុន។
- ពង្រឹង និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនដំបូង ដោយធានាសង្គតិភាពស្តានភាពជាក់ស្តែងក្នុងថ្នាក់ឧត្តមានុវត្តន៍សកល និងក្របខ័ណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាជាតិ។
- ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឯកទេសសម្រាប់ការបង្រៀនដល់អ្នកសិក្សាដែលមានពិការភាព ការបង្រៀន

តាមបែបពហុភាសា និង/ឬ ថ្នាក់រៀនពហុកម្រិត។

- បន្តប្រែក្លាយមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ ទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ឱ្យស្របទៅនឹងធនធានដែលមានអាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍ និងផែនការធនធានគ្រូបង្រៀនផ្អែកលើកស្តុតាងជាក់ស្តែង។
- បង្កើនចំនួនគរុសិស្ស គរុនិស្សិតសិក្សាបង់ថ្លៃនៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនដំបូង។
- លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ គុណវុឌ្ឍិ និងសមត្ថភាពរបស់គ្រូឧទ្ទេស តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ស្របទៅនឹងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូឧទ្ទេស។
- កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងគុណភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន។
- ពង្រឹងគោលការណ៍និងនីតិវិធីធានាគុណភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន ដើម្បីធានាបាននូវសង្គតិភាពស្តង់ដា និងគុណភាព ក្រោមការត្រួតពិនិត្យដោយអគ្គនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ និងគណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា។

២.១.២ ពង្រឹងគុណភាពកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ

- ធានាថាគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀនបង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយសាលារៀន ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តកម្មសិក្សាគរុកោសល្យមានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ការអប់រំគ្រូបង្រៀនដំបូង។
- លើកកម្ពស់គុណភាពកម្មសិក្សាគរុកោសល្យសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀនដំបូង រួមទាំងការកែលម្អការវាយតម្លៃសមត្ថភាពបង្រៀនរបស់គរុនិស្សិត។
- ពង្រឹងការអនុវត្តស្តង់ដាសាលារៀនគំរូក្នុងចំណោមសាលាអនុវត្តន៍ ដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្តកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ។
- បណ្តុះបណ្តាលគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យនៅតាមសាលារៀន និងគ្រូដឹកនាំកម្មសិក្សានៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន ក្នុងការបង្វឹក និងការផ្តល់មតិកែលម្អ ដើម្បីឱ្យការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកម្មសិក្សាគរុកោសល្យតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាព។
- ធានាប្រសិទ្ធភាពកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យនៅតាមសាលារៀន និងគ្រូដឹកនាំកម្មសិក្សានៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន។

២.១.៣ ជំរុញការប្រើប្រាស់គរុកោសល្យឌីជីថលនិងបញ្ញាសិប្បនិម្មិតប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ

- ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងឌីជីថលដើម្បីរៀបចំផែនការ ការបង្រៀន ការវាយតម្លៃ និងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ នៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន និងកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ។
- បញ្ជាបការប្រើប្រាស់បញ្ញាសិប្បនិម្មិតប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងមានក្រមសីលធម៌ក្នុងការការពារទិន្នន័យ និងសុចរិតភាពសិក្សា។

- បំពាក់ធនធានបច្ចេកវិទ្យា ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដាក់បញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាឌីជីថលទៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំគ្រូបង្រៀន នៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន និងសាលាអនុវត្តន៍។

យុទ្ធសាស្ត្រង ២.២៖ តម្រង់ទិស និងគាំទ្រគ្រូបង្រៀន

២.២.១ តម្រង់ទិសគ្រូបង្រៀនក្នុងពេលកម្មសិក្សា ដោយភ្ជាប់ទៅនឹងវិញ្ញាបនបត្រគុរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ

- ផ្តល់នូវកម្មវិធីតម្រង់ទិសដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ និងមានគុណភាពជូនដល់គ្រូបង្រៀនចេញថ្មីគ្រប់ប្រភេទ ពេលចូលបម្រើការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ គ្រូបង្រៀនចេញថ្មី ត្រូវទទួលបាននូវការកាត់បន្ថយបន្ទុកការងារបង្រៀន ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ និងទទួលបានការប្រឹក្សាគរុកោសល្យជាប់លាប់ពីគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យនិងគ្រូដឹកនាំកម្មសិក្សាគរុកោសល្យ។ កម្មវិធីណែនាំតម្រង់ទិសត្រូវតែមានក្របខ័ណ្ឌច្បាស់លាស់សម្រាប់ការវាយតម្លៃសមត្ថភាព ដោយផ្អែកលើស្តង់ដាជាតិ។
- ផ្តល់អាទិភាព ដល់គ្រូបង្រៀនដែលបង្រៀនសិស្សមានពិការភាព ពហុភាសា និង/ឬ ថ្នាក់រៀនពហុកម្រិត។
- ផ្សារភ្ជាប់ការបញ្ចប់កម្មវិធីតម្រង់ទិសដើម្បីបញ្ចាក់ក្នុងសញ្ញបត្រគ្រូបង្រៀន ឬវិញ្ញាបនបត្រគុរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ។
- ធានាថាគ្រូបង្រៀនថ្មីនៅតាមសាលារៀនដែលខ្វះគ្រូបង្រៀន ទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ និងការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាអាទិភាព ដែលជាផ្នែកមួយក្នុងកម្មវិធីតម្រង់ទិសគ្រូបង្រៀន។
- ធានាថាសាលារៀនទាំងនេះមានគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ បច្ចេកវិទ្យាឌីជីថល និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់គ្រូបង្រៀន។

២.២.២ ត្រៀមលក្ខណៈនិងទទួលស្គាល់គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ

- កំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជ្រើសរើស និងផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលមានការទទួលស្គាល់សម្រាប់គ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យដើម្បីគាំទ្រគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី។
- ទទួលស្គាល់ការបំពេញតួនាទីជាគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យតាមរយៈការផ្តល់ក្រេឌីតអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ស្របតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ។

យុទ្ធសាស្ត្រង ២.៣ អភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន

២.៣.១ ធ្វើសមាហរណកម្មក្របខ័ណ្ឌការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំជាមួយនឹងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ឬការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន

- ពង្រឹងការអនុវត្តប្រព័ន្ធការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំឱ្យទៅជាប្រព័ន្ធផ្អែកលើក្រេឌីតមានគុណភាពដោយទទួលស្គាល់ទម្រង់សិក្សាផ្សេងៗនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ រួមមានគុណវុឌ្ឍិផ្លូវការ ការចូលរួមសិក្ខាសាលានានា ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដោយខ្លួនឯងតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈផ្តួចផ្តើមដោយគ្រូបង្រៀនផ្ទាល់។ ប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំត្រូវផ្អែកលើតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន និងផ្តោតលើការអនុវត្តក្នុងថ្នាក់រៀន។

- ធ្វើឱ្យការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំក្លាយជាកាតព្វកិច្ចរបស់គ្រូបង្រៀន ដោយមិនគិតលើស្ថានភាពការងារ និងធានាថាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដែលគ្រូបង្រៀនបានអនុវត្តត្រូវបានផ្តល់ក្រេឌីតនិងកត់ត្រានៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនិងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។
- ពន្លឿនការរៀបចំយន្តការសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈឱ្យទៅ ជាសមាសភាគសំខាន់នៃប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។
- លើកកម្ពស់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ និងវដ្តនៃការបង្វឹក (ធ្វើផែនការ អង្កេត វិភាគ កែលម្អ) ជាផ្នែកមួយនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈតាមសាលារៀន។
- ផ្សារភ្ជាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំទៅនឹងគន្លងអាជីព និងការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ ដើម្បីបន្តសុពលភាពវិញ្ញាបនបត្រគុរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ។
- ធានាឱ្យមានការផ្សារភ្ជាប់ប្រព័ន្ធការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយនឹងប្រព័ន្ធក្រេឌីតនៃឧត្តមសិក្សា ដោយធានាថាការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គឺស្របទៅនឹងកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ដើម្បីទទួលបានកម្រិតបរិញ្ញាបត្រក្នុងមុខជំនាញពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្រៀន។
- រៀបចំក្របខ័ណ្ឌដំឡើងគុណវុឌ្ឍិជាតិ ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌនានា ដើម្បីធ្វើសុខដុមនីយកម្មកម្មវិធីដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ និងតម្រង់ទិសការដាក់ឱ្យអនុវត្តនៅទូទាំងប្រទេសសម្រាប់ការដំឡើងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនឱ្យស្របតាមបទដ្ឋានដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម។
- ធានាថាខ្លឹមសារនៃប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំស្របទៅនឹងអាទិភាពជាតិ ពិសេសអំណានឬគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង ភាសាខ្មែរ គរុកោសល្យគណិតវិទ្យាឬវិទ្យាសាស្ត្រ ភាសាអង់គ្លេស យុទ្ធសាស្ត្របង្រៀនបរិយាបន្ន ឬថ្នាក់គួប ការវាយតម្លៃតាមដំណាក់ការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន និងការបង្រៀនដែលប្រើប្រាស់ឌីជីថល និងបញ្ញាសិប្បនិម្មិត។

២.៣.២ ពង្រឹងសេវា សមធម៌ និងការធានាគុណភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ

- ផ្តល់ជូនគ្រូបង្រៀននូវធនធាន និងការគាំទ្រចាំបាច់ សម្រាប់ការអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដូចជាពេលវេលាសម្រាកពីការបង្រៀន និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុតាមការចាំបាច់។
- ផ្តល់អាទិភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ សម្រាប់ ១)សាលារៀនដែលមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀនខ្ពស់ សាលារៀនដែលបានកំណត់ និងតំបន់ដែលខ្វះគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា ២)គ្រូបង្រៀនសិស្សមានពិការភាព និង ៣)សាលារៀនពហុកម្រិតថ្នាក់ និងពហុភាសា។
- ទទួលស្គាល់ និងចុះបញ្ជីអ្នកផ្តល់សេវាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ គ្រឹះស្ថានអប់រំ និងដៃគូ ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធានាបានការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំមានគុណភាព ស្របតាមអាទិភាពជាតិ និងតម្រូវការរបស់គ្រូបង្រៀន។

- ពង្រឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រចាំសម្រាប់កត់ត្រា និងធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូបង្រៀន។
- រៀបចំប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផលជះការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំការបង្រៀននិងរៀន និងការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើទិន្នន័យ

យុទ្ធសាស្ត្រងៃ ៣.១៖ ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការលើកកម្ពស់ការសិក្សារបស់សិស្ស

៣.១.១ ពង្រឹងតួនាទី ភារកិច្ច និងការជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន

- អនុម័តលើការជ្រើសរើសផ្អែកលើសមត្ថភាពនិងគុណាធិបតេយ្យ និងនីតិវិធីតែងតាំងស្របតាមស្តង់ដាភាពជាអ្នកដឹកនាំ សម្រាប់ការជ្រើសរើសនាយក និងនាយករង។
- ប្រើប្រាស់ស្តង់ដាសាលារៀនគំរូ ដើម្បីកំណត់លទ្ធផលរំពឹងទុកសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន។
- ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មស្តង់ដានាយកសាលារៀន ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងប្រាក់បំណាច់មុខងារ។
- ផ្តល់លាភការសម្រាប់ការជ្រើសរើសក្រុមគ្រូបង្រៀនមានតំណាងភាគតិច និងក្រុមងាយរងគ្រោះឱ្យកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំ សាលារៀន ជាពិសេសគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រី។
- អនុវត្តកម្មវិធីផ្សេងៗដែលមានគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន។

៣.១.២ អភិវឌ្ឍអ្នកដឹកនាំក្នុងការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការបង្រៀន

- ពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកម្មវិធីអភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បីបញ្ចូលជំនាញគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពបង្រៀន គាំទ្រស្វ័យភាពគ្រូបង្រៀននិងគាំទ្រការរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន និងការបង្រៀន។ កម្មវិធីទាំងនេះ ត្រូវផ្អែកលើការអនុវត្តនិងស្របតាមស្តង់ដាកម្មវិធីសិក្សាជាតិព្រមទាំងស្តង់ដាអ្នកដឹកនាំ។
- ផ្តល់សិទ្ធអំណាចដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំតាមសាលារៀន ការគាំទ្រការបង្កើតសហគមន៍ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ និងការលើកកម្ពស់ការអនុវត្តគរុកោសល្យរបស់គ្រូបង្រៀន។
- គាំទ្រថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀននូវភាពជាអ្នកដឹកនាំផ្តោតលើការបង្រៀននិងរៀន ដោយផ្តល់ឧបករណ៍ចាំបាច់នានាដែលមានប្រសិទ្ធភាព ដូចជាឧបករណ៍សម្រាប់វាយតម្លៃការសង្កេតថ្នាក់រៀន ផ្ទាំងទិន្នន័យ និងទម្រង់កែលម្អសាលារៀន។
- លើកកម្ពស់ការរៀនសូត្រពីគ្នាក្នុងចំណោមថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន ដោយលើកកម្ពស់បណ្តាញសិក្សាថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀនក្នុងរាជធានី ខេត្ត ឬឆ្លងរាជធានី ខេត្ត។

យុទ្ធសាស្ត្រង ៣.២៖ គ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន និងគណនេយ្យភាពវិជ្ជាជីវៈ

៣.២.១ វាយតម្លៃ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងវឌ្ឍនភាព

- អនុវត្តប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ និងការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនដោយសមធម៌ ដែលមានតុល្យភាពរវាងការវាយតម្លៃតាមដំណាក់(ការសង្កេត ការផ្តល់មតិត្រឡប់ ការបង្វឹក) និងការវាយតម្លៃបញ្ចប់ ដែលស្របទៅនឹងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ហើយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន អាទិភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រចាំ និងវិញ្ញាបនបត្រគុរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ។
- ធានាថាដំណើរការនៃការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនប្រើប្រាស់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលមានតម្លាភាព នីតិវិធីច្បាស់លាស់ វាយតម្លៃគុណផលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងផ្តល់ការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ និងសមស្របតាមតម្រូវការចាំបាច់។
- ធានាបានប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ និងអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀនមានសង្គតិភាពមួយនឹងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។
- ធានាថា ការវាយតម្លៃ និងការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ត្រូវមានសុខដុមនីយកម្មជាមួយនឹងវឌ្ឍនភាពអាជីព គោលការណ៍ការជ្រើសរើស ការដាក់ពង្រាយ និងលក្ខខណ្ឌការងារ។
- បណ្តុះបណ្តាលអ្នកវាយតម្លៃ និងថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន ដើម្បីអនុវត្តដំណើរការវាយតម្លៃគន្លងអាជីព និងការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ដោយយុត្តិធម៌ តម្លាភាព និងសង្គតិភាព។
- អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានសម្រាប់ការអនុវត្ត ការវាយតម្លៃ និងការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ដោយផ្តោតសំខាន់លើតួនាទីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន។

៣.២.២ អនុវត្តវិញ្ញាបនបត្រគុរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ និងពង្រឹងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ

- ដាក់ឱ្យសាកល្បង និងអនុវត្តតាមដំណាក់កាលនៃការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រគុរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈដែលភ្ជាប់ទៅនឹងកម្មវិធីតម្រង់ទិស ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (ចំនួនក្រេឌីត) និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ។
- កំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវហានៈវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន។
- ធានាថា គ្រូបង្រៀនគ្រប់រូបដឹង និងអនុវត្តតាមក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។
- បង្កើតក្រុមប្រឹក្សាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ដើម្បីពង្រឹងជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ឬគុណវុឌ្ឍិវិជ្ជាជីវៈ និងលើកកម្ពស់គុណភាពបង្រៀន ព្រមទាំងហានៈសង្គម និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់គ្រូបង្រៀន។

យុទ្ធសាស្ត្រង ៣.៣៖ ធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យ និងតម្លាភាពក្នុងការសម្រេចចិត្ត

៣.៣.១ ធ្វើសមាហរណកម្មប្រព័ន្ធ និងពង្រឹងគុណភាពទិន្នន័យ

- ធ្វើសមាហរណកម្មប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយប្រើកូដសម្គាល់បុគ្គលិករួម

ស្តង់ដាទិន្នន័យ និងការត្រួតពិនិត្យទិន្នន័យជាប្រចាំ តាមរយៈការប្រមូលព័ត៌មានអំពីការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀន ការផ្លាស់ប្តូរ ការសិក្សា ការអភិវឌ្ឍ និងការវាយតម្លៃ ដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចគ្រូបង្រៀន។

- ជានាថារាល់ស្នាដៃ ការទទួលស្គាល់ និងការចូលរួមអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូបង្រៀនកត់ត្រាបានត្រឹមត្រូវនៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឬប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ។
- បង្កើតយន្តការធានាគុណភាពទិន្នន័យ និងការបែងចែកការទទួលខុសត្រូវរវាងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

៣.៣.២ រៀបចំផ្នាំងព័ត៌មាន និងពង្រឹងការវិភាគទិន្នន័យ

- ផ្តល់ផ្នាំងព័ត៌មានសាលារៀន ក្រុង ស្រុក រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ជាតិដែលមានកន្លែងការងារទំនេរ ផលធៀបសិស្ស-គ្រូ បន្ទុកការងារ លទ្ធផលវាយតម្លៃ ស្ថានភាពវិញ្ញាបនបត្រគរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ និងការចូលរួមអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។
- ដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ផ្នាំងព័ត៌មានទិន្នន័យចាប់ពីកម្រិតសាលារៀនរហូតដល់ថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីតាមដានសូចនាករគន្លឹះរបស់គ្រូបង្រៀន រួមមានៈ តម្រូវការគ្រូបង្រៀន ផលធៀបសិស្ស-គ្រូ បន្ទុកការងារ លទ្ធផលវាយតម្លៃការងារ វិញ្ញាបនបត្រគរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ និងការចូលរួមអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។
- ធ្វើសវនកម្មប្រកបដោយសមធម៌ប្រចាំឆ្នាំ និងផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលរកឃើញដើម្បីកែលម្អ។
- ប្រើប្រាស់ការវិភាគទិន្នន័យដើម្បីកំណត់គោលដៅគាំទ្រ និងពិនិត្យតាមដានផលជះ។
- អនុវត្តការស្នង់មតិគ្រូបង្រៀន មាតាបិតា និងសិស្សតាមកាលកំណត់ ដើម្បីរៀបចំការឆ្លើយតបតាមការចាំបាច់។
- ពិនិត្យឡើងវិញដោយឯករាជ្យលើការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងចុងអាណត្តិនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។
- តាមដានការអនុវត្តនិងផលជះពីលាភការ បទដ្ឋានបន្ទុកការងារ ការស្នាក់នៅ និងការគាំទ្រសុខុមាលភាពតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ឬប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

៣.៣.៣ ប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ

- ជានាថារាល់ទិន្នន័យគ្រូបង្រៀន ត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការសម្រេចចិត្តលើការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចគ្រូបង្រៀន។
- អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដើម្បីប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀនតាមឌីជីថល និងសមាហរណកម្ម សម្រាប់ការរៀបចំគោលនយោបាយ និងមូលដ្ឋានធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។
- ជានាថាការផ្តល់មតិកែលម្អពីការធ្វើអធិការកិច្ច និងការវាយតម្លៃគ្រូបង្រៀនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីធនធានមនុស្ស រួមទាំងការដំឡើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្ទេរការងារ និងការផ្តល់ឱកាសអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

- ជានាបានផែនការកែលម្អសាលារៀន ដោយបញ្ចូលយុទ្ធសាស្ត្រផ្អែកលើទិន្នន័យសម្រាប់ការកែលម្អគុណផលរបស់គ្រូបង្រៀន និងការអនុវត្តសកម្មភាព ព្រមទាំងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំចំគោលដៅ។
- ផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យប្រចាំឆ្នាំ និងផ្តល់ទិន្នន័យគ្រូបង្រៀនសំខាន់ៗ ដូចជាសូចនាករបុគ្គលិក ការបញ្ចប់ការវាយតម្លៃ វិសាលភាពវិញ្ញាបនបត្រគរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ និងព័ត៌មានការចូលរួមអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំទៅថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន និងអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ដើម្បីគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។
- ផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍សាលារៀនសម្រាប់សហគមន៍មូលដ្ឋាន និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដើម្បីប្រើប្រាស់ពង្រឹងតម្លាភាព ទំនុកចិត្ត គណនេយ្យភាព និងការចូលរួម។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ លើកទឹកចិត្ត កែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងវឌ្ឍនភាពគន្លងអាជីព ដើម្បីរក្សាទុកអ្នកមានគោសល្យ

យុទ្ធសាស្ត្រវែង ៤.១៖ ផ្តល់លាភការ និងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់តំបន់ខ្វះធនធានគ្រូបង្រៀន និងគ្រូបង្រៀនតាមមុខវិជ្ជា

៤.១.១ ផ្តល់លាភការជាហិរញ្ញវត្ថុចំគោលដៅ

- ផ្សព្វផ្សាយផែនទីកំណត់គោលដៅសាលារៀន និងមុខវិជ្ជា ដោយផ្អែកលើការវិភាគទិន្នន័យពី ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ឬប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការធ្វើចំណោលអនុលោមតាមគោលការណ៍របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។
- ផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់គ្រូបង្រៀនពហុភាសា និងគ្រូបង្រៀនពហុកម្រិតថ្នាក់។
- រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រផ្តល់ប្រាក់បំណាច់រយៈពេលវែង ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានលំហសារពើពន្ធសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្តចំគោលដៅ។
- ផ្តល់ជូនគ្រូបង្រៀន ពិសេសគ្រូបង្រៀនជាស្ត្រី នៅសាលាខ្វះធនធានគ្រូបង្រៀនដែលមានតម្រូវការអាទិភាពផ្សេងៗនូវលាភការជាហិរញ្ញវត្ថុ រួមមានកន្លែងស្នាក់នៅ មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត ជាមួយនឹងប្រាក់បន្ថែមបញ្ចប់អាណត្តិសម្រាប់សេវាបង្រៀនបន្ត។

៤.១.២ ផ្តល់លាភការមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ និងការទទួលស្គាល់

- ផ្តល់លាភការមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ និងការទទួលស្គាល់ដល់គ្រូបង្រៀន នៅតាមសាលារៀនដែលមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀនខ្ពស់ និងតម្រូវការអាទិភាពផ្សេងៗ រួមមានការកាត់បន្ថយបន្ទុកបង្រៀន អាទិភាពទទួលបានការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។
- ពន្លឿនវឌ្ឍនភាពអាជីព និងការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រោមរូបភាពជាពានរង្វាន់ និងការលើកទឹកចិត្តផ្សេងៗសម្រាប់ចីរភាពបំពេញការងារ និងសេវាបង្រៀន។

- ផ្តល់ឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍ និងសេវាអ៊ីនធឺណិតមានស្ថិរភាពដល់គ្រូបង្រៀននៅតាមសាលារៀនដែលមានតម្រូវការគ្រូបង្រៀនខ្ពស់ និងតម្រូវការអាទិភាពផ្សេងៗ ដើម្បីគាំទ្រការរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន ការវាយតម្លៃ កិច្ចសហការដៃគូ និងការចូលរួមអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ រួមទាំងការចូលរួមក្នុងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤.២៖ រក្សាគុណភាពការងារ គាំទ្រការបង្រៀននិងរៀន និងសុខុមាលភាព

៤.២.១ រៀបចំបទដ្ឋានការងារ និងអនុវត្តម៉ោងតាមនិយាមកំណត់

- ពិនិត្យឡើងវិញ និងសម្រួលកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់គ្រូបង្រៀន ដើម្បីកាត់បន្ថយបន្ទុកការងារមិនបង្រៀន។ កិច្ចការនេះតម្រូវឱ្យមានគំរូការរៀបចំបន្ទុកការងារគ្រូបង្រៀនសមស្រប គ្រប់ដណ្តប់លើការងារគ្រូបង្រៀន រួមមានការងារបង្រៀននិងការវាយតម្លៃ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ការចូលរួមក្នុងសាលារៀននិងសហគមន៍ និងរដ្ឋបាលទូទៅ។ គំរូនេះត្រូវផ្តល់អាទិភាពលើការបង្រៀនក្នុងថ្នាក់រៀន។
- ជានាឱ្យមានអនុលោមភាពរវាងបន្ទុកការងារបង្រៀន និងម៉ោងបង្រៀនឱ្យបានសមស្របទៅតាមកម្រិតថ្នាក់ ភូមិសិក្សា និងនិយាមថ្នាក់រៀន ដើម្បីប្រាកដថាគ្រូបង្រៀនមានឱកាសចូលរួមអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដូចជាការចូលរួមសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ និងការស្រាវជ្រាវមេរៀន។
- កែសម្រួលបន្ទុកការងារបង្រៀន និងនិយាម ឱ្យស្របតាមបរិបទជាក់ស្តែង ជាពិសេសការបង្រៀនពហុភាសា និងថ្នាក់គួបច្រើនកម្រិត។
- គាំទ្រថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន ក្នុងការអភិវឌ្ឍផែនការសាលារៀន និងកាលវិភាគបង្រៀន ដែលធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀនមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការត្រៀមរៀបចំកិច្ចការគរុកោសល្យ។

៤.២.២ លើកកម្ពស់វឌ្ឍនភាពគន្លងអាជីព

- ជានាថាមានការលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀនទាំងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនិងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ ការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀនក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំដែលមានការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ និងការផ្តល់រង្វាន់ផ្សេងៗ ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងប្រព័ន្ធគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។
- បង្កើតគន្លងអាជីពនៃតួនាទីផ្សេងៗស្របតាមមុខជំនាញ ដែលទទួលស្គាល់តួនាទីជាច្រើនរបស់គ្រូបង្រៀន ដូចជាការប្រឹក្សា ការបង្វឹក និងការដឹកនាំផ្នែកសិក្សាធិការ និងជានាថាតួនាទីទាំងនេះផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងឱកាសវឌ្ឍនភាពអាជីព និងការដំឡើងឋានៈ។

៤.២.៣ បង្កើនធនធានបង្រៀននិងរៀន និងការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធឌីជីថល

- រៀបចំនិយាមប្រើប្រាស់ធនធានបង្រៀន និងរៀន សម្រាប់សាលារៀន ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់សាលារៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល។

- ជានាថា សាលារៀនទាំងអស់មានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ដូចជាការប្រើប្រាស់អ៊ីនធឺណិត និងថ្នាលសិក្សា សម្រាប់ការពង្រឹងការបង្រៀន និងរៀន ការរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន និងការវាយតម្លៃ ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់សាលារៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល។
- ផ្តល់មូលនិធិខ្នាតតូចសម្រាប់ការកែលម្អ និងការធ្វើនាវានុវត្តន៍ការបង្រៀននិងរៀនតាមសាលារៀន។

៤.២.៤ គាំទ្រផ្នែកសុខភាព សុវត្ថិភាព និងសុខុមាលភាព

- ជានាថា គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍លើផ្នែកសុខភាព និងសុខុមាលភាពសង្គមសមស្រប រួមមានការធានារ៉ាប់រងសុខភាព ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងបិតុភាព។
- រៀបចំការសម្របសម្រួលសមស្រប សម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលមានពិការភាព និងតម្រូវការចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត ដើម្បីសម្រួលដល់ការបំពេញការងារ។
- ជានាថា គ្រូបង្រៀនទាំងអស់ទទួលបានការគាំទ្រខាងចិត្តសង្គម និងយន្តការជួយគ្នាទៅវិញទៅមក។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ធ្វើស្ថាប័ន្ធបនីយកម្មកិច្ចសន្ទនាសង្គមប្រកបដោយបរិយាបន្ន

យុទ្ធសាស្ត្ររង ៥.១៖ លើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀន

៥.១.១ រៀបចំវេទិកាតំណាងភាគីពាក់ព័ន្ធ និងរចនាសម្ព័ន្ធពិគ្រោះយោបល់

- បង្កើតក្រុមការងារគ្រូបង្រៀននៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ស្រុក ឬថ្នាក់កម្រង ដោយមានលក្ខខណ្ឌការងារច្បាស់លាស់ ដើម្បីផ្តល់ធាតុចូលក្នុងការរៀបចំ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំនិងគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។
- កំណត់ច្បាស់លាស់នូវតួនាទី និងការកិច្ចរបស់គ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀន ថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន និងសមាគមវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយអប់រំនិងគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។
- ជានាថា រចនាសម្ព័ន្ធ និងគ្រប់វេទិកាសន្ទនា មានគ្រប់តំណាងទាំងអស់ចូលរួមប្រកបដោយសមធម៌ និងតុល្យភាពដោយផ្តល់អាទិភាពដល់ការចូលរួមរបស់ក្រុមគ្រូបង្រៀនមានតំណាងភាគតិច ដូចជាក្រុមនៅតំបន់ជនបទ ក្រុមជនជាតិដើមភាគតិចស្ត្រី និងជនពិការ។
- ជានាថា រាល់វេទិកាពិគ្រោះយោបល់ និងការសន្ទនា ត្រូវតែសង្គតិភាពនិងការផ្តល់ធាតុចូលសម្រាប់ការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការអប់រំគ្រូបង្រៀន និងនីតិវិធីរៀបចំថវិកា ព្រមទាំងក្របខ័ណ្ឌចំណាយរយៈពេលមធ្យម។
- ផ្សព្វផ្សាយផែនការពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្តប្រចាំឆ្នាំ ដោយបញ្ជាក់ពីសមិទ្ធផលរំពឹងទុក និងការទទួលខុសត្រូវ។
- ផ្សារភ្ជាប់សកម្មភាពពិនិត្យតាមដានទៅនឹងរបៀបវារៈសន្និបាតអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ និងរាជធានី ខេត្ត។

៥.១.២ ផ្សារភ្ជាប់សហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ទៅនឹងគោលនយោបាយ និងវេទិកាពិគ្រោះគោលនយោបាយ

- ប្រើប្រាស់ព័ត៌មានចេញពីបណ្តាញគ្រឹះស្ថានអប់រំគ្រូបង្រៀននិងសាលារៀន និងសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីផ្តល់កស្តុតាងក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយអប់រំ។
- រៀបចំ "វេទិកាពិគ្រោះយោបល់គោលនយោបាយ" តាមកាលកំណត់ ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនសហការចូលរួមរៀបចំសេចក្តីណែនាំ ឧបករណ៍ និងកញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយជាតិ ជាពិសេសគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។

៥.១.៣ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់តំណាងអ្នកចូលរួម

- បណ្តុះបណ្តាល និងសម្របសម្រួលអ្នកចូលរួមក្នុងតំណាងក្រុមប្រឹក្សា សមាគម និងវេទិកានានា ដើម្បីគាំទ្រការចូលរួមកិច្ចសន្ទនាគោលនយោបាយ និងឱ្យយល់ច្បាស់ពីតួនាទីនិងភារកិច្ច។
- ផ្តល់មូលនិធិខ្នាតតូចដែលជំរុញនវានុវត្តន៍សម្រាប់រៀបចំអនុវត្តសាកល្បងវេទិកាពិភាក្សានិងពិគ្រោះយោបល់នៅតាមសាលារៀន និងកម្រងសាលារៀន។
- ពិនិត្យវាយតម្លៃលទ្ធផលអនុវត្តសាកល្បង ដើម្បីសម្រេចដាក់បញ្ចូលវេទិកាទាំងនោះជាវេទិកាផ្លូវការរបស់ក្រសួង។

យុទ្ធសាស្ត្រង ៥.២៖ បង្កើនការចូលរួមពីសហគមន៍ និងគណនេយ្យភាពសង្គម

៥.២.១ អនុវត្តកិច្ចសន្ទនា និងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសាលារៀននិងសហគមន៍

- បង្កើតវេទិកាជាផ្លូវការនៅកម្រិតសាលារៀន និងកម្រងសាលារៀន ដោយមានមាតាបិតា អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងសង្គមស៊ីវិល ដើម្បីគាំទ្រដល់ការរៀបចំគោលនយោបាយ។
- សម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសាលារៀន និងសហគមន៍ ដោយមានពិធីសារ និងគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ ដែលធានាថាភាគីទាំងពីរប្តេជ្ញាចិត្តចូលរួមជាមួយគ្នា។
- រៀបចំយន្តការផ្តល់មតិកែលម្អ និងរបាយការណ៍ ដើម្បីជួយសម្រួល ទំនាក់ទំនងរវាងសហគមន៍ និងអាជ្ញាធរអប់រំកម្រិតសាលារៀន ស្រុក ខេត្ត និងថ្នាក់ជាតិ។ យន្តការទាំងនេះ រួមមានបណ្ណពិន្ទុ ផ្ទាំងព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធសារខ្លី ឬប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយអនឡាញ ដើម្បីចែករំលែកព័ត៌មានអប់រំពាក់ព័ន្ធ ដូចជាការបែងចែកក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀន វត្តមានក្នុងការបង្រៀន សកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការធ្វើអធិការកិច្ច។

៥.២.២ អនុវត្តកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងទំនាក់ទំនង

- រៀបចំ និងអនុវត្តផែនការទំនាក់ទំនងពហុភាសា ដូចជាភាសាខ្មែរ និងភាសាជនជាតិដើមភាគតិចសម្រាប់ចែករំលែកពីការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មគោលនយោបាយ ឱកាសចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ព្រមទាំងសេចក្តីសង្ខេបវឌ្ឍនភាពការងារ តាមរយៈវិទ្យុ វេទិកាឌីជីថល និងរបាយការណ៍សន្និបាតអប់រំ។

- ផ្តល់កញ្ចប់ឧបករណ៍ រួមមានសំណួរចម្លើយ បទបង្ហាញ ឯកសារសង្ខេប ដល់រាជធានី ខេត្ត សាលារៀនក្នុងគោលបំណងពន្យល់ផ្សព្វផ្សាយពីកំណែទម្រង់ការអប់រំប្រកបដោយសង្គតិភាព។
- រៀបចំវេទិកាពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមវដ្តនៃផែនការ ថវិកា និងសមិទ្ធផលគោលនៃផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដើម្បីជួយសម្រួលការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀន និងភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៦. ការរៀបចំអនុវត្តគោលនយោបាយ

ផ្នែកនេះបង្ហាញពីវិធីអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដែលត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងវដ្តនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឬក្របខ័ណ្ឌចំណាយរយៈពេលមធ្យម ដោយមានផែនការសកម្មភាព ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានប្រកបដោយចីរភាព និងមានអង្គភាពទទួលខុសត្រូវ។ អគ្គនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើរតួជាលេខាធិការដ្ឋានសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។

៦.១. អភិបាលកិច្ច ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការសម្របសម្រួល

គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលថ្នាក់ជាតិ៖ ដឹកនាំដោយផ្ទាល់ពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានតួនាទីផ្តល់ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ឯកភាពលើផែនការសកម្មភាព និងផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំ ធ្វើរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈមនិងការកែសម្រួលទិសដៅទៅថ្នាក់ដឹកនាំកម្រិតគោលនយោបាយ។

លេខាធិការដ្ឋាន៖ លេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ មានភារកិច្ចរៀបចំផែនការអនុវត្តតាមយុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗ រៀបចំផែនការការងារនិងថវិកាដោយបន្សុីជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឬក្របខ័ណ្ឌចំណាយរយៈពេលមធ្យម ដាក់ចេញសេចក្តីណែនាំនិងនីតិវិធីប្រតិបត្តិ ស្តង់ដា គ្រប់គ្រងការផ្សព្វផ្សាយ និងការគាំទ្រនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ អនុវត្តវដ្តដំណើរការពិនិត្យតាមដាន ការវាយតម្លៃ និងការសិក្សា សម្របសម្រួលការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ទំនាក់ទំនង និងរចនាសម្ព័ន្ធកិច្ចសន្ទនាសង្គម។

ក្រុមការងារបច្ចេកទេស៖ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសដែលគាំទ្រការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រទាំង៥ ត្រូវអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌការងារ និងមានក្របខ័ណ្ឌពេលវេលាជាក់លាក់។ ក្រុមការងាររលេខាធិការដ្ឋានធ្វើការងារជាមួយក្រុមការងារបច្ចេកទេសដើម្បីធានាភាពស៊ីចង្វាក់គ្នាលើការអនុវត្តស្តង់ដា ការតម្រង់ទិសគ្រូបង្រៀនចេញថ្មី ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ ការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រគុរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការដំឡើងគុណវុឌ្ឍិ ការផ្តល់លាភការ និងការធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យ។

៦.២. ការអនុម័តគោលនយោបាយ

បន្ទាប់ពីជានាបាននូវសង្គតិភាពជាមួយច្បាប់ និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត គោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម ត្រូវដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ជាផ្លូវការ តាមរយៈសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រសួង និង

ដាក់ឱ្យអនុវត្តដោយបញ្ជាក់ពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលថ្នាក់ជាតិ អគ្គនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការជាលេខាធិការដ្ឋាន និងការបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេស រួមជាមួយប្រធានក្រុមការងារ។ ប្រកាសអាទិភាពនានាចាំបាច់សម្រាប់អនុវត្តដំណាក់កាលដំបូងត្រូវបានអនុម័ត និងផ្សព្វផ្សាយជាភាសាខ្មែរឬអង់គ្លេស រួមជាមួយការវាយតម្លៃលើការត្រៀមខ្លួន និងគ្រប់គ្រងហានិភ័យ សេចក្តីណែនាំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ មុននឹងចាប់ផ្តើមអនុវត្តគោលនយោបាយ។

៦.៣. ផែនការសកម្មភាព

ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន២០២៤-២០៣០ និងក្រោយទៀត ត្រូវប្រើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន។ ផែនការនេះរួមបញ្ចូលនូវម៉ាទ្រីសយុទ្ធសាស្ត្ររួងដែលកំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវគោលបំណង លទ្ធផល សកម្មភាព និងសមិទ្ធផលគោល ព្រមទាំងបញ្ជាក់លម្អិតអំពីកាលវិភាគ តួនាទីមុខសញ្ញាទទួលផល តម្លៃឯកតា និងប្រភពហិរញ្ញប្បទាន។ បន្ថែមលើនេះ ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន មានក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផលរួមប្រកប ដោយសមធម៌ ដែលរួមមាននិយមន័យសូចនាករ ទិន្នន័យដើមគ្រា ព្រមទាំងគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ និងគោលដៅចុងក្រោយ។ ផែនការនេះក៏រួមបញ្ចូលផងដែរនូវ ផែនការផ្តល់សេវា ដែលគ្របដណ្តប់លើការងារលទ្ធកម្ម ជំនួយបច្ចេកទេសនិងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ព្រមទាំងបញ្ជីតាមដានបច្ចុប្បន្នភាពហានិភ័យ និងវិធានការកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលពាក់ព័ន្ធ។

៦.៤ ការពិនិត្យតាមដាន ការវាយតម្លៃ និងការសិក្សា

តាមរយៈការប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌលទ្ធផល ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ក្រុមការងារបច្ចេកទេសនីមួយៗ ត្រូវតាមដានលើធាតុចូល លទ្ធផលរំពឹងទុក និងផលសម្រេច នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានដាក់ចេញ។ ក្រុមការងារលេខាធិការដ្ឋានត្រូវសម្របសម្រួលលើការពិនិត្យតាមដាន និងប្រមូលចងក្រងរបាយការណ៍លទ្ធផលអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនប្រចាំឆ្នាំ ផ្សព្វផ្សាយតាមផ្ទាំងព័ត៌មាន ពិនិត្យឡើងវិញ តាមរាជធានី ខេត្ត និងប្រើប្រាស់លទ្ធផលរកឃើញនានាដើម្បីកែតម្រូវផែនការសកម្មភាពក្នុងករណីចាំបាច់។ ការវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យនៅពាក់កណ្តាល និងចុងគ្រាជាមូលដ្ឋានព័ត៌មានសម្រាប់រៀបចំផែនការសកម្មភាពបន្តបន្ទាប់។

៦.៥. ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់ការអនុវត្ត

ការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន មានប្រសិទ្ធភាពនិងពេញលេញពឹងផ្អែកជាចាំបាច់នូវការផ្តល់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុគ្រប់គ្រាន់ ទាន់ពេលវេលា ប្រកបដោយចីរភាព។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការចរចារ លើការលើកសំណើបង្កើនថវិកាចំណាយលើវិស័យអប់រំនៃកញ្ចប់ថវិកាជាតិក្នុងក្របខ័ណ្ឌចំណាយរយៈពេលមធ្យមក្នុងកម្រិតពី១៥-២០ភាគរយ ដែលកំណត់ដោយស្តង់ដាអន្តរជាតិ ស្របតាមលំហសារពើពន្ធ និងស្ថានភាពម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច។

រាល់សកម្មភាពនៃគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ត្រូវផ្សារភ្ជាប់នឹងបន្ទាត់ថវិកាកម្មវិធី និងតាមដំណាក់ៗ

នៃក្របខ័ណ្ឌចំណាយរយៈពេលមធ្យម។ សូចនាករលទ្ធផល និងតម្លៃឯកតា ត្រូវកំណត់សម្រាប់សមិទ្ធផលអាទិភាព ដើម្បីឱ្យការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន ការអនុវត្ត និងការផ្ទៀងផ្ទាត់ត្រូវបានភ្ជាប់គ្នាយ៉ាងច្បាស់លាស់។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវរៀបចំការពិនិត្យឡើងវិញការចំណាយប្រចាំឆ្នាំដើម្បីវាស់វែងលើប្រសិទ្ធភាព សក្តិសិទ្ធិភាព និងសមធម៌ ព្រមទាំងធ្វើការកែសម្រួលជាដំណាក់កាល និងវិសាលភាពផ្អែកលើការចង្អុលបង្ហាញពីតម្រូវការ។

ការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងសង្គមស៊ីវិល ត្រូវតែបន្សុីគ្នាទៅនឹងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន និងក្របខ័ណ្ឌចំណាយ។ ក្នុងករណីសមស្របក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវស្វែងរកមធ្យោបាយផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានបំពេញតម្រូវការនានា ជាពិសេសពីវិស័យឯកជន។

ដើម្បីពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព លេខាធិការដ្ឋានត្រូវរក្សានូវ "សន្ទស្សន៍តម្លៃឯកតា" ដែលត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មប្រចាំឆ្នាំ ដូចជាតម្លៃក្នុងម្នាក់សម្រាប់គ្រូបង្រៀនដែលបានបណ្តុះបណ្តាលជាគ្រូឧទ្ទេសវគ្គតម្រង់ទិសដែលបានបញ្ចប់ក្រេឌីតការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ការចុះអធិការកិច្ច និងកញ្ចប់គាំទ្រលំនៅដ្ឋាន ដើម្បីជាព័ត៌មានសម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការប្រៀបធៀប។ ការចំណាយលើលទ្ធផលសម្រេចបាន និងសមធម៌នៃការចំណាយត្រូវធ្វើការតាមដានតាមរយៈប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

៦.៦. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្របតាមក្របខ័ណ្ឌនៃការចំណាយត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្តផ្អែកលើការវាយតម្លៃសមត្ថភាពជាប្រព័ន្ធជូនដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិត ថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន ដើម្បីបំពាក់បំប៉ននូវជំនាញ និងសមត្ថភាពចាំបាច់សម្រាប់បំពេញតួនាទីក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀន ដូចជាអភិបាលកិច្ច ការគ្រប់គ្រងគ្រូបង្រៀន ការរៀបចំនីតិវិធីផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រគុរុសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ និងការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ ការផ្តល់ឱកាសអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ និងការរៀបចំកិច្ចសន្ទនាសង្គម។




unesco


GPE
Transforming
Education