CDRI
Cambodia Development Resource Institute

ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកិច្ចសហការរវាង គ្រឹះស្ថាន TVET និងវិស័យឯកជននៅកម្ពុជា៖ បច្ច័យសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ

រ៉ឹង ណារ៉ុន

ឯកសារពិភាក្សាលេខ ១៥០
ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤

ឯកសារពិភាក្សាលេខ ១៥០

ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថាន TVET និងវិស័យឯកជននៅកម្ពុជា៖ បច្ច័យសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ

វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

ភ្នំពេញ

គណៈកម្មាធិការនិពន្ធ

ចាងហ្វាង៖ អេង នេត្រា
និពន្ធនាយក៖ ងិន ច័ន្ទវិទ្ធ
និពន្ធនាយករង៖ អ៊ុំ ចាន់ថា, ខាត់ ប៊ុនថន

© ២០២៤ វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (របសអ-CDRI)

ISBN-13: 978-9924-500-58-2

អ្នកនិពន្ធ

វ៉ឹង ណារ៉ុន
អ្នកស្រាវជ្រាវ
វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (របសអ-CDRI)

សេចក្តីអះអាង
ទស្សនៈដែលបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ គឺជាទស្សនៈរបស់អ្នកនិពន្ធ មិនតំណាងឱ្យទស្សនៈរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI ឬកម្មវិធីស៊ីសសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវលើបញ្ហាសកលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអែត ឬទីភ្នាក់ងារផ្តល់មូលនិធិនោះទេ។ អ្នកនិពន្ធទទួលខុសត្រូវចំពោះកំហុស ឬកំហុសអចេតនាណាមួយ។ អ្នកនិពន្ធឆ្លើយឆ្លង៖ វ៉ឹង ណារ៉ុន naron@cdri.org.kh.

សូមយោងឯកសារនេះថា៖
Veung Naron. 2024. *Enhancing the Collaboration between TVET Institutions and the Private Sector in Cambodia: Implications for Skills Provision.* CDRI Working Paper Series No. 150. Phnom Penh: CDRI.

វិទ្យាស្ថាន CDRI
អគារលេខ ៥៦ ផ្លូវលេខ ៣១៥ ខ័ណ្ឌទួលគោក ប្រអប់សំបុត្រលេខ ៦២២ ភ្នំពេញ កម្ពុជា
ទូរស័ព្ទ៖ ៨៨១៧០១, ៨៨១៩១៦, ៨៨៣៦០៣
ទូរសារ៖ +៨៥៥២៣ ៨៨០៧៣៤
អ៊ីមែល៖ cdri@cdri.org.kh http://www.cdri.org.kh

កែសម្រួល និងរចនាដោយ៖ អ៊ុំ ចាន់ថា និង ទឹម បូរិទ្ធ

មាតិកា

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ V

បញ្ជីអក្សរកាត់ VI

សេចក្តីសង្ខេប VII

១. សេចក្តីផ្តើម 1

២. ការស្វែងយល់ដឹងពីវិវេចនាឯកសារ 2

២.១ ទ្រឹស្តីពីកិច្ចសហការ 2
២.២ កិច្ចសហការក្នុងវិស័យអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល 3
២.៣ ក្របខណ្ឌទស្សនទាន 5

៣. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ 6

៣.១ វិធីសាស្ត្រ 6
៣.២ ការប្រមូលទិន្នន័យ 7
៣.៣ ការវិភាគទិន្នន័យ 7

៤. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃវិស័យ TVET និងកិច្ចសហការក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជា 7

៥. លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ 10

៥.១ ទម្រង់នៃកិច្ចសហការនៅក្នុងវិស័យ TVET 10
៥.១.១ ការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា 10
៥.១.២ ការផ្តល់កម្មវិធីកម្មសិក្សា និងបង្វឹកកូនជាង 12
៥.១.៣ ទស្សនកិច្ចសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ 13
៥.១.៤ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឧស្សាហកម្មសម្រាប់ដៃគូសហការ 13
៥.១.៥ ការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍រួមគ្នា 14
៥.២ អត្ថប្រយោជន៍នៃកិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជន 16
៥.២.១ ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងភាពស៊ីគ្នានៃកម្មវិធីសិក្សាកាន់តែប្រសើរឡើង 16
៥.២.២ ការផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញ 18
៥.២.៣ លទ្ធភាពចូលទៅកាន់ទីផ្សារការងារដោយផ្ទាល់ 18
៥.២.៤ គ្រឿងបរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល 19
៥.២.៥ ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ 20
៥.៣ កម្រិតនៃកិច្ចសហការនៅក្នុងវិស័យ TVET 21
៥.៤ បញ្ហាប្រឈមក្នុងកិច្ចសហការ 27
៥.៤.១ កង្វះថវិកា និងធនធាន 27
៥.៤.២ សមត្ថភាពគ្រឹះស្ថាន TVET និងគ្រូបង្រៀនមានកម្រិត 28
៥.៤.៣ កង្វះទំនុកចិត្តលើភាពស៊ីគ្នា និងគុណភាពនៃ TVET 29
៥.៤.៤ សមាហរណកម្មនៃកិច្ចសហការទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងការអនុវត្តនៅមានកម្រិត 31
៥.៤.៥ ការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគោលនយោបាយមានកម្រិតក្នុងការគាំទ្រកិច្ចសហការ 31
៥.៤.៦ កង្វះផលប្រយោជន៍ពីកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន 33

៦. ការពិភាក្សា 34

៧. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងបច្ច័យ 35

៧.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន 35

៧.២ បច្ច័យសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ 36

៨. ដែនកំណត់នៃការសិក្សា 37

ឯកសារយោង 38

ឧបសម្ព័ន្ធ 41

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ បញ្ជីអង្គភាពដែលបានចូលរួមសម្ភាសន៍ជាផ្នែកនៃជំហានទី ១ 41

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ បញ្ជីអង្គភាពដែលបានចូលរួមសម្ភាសន៍ជាផ្នែកនៃជំហានទី ២ 42

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ប្រព័ន្ធអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលរបស់កម្ពុជា 43

សេរីឯកសារពិភាក្សា 44

បញ្ជីរាយរូបភាព

រូបភាពទី ១៖ ក្របខណ្ឌទស្សនទាននៃការសិក្សាស្តីពីកិច្ចសហការនៅក្នុងវិស័យ TVET 6

រូបភាពទី ២៖ សង្ខេបទម្រង់នៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន 15

រូបភាពទី៣៖ សង្ខេបអត្ថប្រយោជន៍នៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន 21

រូបភាពទី ៤៖ កម្រិតនៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន 26

រូបភាពទី ៥៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន 34

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ

គម្រោងស្រាវជ្រាវនេះមានការគាំទ្រដោយមូលនិធិស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រជាតិស្វីស (SNSF) និងទីភ្នាក់ងារសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការស្វីស (SDC) តាមរយៈកម្មវិធីស្រាវជ្រាវរួមគ្នា ដែលហៅកាត់ថា "R4D" ស្ថិតក្រោមវិស័យ "ការងារ" (លេខជំនួយ SNSF 400340_194006)។ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងស្មោះស្ម័គ្រចំពោះ SNSF និង SDC ។ ខ្ញុំអរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះសាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត Markus Maurer និងក្រុមរបស់គាត់នៅសាកលវិទ្យាល័យ Zurich University of Teacher Education សម្រាប់ការដឹកនាំ និងការគាំទ្ររបស់ពួកគេនៅក្នុងគម្រោងនេះ។

ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ សាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត Martin Hayden បណ្ឌិត Michael Morlok និង លោកស្រី Ha-My Nguyen សម្រាប់ការអានដោយប្រុងប្រយ័ត្ន មតិស្ថាបនា និងការផ្ដល់យោបល់ដ៏មានតម្លៃដែលជួយកែលម្អលទ្ធផល ស្រាវជ្រាវ និងឈានទៅធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរជារួមនៅក្នុងឯកសារស្រាវជ្រាវនេះ។ ខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (CDC) ជាពិសេសតំណាង CDC នៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសដែលអនុញ្ញាតឱ្យពួកខ្ញុំបានទៅសិក្សា និងតំណាងក្រុមហ៊ុនដែលបានចូលរួមក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍ករណីសិក្សា។ ខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះតំណាងមកពី ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធ គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលសាធារណៈនិងឯកជន សមាគមឧស្សាហកម្ម និងសហជីព ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់ពួកគេ និងបានឆ្លើយសំណួរយ៉ាងស៊ីជម្រៅក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍។ ការសិក្សានេះនឹងមិនអាចធ្វើទៅបានទេ ប្រសិនបើគ្មានការចូលរួមដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងការយល់ដឹងរបស់ពួកគេ។

ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដល់ក្រុមស្រាវជ្រាវនៅ មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងពាណិជ្ជកម្ម (CDET) រួមមាន បណ្ឌិត វ៉ែន សីហា បណ្ឌិត តេង ឌីលុច លោក អ៊ឹង ភ្វាន់ថៃ កញ្ញា ប៉េងហុង សិលា បុស្បា លោក ឃី គុជវិសាល លោក គីម វិស៊ី លោកស្រី ប៉ុន ដូរីណា លោក កែវ បុប្ផា និងសហការីផ្សេងទៀត នៅវិទ្យាស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (CDRI) ក៏ដូចជា អ្នកពិនិត្យភាសាអង់គ្លេស លោក Allan Beesey សម្រាប់ការគាំទ្រ និងរួមចំណែកដល់ការបញ្ចប់ និងការបោះពុម្ពផ្សាយឯកសារនេះដោយជោគជ័យ។

បញ្ជីអក្សរកាត់

ADB	ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
CoE	មជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាព
CQF	ក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា
IIEP	វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសម្រាប់ផែនការអប់រំ
ICT	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនង
ILU	ផ្នែកទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម
KII	ការធ្វើសម្ភាសអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់
MoEYS	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
MoLVT	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
MOU	អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា
NEA	ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ
PPP	ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន
RGC	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
SDF	មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ
SSC	មជ្ឈមណ្ឌលជំនាញតាមវិស័យ
TH	Triple Helix
ToT	ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល
TVET	ការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ
UNESCO	អង្គការអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ

សេចក្តីសង្ខេប

កិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជន គឺជាឧបករណ៍ដ៏មានឥទ្ធិពលមួយក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញជាច្រើននៅ ក្នុងប្រទេសមានសេដ្ឋកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ និងកំពុងអភិវឌ្ឍជុំវិញពិភពលោក។ ដូចគ្នានឹងប្រទេសជាច្រើនដែរ ប្រទេសកម្ពុជាបានជំរុញយ៉ាងខ្លាំងនូវកិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជនលើគ្រប់វិស័យអប់រំ។ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) របស់កម្ពុជា រាជរដ្ឋាភិបាលបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន (PPP) នៅក្នុងគោលនយោបាយជាតិ ស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៧-២០២៥ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវស្តីពីការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២៣-២០៣៥។ កិច្ចសហការបែបនេះអាចធ្វើឱ្យវិស័យ TVET កាន់តែអាចបំពេញតម្រូវការរបស់វិស័យឧស្សាហកម្ម តាមរយៈការបង្កើនតួនាទី ភារកិច្ច និងការចូលរួមរបស់ វិស័យឯកជនក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្ពុជា ដោយពង្រឹង និងពង្រីកទំនាក់ទំនងរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុននៅទូទាំងប្រទេស។ ស្ថាប័ន TVET តែងតែឱ្យតម្លៃខ្ពស់ចំពោះសកម្មភាពសហការរបស់ពួកគេជាមួយវិស័យឯកជន។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ វានៅតែមានសេចក្តីមន្ទិលអំពីទម្រង់លក្ខណៈ អត្ថប្រយោជន៍ និងកម្រិតនៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនឯកជន។ ក្នុងន័យនេះ ការបង្កើនការស្រាវជ្រាវលើកិច្ចសហការវិស័យឯកជនក្នុងវិស័យ TVET កម្ពុជា គឺត្រូវពេលវេលា។ ហេតុដូច្នេះ ការសិក្សានេះមានគោលបំណងពិនិត្យទម្រង់លក្ខណៈ អត្ថប្រយោជន៍ និងកម្រិតនៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងវិស័យឯកជន។ ការសិក្សានេះក៏ពិនិត្យមើលបញ្ហាដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលកំពុងប្រឈមនៅពេលសហការជាមួយវិស័យឯកជនផងដែរ។ ការពិនិត្យមើលទស្សនៈរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងកិច្ចសហការ ផ្តល់ការយល់ដឹងអំពីកិច្ចសហការដែលមិនទាន់បានស្រាវជ្រាវពេញលេញ ជាពិសេសនៅក្នុងបរិបទ នៃវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា។ ភ័ស្តុតាងពីការសិក្សាអាចឱ្យគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល អ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ អ្នកអនុវត្ត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាកិច្ចសហការ និងកសាង និងពង្រឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកិច្ចសហការ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបន្សុីការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជាមួយនឹងតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្ម។

ការសិក្សានេះគឺផ្អែកលើការវិភាគបែបគុណវិស័យនៃទិន្នន័យដែលមកពីគម្រោង “ជំនាញសម្រាប់ឧស្សាហកម្ម”។ ទិន្នន័យស្រាវជ្រាវដំណាក់កាលទី១ រួមមានការធ្វើសម្ភាសចំនួន ៣៦ ជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន ១៨ ជាករណីសិក្សា។ ទិន្នន័យស្រាវជ្រាវដំណាក់កាលទី២ រួមមានការធ្វើសម្ភាសចំនួន ៣៦ ជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ២០ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលចំនួន ៩ សមាគមឧស្សាហកម្មចំនួន ៤ និងសហជីពចំនួន ៣។ ការសិក្សានេះបានប្រើវិធីសាស្ត្រ វិភាគមាតិកាបែបគុណវិស័យ ដើម្បីវិភាគទស្សនៈផ្សេងៗ នៃភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ លើទិដ្ឋភាពដែលទាក់ទងនឹង កិច្ចសហការ។ តារាងម៉ាទ្រីសទិន្នន័យបែបគុណវិស័យដោយប្រើកម្មវិធី Excel បានអនុញ្ញាតឱ្យមានការបញ្ចូលគ្នានៃទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធ និងព័ត៌មានដែលត្រូវគ្នានឹងកូដ និងប្រធានបទដែលបានកំណត់ទុកជាមុន និងលេចចេញក្នុងដំណាក់កាលវិភាគ។

ការសិក្សាបានរកឃើញថា គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមានទម្រង់នៃកិច្ចសហការដែលកំណត់អត្តសញ្ញាណផ្សេងគ្នាជាមួយវិស័យឯកជន។ ទម្រង់ទាំងនេះរួមមានកម្មសិក្សារបស់និស្សិត ការផ្សព្វផ្សាយការងារ ការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ការប្រជុំ/សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ ទស្សនកិច្ចនៅកន្លែងធ្វើការ ការផ្តល់បណ្តុះបណ្តាលជំនាញឧស្សាហកម្ម និងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍។ សកម្មភាពសហការទាំងនេះបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជកដោយជាក់ស្តែង និងមិនជាក់ស្តែង។ អត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះ រួមមាន ការប្រមូលធាតុចូលសម្រាប់ការបង្កើនការបន្សុីគ្នានៃការអភិវឌ្ឍ ឬការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សាដែលបង្កើតថ្មីជាមួយតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្ម ការផ្ទេរចំណេះដឹងនិងជំនាញ លទ្ធភាពទទួលបានកន្លែងបណ្តុះបណ្តាល បរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈ និងមូលនិធិសម្រាប់សកម្មភាពស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាល។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនបានធ្វើសកម្មភាពសហការច្រើន ទោះបីជាសកម្មភាពទាំងនេះ បានត្រឹមជាកម្មសិក្សារបស់និស្សិត ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការងារ ការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ការប្រជុំ/សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ និងទស្សនកិច្ចនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលជាទូទៅអនុវត្តមិនទៀងទាត់ និងមិនគ្រោងទុក ដែលធ្វើឱ្យកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនៃកិច្ចសហការមិនមានប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព។ ទម្រង់នៃសកម្មភាពសហការមួយចំនួន ឧទាហរណ៍ដូចជាការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឧស្សាហកម្ម និងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍រួមគ្នា មានលក្ខណៈតិចតួច ឬក៏អវត្តមានតែម្តង។ ដូចដែល

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនានាបានរាយការណ៍ម្តងហើយម្តងទៀតថា កិច្ចសហការមិនអាចបង្កើត ពង្រឹង ឬបង្កើនបានទេ ដោយសារកត្តាសំខាន់ៗមួយចំនួន។ កត្តាទាំងនេះរួមមានលទ្ធភាពទទួលបានមូលនិធិ សមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័ន និងគ្រូបង្រៀន កម្រិតនៃការជឿទុកចិត្តលើភាពពាក់ព័ន្ធនិងគុណភាពនៃកម្មវិធី TVET កម្រិតនៃការរួមបញ្ចូលជាមួយផែនការសកម្មភាពនិងការអនុវត្ត កម្រិតនៃការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និង គោលនយោបាយដែលគាំទ្រកិច្ចសហការ និងទស្សនៈយល់ឃើញអំពីផលប្រយោជន៍សម្រាប់ភាគីនីមួយៗ។ កត្តាទាំងនេះប៉ះពាល់ដល់វិសាលភាព និងគុណភាពនៃការសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន។

ផ្អែកលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ ការសិក្សានេះបានផ្តល់នូវអនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម សម្រាប់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល អ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ អ្នកអនុវត្ត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ សម្រាប់ពិចារណានៅពេលបង្កើត និងអនុវត្តកិច្ចសហការជាមួយគ្នា។

- *ធានានូវអត្ថប្រយោជន៍រវាងអ្នកសហការ ឬភាគីពាក់ព័ន្ធ៖* អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ជាពិសេសគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន គួរតែពិភាក្សាដោយបើកចំហអំពីកង្វល់ តម្រូវការ និងការរំពឹងទុករបស់ពួកគេ នៅពេលសហការ។ ការកំណត់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងជាក់ស្តែង និងមិនជាក់ស្តែងក្តី គឺចាំបាច់ដើម្បីធានាថា គ្រប់ភាគីទាំងអស់យល់ស្រប និងប្តេជ្ញាគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងផ្លូវការ។ កិច្ចព្រមព្រៀងផ្លូវការគួរតែ កំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវកម្រិតនៃទម្រង់នីយកម្ម ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរួម គោលដៅ ការចែករំលែកធនធាន និងតួអង្គសំខាន់ៗផ្សេងទៀតក្នុងការសហការ។
- *ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន និងគ្រូបង្រៀន៖* គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន និងធនធានរបស់ខ្លួន ដើម្បីធានាថា លទ្ធផលបណ្តុះបណ្តាល គឺស្របតាមតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្ម។ គ្រូបង្រៀនត្រូវបង្កើនជំនាញរបស់ពួកគេ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងការបណ្តុះបណ្តាលជាក់ស្តែងនៅតាមក្រុមហ៊ុនដៃគូ។ គ្រឹះស្ថាន TVET ក៏ត្រូវការការគាំទ្របន្ថែមទៀតពីរដ្ឋាភិបាល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃ និងអភិវឌ្ឍជំនាញដែលទីផ្សារការងារត្រូវការឱ្យកាន់ប្រសើរ។
- *ពង្រឹងការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគោលនយោបាយដែលគាំទ្រដល់កិច្ចសហការ៖* វាមានភាពចាំបាច់ ណាស់ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយ ឬគោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់ ដោយមានការគាំទ្រពេញលេញសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងសាលារៀន និងឧស្សាហកម្ម។ រដ្ឋាភិបាល និងសមាគមឧស្សាហកម្ម គួរតែសម្របសម្រួលកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបែបនេះ ដោយផ្តល់ជាការលើកទឹកចិត្ត (ការលើកលែងពន្ធ/ការយកពន្ធ ឬលក្ខខណ្ឌពិសេស) សម្រាប់និយោជកដែលស្ម័គ្រចិត្តសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។ លើសពីនេះទៀត គេគួរតែអនុវត្តប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ដើម្បីតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃកិច្ចសហការទាំងនេះនៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ។
- *ពង្រឹងសកម្មភាពកិច្ចសហប្រតិបត្តិការតាមរយៈការធ្វើសមាហរណកម្ម និងការអនុវត្តពេញលេញ៖* គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ចាំបាច់ត្រូវធ្វើសមាហរណកម្មនូវកិច្ចសហការយ៉ាងពេញលេញទៅក្នុងផែនការ សកម្មភាព និង ការអនុវត្តរបស់សាលារបស់ពួកគេ។ ការបង្កើតផ្នែកទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មមួយ (ILU) ដែលមានទិសដៅ ផែនការសកម្មភាពច្បាស់លាស់ និងធនធានគ្រប់គ្រាន់ អាចពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយវិស័យឯកជន។ ផ្នែក ILUs គួរតែពិគ្រោះជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ រួមទាំងគ្រូបង្រៀន និងនិយោជក ដើម្បីធានាបាននូវការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងសមស្របគ្នា ដែលជួយជំរុញកិច្ចសហការរបស់ពួកគេជាមួយវិស័យឯកជន។

១. សេចក្តីផ្តើម

កិច្ចសហការបានក្លាយជាយន្តការដ៏មានឥទ្ធិពលមួយ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។ Sørensen and Torfing (២០១១) ចាត់ទុកកិច្ចសហការគ្នាជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយសម្រាប់រកដំណោះស្រាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតចំពោះបញ្ហាស្មុគស្មាញ។ ទ្រឹស្តីពីកិច្ចសហការសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់ កាន់តែខ្លាំងឡើងនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរអង្គភាពក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលដៅរួម ដែលអង្គភាពតែមួយ មិនអាចសម្រេចបានតែម្នាក់ឯងបានទេ (Gray ១៩៨៩; Wood ១៩៩១; Wood និង Gray ១៩៩១; Gajda ២០០៤)។ កិច្ចសហការពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ គោលបំណងរួម និងច្បាប់រួម និងធនធានរួមបញ្ចូលគ្នា របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ (Kezar ២០០៥) ដូច្នេះវាមិនងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្ត និងរក្សាវាបានដោយជោគជ័យនោះទេ (Huxham ១៩៩៦)។ ជាងនេះទៅទៀត ទស្សនៈស្តីពីកិច្ចសហការ គឺមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញពិបាកយល់។ គេងាយនឹងយល់ច្រឡំវាជាមួយនឹងពាក្យផ្សេងទៀត (ឧទាហរណ៍ សហព័ន្ធអាជីវកម្ម ការសម្របសម្រួល កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ បណ្តាញ ភាពជាដៃគូ សម្ព័ន្ធភាព សហការ សម្ព័ន្ធមិត្ត) ខណៈដែលពាក្យទាំងនេះអាចត្រូវបានគេប្រើជំនួសគ្នាទៅវិញទៅមក (Gajda ២០០៤; Morris និង Miller-Stevens ២០១៦)។

វាមានការស្រាវជ្រាវតិចតួច លើប្រធានបទកិច្ចសហការក្នុងបរិបទនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍដូចជាកម្ពុជា បើទោះបីជាកិច្ចសហការត្រូវបានគេស្គាល់ជាសកលអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំក៏ដោយ (Kezar ២០០៥; Gajda ២០៤៤)។ គោលនយោបាយជាតិស្តីពី ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៧-២០២៥ របស់កម្ពុជា មានគោលដៅមួយ គឺដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន (PPP) និងកៀរគរធនធានពីភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញ (RGC ២០១៧)។ កិច្ចសហការនេះត្រូវបានគេជឿថា ជាគន្លឹះក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាគម្លាតជំនាញ និងផ្សារភ្ជាប់ភាពមិនស៊ីគ្នារវាងការបណ្តុះបណ្តាល និងតម្រូវការទីផ្សារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ពាក្យថា "កិច្ចសហការ" មិនត្រូវបានកំណត់និយមន័យឱ្យបានច្បាស់លាស់ ឬក៏ត្រូវបានគេយល់ច្បាស់ដោយគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនោះឡើយ បើទោះជាវាត្រូវបានគេប្រើយ៉ាងទូលំទូលាយនៅក្នុងឯកសារគោលនយោបាយវិស័យ TVET នៅកម្ពុជាក៏ដោយ។ ពាក្យថា "កិច្ចសហការ" អាចមានអត្ថន័យផ្សេងៗគ្នាទៅតាមប្រភេទ និងកម្រិតនៃទំនាក់ទំនងអន្តរអង្គភាព ឬអន្តរបុគ្គល ដោយវាអាស្រ័យលើភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនោះ (Gajda ២០០៤)។ និយាយឱ្យសាមញ្ញ មិនថាការសហការគ្នារវាងភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗជាទំនាក់ទំនងពិត ឬមិនពិត វានៅតែជាប្រស្នាមួយដែលយើងត្រូវដោះស្រាយនៅក្នុងបរិបទកម្ពុជា។ ភាពមិនច្បាស់លាស់បែបនេះហើយទើបធ្វើឱ្យមានការលំបាក សម្រាប់អ្នកដែលត្រូវការកិច្ចសហការ ដើម្បីអនុវត្ត ឬវាយតម្លៃវាដោយភាពប្រាកដប្រជា ឬដោយទំនុកចិត្ត។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានខិតខំប្រឹងប្រែងនិងប្រើប្រាស់ធនធានយ៉ាងច្រើនក្នុងការលើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន និងកិច្ចសហការក្នុងទម្រង់ផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពពាក់ព័ន្ធ គុណភាព និងចីរភាពរបស់វិស័យ TVET។ ជាឧទាហរណ៍ នាពេលថ្មីៗនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានដាក់ចេញនូវផែនទីបង្ហាញផ្លូវស្តីពីការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៣-២០៣៥ (MoLVT ២០២៣) ដោយដើរស្របតាមគំនិតផ្តួចផ្តើម ដែលមានស្រាប់ផ្សេងទៀត ដូចជា ផែនទីបរិវត្តកម្មឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៣-២០២៧ (RGC ២០២៣) ផែនទីអភិវឌ្ឍន៍វិស័យរថយន្ត និងអេឡិចត្រូនិច (RGC ២០២២) គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០១៥-២០២៥ (RGC ២០១៥) និងច្បាប់ស្តីពីការវិនិយោគថ្មី (RGC ២០២១)។ គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនេះ សុទ្ធតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្ស។ ដូច្នេះ កិច្ចសហការពីភាគីចម្រុះនៅក្នុងវិស័យ TVET គឺមានភាពចាំបាច់ណាស់ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅនៃគោលនយោបាយ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះ។

ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញ ក៏ជាកង្វល់ចម្បងមួយសម្រាប់ទាំងរដ្ឋាភិបាល និងវិស័យឯកជន (NEA ២០១៨; Veung ២០២១; Veung និង Ven ២០២១b)។ គេទទួលស្គាល់ថាការដោះស្រាយបញ្ហានេះទាមទារឱ្យមានកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធពីភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើន រួមទាំងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និយោជក និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតនៅក្នុងវិស័យ TVET។ ក្នុងន័យនេះ ការសិក្សានេះមានបំណងឈ្វេងយល់បន្ថែមទៅលើប្រធាននេះ ដោយពិនិត្យមើលលក្ខណៈនៃកិច្ចសហការរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ។ ការសិក្សានេះគឺមានសារៈសំខាន់ សម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រសើរ

ឡើងនូវភាពជាដៃគូពហុភាគីនៅក្នុងបរិបទវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា។ ដើម្បីចូលរួមចំណែកដល់ពុទ្ធិដែលនៅខ្វះខាតលើប្រធានបទកិច្ចសហការនៅក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា ដោយផ្អែកតាមទ្រឹស្តីពីកិច្ចសហការដែលមានស្រាប់ ការសិក្សានេះ ផ្តោតលើកិច្ចសហការនៅកម្រិតអន្តរអង្គភាព រវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ការសិក្សានេះក៏ពិនិត្យមើលឯកសារគាំទ្រ ឬ គំនិតផ្តួចផ្តើមមួយចំនួន ដែលមានស្រាប់នៅកម្រិតស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ដែលពួកវានឹងជួយពន្យល់បន្ថែមទៀតទៅលើប្រធានបទនេះ។

ការសិក្សានេះពិនិត្យមើលទម្រង់លក្ខណៈ អត្ថប្រយោជន៍ និងកម្រិតនៃទំនាក់ទំនងអន្តរអង្គភាព ដើម្បីមើលថាតើកិច្ចសហការគ្នានៅកម្រិតនេះ គឺមានកម្រិតណា។ វាក៏ពិនិត្យមើលបញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយក្នុងបង្កើត និងរក្សាទំនាក់ទំនងដ៏មានអត្ថប្រយោជន៍រវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុននៅក្នុងវិស័យ TVET។ សំណួរស្រាវជ្រាវខាងក្រោមត្រូវបានកំណត់ឡើង ដើម្បីជាមគ្គុទេសដល់ការសិក្សា និងការវិភាគនៃលទ្ធផលសិក្សា៖

១. តើគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនសហការជាមួយគ្នាដោយរបៀបណា?

២. តើការសហការផ្តល់ផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះដល់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន?

៣. តើពួកគេសហការគ្នាដល់កម្រិតណា?

៤. តើអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាអ្វីខ្លះ?

២. ការស្វែងយល់ដឹងពីវិរេចនាឯកសារ

២.១ ទ្រឹស្តីពីកិច្ចសហការ

កិច្ចសហការត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយថា ជាប្រធានបទស្រាវជ្រាវមួយ ចាប់តាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ១៩៨០ ខណៈពេលដែលមានអ្នកស្រាវជ្រាវជាច្រើនរូប ដូចជា Colbry, College និង Adair (២០១៤), Gray (១៩៨៩), Ring និង Van De Ven (១៩៩៤), Trist (១៩៧៧; ១៩៧៩), និង Wood (១៩៩១) ព្យាយាមឈ្វេងយល់ពីរបៀបដែលគោលដៅរួម ឬជម្លោះផលប្រយោជន៍ អាចត្រូវបានដោះស្រាយ ឬសម្រេចបាន តាមរយៈការសហការគ្នា។ អ្នកទ្រឹស្តីកិច្ចសហការបានសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់កាន់តែខ្លាំងឡើងនៃកិច្ចសហការ អន្តរអង្គភាពដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅរួម ដែលគ្មានអង្គភាពណាមួយអាចសម្រេចបាន ដោយការធ្វើការងារនេះតែម្នាក់ឯងនោះទេ (Gray ១៩៨៩; Wood ១៩៩១; Wood និង Gray ១៩៩១; Gajda ២០០៤)។ ទំនាក់ទំនងអន្តរអង្គភាពនេះរួមមាន សម្ព័ន្ធភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រ ភាពជាដៃគូ សម្ព័ន្ធភាព សហព័ន្ធអាជីវកម្ម សិទ្ធិលក់ សម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ និងទម្រង់ផ្សេងៗនៃអង្គការបណ្តាញ (Ring និង Van De Ven ១៩៩៤, ៩០)។ ដោយសារកិច្ចសហការដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់កាន់តែខ្លាំងឡើង នៅទូទាំងវិស័យសាធារណៈ មិនរកប្រាក់ ចំណេញ និងរកប្រាក់ចំណេញ ឥឡូវនេះវាបានក្លាយជាបទដ្ឋានមួយនៅក្នុងទំនាក់ទំនងក្នុងរដ្ឋាភិបាល និងអន្តររដ្ឋាភិបាល (Morris និង Miller-Stevens ២០១៦, iii)។

កិច្ចសហការដ៏ជោគជ័យទាមទារឱ្យអង្គភាពនីមួយៗធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធ និងរួមគ្នាដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ (Gajda ២០០៤, ៦៥)។ កិច្ចសហការប្រកបដោយផ្លែផ្កា អាចបង្កើនទំនាក់ទំនងអន្តរអង្គភាពធានាឱ្យមានការចូលរួមពីតួអង្គនានាកាន់តែទូលំទូលាយ ផ្តល់ដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហា និងសម្រួលដល់ការអនុវត្ត គោលដៅរួម (Wondirad, Tolkach, និង King ២០២០, ៣)។ ការសហការគ្នាអាចអនុញ្ញាតឱ្យអង្គភាពនីមួយៗ ឬភាគីពាក់ព័ន្ធអាចប្រមូលផ្តុំធនធានកម្រ និងកាត់បន្ថយការផ្តល់សេវាកម្ម ដែលស្ទួនគ្នា ដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យរួម ឬការសម្រេចចិត្តដែលនឹងមិនអាចសម្រេចទៅរួចទេ ប្រសិនបើតួអង្គម្នាក់ៗធ្វើការតែម្នាក់ឯង និងដោយឯករាជ្យ (Gajda ២០០៤, ៦៧)។ យោងតាម Ring និង Van De Ven (១៩៩៤, ៩០) ទំនាក់ទំនងអន្តរអង្គភាពទាំងនេះត្រូវបានចងភ្ជាប់ទៅនឹងកត្តាជំរុញពិសេស ដូចជាការទទួលបានបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ ទីផ្សារ សេដ្ឋកិច្ចមាត្រដ្ឋាន និងជំនាញបំពេញបន្ថែម។ ក្នុងន័យដូចគ្នានេះ Lawson (២០០៤, ២២៥) ជឿថា កិច្ចសហការ មានអត្ថប្រយោជន៍សក្តានុពលសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ដោយមកជាមួយនឹងស័ក្តិសិទ្ធភាពដែលប្រសើរឡើង ការប្រើប្រាស់ធនធានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងភាពស្របច្បាប់ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ អភិវឌ្ឍន៍សង្គមផ្សេងទៀត។

បើទោះបីជាវាបង្កើតឡើងដើម្បីជាដំណោះស្រាយដ៏សំខាន់មួយ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមដែលមានទិដ្ឋភាពចម្រុះក៏ដោយ ក៏ពាក្យថា "កិច្ចសហការ" គឺមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ និងពិបាកយល់ និងងាយយល់ច្រឡំ ដោយសារនិយមន័យទ្រឹស្តី មិនស៊ីសង្វាក់គ្នា និងស្មុំញ៉ាំពិបាកយល់ (Gajda ២០០៤; Morris និង Miller- Stevens ២០១៦)។ នៅក្នុងសៀវភៅរបស់លោកស្រី Gray (១៩៨៩, ៥) ដែលមានចំណងជើងថា "កិច្ចសហការ៖ ការស្វែងរកមូលដ្ឋានរួមមួយចំពោះបញ្ហារបស់ពហុភាគី" គាត់បានកំណត់និយមន័យ "កិច្ចសហការ" ថាជា "ដំណើរការដែលភាគីទីមួយៗ មើលឃើញទិដ្ឋភាពផ្សេងគ្នានៃបញ្ហា អាចឈ្វេងយល់នូវភាពខុសគ្នារបស់ពួកគេ ក្នុងន័យស្ថាបនា និងស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលហួសពីចក្ខុវិស័យផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេដែលមានកម្រិត ពីអ្វីដែលពួកគេអាចធ្វើបាន"។ វាក៏មាននិយមន័យជាក់លាក់បន្ថែមទៀតផងដែរ ដូចជានិយមន័យមួយកំណត់ដោយ Lawson (២០០៤, ២២៥) ដែលកំណត់ថាការសហការជាកិច្ចអន្តរាគមន៍ដ៏ស្មុគស្មាញដែលពាក់ព័ន្ធនឹង នវានុវត្តន៍ដំណើរការ និងនវានុវត្តន៍ផលិតផល។ នវានុវត្តន៍នេះរួមបញ្ចូលអភិវឌ្ឍន៍ និងការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័ន ឬអង្គភាព។ បើមិនដូច្នេះទេ ការសហការគ្នាបែបនេះ គឺមិនអាចទៅរួចទេ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ Sørensen and Torfing (២០១១) យល់ឃើញថា ការសហការគ្នាជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយសម្រាប់កៀរគរដំណោះស្រាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតចំពោះបញ្ហាសង្គមដ៏ ស្មុគស្មាញមួយ។ យោងតាម Kezar (២០០៥, ៨៣៣) នៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសហការ ភាគីពាក់ព័ន្ធតែងតែថ្លឹងថ្លែងផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេបង្កើតគោលដៅ និងគោលការណ៍រួម ហើយនិងប្រមូលផ្តុំធនធានរបស់ពួកគេ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងរួមមួយ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត អ្នកសហការ ឬភាគីពាក់ព័ន្ធ គឺមានសារៈសំខាន់ចំពោះភាពជោគជ័យនៃកិច្ចសហការ។ ដូចដែល Gray (១៩៨៩, ៥) បានចង្អុលបង្ហាញ "ភាគីពាក់ព័ន្ធរួមមានជាបុគ្គល ក្រុម ឬអង្គភាពទាំងអស់ ដែលទទួលឥទ្ធិពលដោយផ្ទាល់ពីសកម្មភាពដែលភាគីដទៃទៀតធ្វើដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា"។ភាគីពាក់ព័ន្ធនីមួយៗយល់ឃើញពីបញ្ហាខុសៗគ្នា ដូច្នេះការធានាឱ្យគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ មានការយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជម្រៅ និងច្បាស់លាស់អំពីបញ្ហាដូចគ្នានេះ គឺជាបញ្ហាប្រឈមដ៏លំបាក។ ការធានាឱ្យមានការចែករំលែកផលប្រយោជន៍ស្មើគ្នា គឺជាឧបសគ្គមួយផ្សេងទៀតចំពោះភាពជោគជ័យនៃកិច្ចសហការ។ យោងតាម Huxham (១៩៩៦) កិច្ចសហការអន្តរអង្គភាព គឺជាមធ្យោបាយដ៏សំខាន់មួយ ក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់អង្គភាពនៅក្នុងបរិយាកាសដែលមានភាពច្របូកច្របល់ ប៉ុន្តែការអនុវត្តអាចនៅតែជាបញ្ហាប្រឈម។ ដូច្នេះ ការកសាងទំនុកចិត្តក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធ គឺជារឿងចាំបាច់ដើម្បីធានាថាសកម្មភាពដែលធ្វើឡើង ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារួមមួយ គឺមានតម្លាភាព និងមានប្រយោជន៍សម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ Huxham (១៩៩៦, ៧) បានលើកថា "កិច្ចសហការត្រូវបានគេយកប្រើ ដើម្បីបង្ហាញពីទម្រង់វិជ្ជមាននៃការធ្វើការជាមួយអ្នកដទៃ សម្រាប់បម្រើដល់ផលប្រយោជន៍ឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗ"។

២.២ កិច្ចសហការក្នុងវិស័យអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល

ការពិនិត្យលើវិវេចនាឯកសារស្តីពីកិច្ចសហការ បានពិភាក្សាគ្នាយ៉ាងទូលំទូលាយអំពីគំរូកិច្ចសហការ រួមមានម៉ូដែល Triple Helix ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ Henry Etzkowitz និង Loet Leydesdorff ក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ១៩៩០ ម៉ូដែល Quadruple Helix ដែលស្នើដោយ Elias Carayannis និង David Campbell ក្នុងឆ្នាំ២០០៩ និងម៉ូដែល Quintuple Helix ដែលបង្កើតរួមគ្នាឡើងដោយ Elias Carayannis និង David Campbell ក្នុងឆ្នាំ២០១០ (MacGregor និង Carleton ២០១២)។ យោងតាម Wu និង Siswanto (២០២០, ៥២៣) ម៉ូដែល Triple Helix គឺជាវិធីសាស្ត្រអន្តរកម្មថាមវន្ត ដែលអាចឱ្យរដ្ឋាភិបាល ឧស្សាហកម្ម និងឧត្តមសិក្សាបង្កើតផលិតផលប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងនិន្នាការសេដ្ឋកិច្ចផ្អែកលើពុទ្ធិជាសកល។ ជាពិសេស ម៉ូដែលនេះដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការដាក់បញ្ចូលគ្នានូវសាកលវិទ្យាល័យ អាជីវកម្ម និងរដ្ឋាភិបាលដែលអន្តរកម្មជិតស្និទ្ធ និងកិច្ចសហការដ៏ល្អប្រសើររួមចំណែកដល់ភាពរីកចម្រើនរបស់ប្រទេស ដោយជំរុញការបង្កើតទ្រព្យសម្បត្តិ និងការអភិវឌ្ឍនៃសង្គមផ្អែកលើពុទ្ធិ ដែលនាំឱ្យមាននវានុវត្តន៍ជាលទ្ធផលនៃអន្តរកម្មរបស់ភាគីទាំងនោះ (Sarpong et al. ២០១៧)។ ម៉ូដែល Triple Helix ឆ្លុះបញ្ចាំងពីតួនាទីបរិវត្តកម្មនៃឧត្តមសិក្សា ឬសាកលវិទ្យាល័យពីការបង្រៀន និងស្រាវជ្រាវទៅស្ថាប័នសហគ្រិន (Wu និង Siswanto ២០២០)។ ជាការគួរឱ្យកត់សម្គាល់ថា ដែល Triple Helix ត្រូវបានគេអនុវត្តយ៉ាងទូលំទូលាយក្នុងការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល។ ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងឧត្តមសិក្សារបស់ប្រទេសបារាំង ស្ថាប័នអប់រំ សាជីវកម្ម និងរដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ ធ្វើការរួមគ្នាជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីចែកចាយ

និស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សានៅទូទាំងប្រទេស និងបង្កើនលទ្ធភាពដែលជំនាញសិក្សារបស់ពួកគេ ឱ្យត្រូវទៅនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្ម។ ឧទាហរណ៍មួយទៀត គឺវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យា Massachusetts នៅសហរដ្ឋអាមេរិក ដែលបានប្រើម៉ូដែលបែបនេះ ដើម្បីបង្កើតកម្មវិធីសិក្សារបស់ខ្លួន (Bolgova, Grodskaya និង Kurnikova ២០២០)។

ជាម៉ូដែលកំណែថ្មីចេញពីម៉ូដែល Triple Helix នេះ ម៉ូដែល Quadruple Helix រួមបញ្ចូល “សង្គមស៊ីវិល” ជាជ្រុងទី៤ ទៅក្នុងប្រព័ន្ធនវានុវត្តន៍ (Afonso, Monteiro និង Thompson ២០១២)។ ម៉ូដែលនេះប្រើដើម្បីបំពេញនូវចំណុចខ្វះខាតនៃ Triple Helix សម្រាប់ការលូតលាស់នៃនវានុវត្តន៍រយៈពេលវែងក្នុងការបំពេញតម្រូវការសង្គម ដោយរួមបញ្ចូលទស្សនៈរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ និងសហគមន៍ជាអ្នកទទួលផលពីនវានុវត្តន៍ទាំងនោះ (Ibid.)។ ម៉ូដែល Quintuple Helix មានលក្ខណៈកាន់តែទូលំទូលាយជាងមុន ដោយគិតគូរពិចារណាពី Quadruple Helix និងគិតគូរដល់បរិយាកាសធម្មជាតិនៃសង្គមថាជាជ្រុងទី៥ សម្រាប់ម៉ូដែលនវានុវត្តន៍ (Carayannis, Barth និង Campbell ២០១២)។ ម៉ូដែល Quintuple Helix គាំទ្រដល់ការបង្កើតនូវតុល្យភាពរវាងបរិស្ថាន ចំណេះដឹង និងនវានុវត្តន៍ ដោយបង្កើតការសំយោគរវាងសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ (Ibid.)។ ម៉ូដែលទាំងអស់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ សុទ្ធតែសង្កត់ធ្ងន់លើតួនាទីចម្បងរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការឆ្ពោះទៅរកគោលដៅ ឬតម្លៃរួម (MacGregor និង Carleton ២០១២)។

នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនផ្សេងទៀតដូចជា អាល្លឺម៉ង់ ស្វីស អូទ្រីស ហុងគ្រី និងកូរ៉េខាងត្បូង ការសហការគ្នាក្នុងកម្មវិធីអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល គឺជាធាតុដ៏សំខាន់សម្រាប់អន្តរកាលពីសាលារៀនទៅការងារប្រកបដោយជោគជ័យរបស់អ្នកសិក្សា។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មវិធីសិក្សាកូនជាងដ៏ពេញនិយមតាមរយៈទំនាក់ទំនង សាលារៀន និងឧស្សាហកម្ម អនុញ្ញាតឱ្យសិស្សរៀនជំនាញជាក់ស្តែងនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយពួកគេក៏ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលទ្រឹស្តីនៅសាលារៀនផងដែរ។ កិច្ចសហការបែបនេះផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់សាលារៀន សិស្ស និងក្រុមហ៊ុននានា ដោយធានាថាអ្នកសិក្សាត្រូវបានបំពាក់បំប៉នយ៉ាងល្អជាមួយនឹងជំនាញ ចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពចាំបាច់ សម្រាប់ឧស្សាហកម្ម (Veung និង Ven ២០២១b, ៤៤)។ នៅក្នុងម៉ូដែលប្រព័ន្ធអប់រំទ្វេរបស់អាល្លឺម៉ង់ ឧស្សាហកម្ម និងនិយោជកដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញកម្លាំងពលកម្ម។ ក្នុងករណីប្រទេសកម្ពុជាវិញ រដ្ឋាភិបាលបានខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ តាមរយៈការលើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងវិស័យឯកជន និងបង្កើនកិច្ចសហការ រវាងវិស័យឯកជន និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលទូទាំងប្រទេស (RGC ២០១៧)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍជាច្រើន ដូចជាប្រទេសកម្ពុជាជាដើម ការសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជកនៅតែជាបញ្ហាដែលត្រូវធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជននៅក្នុងវិស័យ TVET (Veung និង Ven ២០២១b)។ យោងតាម Sam និង Dahles (២០១៧) បើទោះបីជាការរួមចំណែកខុសគ្នារបស់ពួកគេចំពោះវិស័យអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលក៏ដោយ កិច្ចសហការក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនោះនៅតែមានកម្រិត ដែលរារាំងដល់ការរីកចម្រើននៃវិស័យនេះ។ ដូចគ្នានេះដែរ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀត (ឧទាហរណ៍ Song និង Chea ២០២១; Lenssen និង Trzmiel ២០២០) បានបង្ហាញពីបញ្ហានេះដូចគ្នា ដែលទាមទារឱ្យមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀតពីភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះ ក្នុងការបង្កើត និងពង្រឹងកិច្ចសហការក្នុងវិស័យអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញនៅកម្ពុជា។

មានមតិជាឯកច្ឆន្ទក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងកិច្ចពិភាក្សាគោលនយោបាយដែលថា វាមានភាពចាំបាច់ត្រូវអនុវត្ត និងពង្រឹងកិច្ចសហការបន្ថែមទៀតរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ ដោយសារវាជួយលើកកម្ពស់គុណភាព និងភាពស៊ីគ្នានៃការផ្តល់ជំនាញ ស្របទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ (Bagal ២០១៨; Siddiky និង Uh ២០២០; Badenhorst និង Radile ២០១៨)។ វិស័យឯកជនមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការធ្វើឱ្យជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់និស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាស៊ីគ្នានឹងជំនាញ និងការងារជាក់លាក់ក្នុងឧស្សាហកម្ម ឬក្រុមហ៊ុន (Bagal ២០១៨)។ យោងតាម Raihan (២០១៤) កិច្ចសហការអាចធ្វើឡើងក្នុងវិស័យសំខាន់ៗចំនួនប្រាំគឺ ១) ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងសម្ភារៈសិក្សា ២) ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ៣) ការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមកន្លែងធ្វើការជាក់ស្តែង ៤) ការកែលម្អសម្ភារៈឧបទេសសិក្សា និងគ្រឿងបរិក្ខារនៅក្នុងសាលារៀន និង ៥) ឱកាសការងារ។ ជាឧទាហរណ៍ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល អាចសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន លើការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការជាក់ស្តែង

តាមរយៈកម្មវិធីកម្មសិក្សា និងកូនជាង ដែលប្រហែលជាឈានទៅដល់ការទទួលបានការងារធ្វើ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់កម្មវិធីនោះ។ ដូចនៅក្នុងម៉ូដែលនវានុវត្តន៍ដែលបានពិភាក្សាខាងលើ ទាំងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងក្រុមហ៊ុន អាចធ្វើការរួមគ្នាលើទិដ្ឋភាពការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដែលនាំទៅរកគំនិត ឬផលិតផលនវានុវត្តន៍ សម្រាប់ឧស្សាហកម្ម និងសង្គម (Carayannis, Barth និង Campbell ២០១២)។

ដំណើរការសហការជារឿយៗរួមបញ្ចូលនូវជំហាន ឬកម្រិតនៃប្រពលភាពមួយចំនួន ដែលចាប់ពីកម្រិតមូលដ្ឋាន រហូតដល់កម្រិតខ្ពស់ ឬពីបំណែកមិនជាប់គ្នាសោះ រហូតដល់ការភ្ជាប់យ៉ាងពេញលេញ៖ ការពិគ្រោះយោបល់ ការចូលរួម កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការសហការ (UNESCO IIEP ២០១៩; Keast, Brown និង Mandell ២០០៧; Selden, Sowa និង Sandfort 2006; O'leary និង Vij ២០១២)។ ប្រពលភាពនៃកិច្ចសហការ គឺជាបរិមាណនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងដែលដៃគូ ឬអ្នកសហការ ត្រូវតែវិនិយោគក្នុងទំនាក់ទំនង ដែលមានលក្ខណៈរយៈពេលខ្លី មិនផ្លូវការ ហើយជារឿយៗ វាមានត្រឹមតែជាការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន (Ansell ២០១៩, ២៨)។ លើសពីនេះ កិច្ចសហការតម្រូវឱ្យមានការជឿទុកចិត្តក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ហើយជារឿយៗពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការដែលប្រើប្រាស់ពេលវេលាច្រើន ដែលបង្ហាញពីសក្តានុពលនៃការបាត់បង់ស្វ័យភាព និងហានិភ័យកាន់តែច្រើន ទាក់ទងនឹងការវិនិយោគ ក្នុងគោលដៅរួម (Ansell ២០១៩)។ Ansell (២០១៩, ២៨) បានកំណត់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ការសម្របសម្រួល និងកិច្ចសហការខុសៗគ្នាក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃប្រពលភាពរបស់ពួកវា។ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ គឺជាទម្រង់ទំនាក់ទំនងកម្រិតទាប ដែលភាគីនានារក្សាស្វ័យភាពពេញលេញរបស់ខ្លួន។ ជាមូលដ្ឋាន វាពាក់ព័ន្ធនឹងការចុះសម្រុងជាមួយភាគីផ្សេងទៀត ហើយវាផ្តល់ជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ការសម្របសម្រួលនៅដំណាក់បន្ទាប់។ ផ្ទុយទៅវិញ ការសម្របសម្រួលទាមទារពេលវេលា និងកិច្ចប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត នៅក្នុងដំណើរការមានលក្ខណៈផ្លូវការ ជាងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ដែលធ្វើឱ្យមានការប្រឈមមុខនឹងហានិភ័យកាន់តែច្រើន ហើយវានៅជាឧបករណ៍ជួយ និងដែលផ្តោតលើការងារជាក់លាក់។ ទោះបីជាការសម្របសម្រួល រួមបញ្ចូលការបន្សីគ្នាទៅវិញទៅមកនៃរបៀបវារៈ ឬគោលដៅក៏ដោយ ក៏វាមិនត្រូវការអភិវឌ្ឍន៍នៃគោលដៅរួម ឬក៏ទាមទារឱ្យមានការបាត់បង់ស្វ័យភាពសំខាន់ណាមួយនោះទេ។ វាជាកម្រិតខ្ពស់បំផុតនៃប្រពលភាពនៃទំនាក់ទំនង កិច្ចសហការទាមទារឱ្យមានការវិនិយោគដ៏សំខាន់បន្ថែមទៀត នៅក្នុងទំនាក់ទំនងដើម្បីបង្កើតរបៀបវារៈ ឬគោលដៅរួម ខណៈពេលដែលជារឿយៗ វាធ្វើឱ្យពួកគេបាត់បង់ស្វ័យភាពកាន់តែច្រើន និងមានហានិភ័យខ្ពស់។

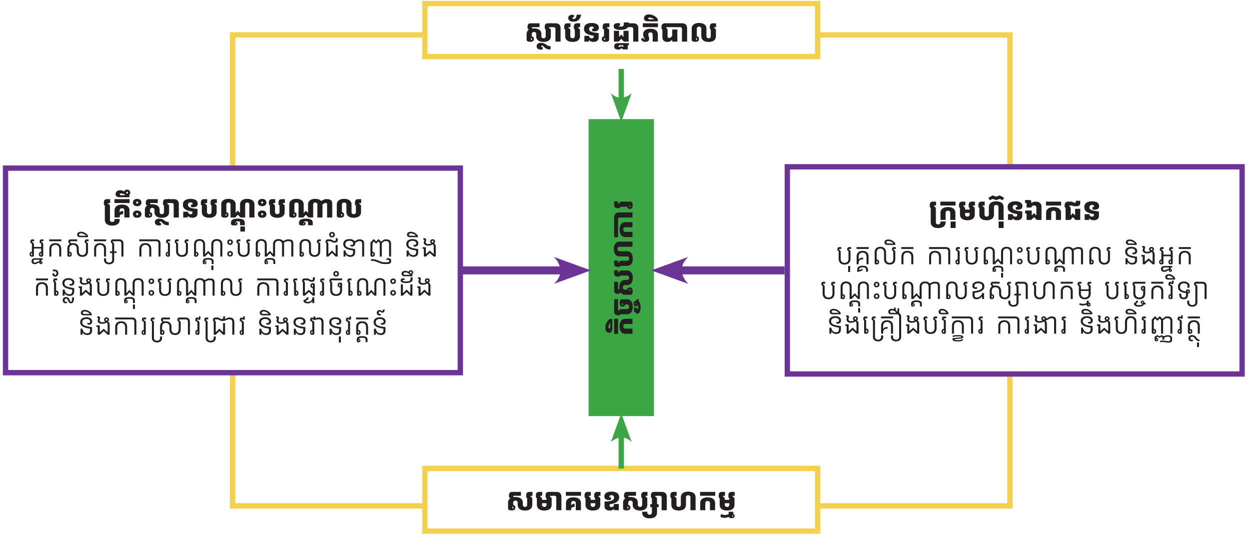
នៅក្នុងការសិក្សានេះ ជាជាងព្យាយាមកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសហការក្នុងន័យជាក់លាក់ វាជាការសំខាន់ណាស់ ដែលយើងត្រូវពិនិត្យមើលវត្តមាននៃទម្រង់ អត្ថប្រយោជន៍ និងកម្រិតនៃកិច្ចសហការ នៅកម្រិតគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុននៅក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា។ បន្ថែមពីលើទម្រង់ និងកម្រិតនៃទំនាក់ទំនងរវាងអង្គភាព កត្តាផ្សេងទៀតនៅក្នុងដំណើរការសហការ ត្រូវតែយកមកសិក្សា និងពិចារណា។ កត្តាទាំងនេះរួមមាន៖ កម្រិតនៃទម្រង់នីយកម្មដែលពាក់ព័ន្ធ វត្តមាននៃដំណើរការធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា ប្រភេទនៃគោលដៅដែលបានកំណត់ បរិមាណនៃធនធានដែលបានចែករំលែក និងការចូលរួមពីតួអង្គសំខាន់ផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ។ ដោយផ្អែកតាមប្រភេទនៃកិច្ចសហការដែលមានស្រាប់ពី UNESCO IIEP (២០១៩); O'leary និង Vij (២០១២); Keast, Brown និង Mandell (២០០៧); Selden, Sowa និង Sandfort (២០០៦); និង Ansell (២០១៩) ការសិក្សានេះ ពិនិត្យជាពិសេសទៅលើទំនាក់ទំនងអន្តរអង្គភាព ដើម្បីពិនិត្យមើលកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន។

២.៣ ក្របខណ្ឌទស្សនទាន

ការសិក្សានេះបានប្រើក្របខណ្ឌទស្សនទានដូចមានបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី១ ខាងក្រោម ដើម្បីពិនិត្យមើលទម្រង់លក្ខណៈ អត្ថប្រយោជន៍ និងកម្រិតនៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន។ ក្របខណ្ឌនេះក៏ រួមបញ្ចូលផងដែរនូវតួអង្គសំខាន់ពីរផ្សេងទៀត ពោលគឺស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងសមាគមឧស្សាហកម្ម ដោយសារ ពួកគេតែងតែដើរតួនាទីសំខាន់រវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក។ ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី១ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន គឺតួអង្គដ៏សំខាន់នៃដំណើរការសហការនេះ។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ជាឧទាហរណ៍ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ការផ្ទេរជំនាញ និងចំណេះដឹង និងការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ដែលនាំឱ្យមាននវានុវត្តន៍។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមហ៊ុនមានធនធានមនុស្ស ការបណ្តុះបណ្តាល និងគ្រូបណ្តុះបណ្តាល

ឧស្សាហកម្ម បច្ចេកវិទ្យា ការងារ និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ដូច្នេះ ទាំងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងក្រុមហ៊ុន អាចធ្វើការលើទិដ្ឋភាពរួមទាំងនេះ តាមរយៈការសហការគ្នាផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនេះ។ លើសពីនេះ ពួកគេត្រូវតែធ្វើការជាមួយស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងសមាគមឧស្សាហកម្ម ដែលលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្រដល់កិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងក្រុមហ៊ុន។ នៅក្នុងដំណើរការនេះ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ក៏ធ្វើការជាមួយសមាគមឧស្សាហកម្មសំខាន់ៗ ដើម្បីត្រួសត្រាយផ្លូវសម្រាប់កិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងក្រុមហ៊ុននៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នា ដូចជាការពិគ្រោះយោបល់ ការចូលរួម និងការសម្របសម្រួលក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងយន្តការគាំទ្រសាធារណៈ។ ជាមួយនឹងបរិយាកាសដែលជួយគាំទ្រទំនាក់ទំនងសហការពិតប្រាកដ អាចត្រូវបានបង្កើតឡើងរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងក្រុមហ៊ុន។ កត្តាជះឥទ្ធិពលខាងក្រៅ និងខាងក្នុង អាចបង្កឱ្យមានបញ្ហាប្រឈមដែលអ្នកសហការជួបប្រទះនៅពេលពួកគេមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នា។

រូបភាពទី១៖ ក្របខណ្ឌទស្សនទាននៃការសិក្សាស្ដីពីកិច្ចសហការនៅក្នុងវិស័យ TVET



ប្រភព៖ ក្របខណ្ឌដែលផ្អែកលើវិរេចនាឯកសារ (ឧទាហរណ៍ Keast, Brown និង Mandell ២០០៧; Selden, Sowa និង Sandfort ២០០៦; O'leary និង Vij ២០១២; Siddiky និង Uh ២០២០)

៣. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

៣.១ វិធីសាស្ត្រ

ការសិក្សាបានប្រើវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែបគុណវិស័យ ដោយប្រើការធ្វើសម្ភាសបែបគុណវិស័យពាក់កណ្ដាលរចនាសម្ព័ន្ធ ដើម្បីពិនិត្យមើលទម្រង់លក្ខណៈ និងកម្រិតនៃកិច្ចសហការ និងអន្តរកម្មរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗក្នុងវិស័យ TVET នៅប្រទេសកម្ពុជា។ ការស្រាវជ្រាវបែបគុណវិស័យត្រូវបានប្រើដើម្បីសិក្សាឈ្វេងយល់ស៊ីជម្រៅអំពីទស្សនៈយល់ឃើញរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតតាមរយៈការយល់ឃើញ ការអនុវត្ត និងបទពិសោធន៍ផ្ទាល់របស់ពួកគេ (Dawson ២០០៧; Lunenburg និង Irby ២០០៨; Yin ២០១៨; Creswell ២០០៩)។ កិច្ចសម្ភាសករណីសិក្សាជាមួយក្រុមហ៊ុន និងការធ្វើសម្ភាសអ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ (KIIs) បានអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវឈ្វេងយល់ពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងការបង្កើត និងរក្សាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ខណៈពេលដែលរាក់ពិនិត្យមើលគោលនយោបាយ និងគំនិតផ្ដួចផ្ដើមដែលមានសម្រាប់កិច្ចសហការនៅក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា។

៣.២ ការប្រមូលទិន្នន័យ

ការសិក្សានេះបានប្រើប្រាស់ទិន្នន័យពីការធ្វើសម្ភាសនៃគម្រោង "ជំនាញសម្រាប់ឧស្សាហកម្ម" របស់កម្មវិធី r4d[១] ក្នុងដំណាក់កាលទី១ និងទី២ ដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការធ្វើសម្ភាសករណីសិក្សាជាមួយក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវយល់ពី ទស្សនៈរបស់និយោជកក្នុងវិស័យកម្មន្តសាលអំពីកិច្ចសហការ ជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។ ការធ្វើសម្ភាសផ្ទាល់ចំនួន ៣៦ ត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន ១៨ នៅចន្លោះ ខែតុលា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។ ការធ្វើសម្ភាស KIIs ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយជួបផ្ទាល់ និងតាមប្រព័ន្ធអនឡាញចន្លោះខែមីនា និងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ ដោយមានតំណាងមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាចំនួន ៩ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ២០ សមាគមឧស្សាហកម្មចំនួន ៤ និងសហជីពចំនួន ៣។ អ្នកចូលរួមត្រូវបានជ្រើសរើសយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ដោយផ្អែកលើឯកទេសពាក់ព័ន្ធរបស់ពួកគេ និងវិស័យនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។ ដំណើរការនេះ គឺជាគន្លឹះក្នុងការទទួលបានការយល់ដឹងពីព័ត៌មានតាមរយៈការស្រាវជ្រាវបែបគុណវិស័យ។ ដើម្បីធ្វើឱ្យដំណើរការស្រាវជ្រាវនេះកាន់តែប្រសើរឡើង គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើព័ត៌មាន ពីការធ្វើអង្កេតក្រុមហ៊ុន និងការធ្វើសម្ភាសករណីសិក្សានៃគម្រោងស្រាវជ្រាវ។ ពួកគេត្រូវបានគេជឿថា ជា "អ្នកដែលមានការចេះដឹងជ្រៅជ្រះ ផ្តល់ព័ត៌មានបានច្រើន ពន្យល់បានច្បាស់លាស់ និងមានបទពិសោធន៍" ទៅលើប្រធានបទស្រាវជ្រាវពីកិច្ចសហការក្នុងវិស័យ TVET (Gay, Mills និង Airasian ២០០៩, ១៣៥)។

៣.៣ ការវិភាគទិន្នន័យ

ការវិភាគខ្លឹមសារបែបគុណវិស័យ ត្រូវបានប្រើជាវិធីសាស្រ្តវិភាគ សម្រាប់ទិន្នន័យសម្ភាសន៍ដែលត្រូវបានកត់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ (Mayring ២០០៤; ២០១៤; Gläser និង Laudel ២០១៩; Gläser-Zikuda, Hagenauer និង Stephan ២០២០)។ អ្នកស្រាវជ្រាវបានអានអត្ថបទសម្ភាសន៍តាមបន្ទាត់នីមួយៗ ដើម្បីរកមើលផ្នែកនៃអត្ថបទដែលពិភាក្សាអំពីកិច្ចសហការ និងទម្រង់ និងលក្ខណៈផ្សេងទៀតនៃភាពជាដៃគូ ទំនាក់ទំនង និងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មជាដើម។ បន្ទាប់មក អ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្កើតកូដបឋមសម្រាប់ខ្លឹមសារគោលដែលផ្តោតលើ។ ទិន្នន័យ និងព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងតារាងម៉ាទ្រីសវិភាគខ្លឹមសារ។ បន្ទាប់មក អ្នកស្រាវជ្រាវបានពិនិត្យមើលទិន្នន័យគុណវិស័យដែលបានចងក្រងប្រមូលផ្តុំ ដើម្បីកែលម្អលំនាំគំរូ និងខ្លឹមសារប្រធានបទបន្ថែមទៀត ដើម្បីស្វែងរកទំនាក់ទំនងក្នុងចំណោមខ្លឹមសារទាំងនោះ។

៤. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃវិស័យ TVET និងកិច្ចសហការក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជា

បច្ចុប្បន្ននេះ មានក្រសួងចំនួនពីរសំខាន់ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើប្រព័ន្ធអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលនៅកម្ពុជា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (MoEYS) ទទួលខុសត្រូវលើការអប់រំទូទៅ ក្រៅប្រព័ន្ធ និងឧត្តមសិក្សា។ ចំណែកឯក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MoLVT) ទទួលបន្ទុកលើវិស័យ TVET។ បញ្ហាការត្រួតស៊ីគ្នាខ្លះ រវាងតួនាទីរបស់ក្រសួងទាំងពីរនេះ កាន់មានភាពស្មុគស្មាញបន្ថែមទៀត ដោយសារក្រសួងពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ ដែលពួកគេទទួលខុសត្រូវចំពោះស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរបស់ពួកគេ។ នេះមិនត្រឹមតែធ្វើឱ្យស្មុគស្មាញដល់នីតិវិធីរដ្ឋបាល និងការងារគ្រប់គ្រងកាន់តែពិបាកប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាថែមទាំងបង្កបញ្ហាប្រឈម ក្នុងការរក្សាគុណភាពអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល (Un និង Sok ២០១៨)។

យោងតាមក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា (CQF) គុណវុឌ្ឍិវិស័យ TVET មាន ៨កម្រិត ដោយចាប់ផ្តើមពីកម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ (កម្រិតទី១) ដល់ថ្នាក់បណ្ឌិតបច្ចេកវិទ្យា/ពាណិជ្ជកម្ម (កម្រិតទី៨) (ក្រុមប្រឹក្សាបណ្តុះបណ្តាលជាតិ ឆ្នាំ២០១២)។ គុណវុឌ្ឍិទាំងបួនកម្រិតដំបូង (វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ និងវិញ្ញាបនបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ទី១ ទី២ និង

---

១ គម្រោងនេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវដ៏ធំមួយដែលដឹកនាំដោយសាកលវិទ្យាល័យ Zürich University of Teacher Education និងបានធ្វើឡើងនៅក្នុងប្រទេសបង់ក្លាដែស កម្ពុជា អេត្យូពី ឡាវ អាហ្វ្រិកខាងត្បូង និងវៀតណាម ដើម្បីកំណត់ និងយល់កាន់តែច្បាស់អំពីកត្តាសំខាន់ៗដែលជួយ ឬរារាំង ដល់ការរួមចំណែកនៃការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈដល់កំណើន ឧស្សាហកម្ម និងបរិវត្តកម្មប្រកបដោយបរិយាបន្នទៅក្នុងប្រទេសដែលមានចំណូលទាប និងមធ្យម។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គម្រោងនេះផ្តោតលើវិស័យសំខាន់ៗចំនួនបី គឺវិស័យកាត់ដេរ ផ្គុំដំឡើងគ្រឿងអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិច និងកែច្នៃម្ហូបអាហារ។

ទី៣) គឺសមមូលនឹងកម្រិតមធ្យមសិក្សា ខណៈកម្រិតគុណវុឌ្ឍិទាំងបួនទៀត ត្រូវបានចាត់ទុកជាកម្រិត TVET ក្រោយមធ្យមសិក្សា។ សិស្សដែលបានបញ្ចប់ថ្នាក់ទី៩ អាចចុះឈ្មោះចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ (ថ្នាក់ទី១០) ឬ ចូលរៀន TVET នៅកម្រិត២។ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់កម្រិតទី២ ទី៣ និងទី៤ ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំសិក្សា សិស្សអាចបន្តសិក្សានៅកម្រិតសញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកទេស (កម្រិតទី៥)។ សិស្សដែលបានបញ្ចប់ថ្នាក់ទី១២ អាចចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុងកម្មវិធី TVET ក្រោយមធ្យមសិក្សា (កម្រិតទី៤ និង/ឬទី៥) ឬសាកលវិទ្យាល័យ (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣)។

គ្រឹះស្ថាន TVET រដ្ឋមានចំនួន ៣៧ ស្ថិតនៅក្រោមក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MoLVT) នៅកម្ពុជា (Pich ២០២២) ខណៈគិតត្រឹមខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ ប្រទេសកម្ពុជាមានគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាចំនួន ១៣០ ដែលក្នុងនោះមាន ៨២ ជាគ្រឹះស្ថានឯកជន (MoEYS ២០២២)។ វិស័យ TVET ជាធម្មតាត្រូវបានគេយល់ថាជាឋានៈទាបក្នុងសង្គម ឬជាជម្រើសទីពីរក្នុងចំណោមសិស្សវិទ្យាល័យ (RGC ២០១៧)។ គេគួរកត់សម្គាល់ថា ការចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុងកម្មវិធី TVET ជារឿយៗ មានកម្រិតទាប បើប្រៀបធៀបទៅនឹងអ្នកដែលរៀននៅឧត្តមសិក្សា។ ជាឧទាហរណ៍ យោងតាមរបាយការណ៍របស់ MoLVT (២០២០) មានសិស្សរៀននៅ TVET ចំនួន ៨៤.៨៤០នាក់ក្នុងឆ្នាំ២០១៨-២០១៩ រាប់ចាប់ពីកម្រិតវគ្គខ្លី រហូតដល់កម្មវិធីក្រោយឧត្តមសិក្សា។ ផ្ទុយទៅវិញ សិស្សចំនួន ២២២.៨៧៩នាក់ ត្រូវបានចុះឈ្មោះចូលរៀននៅឧត្តមសិក្សាក្នុងឆ្នាំ២០១៨-២០១៩ (MoEYS ២០២០)។ ដូចគ្នានេះផងដែរ វិស័យ TVET មិនសូវមានភាពទាក់ទាញទេ ដោយសារបញ្ហានៃគុណភាពទាប និងកង្វះភាពស៊ីគ្នាជាមួយនឹងទីផ្សារការងារ (RGC 2២០១៥; ២០១៧)។ លើសពីនេះ ភាគច្រើននៃគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលក្រោយមធ្យមសិក្សារបស់រដ្ឋ មានជម្រើសមុខវិជ្ជាសិក្សាចំនួនតិចតួច ដែលធ្វើឱ្យសិស្សមានជម្រើសសិក្សាតិច ហើយរឿងនេះរួមចំណែកដល់កង្វះខាតនៃកម្មករដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល (Veung និង Ven ២០២១b)។

មុខវិជ្ជាទូទៅរបស់គ្រឹះស្ថាន TVET រដ្ឋ រួមមាន វិស្វកម្មសំណង់ស៊ីវិល វិស្វកម្មអគ្គិសនី អេឡិចត្រូនិក មេកានិច មេកាត្រូនិច បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ការគ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម គណនេយ្យ និងហិរញ្ញវត្ថុ និងទីផ្សារ។ វគ្គសិក្សាទាំងនេះមានច្រើនកម្រិតសិក្សា ចាប់កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រ TVET សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងបរិញ្ញាបត្រ។ ផ្ទុយទៅវិញ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី ដែលមានរយៈពេលពីមួយសប្តាហ៍ ទៅបួនខែ គឺមានច្រើនប្រភេទជាងកម្មវិធីសិក្សា TVET រយៈពេលវែង។ វគ្គសិក្សាទាំងនេះមានមុខវិជ្ជាសិក្សាជាច្រើន រួមទាំងវគ្គសិក្សាកម្រិតដំបូងដូចជាមូលដ្ឋាន កសិកម្ម មូលដ្ឋានវិស្វកម្មអគ្គិសនី និងការដំឡើងបណ្តាញអគ្គិសនី ការជួសជុលគ្រឿងអេឡិចត្រូនិក មូលដ្ឋាន ជំនាញកុំព្យូទ័រ មូលដ្ឋានកែច្នៃចំណីអាហារ ការងាររៀបតដ្ឋ និងសាងសង់ ការចិញ្ចឹមសត្វ និងកាត់ដេរ (MoLVT ២០២០)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វគ្គសិក្សាទាំងនេះមិនបានបណ្តុះបណ្តាលអ្នកសិក្សាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បី ក្លាយជាអ្នកបច្ចេកទេសឯកទេស ឬកម្លាំងពលកម្មជំនាញក្នុងរយៈពេលយូរនោះទេ ដូច្នេះវាអាចរិតត្បិតជម្រើស ការងារ និងអាជីពរបស់អ្នកសិក្សា (Veung និង Ven ២០២១b)។

យោងតាមគេហទំព័រ SEA-VET.NET (nd) នាពេលថ្មីៗនេះ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចាក់បញ្ចូលថវិកាយ៉ាងច្រើន ទៅក្នុងវិស័យ TVET។ ជាឧទាហរណ៍ ថវិកាសម្រាប់ TVET បានកើនឡើងពី ៨,៣៣លានដុល្លារនៃថវិការដ្ឋាភិបាលសរុបក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ១២,៨២លានដុល្លារក្នុងឆ្នាំ២០១៧។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ទំហំថវិកានេះនៅតែមានកម្រិតតិចតួច បើធៀបនឹងតម្រូវការដ៏ច្រើនរបស់វិស័យ TVET សម្រាប់ការវិនិយោគដ៏សំខាន់ ទៅលើកន្លែងបណ្តុះបណ្តាល គ្រឿងបរិក្ខារ និងឧបករណ៍សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត។ ថ្មីៗនេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានគោលបំណងសម្រេចបាននូវផែនការមេរយៈពេល ៥ឆ្នាំរបស់ខ្លួន សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១-២០២៥ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវវិស័យ TVET ជាមួយនឹងការវិនិយោគដ៏ធំប្រមាណ ៥០០លានដុល្លារអាមេរិក (Chheng ២០២០) ។ ជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រប្រកបដោយមហិច្ឆតាដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការ វិស័យ TVET មានបំណងអភិវឌ្ឍ និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធអប់រំរបស់ខ្លួន ដោយបំពាក់ដោយឧបករណ៍ និងសម្ភារៈចាំបាច់ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកស៊ីវិលពាក់ព័ន្ធ ជួលគ្រូបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសដែលមានសមត្ថភាព និងបង្កើនបរិមាណ និងគុណភាព នៃកម្មករជំនាញនៅកម្ពុជា។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ផែនការនេះនឹងត្រូវការប្រភពថវិកាជាច្រើនបន្ថែមទៀតពីរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ពាក់ព័ន្ធ។

ដោយមានបំណងចង់ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅក្នុងវិស័យ TVET រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាន ខិតខំប្រឹងប្រែង និងប្រើប្រាស់ធនធានជាច្រើនជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងវិស័យឯកជន (PPP) នៅគ្រប់វិស័យឧស្សាហកម្ម ឬទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងវិស័យ TVET។ ដូចដែលមាន ចែងក្នុងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៧-២០២៥ ការលើកកម្ពស់ PPP និងការកៀរគរធនធានពីភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញអាចជួយបិទគម្លាតជំនាញ និង ភាពមិនស៊ីគ្នារវាងការផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការជំនាញ (RGC ២០១៧)។ ភាពជាដៃគូបែបនេះ ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវភាពស៊ីគ្នា គុណភាព និងចីរភាពរបស់វិស័យ TVET (MoLVT ២០១៩a; ២០១៩b; ២០២៣)។ ដោយសារកង្វះព័ត៌មាន TVET និងកិច្ចសហការមានកម្រិតរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាជំនាញតាមវិស័យ (SSCs) ចំនួន ៤ ក្នុងវិស័យសំណង់ អគ្គិសនី កម្មន្តសាល កែច្នៃ ចំណីអាហារ និងមេកានិច ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ដោយមានការចូលរួមពីតំណាងវិស័យឯកជនក្នុងវិស័យអាទិភាព (ADB ២០១៩)។ SSCs ត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងអនុវត្តការងារដូចខាងក្រោមនេះ៖ ១) ប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយរដ្ឋាភិបាល និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលអំពីនិន្នាការទីផ្សារ និងតម្រូវការជំនាញជាក់លាក់ក្នុងឧស្សាហកម្ម ២) ចូលរួមក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល រួមទាំងជំនាញទន់ និង ៣) ជួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយឧស្សាហកម្ម។ លើសពីនេះទៅទៀត មជ្ឈមណ្ឌលវាយតម្លៃជំនាញចំនួន ៨ ក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងផងដែរ (Pich ២០២២)។

ថ្មីៗនេះ ដោយមានការលើកទឹកចិត្តពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលត្រូវតែ បង្កើតទំនាក់ទំនងបន្ថែមទៀតជាមួយក្រុមហ៊ុន និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ទំហំនៃទំនាក់ទំនងទាំងនេះនៅតែជាបញ្ហា ដែលទាមទារឱ្យមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែមទៀត ដើម្បីយល់ពីបញ្ហានេះនៅក្នុងវិស័យ TVET។ ស្របតាមគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៥-២០២៥ ច្បាប់ស្តីពីការវិនិយោគថ្មីដែលអនុម័តក្នុងឆ្នាំ២០២១ លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការធ្វើពិពិធកម្មឧស្សាហកម្មជាមួយនឹងបរិយាកាសអាជីវកម្មអំណោយផល សម្រាប់ការវិនិយោគរបស់វិស័យឯកជន ហើយវាក៏ជំរុញឱ្យវិស័យឯកជន វិនិយោគក្នុងការអភិវឌ្ឍមូលធនមនុស្សតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅ និង/ឬក្រៅកន្លែងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន (RGC ២០២១)។ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញ ស្របតាមគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ២០១៧-២០២៥ និងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៥-២០២៥ មូលនិធិអភិវឌ្ឍជំនាញ (SDF) ត្រូវបានផ្តួចផ្តើមឡើងដើម្បីផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដែលត្រូវតម្រូវការទីផ្សារនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព (ដូចជា កម្មន្តសាល គ្រឿងអេឡិចត្រូនិក សំណង់ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងទំនាក់ទំនង (ICT) និងទេសចរណ៍ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច)។ កម្មវិធីទាំងនេះជាធម្មតាត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈក្របខ័ណ្ឌនៃ PPP (ADB ២០១៨; ២០១៩)។

ជាមួយនឹងសេចក្តីព្រាងច្បាប់វិស័យ TVET ដែលអនុម័តនាពេលខាងមុខ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការវិនិយោគថ្មីនេះ រួមជាមួយនឹងគំនិតផ្តួចផ្តើមអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងទៀត រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាលើកទឹកចិត្តយ៉ាងខ្លាំង ដល់វិស័យឯកជនឱ្យចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងជាទម្រង់ផ្សេងៗសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សនៅទូទាំងប្រទេស។ ដូចនៅក្នុងផែនទីបង្ហាញផ្លូវស្តីពីការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៣-២០៣៥ មានសសរស្តម្ភយុទ្ធសាស្ត្រមួយរបស់វា គឺដើម្បីធ្វើឱ្យវិស័យ TVET ស៊ីគ្នាជាមួយនឹងតម្រូវការរបស់ឧស្សាហកម្ម។ វាតម្រូវឱ្យមានការបង្កើនតួនាទី ភារកិច្ច និងការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជនក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្ពុជា ដោយផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍ តាមរយៈការពង្រឹង និងពង្រីកទំនាក់ទំនងរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន (MoLVT ២០២៣)។ លើសពីនេះទៅទៀត ផែនការសកម្មភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យ TVET ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងអភិវឌ្ឍន៍ថ្មីៗផ្សេងទៀត ក៏ជំរុញយ៉ាងខ្លាំងនូវ PPP រវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជកនៅក្នុងទីផ្សារការងារ (MoLVT ២០១៩a) ផងដែរ។

ក្រៅពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង និងធនធានដែលបានលើកឡើងខាងលើ ដោយផ្អែកលើការស្រាវជ្រាវពីមុន និងឯកសារគោលនយោបាយ ទាំងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលរដ្ឋ និងឯកជនចាំបាច់ត្រូវបង្កើត ឬពង្រឹងកិច្ចសហការកាន់តែស៊ីជម្រៅជាមួយក្រុមហ៊ុនកម្មន្តសាល និងនិយោជកនៅកម្រិតក្នុងស្រុក តំបន់ និងពិភពលោក។ នេះគឺដើម្បីធានាថាលទ្ធផលសិក្សា ឬនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល អាចបំពេញតម្រូវការរបស់និយោជក និងឧស្សាហករ

ក្នុងទីផ្សារការងារ (NEA ២០១៨; Veung និង Ven ២០២១b; ២០២១a)។ ដូច្នេះ វាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការឈ្វេងយល់ពីទម្រង់ និងលក្ខណៈផ្សេងៗនៃកិច្ចសហការក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា និងដើម្បីពិនិត្យមើលពីរបៀបដែលកិច្ចសហការនោះត្រូវបានបង្កើតឡើង និងរបៀបដែលភាគីពាក់ព័ន្ធ ធ្វើអន្តរកម្មនៅក្នុងដំណើរការសហការ។ មកទល់ពេលនេះ មិនមានការសិក្សាច្រើនទេ ដែលផ្តោតលើកិច្ចសហការក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា។

៥. លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

ផ្នែកនេះ បង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការសិក្សាដែលផ្អែកលើព័ត៌មានដែលបានមកពីអ្នកចូលរួមក្នុងការធ្វើសម្ភាសក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា។ លទ្ធផលនៃការសិក្សានេះបង្ហាញពីទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃកិច្ចសហការ និងការខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នារវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនឯកជន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ លទ្ធផលក៏បង្ហាញពីរបៀបដែលតួអង្គពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដូចជាស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងសមាគមឧស្សាហកម្ម អាចធ្វើអន្តរកម្មជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុននៅក្នុងដំណើរការសហការ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសិក្សាផ្តោតសំខាន់ទៅលើ ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន។

៥.១ ទម្រង់នៃកិច្ចសហការនៅក្នុងវិស័យ TVET

នៅផ្នែកខាងក្រោមនេះ ពិពណ៌នាអំពីទម្រង់ផ្សេងៗនៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនឯកជន។ លក្ខណៈនៃកិច្ចសហការទាំងនេះ មានភាពខុសគ្នាពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយទៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយផ្សេងទៀត។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលខ្លះមានកិច្ចសហការកាន់តែច្រើនជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជនជាច្រើន ខណៈពេលដែលគ្រឹះស្ថានផ្សេងទៀត មានកិច្ចសហការតិចតួច។ ទម្រង់នៃកិច្ចសហការខាងក្រោម ជួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបន្សីការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ជាមួយនឹងតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្ម។

៥.១.១ ការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនបានបង្ហាញថា ជាធម្មតាពួកគេអញ្ជើញវិស័យឯកជនឱ្យចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេ។ ពួកគេប្រមូលព័ត៌មានអំពីតម្រូវការជំនាញ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវការពីក្រុមហ៊ុនឯកជន ដើម្បីផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ដំណើរការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា។ ជាឧទាហរណ៍ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលអញ្ជើញក្រុមហ៊ុនឱ្យផ្តល់មតិកែលម្អលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន ក៏ទទួលបានមតិកែលម្អ និងយោបល់លើកម្មវិធីសិក្សារបស់ពួកគេផងដែរ តាមរយៈសិស្សរបស់ពួកគេ និងនិយោជក ដែលទទួលយកកម្មសិក្សារបស់និស្សិត។ ជាងនេះទៅទៀត ដំណើរការអនុម័តសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរកម្មវិធីសិក្សាដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ អាចធ្វើឱ្យកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមិនសូវមានលក្ខណៈបត់បែន សម្របទៅតាមតម្រូវការ ឧស្សាហកម្មដែលកំពុងវិវត្តយ៉ាងឆាប់រហ័ស ដូចដែលបានចង្អុលបង្ហាញដោយអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសពី TP០២។ សរុបមក នេះឆ្លុះបញ្ចាំងថា គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន មិនមានស្តង់ដាក្នុងការធ្វើឱ្យវិស័យឯកជនចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សារបស់ពួកគេ។

> វិធីសាស្ត្ររបស់យើង គឺមិនមានអីក្រៅពីការស្នើសុំក្រុមហ៊ុននៅក្នុងបណ្តាញរបស់យើងដើម្បីជួយយើងនោះទេ។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់យើងពីអ្វីដែលពួកគេត្រូវការ ហើយបើសាលាយើងមិនមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការទាំងនោះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះទេ យើងនឹងទទូចសុំឱ្យពួកគេជួយបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលរបស់យើង ឬផ្តល់ឱ្យយើងនូវឧបករណ៍ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់ដំណើរការកម្មវិធីដោយខ្លួនយើងនៅពេលក្រោយ។ ថ្មីៗនេះ យើងបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សារបស់យើង ដោយរួមបញ្ចូលកម្មវិធី i-Cloud និងស្វ័យប្រវត្តិកម្មជាដើម។ (TP០៦)[២]

២ នេះគឺជាលេខសម្គាល់អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាស (Interviewee ID) សម្រាប់ការសិក្សានេះ។ យើងបានធ្វើការសម្ភាសជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល សមាគមឧស្សាហកម្ម និងសហជីពការងារ។ ដូច្នេះ លេខកូដដែលចាប់ផ្តើមដោយ TP, GB, IA និង LU សំដៅទៅលើគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល សមាគមឧស្សាហកម្ម និងសហជីពការងារ រៀងៗគ្នា។ ឧទាហរណ៍ “TP០៦” មានន័យថាអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល (គ្រឹះស្ថាន TVET) ខណៈដែល “GB២២” គឺជាអ្នកតំណាងមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល។

ជាធម្មតាយើងពិនិត្យមើលកម្មវិធីសិក្សាពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយប្រសិនបើមិនមានអ្វីថ្មី ឬមានការកែតម្រូវតិចតួចទេ ពួកគេ[សាកលវិទ្យាល័យ]មិនបន្តការកែសម្រួលនោះទេ។ ដោយសារតែមានដំណើរការអធិការកិច្ចជាច្រើនដែលត្រូវមានការយល់ព្រមពី ក្រុមប្រឹក្សាសាកលវិទ្យាល័យ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងក្រសួង [អប់រំ] ដំណើរការអធិការកិច្ច/អនុម័តនេះត្រូវចំណាយពេលវេលាច្រើន។ សម្រាប់ករណីមានបច្ចេកវិទ្យា ឬផលិតផលថ្មី ដែលមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់យើង [សាកលវិទ្យាល័យ] នឹងរៀបចំ ឬដំណើរការជាមួយនឹងការត្រួតពិនិត្យកម្មវិធីសិក្សារយៈពេល២ឆ្នាំរបស់យើង ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យស្របតាមបច្ចេកវិទ្យា ឬជំនាញចុងក្រោយបំផុត។ (TP០២)

ក្នុងករណីខ្លះ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមានគណៈកម្មាធិការសម្រាប់រៀបចំ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សាដែលមានសមាជិករបស់ពួកគេ។ ក្នុងនោះក៏មានតំណាងមកពីស្ថាប័នផ្សេងៗផងដែរ ឧទាហរណ៍ មានមកពីសាកលវិទ្យាល័យ/គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនឯកជនដែលផ្តល់យោបល់លើការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា។ ឧទាហរណ៍ករណីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP១៥ មានគណៈកម្មាធិការដែលមានសមាជិកមកពី ៤០សាកលវិទ្យាល័យ ដែលជួយពិនិត្យមើលកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលា។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនេះមានដំណើរការ យ៉ាងម៉ត់ចត់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ ឬការពិនិត្យកម្មវិធីសិក្សា។

ភាគច្រើនគឺយើងធ្វើឡើងរវាងសាស្ត្រាចារ្យនៅក្នុងដេប៉ាតឺម៉ង់របស់យើង។ ក្នុងនោះក៏មានការជួបប្រជុំជាមួយសាស្ត្រាចារ្យមកពីដេប៉ាតឺម៉ង់ផ្សេងៗទៀតផងដែរ។ បន្ទាប់មក យើងបានចាត់ចែងបង្កើតសេចក្តីព្រាង[កម្មវិធីសិក្សា]និងរៀបចំសិក្ខាសាលា។យើងបានអញ្ជើញសាស្ត្រាចារ្យមកពីគ្រឹះស្ថានជាច្រើនក៏ដូចជាស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីប្រមូលធាតុចូល និងកែលម្អការងាររបស់យើង និងធានាថាតើ កម្មវិធីសិក្សារបស់សាលារៀនត្រូវគ្នានឹងតម្រូវការសង្គមដែរឬទេ។ យើងបានធ្វើសិក្ខាសាលាមួយ ឬពីរ ដើម្បីប្រមូលធាតុចូលពីអ្នកខាងក្រៅ។ (TP១៧)

យើងមានគណៈកម្មការមួយដែលមាន[សមាជិកមកពី]សាកលវិទ្យាល័យធំៗជិត ៤០ ផ្សេងទៀត។ ពួកគេបានពិនិត្យមើលកម្មវិធីសិក្សាពីផ្នែកនីមួយៗ។ ពួកគេបង្កើតក្រុមឯកទេសមួយ សម្រាប់ដេប៉ាតឺម៉ង់ និងជំនាញឯកទេសនីមួយៗ។ មានពេលដែលយើងស្នើឱ្យមានកិច្ចប្រជុំ ដោយសារការស្ទង់មតិ និងការផ្តល់យោបល់ទាមទារជំនាញជាក់លាក់ និងថាតើយើងគួរកែប្រែកម្មវិធីសិក្សារបស់យើងឬអត់។ ប្រសិនបើក្រុមបច្ចេកទេសមកពីដេប៉ាតឺម៉ង់នីមួយៗស្នើឱ្យមានការកែប្រែកម្មវិធីសិក្សា វានឹងបញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ដែលនឹងត្រូវពិភាក្សាក្នុងចំណោមក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ (TP១៥)

ដូចដែលបានពិភាក្សាខាងលើ ការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជនក្នុងវិស័យ TVET អាចសម្រេចបានតាមរយៈការប្រជុំ និងសិក្ខាសាលា។ ជាធម្មតា គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលអញ្ជើញអ្នកតំណាងមកពីក្រុមហ៊ុនឯកជនឱ្យចូលរួមក្នុងការប្រជុំ ឬសិក្ខាសាលា ដើម្បីពិគ្រោះយោបល់លើខ្លឹមសារបណ្តុះបណ្តាលក្នុងអំឡុងពេលនៃការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា។ ដោយមានការជួបពិភាក្សាជាមួយវិស័យឯកជន គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលអាចធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព ឬអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សារបស់ពួកគេ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ។ ដូចដែលអ្នកតំណាងមកពី TP១៩ បានរៀបរាប់ដូចខាងក្រោម ក្រុមប្រឹក្សាជំនាញតាមវិស័យ (SSC) ជាធម្មតាមានការប្រជុំប្រចាំត្រីមាសជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានស្តីពីការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា។

អ្នកប្រហែលជាបាន (ឬមិនបាន) ឮថា សាលារបស់យើងជាសមាជិក[...] ក្រុមប្រឹក្សាជំនាញតាមវិស័យផ្នែកវិស្វកម្មអគ្គិសនី ដូច្នេះវាមានការចូលរួមពីវិស័យឯកជន អ្នកពាក់ព័ន្ធ ឬស្ថាប័នរដ្ឋផ្សេងទៀត ដូច្នេះ រៀងរាល់បីខែម្តង ជាឧទាហរណ៍ យើងមានការប្រជុំលើការកែសម្រួលផ្នែកខ្លះនៃកម្មវិធីសិក្សា។ (TP១៩)

ដូចអ្វីដែលអ្នកបានសួរខ្ញុំមុននេះ អំពីដំណើរការនៃការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា យើងចាប់ផ្តើមដំបូងដោយការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ដូច្នេះ ពួកគេមានឥទ្ធិពលមកលើយើង ហើយវាមិនល្អទេ ប្រសិនបើយើងមិនអាចបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សឱ្យគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ពួកគេ។ (TP១៦)

តំណាងក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនបានរាយការណ៍ថា ក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេបានចាត់តាំងបុគ្គលិកឋានៈមធ្យម ឬខ្ពស់ឱ្យចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំ/សិក្ខាសាលាដែលរៀបចំដោយគ្រឹះស្ថាន TVET ឬក្រសួង។ ក្រុមហ៊ុនដែលបានចូលរួមសម្ភាសន៍ជាច្រើនទៀត មិនបាននិយាយពីការចូលរួមសិក្ខាសាលា ឬកិច្ចប្រជុំជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ។

ខ្ញុំបានចូលរួម។ ជាធម្មតា នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបានការអញ្ជើញណាមួយពីសាលា ឬក្រសួង ពួកគេនឹងជូនដំណឹងដល់ពួកយើងនៅក្នុងផលិតកម្ម និងចាត់តាំងនរណាម្នាក់ពីក្រុមបុគ្គលិកឋានៈមធ្យម ឬ ខ្ពស់ឱ្យចូលរួម។ (CE៤៧៧១ pro)[៣]

បុគ្គលិករបស់យើងធ្លាប់ចូលរួម។ ខ្ញុំរវល់ណាស់នៅកន្លែងធ្វើការ ដូច្នេះខ្ញុំមិនដែលបានចូលរួមជាមួយនឹងគេទេ។ (CGBC៨៣០ hr)

៥.១.២ ការផ្តល់កម្មវិធីកម្មសិក្សា និងបង្វឹកកូនជាង

ជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ពួកគេ និស្សិតត្រូវតែធ្វើកម្មសិក្សាដែលទាក់ទងនឹងការសិក្សារបស់ពួកគេនៅឯក្រុមហ៊ុន ឬកន្លែងការដ្ឋានជាក់លាក់ណាមួយ។ ពេលខ្លះពួកគេត្រូវសាលាតម្រូវឱ្យសរសេរ និក្ខេបបទ ឬរបាយការណ៍។ កម្មសិក្សាទាំងនេះធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំទី២ នៃវគ្គសិក្សាសញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ក្នុងឆ្នាំទី៤ នៃកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រពាណិជ្ជកម្ម និងក្នុងឆ្នាំទី៥ នៃកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រវិស្វកម្ម។ និស្សិតត្រូវតែស្វែងរកឱកាសកម្មសិក្សា ដោយខ្លួនឯង ឬតាមរយៈបណ្តាញរបស់គ្រូ និង/ឬសាលារៀន។

និស្សិតបច្ចេកទេសរបស់យើងត្រូវតម្រូវឱ្យបំពេញកម្មសិក្សាចំនួនពីរដែលធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ កម្មសិក្សា ដំបូងត្រូវមានរយៈពេលយ៉ាងហោចណាស់ ៥សប្តាហ៍។ គោលបំណងនៃកម្មសិក្សានេះ គឺសម្រាប់សិស្សានុសិស្សឈ្វេង យល់ពីលក្ខណៈនៃការងារ និងអនុវត្តជំនាញពាក់ព័ន្ធ ដែលពួកគេរៀនពេញមួយឆ្នាំកន្លងមក។ យើងក៏ចង់ឱ្យពួកគេចាប់យកគំនិតថ្មីៗ ពីជំនាញបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីឱ្យពួកគេយល់ដឹងពីសារៈសំខាន់នៃជំនាញទាំងនេះ និងរបៀបកំណត់អាទិភាពក្នុងការរៀនជំនាញទាំងនេះ។ កម្មសិក្សាលើកទី២ មានរយៈពេលប្រហែល ៣ខែ ហើយត្រូវបញ្ចប់នៅឆ្នាំទី២។ កម្មសិក្សានេះ គឺជាក់លាក់ជាងកម្មសិក្សាលើកទី ១។ (TP១៥)

នៅក្នុងឆមាសទី៤ យើងសម្របសម្រួលឱ្យពួកគេធ្វើកម្មសិក្សានៅសហគ្រាស តាមជម្រើសរបស់ពួកគេរយៈពេល ៣ខែ ហើយប្រសិនបើគ្មានកម្មសិក្សានេះទេ ពួកគេនឹងមិនមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការប្រឡងបញ្ចប់របស់ពួកគេឡើយ។ ក្នុងអំឡុងពេលកម្មសិក្សារបស់ពួកគេ និស្សិតក៏ត្រូវធ្វើការកត់ត្រា និងសរសេររបាយការណ៍អំពីអ្វីដែលពួកគេរៀន របៀបដែលពួកគេដោះស្រាយបញ្ហា និងរបៀបដែលចំណេះដឹងដែលពួកគេទទួលបាន វាក៏នឹងជួយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស។ ដើម្បីធានាថាសិស្សបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេ គ្រូនឹងសាកសួរពួកគេអំពីរបាយការណ៍ដែលពួកគេសរសេរ ការធ្វើបែបនេះគឺដើម្បីធានាថា សិស្សពិតជាបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវ។ (TP១៨)

កម្មសិក្សាក៏ជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃការសិក្សាបែបអនុវត្តន៍ ដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលព្យាយាមផ្តល់ ដើម្បីបង្កើនបទពិសោធន៍រៀនសូត្ររបស់សិស្សអំពីពិភពការងារ និងដើម្បីទទួលបានជំនាញ និងចំណេះដឹងពិត។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើន ដូចជា TP១០ និង TP១៨ បានចាត់ទុកកម្មសិក្សារបស់និស្សិតជាផ្នែកនៃដំណើរការសហការ ខណៈដែលនិស្សិត ក៏ទទួលបានឱកាសដើម្បីរៀនសូត្រពីកន្លែងធ្វើការផងដែរ។ ផ្អែកលើការធ្វើសម្ភាសជាមួយអ្នកតំណាងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនក៏បានរាយការណ៍អំពីការទទួលយកនិស្សិតមកធ្វើកម្មសិក្សាផងដែរ ដែលត្រូវគ្នានឹងការលើកឡើងរបស់អ្នកតំណាងមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល (GB២២)។

ទី២ យើងក៏ចុះទៅតាមការដ្ឋានសំណង់ ដែលយើងទៅពិនិត្យប្រព័ន្ធទឹក និងអគ្គិសនីក្នុងអគារ។ យើងក៏ត្រួតពិនិត្យម៉ាស៊ីនភ្លើងនៅពេលយើងចុះទៅរោងចក្រ [...] យើងមានកម្មសិក្សានៅឆមាសទីពីរ។ (TP១០)

យើងបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសជាមួយសហគ្រាសនានា ដែលយើងនឹងសម្របសម្រួលឱ្យមានឱកាសកម្មសិក្សាសម្រាប់និស្សិតរបស់យើង ទាំងរយៈពេល ១ ឬ ៣ខែ។ ភាពជាដៃគូ ជាមួយវិស័យឯកជនបែបនេះគឺជារឿងជៀសមិនរួច។ (TP១៨)

---

៣ នេះគឺជាលេខសម្គាល់អ្នកចូលរួមសម្ភាសន៍ (Interviewee ID) សម្រាប់ការសិក្សានេះ។ យើងបានធ្វើសម្ភាសមួយជាមួយអ្នកតំណាងមកពីផ្នែកធនធានមនុស្ស (hr) និងមួយទៀតជាមួយអ្នកតំណាងមកពីផ្នែកផលិតកម្ម (pro) នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ។ លើសពីនេះទៅទៀត លេខកូដក្រុមហ៊ុនរបស់យើងដែលចាប់ផ្តើមដោយ CE, CF និង CG សំដៅទៅលើ វិស័យផ្គុំដំឡើងគ្រឿងអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក (E&E) កាត់ដេរ (Garment) និងកែច្នៃចំណីអាហាររៀងៗខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ “CE៤៧៧១ pro” មានន័យថា អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីផ្នែកផលិតកម្មពីក្រុមហ៊ុន E&E ខណៈពេលដែល “CGBC៨៣០ hr” គឺជាអ្នកចូលរួមពីផ្នែកធនធានមនុស្សពីក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ។

> សម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការ យើងអាចលើកយកករណីសាលា NPIA (វិទ្យាស្ថានជាតិពហុបច្ចេកទេសអង្គរ) ជាឧទាហរណ៍។ NPIA សហការជាមួយយានដ្ឋានជាច្រើនក្នុងខេត្តសៀមរាប ដែលអនុញ្ញាតឱ្យសិស្សចំនួន ១៥នាក់ ចុះធ្វើកម្មសិក្សា/ធ្វើការរយៈពេល ១០ខែ។ នេះជាការរៀបចំសិស្សឱ្យត្រៀមខ្លួនចូលធ្វើការ ហើយដាក់ពាក្យចូលបម្រើការងារតាមជំនាញរបស់ខ្លួន។ សម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត យើងអាចលើកយកករណីសាលា ITI (វិទ្យាស្ថានបច្ចេកទេសឧស្សាហកម្ម) ជាឧទាហរណ៍៖ ពួកគេបាននាំសិស្សរបស់ពួកគេចំនួន ១២នាក់ មកបណ្តុះបណ្តាលលើការដំឡើងប្រព័ន្ធបញ្ជា និងការចែកចាយចាមពល។ (GB២២)

មិនដូចជាវិស័យ TVET នៅបណ្តាប្រទេសដែលនិយាយភាសាអាឡឺម៉ង់ជាច្រើនទេ កម្មវិធីសិក្សាកូនជាង គឺកម្រត្រូវបានគេឮ ឬអនុវត្តក្នុងបរិបទវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា។ ក្រុមហ៊ុនខ្លះអាចមានកម្មវិធីកម្មសិក្សា ប៉ុន្តែមិនមានកម្មវិធីសិក្សាបែបកូនជាងសម្រាប់និស្សិតទេ។ ជាពិសេស អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពី CF១០៣៩៥ បាននិយាយថា ក្រុមហ៊ុនរបស់គាត់ អាចសង្កេតមើលការអនុវត្តការងាររបស់និស្សិត។ ប្រសិនបើអ្នកហាត់ការងារ ធ្វើបានល្អពេលធ្វើកម្មសិក្សា ពួកគេអាចត្រូវបានក្រុមហ៊ុនជ្រើសយកបន្ទាប់ពីបញ្ចប់កម្មសិក្សារបស់ពួកគេ។ វាជារឿងគួរឱ្យស្តាយ បើផ្អែកលើបទសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកតំណាងក្រុមហ៊ុន វាជាក់ស្តែងមិនមានកម្មវិធីសិក្សាបែបកូនជាងទេ ហើយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ក៏មិនបាននិយាយអំពីការអនុវត្តនៃកម្មវិធីនោះដែរ។ ដោយសារគេកត់សម្គាល់ឃើញមានកង្វះកម្មវិធីសិក្សាបែបកូនជាងនៅក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា ការដាក់បញ្ចូលប្រព័ន្ធសិក្សាកូនជាងនេះ ទៅក្នុងវិស័យ TVET បច្ចុប្បន្ន អាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែកិច្ចសហការប្រព័ន្ធសិក្សាកូនជាងនេះនឹងត្រូវការកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀតពីភាគីទាំងពីរ។

៥.១.៣ ទស្សនកិច្ចសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលក៏មានធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាទៅកាន់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗផងដែរ។ ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សានេះបានអនុញ្ញាតឱ្យសិស្ស និងគ្រូបង្រៀន មើលឃើញ និងទទួលបានបទពិសោធន៍ពិត និងដោយផ្ទាល់ លើប្រធានបទជាក់លាក់មួយនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលជាធម្មតា សកម្មភាពបែបនេះមានរយៈពេលខ្លី។ ចំនួននៃដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សាអាចខុសគ្នាពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយ ទៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយផ្សេងទៀត អាស្រ័យលើចំនួនក្រុមហ៊ុនឯកជនដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមានកិច្ចសហការ។

> យើងធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ចាប់តាំងពីនិស្សិតរបស់យើងធ្វើកម្មសិក្សា និងទស្សនកិច្ចសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំចុងក្រោយនេះ យើងមិនបានបញ្ជូនសិស្សទៅពួកគេទេ ហើយក្រុមហ៊ុនខ្លួនឯង ប្រហែលជាមិនទទួលសិស្សរបស់យើងទេ។ (TP០៧)

> ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា យើងមានកម្មវិធីសិក្សាមួយចំនួន សម្រាប់និស្សិតធ្វើកម្មសិក្សា ឬទៅសិក្សានៅតាមរោងចក្រ ឬក្រុមហ៊ុន។ យើងក៏មាននិស្សិតរបស់យើងធ្វើកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុន Hyundai ក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ ប៉ុន្តែកម្មវិធីវិស្វកម្មអគ្គិសនីរបស់យើង មិនមានកម្មវិធីកម្មសិក្សាទេ។ យើងមានតែកម្មវិធីទស្សនកិច្ចសិក្សាប៉ុណ្ណោះ។ (TP២០)

៥.១.៤ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឧស្សាហកម្មសម្រាប់ដៃគូសហការ

ក្រុមហ៊ុនខ្លះ ចុះមកជួបគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ហើយផ្តល់ឱ្យនិស្សិត និងគ្រូនូវការបណ្តុះបណ្តាលលើប្រធានបទផ្សេងៗ។ ប្រធានបទទាំងនោះ រួមមាន ការណែនាំ ឬផ្សព្វផ្សាយពីប្រភេទផលិតផល និងបច្ចេកវិទ្យាថ្មី ដែលបង្កើតឡើងដោយក្រុមហ៊ុន ហើយក៏មានការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសផងដែរ។ យោងតាមអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពី TP0២ ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនបានចុះមកធ្វើសកម្មភាពទីផ្សាររបស់ពួកគេ ដូចជាការផ្សព្វផ្សាយពីផលិតផល និង/ឬសេវាកម្មជាមួយសិស្ស និងគ្រូជាដើម។

> [...] ពួកគេ[ក្រុមហ៊ុន]តែងតែទាក់ទងមកយើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីមកបណ្តុះបណ្តាលសិស្សតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ពួកគេបង្រៀនពីរបៀបគណនា និងជ្រើសរើសម៉ូទ័របូមទឹកត្រឹមត្រូវ និងម៉ូទ័រផ្សេងៗទៀត។ ប៉ុន្តែពួកគេមានបំណងចង់ផ្សព្វផ្សាយ និងធ្វើឱ្យនិស្សិតស្គាល់ពីផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុនពួកគេ ដូច្នេះពួកគេជឿជាក់ថា សិស្សប្រាកដជាជ្រើសរើសយកផលិតផលរបស់ពួកគេ នៅពេលពួកគេបញ្ចប់ការសិក្សា និងចាប់ផ្តើមធ្វើការ។ (TP0២)

វិធីមួយទៀត [នៃការសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន] គឺយើងអញ្ជើញពួកគេ ឱ្យមកចូលរួមក្នុងព្រឹត្តិការណ៍របស់យើង ដើម្បីបង្ហាញពីសក្តានុពលរបស់យើង និងរបស់ពួកគេ។ (TP១២)

អ្នកចូលរួមផ្តើសម្ភាសម្នាក់ទៀតមកពី TP១៥ បានរាយការណ៍ថា ស្ថាប័នរបស់គាត់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេសពីក្រុមហ៊ុនជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ។ លោកបន្ថែមថា សាលាគាត់ក៏បានផ្តល់អ្នកបច្ចេកទេស ឬគ្រូបណ្តុះបណ្តាលដល់ក្រុមហ៊ុនឯកជនវិញផងដែរ ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឧស្សាហកម្មបែបនេះ គឺត្រូវការជាចាំបាច់នៅក្នុងទីផ្សារការងារ។

ពួកគេផ្តល់ឱ្យយើងនូវការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដោយផ្អែកលើ MOU [អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា] របស់យើង។ ក្រុមហ៊ុន Denso បានបណ្តុះបណ្តាលពួកយើងអស់រយៈពេល ៦ឆ្នាំកន្លងមកនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ [...] វាក៏មានផងដែរនូវកិច្ចសន្យា ដែលពេលខ្លះ វាបាននិយាយថាសាលាបានបែងចែកអ្នកបច្ចេកទេសរបស់ខ្លួន ដើម្បីបំពេញការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនោះ ដែលនោះជាការបណ្តុះបណ្តាល។ នោះក៏ព្រោះតែក្រុមហ៊ុន និងរោងចក្រ ត្រូវការសមត្ថភាព។ ក្រុមហ៊ុនទាំងនោះ មានក្រុមហ៊ុន K-Cement [ក្រុមហ៊ុនស៊ីម៉ង់] Total [ក្រុមហ៊ុនប្រេងឥន្ធនៈ] និង ISI Steel [ក្រុមហ៊ុនលក់ដែក]។ ពួកគេបានស្នើសុំឱ្យសាស្ត្រាចារ្យរបស់យើងទៅបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបច្ចេកទេសរបស់ពួកគេ និងពន្យល់ពួកគេអំពីដែក និងប្រេង។ (TP១៥)

តំណាងក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនបានបង្ហាញថា ក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេ បានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដែលផ្តល់ដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន (ឧទាហរណ៍ TP០៤, TP១៥ និង TP២០)។ តំណាងមួយចំនួនមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ក៏បានបង្ហាញផងដែរថា ក្រុមហ៊ុនឯកជនអាចមានលទ្ធភាពទទួលបានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញផ្អែកលើការងារ ដោយទទួលថវិកាមួយចំណែកពីមូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ (SDF) ដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនចំណាយរួមគ្នា។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ បានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក។

ខ្ញុំគិតថាមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន។ ដោយសារយើងជាសមាជិករបស់ GMAC សមាគម GMAC ផ្តល់ឱ្យយើងនូវការបណ្តុះបណ្តាលដោយឥតគិតថ្លៃមួយចំនួន ដែលទាក់ទងនឹងជំនាញបច្ចេកទេសដែរ។ (CGF២១EF hr)

ជាឧទាហរណ៍ អ្នកបច្ចេកទេសត្រូវទៅហ្វឹកហាត់នៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបង្កើនជំនាញរបស់ពួកគេនៅ TP២០។ យើងធ្វើការជាមួយ TP២០[...] បាទ វាក៏សម្រាប់វិស្វករផងដែរ។ យើងបញ្ជូនពួកគេទៅ TP១៥។ (CE៤៧៧១ hr)

ជាគោលការណ៍ យើងមិនផ្តល់ថវិកាទាំងស្រុង ទៅដល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលណាមួយឡើយ។ សាលារៀន និងក្រុមហ៊ុន ត្រូវជួយចេញចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាល។ ខ្ញុំជឿថាយន្តការនេះ កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព។ យើងអាចហៅវាថាភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន (PPP)[...] ខ្ញុំចង់បញ្ជាក់ទៀតថា SDF គឺសម្រាប់ការសហការផ្តល់មូលនិធិរវាងក្រុមហ៊ុន និងសាលារៀន។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនត្រូវការបង្កើនជំនាញដល់បុគ្គលិករបស់ពួកគេ ពួកគេអាចសហការជាមួយសាលា ដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់ណាមួយ ហើយប្រាប់ថាតើពួកគេត្រូវការថវិកាប៉ុន្មានបន្ថែមទៀតពី SDF។ SDF នឹងពិនិត្យ មុនពេលអនុម័ត។ (GB២៦)

៥.១.៥ ការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍រួមគ្នា

កិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ គឺជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថាន TVET និងវិស័យឯកជន។ វិស័យ ឯកជនចាំបាច់ត្រូវចូលរួមចំណែក និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ នៅពេលសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលលើការងារនេះ។ ដូចដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP១៥ បានចង្អុលបង្ហាញ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការមិនគួរមានត្រឹមតែកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនោះទេ ប៉ុន្តែវាគួរមានបន្ថែមទៀត សម្រាប់គម្រោងស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ដែលត្រូវមានការចូលរួមពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនឯកជន។

> ពួកគេ [ក្រុមហ៊ុន] ចង់ពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ។ យើងក៏ចង់បានបែបហ្នឹងដែរ ហើយយើងកំពុងពិនិត្យមើលលើបញ្ហានេះ។ យើងក៏មានគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ មិនមែនមានត្រឹមតែការបណ្តុះបណ្តាលទេ។ (TP១៥)

> យើងទើបតែចុះហត្ថលេខាលើ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយវិស័យឯកជន ក្នុងនោះមានវិទ្យាស្ថានចំនួន ៦ គឺមានសាលារបស់យើង សាលាចំការដូង សាលាបាត់ដំបង សាលាតិចណូ និង សាលា STI នៃក្រសួងឧស្សាហកម្ម វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា និងនវានុវត្តន៍ ដើម្បីសហការជាមួយវិស័យឯកជន ក្នុងការស្រាវជ្រាវលើបញ្ហាប្រឈមរបស់វិស័យឯកជន ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការវេចខ្ចប់។ (TP១៧)

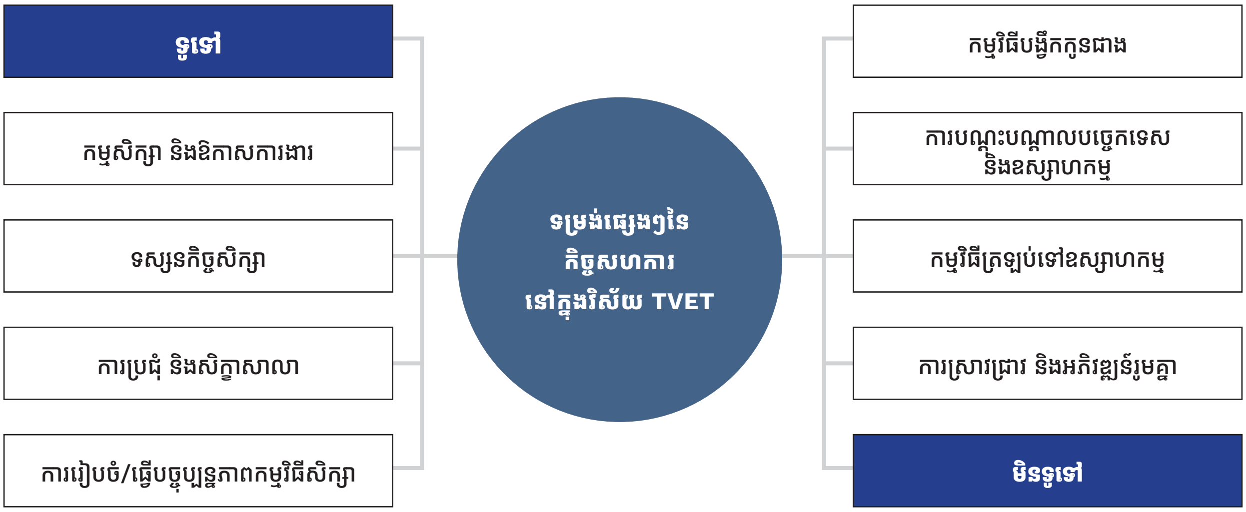
គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនទៀត បានអនុញ្ញាតឱ្យសិស្សរបស់ពួកគេធ្វើគម្រោងស្រាវជ្រាវ ដែលជាផ្នែកមួយនៃលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៅក្នុងការសិក្សារបស់ពួកគេ។ គម្រោងស្រាវជ្រាវខ្នាតតូចរបស់សិស្ស អាចផ្សារភ្ជាប់ការរៀនទ្រឹស្តីរបស់ពួកគេ។

> យើងមានតែសិស្សបង្កើតសមិទ្ធផលគម្រោងតូចៗ ដូចជាប្រព័ន្ធពន្លឺដែលមានការច្នៃប្រឌិតក្នុងទម្រង់ជារង្វង់ ហើយគម្រោងនេះត្រូវបានដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលពីគ្រូ ដើម្បីបញ្ចប់គម្រោង។ ប៉ុន្តែវាមិនមានការប្រកួតប្រជែង ឬរង្វាន់នោះទេ។ វាមិនដូចសាកលវិទ្យាល័យធំៗនោះទេ ពួកគេមានផ្នែកស្រាវជ្រាវ ហើយមានថវិកា។ (TP០៩)

ទោះបីជាមានគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើន បានរាយការណ៍ថា ពួកគេមានផ្នែកស្រាវជ្រាវក៏ដោយ ផ្នែកស្រាវជ្រាវនេះគ្រាន់តែប្រមូលព័ត៌មានពីនិស្សិត និង/ឬនិយោជក អំពីកម្មវិធីកម្មសិក្សា និងការងារ ដែលជាផ្នែកមួយនៃផ្នែកទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម (ILU)។ នេះវាឆ្លុះបញ្ចាំងថាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន មិនមានកន្លែងពិសោធន៍ស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ ឬផ្នែកសម្រាប់គម្រោងស្រាវជ្រាវកម្រិតខ្ពស់នោះទេ។

> និយាយជាទូទៅ អ្វីដែលយើងធ្វើជារៀងរាល់ឆ្នាំជាមួយផ្នែកស្រាវជ្រាវនៅក្នុងសាកលវិទ្យាល័យរបស់យើង គឺថា ពួកគេមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការរក្សានិក្ខេបបទរបស់និស្សិត និងការទាក់ទងនិស្សិតបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សា។ នេះមានន័យថា ពួកគេត្រូវធ្វើការអង្កេតជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ (TP០២)

រូបភាពទី២៖ សង្ខេបទម្រង់នៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន



ប្រភព៖ អ្នកនិពន្ធ

ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី២ ខាងលើ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលជាធម្មតាសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ពួកគេមានកិច្ចសហការជាទូទៅត្រឹមតែជាព័ត៌មានស្តីពីកម្មសិក្សា និងឱកាសការងារ ដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ និងសិក្ខាសាលា និងការចូលរួមក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា។ មានទម្រង់នៃការសហការដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមិនមានជាទូទៅជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ទម្រង់កិច្ចសហការផ្សេងទៀត ដែល

គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលមិនសូវមានធ្វើជាមួយក្រុមហ៊ុន រួមមាន ការផ្ដល់ និង/ឬការចូលរួមក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងឧស្សាហកម្ម (កម្រិតខ្ពស់) កម្មវិធីបង្វឹកកូនជាង កម្មវិធីត្រឡប់ទៅកាន់ឧស្សាហកម្ម និងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍រួមគ្នា។ ដូច្នេះ គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលត្រូវពង្រឹង និងពង្រីកបន្ថែមទៀតនូវទម្រង់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការដែលមិនសូវមានទាំងនេះ។

៥.២ អត្ថប្រយោជន៍នៃកិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជន

កិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងវិស័យឯកជន ផ្ដល់ភាគីសហការនូវអត្ថប្រយោជន៍ជាក់ស្ដែង និងមិនជាក់ស្ដែងមួយចំនួន ដូចដែលបានចង្អុលបង្ហាញដោយអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសនៅក្នុងការសិក្សានេះ។ តាមរយៈកិច្ចសហការគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងក្រុមហ៊ុន អាចទទួលបាន (ប៉ុន្តែមិនមែនត្រឹមតែ) អត្ថប្រយោជន៍ខាងក្រោមនេះទេ ។

៥.២.១ ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងភាពស៊ីគ្នានៃកម្មវិធីសិក្សាកាន់តែប្រសើរឡើង

ដូចដែលបានពិភាក្សានៅផ្នែកខាងលើ គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលទាំងអស់បានរាយការណ៍ថា មានការចូលរួមពីវិស័យឯកជន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សារបស់ពួកគេ។ ពួកគេបានជឿថា ការចូលរួមនេះជួយដល់គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលក្នុងការកែតម្រូវកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញរបស់ពួកគេ ត្រូវនឹងតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្ម។ អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលមួយចំនួនបានរាយការណ៍ថា ពួកគេបានពិគ្រោះជាមួយវិស័យឯកជនអំពីកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលរបស់ពួកគេ។ ពួកគេក៏បានស្នើឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតពិនិត្យមើល ឬផ្ដល់យោបល់លើការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សារបស់ពួកគេ ដើម្បីពួកគេអាចមានកម្មវិធីសិក្សាដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ។

> ឧស្សាហកម្ម/ក្រុមហ៊ុន បានជួយយើងយ៉ាងច្រើន។ ទីមួយ យើងអាចអញ្ជើញពួកគេ ឱ្យចូលរួមក្នុងការរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា។ ទីពីរ បើនិយាយពីកម្លាំងពលកម្ម យើងក៏ត្រូវពឹងផ្អែកលើពួកគេដែរ។ ទី៣ ជំនាញដែលយើងត្រូវបណ្ដុះបណ្ដាល ក៏ត្រូវអាស្រ័យលើវិស័យឯកជនផងដែរ។ (TP១១)

> ជាឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលមានតំណាងមកពីវិស័យឯកជន សហគ្រាសមួយបានប្រាប់យើងអំពីឧបករណ៍ ឌីជីថលថ្មីដែលមានតម្រូវការខ្ពស់ដោយក្រុមហ៊ុន គណៈកម្មាធិការពិនិត្យមើលយ៉ាងលម្អិត និងលទ្ធភាពនៃការបញ្ចូលវាទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់យើង។ ប្រសិនបើយើងសម្រេចចិត្តធ្វើ ដូច្នេះ យើងនឹងស្វែងរកធនធានដែលមាន អាចនិយាយថា ប្រសិនបើគ្រូបណ្ដុះបណ្ដាលណាមួយរបស់យើង មិនអាចផ្ដល់វគ្គសិក្សានោះទេ យើងអាចស្វែងរកគ្រូបណ្ដុះបណ្ដាល ពីប្រភពខាងក្រៅ។ល។ (TP១៨)

ព័ត៌មានស្ដីពីតម្រូវការជំនាញ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ឧស្សាហកម្ម គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដើម្បីជួយដល់គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលក្នុងការរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញដែលស៊ីគ្នា និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុនឯកជន និងឧស្សាហកម្ម។ នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្ដែង គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលមួយចំនួន មានការចូលរួមពីវិស័យឯកជន ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា តាមរយៈកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់/សិក្ខាសាលា ឬការធ្វើអង្កេតជាមួយនិយោជកពីតម្រូវការជំនាញរបស់ពួកគេ។

> ពួកគេ [ក្រុមហ៊ុន] គាំទ្រយើងច្រើនក្នុងការងារ ដូចជា សំណើកម្មសិក្សា ការធ្វើអង្កេតលើកម្មវិធីសិក្សា ការវាយតម្លៃ លើនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាដែលកំពុងធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេជាដើម។ (TP១៤)

> សម្រាប់វិស័យឧស្សាហកម្ម យើងតែងតែបញ្ជូននិស្សិតរបស់យើង ទៅធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សានៅតាមឧស្សាហកម្ម ជាឧទាហរណ៍ រោងចក្រផលិតស្រាបៀរ។ យើងក៏សហការជាមួយឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ ដើម្បីឱ្យយើងអាចបញ្ជូនសិស្សរបស់យើង ទៅពិនិត្យមើលកន្លែងធ្វើការពិតជាក់ស្ដែង និងមើលអ្វីដែលគេកំពុងធ្វើជាក់ស្ដែងនៅកន្លែងការងារ។ គ្រូបង្រៀនរបស់យើង តែងតែដឹកនាំសិស្សទៅ

ទស្សនាឧស្សាហកម្មទាំងនោះ ដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សារបស់យើងឱ្យប្រហាក់ប្រហែល ស្របនឹងតម្រូវការរបស់ឧស្សាហកម្ម ប៉ុន្តែយើងមិនមែនមានន័យថា យើងត្រូវចុះទៅគ្រប់រោងចក្រនោះទេ។ (TP០៥)

ដូចដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ បានបង្ហាញនៅក្នុងបទសម្ភាសន៍ ការបំពេញឱ្យត្រូវនឹងតម្រូវការជំនាញរបស់ឧស្សាហកម្ម ទាមទារឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងច្រើនពីវិស័យឯកជននៅក្នុងដំណាក់កាលរៀបចំ និងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា។ នៅក្នុងដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា បើតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនបានរាយការណ៍ តំណាងមកពីវិស័យឯកជន ត្រូវបានអញ្ជើញចូលរួមផ្តល់មតិឆ្លើយតប និងមតិយោបល់នានាលើកម្មវិធីសិក្សា។ ជាធម្មតា អ្នកតំណាងមកពីវិស័យឯកជន អាចមានទាំងអតីតនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សារបស់សាលា និងអ្នកដែលធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលធ្វើការជាមួយយ៉ាងជិតស្និទ្ធ។ មតិយោបល់ និងការស្នើសុំអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពពាក់ព័ន្ធ និងការឆ្លើយតបនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរបស់ពួកគេ និងជាពិសេស ខ្លឹមសារបណ្តុះបណ្តាលដែលស្របនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ។

> នៅពេលយើងចង់ដឹងពីរបៀបដែលយើងអប់រំសិស្ស យើងក៏ទៅពិភាក្សាជាមួយដៃគូរបស់យើង ដែលជានិយោជក។ ពេលខ្លះទៀត សិស្សរបស់យើងក៏ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផងដែរ នៅពេលដែលគ្រូរបស់យើងដឹកនាំពួកគេទៅកន្លែងធ្វើការជាក់ស្តែង ហើយពួកគេដឹង និងប្រាប់យើងថា ផ្នែក ឬកន្លែងណាល្អ និងអាក្រក់ ហើយយើងកែប្រែទៅតាមនោះ។ ដូចគ្នានឹងជាងកាត់ដេរ គឺគាត់កាត់តម្រូវតាមយើង។ ដូច្នេះពួកគេ [ក្រុមហ៊ុន] ប្រាប់យើងពីសមត្ថភាពដែលសិស្សគួរមាន។ ដូច្នេះ យើងកំពុងបណ្តុះបណ្តាលសិស្សរបស់យើង ឱ្យក្លាយជាអ្វីដែលនិយោជកចង់បាន និងតាមការណែនាំរបស់រដ្ឋាភិបាលផងដែរ។ សិស្សនឹងមានឱកាសច្រើន ដោយមិនមានឧបសគ្គច្រើន។ (TP០១)
>
> ចំណុចសំខាន់នៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅទីនេះ គឺថាយើងផ្តោតលើទីផ្សារការងារ។ នោះមានន័យថាបច្ចុប្បន្ននេះ យើងអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាដោយផ្អែកលើការសង្កេតទីផ្សារការងារ។ ជារឿយៗ យើងសង្កេត និងតាមដានថា តើជំនាញអ្វីខ្លះដែលត្រូវការនៅក្នុងទីផ្សារការងារ ដើម្បីអាចយកវាទៅដាក់ក្នុងកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីឱ្យជំនាញរបស់សិស្ស អាចត្រូវគ្នាជាមួយនឹងទីផ្សារការងារ។ (TP១១)

ដូចអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបានលើកឡើង អ្នកតំណាងមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលបានយល់ស្របថា កិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជនបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់គ្រឹះស្ថាន TVET។ ជាឧទាហរណ៍ អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល GB២១ បានរាយការណ៍ពីរបៀបដែលការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជន មានឥទ្ធិពលខ្លាំងលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ វាមានន័យថា បើគ្មានការចូលរួមខ្លាំងពីវិស័យឯកជនទេ គុណភាពនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនឹងមិនសូវពាក់ព័ន្ធ ហើយនឹងមិនឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារនោះទេ។ នៅពេលដែលភាពពាក់ព័ន្ធនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈមតិយោបល់ពីវិស័យឯកជន នោះវាក៏ជាអត្ថប្រយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ ជាមួយនឹងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលតម្រូវតាមជំនាញ និងជាក់លាក់ ដោយនឹងការកាត់បន្ថយចំណាយក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍកម្មករ។

> វាគ្មានភាពជោគជ័យនោះទេ បើគ្មានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធពីវិស័យឧស្សាហកម្ម។ ដូច្នេះហើយ វាមានកត្តាជះឥទ្ធិពលជាច្រើនលើការបង្រៀន ព្រោះយើងត្រូវការឯកសារដើម្បីបង្រៀន ហើយសម្រាប់យើងពេលនេះ យើងមានក្រុមប្រឹក្សាឧស្សាហកម្ម និងក្រុមប្រឹក្សាជំនាញតាមវិស័យសម្រាប់ចំនួន ៥វិស័យ។ ពួកគេទាំងអស់ គាំទ្រការបង្រៀន និងការបណ្តុះបណ្តាល ដោយការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ កម្មវិធីសិក្សា និងប្រព័ន្ធ ដែលទាមទារឱ្យមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនោះ។ នោះហើយជាមូលហេតុដែលមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំង ហើយយើងត្រូវតែព្យាយាមឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព ដើម្បីទទួលបានការគាំទ្ររបស់ពួកគេ នៅក្នុងទម្រង់ណាមួយនៃការគាំទ្រ តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ដោយសារយើងមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស សម្រាប់ពួកគេ [ក្រុមហ៊ុន] ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សដ៏អស្ចារ្យ នឹងធានាបាននូវការអភិវឌ្ឍ និងជោគជ័យរបស់ក្រុមហ៊ុនពួកគេ។ (GB២១)

យើងមិនដឹងថាតើ ការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជន អាចផ្សារភ្ជាប់គម្លាតបានពេញលេញ រវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងដៃគូសហការឬយ៉ាងណាទេ ហើយនេះជាសំណួរមួយ។ ទំហំ ឬកម្រិតនៃការចូលរួមនេះ ជារឿយៗត្រូវបានគេយល់ថា នៅមានកម្រិតនៅក្នុងវិស័យ TVET។ យោងតាមការលើកឡើងរបស់តំណាងមួយចំនួនមកពីស្ថាប័ន

រដ្ឋាភិបាល ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចុប្បន្ន មិនអាចបំពេញតម្រូវការទីផ្សារការងារបានពេញលេញនោះទេ។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀតពីរដ្ឋាភិបាល វិស័យឯកជន និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវធ្វើការឱ្យបានជិតស្និទ្ធជាមួយគ្នាទៅលើបញ្ហានេះ។

> តាមអ្វីដែលយើងអាចសង្កេតមើលឃើញ បច្ចុប្បន្ននេះ យើងនៅតែមិនអាចបំពេញតម្រូវការការងារនៃឧស្សាហកម្មផ្គុំដំឡើងគ្រឿងអគ្គិសនី និងអេឡិត្រូនិក និងកែច្នៃចំណីអាហារ ទាំងគុណភាព និងបរិមាណ។ (GB២៦)

> ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងវិស័យឯកជន គួរតែសហការ និងគាំទ្រពួកយើង ហើយឱ្យយល់ពីការលំបាករបស់យើង មិនចេះតែ ការតវ៉ាពីយើង និងចង្អុលបង្ហាញពីបញ្ហា ដោយមិនមានការចូលរួមជាមួយយើងនោះទេ។ ហើយតំណាងវិស័យឯកជនមួយចំនួន យកបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនមកពិភាក្សាដែលមិនពាក់ព័ន្ធ និងមិនផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់វិស័យ TVET។ (GB២២)

៥.២.២ ការផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញ

កិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងវិស័យឯកជន អនុញ្ញាតឱ្យមានលំហូរចំណេះដឹង និងជំនាញពីគ្រឹះស្ថាន TVET ទៅកាន់ឧស្សាហកម្ម និងផ្ទុយមកវិញ។ ការផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញបែបនេះ អាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ទាំងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន ដោយធ្វើឱ្យភាគីទាំងពីរមានភាពរីកចម្រើន។ ឧទាហរណ៍ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលឧស្សាហកម្មពីក្រុមហ៊ុន ខណៈពេលដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលក៏ផ្តល់ឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រឡប់ទៅវិញនូវជំនាញ និងចំណេះដឹងដែលក្រុមហ៊ុនខ្វះខាតផងដែរ។ យោងតាមអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពី TP១៥ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល (ToT) មានអត្ថប្រយោជន៍មិនត្រឹមតែ ចំពោះគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់សិស្សផងដែរ។ ដូច្នេះ ការធ្វើរបៀបបែបនេះ គួរតែត្រូវបានដាក់បញ្ចូលឱ្យកាន់តែយ៉ាងស៊ីជម្រៅទៅក្នុងវិស័យ TVET ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់សិស្ស និងគ្រូបង្រៀននៅជំនាន់ក្រោយ។

> ពួកគេ [ក្រុមហ៊ុន] មិនមែនបណ្តុះបណ្តាលមួយជំនាន់ទេ ហើយទៅបាត់នោះទេ។ ពួកគេមានគោលបំណងបណ្តុះបណ្តាលសាស្ត្រាចារ្យរបស់យើង ដែលជា ToT [ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបណ្តុះបណ្តាល]។ ពួកគេចង់ឱ្យសាស្ត្រាចារ្យរបស់យើងយល់ពីវា ហើយតាមដានវាជាមួយក្រុមហ៊ុន Denso ហើយសិស្សរបស់យើងក៏អាចធ្វើការលើវាបានផងដែរ។ (TP១៥)

សកម្មភាពសហការដូចជាដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា និងកម្មសិក្សាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន (កម្មវិធីត្រឡប់ទៅកាន់ឧស្សាហកម្ម) អាចធ្វើឱ្យកម្រិតចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពដែលមានស្រាប់របស់គ្រូ ឱ្យកាន់តែស៊ីគ្នា ហើយត្រូវគ្នានឹងតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្ម ហើយវាជាការបន្ថែមតម្លៃសម្រាប់សិស្ស គ្រូបង្រៀន និងស្ថាប័ននានានៅក្នុងវិស័យ TVET។ អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពី TP១៩ បានធ្វើអត្ថាធិប្បាយអំពីតួនាទីសំខាន់នៃការវិលត្រឡប់របស់គ្រូទៅកាន់ឧស្សាហកម្ម ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញថ្មីៗ។ សកម្មភាពសហការទាំងនេះបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ក្រុមហ៊ុន ដោយសារបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន អាចទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញទាំងបែបទ្រឹស្តី និងអនុវត្តពីគ្រូបង្រៀន។

> សម្រាប់គ្រូបង្រៀននៅក្នុង កម្មវិធីសញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ខ្ញុំគិតថា ពួកគេធ្លាប់ទៅធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សានៅក្រុមហ៊ុននានា។ ជាឧទាហរណ៍ គម្រោងមួយក្នុងចំណោមគម្រោងរបស់ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី អនុញ្ញាតឱ្យគ្រូបង្រៀន របស់យើងត្រឡប់ទៅឧស្សាហកម្មវិញ តាមរយៈកម្មវិធី “ត្រឡប់ទៅឧស្សាហកម្មវិញ” ។ យើងបានបញ្ជូនគ្រូបច្ចេកទេសជាច្រើនរបស់យើងទៅរៀនពីឧស្សាហកម្ម។ (TP១៩)

៥.២.៣ លទ្ធភាពចូលទៅកាន់ទីផ្សារការងារដោយផ្ទាល់

ក្នុងករណីខ្លះ និស្សិតអាចទទួលបានឱកាសការងារ នៅពេលពួកគេធ្វើកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនជាក់លាក់ណាមួយ។ ជាឧទាហរណ៍ យោងតាមអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីផ្នែកធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុនកែច្នៃចំណីអាហារ CF១០៣៩៥ សិស្សមកពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP១៥ និងគ្រឹះស្ថាន TVET ដែលមានគេទទួលស្គាល់ផ្សេងទៀត

អាចទទួលបានការងារធ្វើ បន្ទាប់ពីពួកគេបានបញ្ចប់កម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុន ដោយសារនិយោជកអាចសង្កេតមើលសិស្ស ហើយនិងជឿជាក់លើគុណភាពនៃគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ នៅពេលសហការយ៉ាងល្អជាមួយ ក្រុមហ៊ុន គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលក៏អាចទទួលបានព័ត៌មាន ឬឱកាសការងារពីក្រុមហ៊ុនដោយផ្ទាល់ ហើយផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានទាំងនេះទៅដល់គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលល្បីៗ ដែលមានកិច្ចសហការល្អជាមួយក្រុមហ៊ុនជាក់លាក់ អាចមានអាទិភាពសម្រាប់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាពីក្រុមហ៊ុន។ ដូច្នេះហើយ ការបង្កើនកិច្ចសហការក្នុងវិស័យនេះ ក៏នឹងផ្តល់ឱ្យអ្នកសិក្សានូវលទ្ធភាពកាន់តែច្រើន និងដោយផ្ទាល់ ចូលទៅកាន់ទីផ្សារការងារ ខណៈដែលអ្នកសិក្សាអាចទទួលចំណេះដឹង និងជំនាញជាក់ស្តែងពីក្រុមហ៊ុន។ ដោយមានកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ក្រុមហ៊ុនទាំងនោះក៏អាចបង្កើតបណ្តាញផ្តល់មតិយោបល់ និងច្រកផ្លូវសម្រាប់ជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដែលមានលទ្ធភាពទទួលបានបុគ្គលិកដែលមានជំនាញ ដោយមានជំនាញ និងចំណេះដឹងដែលស្របតាមឧស្សាហកម្ម។

> ពេលសិស្សចុះធ្វើកម្មសិក្សា ខ្ញុំអាចសង្កេតមើលពួកគេ។ បន្ទាប់ពីពួកគេបញ្ចប់កម្មសិក្សារបស់ពួកគេ ខ្ញុំអាចសុំឱ្យពួកគេធ្វើការឱ្យយើង។ (CF១០៣៩៥ hr)

> បុគ្គលិកមកពីក្រុមហ៊ុនឯកជន ក៏បានមកសាលារបស់យើង ហើយគេផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីការងារដែលស្នើសុំឱ្យសិស្សដាក់ពាក្យធ្វើការងារនៅក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេ។ បញ្ហាគឺថាកាលពីឆ្នាំមុន សិស្សរបស់យើងមិនចេះសរសេរ Cover Letter (លិខិតស្នើសុំការងារ) ឬ CV (ប្រវត្តិរូបសង្ខេប) ដូច្នេះយើងបង្រៀនសិស្សរបស់យើងឱ្យចេះពីរបៀបសរសេរ Cover Letter និង CV។ (TP១៩)

៥.២.៤ គ្រឿងបរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល

គ្រឿងបរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈ គឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត។ នៅពេលដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ ពួកគេប្រហែលជាទទួលបានគ្រឿងបរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល ដែលប្រហែលជាពួកគេមិនទិញដោយប្រើថវិការបស់ពួកគេទេ។ ធនធានទាំងនេះអាចទទួលបានតាមរយៈការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដោយផ្ទាល់ ឬតាមការបរិច្ចាគដោយសប្បុរសពីក្រុមហ៊ុន។ គ្រឿងបរិក្ខារ និងឧបករណ៍ដែលបានមកពីការឧបត្ថម្ភថវិកា ឬបរិច្ចាគទាំងនេះ ត្រូវបានគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលឱ្យតម្លៃយ៉ាងខ្លាំង ដោយសារពួកគេភាគច្រើនពិបាកទិញ ឬប្រើប្រាស់ថវិកាសម្រាប់សម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ជាទូទៅការមានធនធានទាំងនេះតែងនៅមានកម្រិត ឬតិចតួចពេកសម្រាប់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើន ខណៈដែលមានគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនតូចដែលមានទំនាក់ទំនង ជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជនធំៗ ទើបអាចទទួលបានគ្រឿងបរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈច្រើន។

> យើងមាន MOUs ជាមួយក្រុមហ៊ុនដែលយើងកែច្នៃវត្ថុធាតុដើមសម្រាប់ពួកគេ។ ប៉ុន្តែដោយសារយើងខ្វះឧបករណ៍ យើងក៏អាចលើកស្នើសុំឧបករណ៍ថ្មី ដើម្បីកែច្នៃផលិតផលរបស់ពួកគេ។ ពួកគេបានផ្តល់ឱ្យយើងនូវឱកាសនោះ ហើយយើងគិតថា នោះជាទម្រង់នៃកិច្ចសហការដ៏ល្អ។ ពួកគេមិនត្រឹមតែជួយគាំទ្រសិស្សរបស់យើងប៉ុណ្ណោះទេ គេថែមទាំងឱ្យឧបករណ៍ដល់យើងទៀតផង។ នោះហើយជាអ្វីដែលយើងចង់បាន។ (TP០៨)

ក្នុងករណីខ្លះ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមានលទ្ធភាពទទួលគ្រឿងបរិក្ខារ/បច្ចេកវិទ្យាកន្លែងធ្វើការកម្រិតខ្ពស់ ខណៈដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនមិនមានកន្លែង និងឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលបែបនេះទេ។ ដូច្នេះហើយ នៅពេលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន ក្រុមហ៊ុនអាចអនុញ្ញាតឱ្យសិស្ស និងគ្រូបង្រៀនមកពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីសម្ភារៈ និងឧបករណ៍របស់ពួកគេ។ សម្រង់សម្តីខាងក្រោមបង្ហាញពីអ្វីដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលទទួលបានពីការសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន។

> កាលពីមុន យើងមានក្រុមហ៊ុន Mitsubishi បានបរិច្ចាគឧបករណ៍ PLC ចំនួន ៤ឈុត ដល់សាកលវិទ្យាល័យរបស់យើងសម្រាប់និស្សិតសិក្សា។ ពួកគេក៏ផ្តល់ឱ្យនូវជំនាញបណ្តុះបណ្តាលដល់សិស្សរបស់យើង ក្នុងរយៈពេលប្រហែល ២សប្តាហ៍ក្នុងអំឡុងពេលនោះ។ (TP០២)

> នោះគឺជារោងជាងដាច់មុខសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនរថយន្ត Ford។ យើងក៏មានបន្ទប់ពិសោធន៍ផ្សេងទៀតសម្រាប់ឧបករណ៍ផ្សេងទៀត ដូចជាកុំព្យូទ័រដែលផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុនចិន។ យើងមានមន្ទីរពិសោធន៍មួយដែលក្រុមហ៊ុន EC និង Takasaki សហការគ្នាផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់ប្រព័ន្ធត្រជាក់។ (TP០៦)

អ្នកតំណាងភាគច្រើន មកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលមានទស្សនៈស្រដៀងគ្នា លើកិច្ចសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុននឹងនាំមកនូវសម្ភារៈបរិក្ខារ និងបច្ចេកវិជ្ជាទំនើប និងទាន់សម័យសម្រាប់សិស្ស និងគ្រូបង្រៀន ដើម្បីរៀន និងអនុវត្តនៅសាលា។ សម្រង់សម្តីខាងក្រោមបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នារវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន។

> នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន ត្រូវការសិស្សឱ្យទៅធ្វើការងារនៅកន្លែងពួកគេ ពួកគេនឹងទាក់ទងមកសាលា។ លើសពីនេះ ពួកគេផ្តល់សម្ភារៈចាំបាច់ណាមួយសម្រាប់ការបង្រៀន។ ដូចយើងឃើញក្នុងឧទាហរណ៍នៃក្រុមហ៊ុន Ford ដែលផ្តល់រថយន្តសម្រាប់សិស្សសិក្សា[...] ហើយក្រុមហ៊ុន Ford នេះក៏បានចុះ MOU ជាមួយសាលារៀនជាច្រើននៅតាមខេត្ត ដូចជាខេត្តពោធិ៍សាត់ និងខេត្តសៀមរាប។ (GB២៣)

៥.២.៥ ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ

ថវិកាគឺជាកត្តាសំខាន់ដែលមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនៅក្នុងវិស័យ TVET កម្ពុជា។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនបានរាយការណ៍ថា ពួកគេខ្វះខាតថវិកាដើម្បីដំណើរការកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរបស់ពួកគេឱ្យបានល្អគ្រប់គ្រាន់។ តាមរយៈកិច្ចសហការដ៏ទាក់ទាញ ជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលអាចកៀរគរ ឬទទួលបានធនធានហិរញ្ញវត្ថុបន្ថែមទៀត ដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់។ ជាពិសេស គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលអាចប្រើប្រាស់ថវិកាដែលបានមកពីវិស័យឯកជន ដើម្បីវិនិយោគលើគ្រឿងបរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈទំនើបៗ សម្រាប់ការបណ្តុះ បណ្តាលជាក់លាក់ក្នុងឧស្សាហកម្ម ដើម្បីបំពេញតម្រូវការឧស្សាហកម្ម។

> សម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន យើងទទួលបានថវិកាពីក្រុមហ៊ុនឯកជន។ ចំណែកឯកម្មវិធីផ្សេងៗ យើងទទួលថវិកាពីរដ្ឋាភិបាល។ ដូច្នេះហើយ យើងគ្មានជម្រើសអ្វីក្រៅពីការសម្របសម្រួល និងធ្វើតាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់។ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនឯកជនយល់ព្រមផ្តល់ថវិកាដល់យើងក៏ដោយ ក៏យើងនៅតែត្រូវធ្វើតាមនីតិវិធី និងទទួលបានការយល់ព្រមជាចាំបាច់ពីក្រសួង។ (TP១៣)

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនបានលើកឡើងពីការខ្វះខាតថវិកាសម្រាប់គ្រឿងបរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ពួកគេមានប្រភពថវិកាចម្បងពីរដ្ឋាភិបាល និងរួមទាំងមានប្រភពចំណូលមកពីថ្លៃសិក្សារបស់សិស្សមួយផ្នែក និងថវិកាមួយចំនួន មកពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ទោះបីជាមានប្រភពថវិកាទាំងនេះក៏ដោយ បញ្ហាថវិកានេះនៅតែជាប្រធានបទដែលគេលើកយកមកនិយាយដដែលៗ ដែលថាថវិកាមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់គ្រឿងបរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាល។ ដូចបានបង្ហាញនៅសម្រង់សម្តីខាងក្រោម គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនបានស្វែងរកថវិកាពីវិស័យឯកជន ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនដើម្បីគាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាល ការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍។

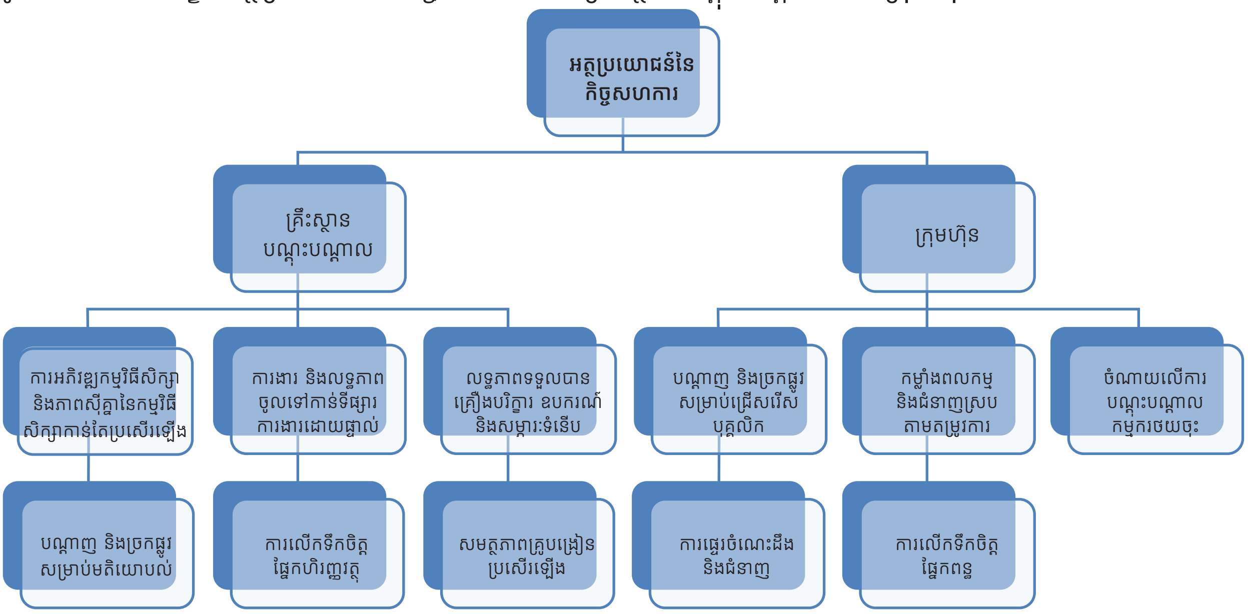
> នេះគឺបង្ហាញពីកម្រិតឧបករណ៍ដែលប្រើដោយ SMEs ធៀបនឹងឧបករណ៍ដែលប្រើដោយក្រុមហ៊ុនធំៗ។ យ៉ាងហោចណាស់ សិស្សអាចរៀនបន្ថែមអំពីគ្រឿងបរិក្ខារ ទោះបីជាវាស្ថិតក្នុងកម្រិត SMEs ក៏ដោយ។ យើងត្រូវការថវិកាច្រើន ប៉ុន្តែយើងមិនទាន់រកបានអ្នកជួយយើងនៅឡើយ។ ខ្ញុំគិតថាយើងកំពុងឈានទៅដល់ចំណុចនោះហើយ។ (TP១៦)

> ដូចអ្វីដែលខ្ញុំបានលើកឡើងពីមុន បញ្ហារបស់យើងគឺថា គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមានថវិកាមានកម្រិត បើប្រៀបធៀបទៅនឹងឧស្សាហកម្ម។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមិនអាចបំពាក់បច្ចេកវិទ្យាទំនើបបានទេ ហើយក៏មិនមានបច្ចេកវិទ្យាឈានមុខវិស័យឧស្សាហកម្មដែរ។ (TP១៤)

ចរិកាដែលបានមកពីវិស័យឯកជនដើម្បីគាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាទូទៅពិបាកទទួលបានសម្រាប់គ្រឹះស្ថាន TVET ភាគច្រើន ដោយសារក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនជាធម្មតាមិនត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់ ទៅលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល TVET មុនការងារនៅក្នុងទីផ្សារការងារទេ។ វាអាចមកពីថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវការកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញជាក់លាក់ ឬក្នុងឧស្សាហកម្មជាក់លាក់ ដែលត្រូវតាមតម្រូវការជំនាញរបស់ពួកគេ។ ការធ្វើឱ្យប្រសើរនូវគុណភាព និងភាពស៊ីគ្នានៃកម្មវិធី TVET គួរតែជាគន្លឹះក្នុងការបង្កើតទំនុកចិត្ត និងបើកច្រកសម្រាប់កិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក។ ក្រុមហ៊ុនឯកជននឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីច្បាប់វិនិយោគថ្មី ដែលសង្កត់ធ្ងន់លើតួនាទីរបស់ក្រុមហ៊ុនឯកជនក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញកម្លាំងពលកម្ម។ ក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបានការលើកទឹកចិត្តផ្នែកពន្ធ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍជំនាញកម្មកររបស់ពួកគេ ដែលនឹងជំរុញឱ្យក្រុមហ៊ុនសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។

រូបភាពទី៣ ខាងក្រោមសង្ខេបអំពីអត្ថប្រយោជន៍ដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបានពីកិច្ចសហការរបស់ពួកគេ។ រូបភាពទី៣បង្ហាញថា គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបានទទួលផលប្រយោជន៍ច្រើន ឯក្រុមហ៊ុនវិញហាក់ដូចជាវិនិយោគកាន់តែច្រើន ប្រសិនបើពួកគេចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។ ការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍តិចសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន អាចរារាំងពួកគេមិនឱ្យចូលរួមក្នុងកិច្ចសហការជិតស្និទ្ធជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។ ជាងនេះទៅទៀត ទោះបីជាមានសរសេរនៅក្នុងឯកសារគោលនយោបាយនានាក៏ដោយ ការលើកទឹកចិត្ត និងជាពិសេសការលើកទឹកចិត្តផ្នែកពន្ធសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន អាចនឹងបាត់បង់នៅពេលអនុវត្តកិច្ចសហការ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អត្ថប្រយោជន៍ដែលក្រុមហ៊ុនអាចទទួល អាចជាជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់និស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សា ដែលនឹងត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលស្របតាម និងត្រូវតាមតម្រូវការជំនាញ ឧស្សាហកម្ម ប្រសិនបើការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជនត្រូវបានបង្កើត និងពង្រឹង។

រូបភាពទី៣៖ សង្ខេបអត្ថប្រយោជន៍នៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន



ប្រភព៖ អ្នកនិពន្ធ

៥.៣ កម្រិតនៃកិច្ចសហការនៅក្នុងវិស័យ TVET

ផ្នែកខាងក្រោមនេះ ពន្យល់ពីលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នានៃសកម្មភាពសហការ ខណៈពេលដែលសកម្មភាពកិច្ចសហការខ្លះ មានលក្ខណៈមូលដ្ឋានរឹងមាំ ហើយទម្រង់ខ្លះទៀតមិនសូវរឹងមាំ ដែលធ្វើឱ្យកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងវិស័យឯកជនមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាព។

ទាក់ទងនឹងកម្មសិក្សានិស្សិត និស្សិតត្រូវធ្វើកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនជាក់លាក់ណាមួយ។ ជាធម្មតា ពួកគេស្វែងរកឱកាសកម្មសិក្សាដោយខ្លួនឯង ខណៈពេលដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនបំពេញតួនាទីត្រឹមការចេញនូវឯកសារតម្រូវ ដែលជាធម្មតាផ្តល់ឱ្យសិស្សនូវឯកសារផ្លូវការនៅពេលដែលសិស្សស្នើសុំ។ លើសពីនេះ ជាទូទៅគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជកមិនមានការរៀបចំចាត់ចែង ឬការយកចិត្តទុកដាក់ពិសេសដែលទាក់ទងនឹងកម្មសិក្សារបស់សិស្សទេ។ គេមិនមានការធានាអះអាងក្នុងការទទួលយកនិស្សិតជាច្រើន សម្រាប់ធ្វើកម្មសិក្សា និង/ឬទទួលបានការងារពីនិយោជកឡើយ។ មានគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនដែលអះអាងថា សិស្ស ឬនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សារបស់ពួកគេមានតម្រូវការខ្ពស់ពីក្រុមហ៊ុនដៃគូសហការរបស់ពួកគេ។ សរុបមក កម្មសិក្សារបស់សិស្សហាក់ដូចជារឿងដែលសិស្សត្រូវបំពេញជាទូទៅ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ខ្លឹមសារនៃកម្មវិធីកម្មសិក្សារបស់និស្សិតមិនបានរៀបចំឱ្យល្អតាមលំដាប់លំដោយ សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់ការសិក្សានៅកន្លែងការងាររបស់សិស្ស ឬមិនត្រូវបានគេពង្រឹងឱ្យខ្លាំងដោយក្រុមហ៊ុន និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលឡើយ។

> វា[កម្មសិក្សា]ត្រូវធ្វើមួយឆមាស។ នៅកម្រិត C1 ឬ បរិញ្ញាបត្ររង ឬ C2 និង C3 កម្មសិក្សាធ្វើឡើងនៅឆមាសទី២។ យើងផ្តល់ពិន្ទុសម្រាប់កម្មសិក្សា។ យើងមិនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេប្រឡងទេ ប្រសិនបើពួកគេមិនបានបំពេញកម្មសិក្សា។ (TP១០)

> វាអាស្រ័យលើតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនចុះមកសាលារៀនរបស់យើង ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីកម្មវិធីកម្មសិក្សារបស់ពួកគេ ឬប្រសិនបើពួកគេត្រូវការ ឬអនុញ្ញាតឱ្យសិស្សរបស់យើងធ្វើកម្មសិក្សា សិស្សរបស់យើងនឹងមានឱកាសធ្វើកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនឯកជននោះ។ (TP១៩)

> សិស្សចាប់ឆ្នាំទី៣ ដល់ឆ្នាំទី៤ មានឱកាសជាច្រើនដើម្បីអនុវត្តការងារនៅក្នុងរោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុន។ ពួកគេត្រូវធ្វើកម្មសិក្សាប្រហែល ២ ទៅ ៣ខែ មុនពេលប្រឡងបញ្ចប់ការសិក្សា។ ក្រោយពីបញ្ចប់ការអនុវត្តនៅបន្ទប់ពិសោធន៍ និងរោងជាងនៅសាលា ពួកគេត្រូវទៅអនុវត្តនៅតាមរោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់។ (TP២០)

ការធ្វើសម្ភាសជាមួយក្រុមហ៊ុននានាបានបង្ហាញថា ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួន (ឧទាហរណ៍ CFE៤៥EE និង CF១០៣៩៥ ខាងក្រោម) បានទទួលយកសិស្សមួយចំនួនតូចមកធ្វើកម្មសិក្សា។ ក្រុមហ៊ុនហាក់ដូចជាជ្រើសយកសិស្សច្រើនពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដែលមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្បី ឬជ្រើសរើសពីបណ្តាញគ្រឹះស្ថាន TVET ឬគ្រូបង្រៀនដែលពួកគេមាន។ វាអាចអាស្រ័យលើក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលពួកគេត្រូវការសិស្សមកធ្វើកម្មសិក្សាការផងដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនមិនមាន ឬបង្កើតកម្មវិធីកម្មសិក្សាជាប្រចាំជាមួយនឹងសាលាជាក់លាក់ណាមួយនោះទេ។ វាអាចមានន័យយ៉ាងសាមញ្ញថា ពួកគេទទួលយកសិស្សកម្មសិក្សា ដោយមិនជាក់លាក់ទៀងទាត់នោះទេ ខណៈពេលដែលសិស្ស ត្រូវតែធ្វើកម្មសិក្សាសម្រាប់ក្រេឌីត ឬតម្រូវការសិក្សារបស់ពួកគេ។ បន្ទាប់ពីសិស្សទទួលបានការបញ្ជាក់ ឬការយល់ព្រមទទួលយកពួកគេឱ្យធ្វើកម្មសិក្សាពីក្រុមហ៊ុនរួចហើយ ទើបគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដើរតួតាមក្រោយនៅចន្លោះ រវាងក្រុមហ៊ុនដែលទទួលនិស្សិត និងនិស្សិតដែលកស្វែងរកកម្មសិក្សា។ កម្មសិក្សាអាចមិនមែនទទួលបានមកពីការសហការគ្នារវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងឧស្សាហកម្មដោយផ្ទាល់នោះទេ។ ឱកាសកម្មសិក្សាអាចត្រូវបានគេមើលឃើញថាមានតិចតួច និងមិនទៀតទាត់ ហើយវាអាស្រ័យលើក្រុមហ៊ុន។

> ថ្មីៗនេះ យើងមានសិស្សកម្មសិក្សាពី IU (សាកលវិទ្យាល័យអន្តរជាតិ)។ វាទាក់ទងនឹងបច្ចេកវិទ្យាចំណីអាហារ និងវិស្វកម្មគីមី។ សម្រាប់វិស្វកម្មបច្ចេកទេស យើងមានសិស្សកម្មសិក្សាមកពី TP១៩ និងសាលាបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសខេត្តតាកែវ។ សាលារៀនផ្សេងទៀតគឺ TP០៣ និង TP២០ ។ (CFE៤៥EE hr)

> ក្រុមហ៊ុនជាទូទៅមានសិស្សធ្វើកម្មសិក្សា [នៅកន្លែងធ្វើការ]។ ពេលសិស្សធ្វើកម្មសិក្សា ខ្ញុំអាចសង្កេតមើលគេ។ បន្ទាប់ពីកម្មសិក្សារបស់ពួកគេបានបញ្ចប់ ខ្ញុំអាចសុំឱ្យពួកគេធ្វើការឱ្យយើង។ (CF១០៣៩៥ hr)

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ទទួលបានការចូលរួមពីវិស័យឯកជនតាមរយៈរបៀបផ្សេងៗ រួមមាន កិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ ឬសិក្ខាសាលា ការអង្កេតលើតម្រូវការជំនាញ និងនិយោជកដែលទទួលកម្មសិក្សារបស់និស្សិត។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កិច្ចសហការទាំងនេះមិនមានលក្ខណៈមូលដ្ឋានមិនសូវរឹងមាំ ហើយប្រហែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមិនព្រៀងទុក ឬធ្វើឡើងមួយដងមួយកាល។ ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនប្រហែលជាមិនមានធនធាន ឬការប្តេជ្ញាចិត្តគ្រប់គ្រាន់ ក្នុង

កិច្ចសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ។ លើសពីនេះ ខណៈពេលដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលស្វែងរកធាតុចូលពីវិស័យឯកជនសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ការពិគ្រោះយោបល់ទាំងនេះ មិនត្រូវបានធ្វើឡើងជាទៀងទាត់ទេ ហើយមតិយោបល់មិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាឱ្យទៀតទាត់នោះទេ។

> កិច្ចសហការរបស់យើងកើតឡើងពីមួយពេលទៅមួយពេល ដោយគ្មានការប្តេជ្ញាចិត្តច្បាស់លាស់ណាមួយនៅក្នុងជាទម្រង់នៃគណៈកម្មាធិការទេ។ ពេលខ្លះ យើងទាក់ទងពួកគេ នៅពេលដែលយើងត្រូវការកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងស្នើសុំការគាំទ្រពីពួកគេ។ ប្រភេទនៃកិច្ចសហការនេះ ពិតជាអាស្រ័យលើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់វិស័យឯកជន ពីព្រោះយើងមិនមានទម្រង់នៃការសហការជាផ្លូវការណាមួយឡើយ។ ការធ្វើបែបនេះមិនមានប្រសិទ្ធភាពទេ។ ដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព វិស័យឯកជនត្រូវតែជាក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ឬក្រុមហ៊ុនពហុជាតិ ដូចជា ក្រុមហ៊ុនកូកា-កូឡា ដែលមានប្រព័ន្ធជំរុញលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកឱ្យចូលរួមក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។ (TP១៤)

> មានក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនដែលបន្ស៊ីទាំងជំនាញ និងមុខវិជ្ជារៀន។ ទោះជាយ៉ាងណា ហេតុផលដែលខ្ញុំមិនយល់ស្របទាំងស្រុងជាមួយនឹងសំណួរនេះ [ថាតើការផ្តល់ជំនាញត្រូវនឹងតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្មឬទេ] ទោះបីជាវាត្រូវបានគេបន្ស៊ីគ្នាក៏ដោយ កម្មវិធីសិក្សារបស់យើងមិនអាចធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព/កែសម្រួលជារៀងរាល់ឆ្នាំ ឬសូម្បីតែនៅពេលដែលមានការដាក់ប្រើប្រាស់នៃបច្ចេកវិទ្យាថ្មីចុងក្រោយបំផុត ឬផលិតផលថ្មីក៏ដោយ។ (TP០២)

ក្រុមហ៊ុនជាធម្មតាស្វែងរកមតិកែលម្អលើកម្មវិធីកម្មសិក្សារបស់ពួកគេ ជាពិសេសវាទាក់ទងនឹងការអនុវត្ត និងគុណភាពនៃសិស្សធ្វើកម្មសិក្សាដែលក្រុមហ៊ុនទទួលយក។ យោងតាមសមាគមឧស្សាហកម្ម (IA៣១) ក្រុមហ៊ុនចង់វាយតម្លៃ និងកែលម្អកម្មវិធីកម្មសិក្សារបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែវាហាក់ដូចជាមានគម្លាតក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជកទាក់ទងនឹងមតិកែលម្អ ឬមតិយោបល់លើកម្មសិក្សារបស់និស្សិត។

> និយាយតាមត្រង់ទៅ នេះជាបញ្ហាប្រឈមមួយដែលខ្ញុំព្យាយាមដោះស្រាយ ប៉ុន្តែ ខ្ញុំមិនអាចរកដំណោះស្រាយល្អជាងនេះបានទេ អំពីរបៀបដើម្បីតាមដានលទ្ធផលការងារ។ ពេលយើងបញ្ជូនសិក្ខាកាមត្រឡប់ទៅក្រុមហ៊ុនវិញ តើយើងមានឱកាសទទួលព័ត៌មានថាគេអាចធ្វើការងារបានល្អឬអត់? ភាគច្រើនទំនងជាគ្មានទេមើលទៅ។ នោះហើយជាហេតុផលដែលពួកគេបន្តធ្វើរឿងដដែលៗ ឬគិតថាវាជារឿងត្រឹមត្រូវដែលត្រូវធ្វើ។ ពួកគេមិនដឹងថាតើនេះជារឿងត្រឹមត្រូវដែលត្រូវធ្វើឬយ៉ាងណា។ អញ្ចឹងហើយបានជាយើងតែងតែនិយាយថា រកលទ្ធផលល្អប្រសើរជាងនេះ នៅពេលសិក្ខាកាមទៅធ្វើការនៅកន្លែងការងារពិតប្រាកដ ប៉ុន្តែនិយាយតាមត្រង់ទៅ យើងមិនដឹងពីរបៀបតាមដានពួកគេនោះទេ។ វាយ៉ាងហោចណាស់ ពួកគេគួរតែព្យាយាមឱ្យនិយោជកដែលអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេធ្វើការ [កម្មសិក្សា] នៅក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេ ហើយធ្វើសម្ភាសពួកគេ [និយោជិត] ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ថាតើខ្លឹមសារបណ្តុះបណ្តាល គឺល្អគ្រប់គ្រាន់ ឬត្រូវនឹងអ្វីដែលពួកគេត្រូវការឬទេ។ បន្ទាប់មក យើងដឹងពីអ្វីដែលយើងអាចផ្លាស់ប្តូរខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល។ (IA៣១)

> ឥទ្ធិពល [ក្រុមហ៊ុន] របស់ពួកគេ គឺធំធេងណាស់។ យើងមិនអាចអញ្ជើញពួកគេបានទេ ព្រោះយើងមិនមានថវិកាដើម្បីរ៉ាប់រងការចំណាយរបស់ពួកគេ។ ទាក់ទងនឹងថវិកា ប្រសិនបើយើងអញ្ជើញពួកគេមកទីនេះ យើងត្រូវរ៉ាប់រងចំណាយសម្រាប់ពួកគេ។ (TP០៩)

យោងតាមតំណាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP០៩ ខាងលើ ការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជននៅមានកម្រិត ដោយសារតែគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល មិនអាចអញ្ជើញក្រុមហ៊ុនឯកជន ឱ្យចូលរួមក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សារបស់ពួកគេ។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនបានអះអាងថា ពួកគេបានអញ្ជើញអ្នកតំណាងពីវិស័យឯកជនឱ្យចូលរួម ឬផ្លាស់ប្តូរយោបល់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ ឬធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សា។ ផ្អែកលើអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីក្រុមហ៊ុន ការចូលរួមរបស់ពួកគេជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល គឺមានលក្ខណៈតិចតួច ទាក់ទងនឹងការចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំ សិក្ខាសាលា ឬកម្មសិក្សា។ តំណាងក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនបានរាយការណ៍ថា ពួកគេកម្រ ឬមិនដែលចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា ឬការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ដូចដែលសម្រង់សម្តីបានបង្ហាញខាងក្រោម។

> ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានចូលរួមក្នុងនោះទេ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនត្រូវបានគេជូនដំណឹង ឬបានទទួលការអញ្ជើញនោះទេ។ (CEB043 hr)

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនបានរាយការណ៍ថា ពួកគេមានក្រុមប្រឹក្សាជំនាញតាមវិស័យដែលមានតំណាងមកពីវិស័យឯកជន និងភាគីពាក់ព័ន្ធ។ វាមានអត្ថប្រយោជន៍តែចំពោះគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដែលមានក្រុមប្រឹក្សាជំនាញតាមវិស័យប៉ុណ្ណោះ ខណៈពេលដែលគ្រឹះស្ថាន TVET ជាច្រើនទៀតមិនមានក្រុមប្រឹក្សានេះទេ។ ជាងនេះទៅទៀត សូម្បីតែគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដែលមានក្រុមប្រឹក្សាជំនាញ ក៏នៅមានកម្រិតដែរ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាជំនាញតាមវិស័យមួយ គឺសម្រាប់តែវិស័យ ឬជំនាញមួយប៉ុណ្ណោះ ឧទាហរណ៍ វិស្វកម្មអគ្គិសនី ឬសំណង់។ ដូច្នេះ វិសាលភាពនៃការងាររបស់វានៅតែមានកម្រិតតិចតួច ខណៈដែលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនទៀតនៅតែមានការចូលរួមតិចពីវិស័យឯកជន។ យោងតាមអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសពីសមាគមឧស្សាហកម្ម IA៣២ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងតំណាងមកពីវិស័យឯកជនគួរតែជួបពិភាក្សា និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីកម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលជំនាញ។

> ប្រហែលជាអ្នកបានដឹងហើយថា បច្ចុប្បន្ននេះ ទីផ្សារការងារឧស្សាហកម្មកំពុងអភិវឌ្ឍយ៉ាងលឿន ដូច្នេះយើងមិនអាចនៅស្ងៀមបានទេ យើងត្រូវអភិវឌ្ឍ ឬធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សារបស់យើង ផ្អែកលើតម្រូវការឧស្សាហកម្ម។ ដូច្នេះ ដើម្បីពិនិត្យកែសម្រួលកម្មវិធីរបស់យើង យើងត្រូវប្រមូលធាតុចូលពីវិស័យឯកជន ក៏ដូចជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជំនាញតាមវិស័យនៅក្នុងវិស្វកម្មអគ្គិសនី ដើម្បីកែសម្រួល ឬធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សាដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការដែលផ្លាស់ប្តូរ និងបរិបទនៃការអភិវឌ្ឍ។ (TP១៩)

> [...] ដោយសារតែ S4C [គម្រោងជំនាញសម្រាប់ការប្រកួតប្រជែង] ពិតជាកំពុងធ្វើការលើ[ទិដ្ឋភាព] រឿងនេះ ដើម្បីធានាថាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងអ្នកបច្ចេកទេសមកពីឧស្សាហកម្ម ត្រូវតែអង្គុយជាមួយគ្នាយ៉ាងហោច ណាស់មួយដងក្នុងរយៈពេល ៣ខែ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីលទ្ធផលនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ (IA៣២)

និយាយម្យ៉ាងទៀត គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន ពឹងផ្អែកលើទំនាក់ទំនង និងបណ្តាញរបស់គ្រូជាមួយក្រុមហ៊ុន ឬអតីតនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សា ដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនង មុនពេលមានកិច្ចសហការជាផ្លូវការតាមរយៈឯកសារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ដូចដែលបានបញ្ជាក់ដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP០៧ និងTP១១។ អ្នកតំណាងមកពីសមាគមឧស្សាហកម្មពី IA៣១ ក៏បានចង្អុលបង្ហាញផងដែរថា គ្រូបង្រៀនធ្វើការដោយផ្ទាល់ជាមួយក្រុមហ៊ុនលើ ទិដ្ឋភាពការងារ និងកម្មសិក្សា ជាជាងទំនាក់ទំនងនៅកម្រិតស្ថាប័ន។

> គ្មានក្រុមហ៊ុនណាមួយបានចុះ MOU ជាមួយសាលាយើងទេ សូម្បីតែក្រុមហ៊ុន CP និង Betagro ប៉ុន្តែយើងនៅតែធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយ ពីព្រោះសិស្សរបស់យើងធ្វើកម្មសិក្សា និងទស្សនកិច្ចសិក្សា។ (TP០៧)

> យើងពិតជាមានការសហការគ្នាខ្លះ ប៉ុន្តែមិនមានច្រើនទេ[...]។ ប៉ុន្តែសាស្ត្រាចារ្យខ្លះ មានទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន។ ពួកគេអាចប្រើទំនាក់ទំនងនោះ និងអនុញ្ញាតឱ្យសិស្សរបស់យើងធ្វើកម្មសិក្សានៅទីនោះបាន។ យើងមាន MOUs ជាមួយសហគ្រាសកែច្នៃម្ហូបអាហារ ឬក្រុមហ៊ុនឯកជន [...] ក្រុមហ៊ុនខ្លះមានការឆ្លើយតបរហ័ស ចំណែកឯក្រុមហ៊ុនខ្លះទៀតមានការឆ្លើយតបយឺតយ៉ាវ។ (TP០៨)

> [...] ឧទាហរណ៍ ក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល TVET មួយចំនួន គ្រូបង្រៀនធ្វើទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននេះ គឺជាក្រុមហ៊ុនមួយប៉ុណ្ណោះ ព្រោះពួកគេជាក្រុមហ៊ុនធំ ហើយត្រូវការមនុស្សច្រើន [...] (IA៣១)

ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់សមាគមឧស្សាហកម្ម ក៏ស្របនឹងលទ្ធផលស្រាវជ្រាវដែលបានពិភាក្សាខាងលើផងដែរ។ ពួកគេបានយល់ឃើញថា កិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជកនៅមានកម្រិត ទីមួយទាក់ទងនឹងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងទីពីរ គឺចំនួនក្រុមហ៊ុន និងវិស័យអាជីវកម្ម។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយក្រុមហ៊ុន (ធំ) មួយចំនួនតូច ក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចមួយចំនួនតូចដែរ។ ដូច្នេះ តំណាងមកពីសមាគមឧស្សាហកម្មបានអំពាវនាវឱ្យមានការចូលរួមយ៉ាងទូលំទូលាយនៅគ្រប់វិស័យឧស្សាហកម្ម។ អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសម្នាក់ទៀតមកពីសមាគមឧស្សាហកម្ម IA៣២ បានគូសបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចសហការជិតស្និទ្ធទេ ព្រោះនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាអាចទទួលបានការងារដោយខ្លួនឯង។

> ខ្ញុំគិតថា វាមិនទាន់ច្រើននៅឡើយទេ។ ពួកគេមានកិច្ចសហការ និងភាពជាដៃគូ ប៉ុន្តែវានៅមានកម្រិតណាស់ [...] ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនទាំងនោះ មិនទាន់មានឥទ្ធិពលខ្លាំងគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ជាការពិតណាស់ យើងអាចរៀនពីពួកគេ។ ខ្ញុំបានទទួលបន្ទុកក្នុងគណៈកម្មាធិការការងារកាលពីឆ្នាំមុន។ មានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលល្អៗមួយចំនួនដែលសាលា TVET កំពុងមាន ប៉ុន្តែពួកគេនៅតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយអាជីវកម្មមួយចំនួនតូច មិនទាន់ទូលំទូលាយនៅឡើយទេ។ (IA៣១)

តាមបទពិសោធន៍របស់ខ្ញុំ ខ្ញុំអាចនិយាយបានថា នៅពេលដែលយើងនិយាយពីកិច្ចសហការគ្នាជិតស្និទ្ធ វាមានកម្រិតណាស់។ ដោយសារតែពួកគេមិនទាន់ធ្វើការជិតស្និទ្ធនៅឡើយ និស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាភាគច្រើនរកការងារបានធ្វើដោយខ្លួនឯង[...] (IA៣២)

ស្របតាមទស្សនៈរបស់សមាគមឧស្សាហកម្មខាងលើ អ្នកតំណាងមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល GB២៦ បានទទួលស្គាល់ថាកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនភាគច្រើន គឺមិនទាន់ផ្លូវការ ដោយគ្មាន MOUs នោះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គាត់បានបង្ហាញទស្សនៈជាវិជ្ជមានថា វាមាននិន្នាការដែលក្រុមហ៊ុនឯកជនចាប់ផ្តើមផ្លាស់ប្តូរការយល់ឃើញ ឬអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេ ដើម្បីធ្វើការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។ ការយល់ឃើញបែបនេះ ស្របជាមួយទស្សនៈរបស់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយ TP១៨ ដែលបានរាយការណ៍ថា កិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជនមានភាពប្រសើរឡើង ដោយសារតែការលើកទឹកចិត្ត ឬការពង្រឹងការអនុវត្តពីរដ្ឋាភិបាលក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូលវិស័យឯកជនឱ្យធ្វើការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។ តំណាងភាគច្រើនមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល បានយល់ស្របថា វាមានកិច្ចសហការ ប៉ុន្តែការអនុវត្តនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។

ជាទូទៅ ពួកគេភាគច្រើនមិនមាន MOU ទេ។ មូលហេតុគឺថា ពួកគេមិនមានការសហការគ្នាជិតស្និទ្ធកាលពីមុនទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បន្ទាប់ពីមានវត្តមាន SDF ពួកគេបានចាប់ផ្តើមផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតរបស់ពួកគេ ហើយបានខិតទៅជិតគ្នា។ បើគ្មាន MOUs នោះទេ វានឹងពិបាកក្នុងការសហការ។ ក្នុងករណីខ្លះ នៅពេលដែល MOUs មិនត្រូវបានសរសេរឱ្យច្បាស់លាស់នោះ ការអនុវត្តក៏មិនមានប្រសិទ្ធភាពដែរ។ ដូច្នេះ វាទាមទារឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការអនុវត្ត MOUs ។ (GB២៦)

ខ្ញុំជ្រើសរើសជម្រើសទី២ ពីព្រោះខ្ញុំយល់ស្របនឹងឃ្លានេះ [ស្ថាប័នសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយវិស័យឯកជន]។ យើងពិតជាមានកិច្ចសហការជាមួយស្ថាប័នឯកជន ប៉ុន្តែយើងនៅតែមិនទាន់យល់ស្របទាំងស្រុងលើបញ្ហានេះ [...] ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការចូលរួមនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ សូមបញ្ជាក់បន្ថែមពីចំណុចនេះ វានឹងមិនមានជោគជ័យនោះទេ ប្រសិនបើគ្មានការចូលរួមពីស្ថាប័នខាងក្រៅផ្សេងទៀត។ (GB២១)

នាពេលបច្ចុប្បន្ន ភាពជាដៃគូរវាងសាលា TVET និងវិស័យឯកជនមានភាពប្រសើរឡើងច្រើន បើធៀបទៅនឹងសម័យមុន។ កាលពីមុន ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនថែមទាំងមិនអើពើនឹងយើងទេ នៅពេលដែលយើងស្នើសុំកម្មសិក្សាសម្រាប់សិស្សរបស់យើង។ ពួកគេមិនចង់ចំណាយពេលវេលារបស់ពួកគេជាមួយយើងទេ។ ឥឡូវនេះ ស្ថានភាពកំពុងប្រែប្រួលហើយ ក្រុមហ៊ុនស្ទង់ជាបានមក និងផ្តល់ឱកាសកម្មសិក្សាដល់សិស្ស ហើយក្រុមហ៊ុនខ្លះថែមទាំងមានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់និស្សិតអំឡុងពេលកម្មសិក្សា។ (TP១៨)

សូម្បីតែនៅពេលដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល បង្កើតកិច្ចសហការលក្ខណៈជាផ្លូវការ ឬបង្កើតវាជាលក្ខណៈស្ថាប័នដូចជា MOUs ផ្លូវការជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជនក៏ដោយ កិច្ចព្រមព្រៀងផ្លូវការបែបនេះ ក៏មិនត្រូវបានគេអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ឬទៀងទាត់នោះទេ នេះបើយោងតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP០៨ និងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល GB២៦ ខាងលើ។ ជាងនេះទៅទៀត វាតែងតែមានការលំបាកក្នុងការឈានទៅដល់ការរៀបចំ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងផ្លូវការលើប្រធានបទ ឬទិដ្ឋភាពជាក់លាក់ណាមួយនៃកិច្ចសហការ។ ក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនមិនផ្តល់តម្លៃដល់កិច្ចសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល បើតាមរបាយការណ៍របស់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP០៩។

វា [កិច្ចសហការ] មិនមានប្រសិទ្ធភាពទេ។ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា វិស័យឯកជនមិនទាន់គិតគូរពីសង្គមជាតិជាអាទិភាពរបស់ខ្លួនទេ។ ពួកគេគិតតែពីប្រាក់ចំណេញជាអាទិភាពចម្បងរបស់ពួកគេ។ ប្រសិនបើសាលាបញ្ជូនសិស្សដែលស្ទាត់ជំនាញឱ្យពួកគេ ពួកគេសប្បាយចិត្តនឹងទទួលយកទៅ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើសាលាអញ្ជើញពួកគេឱ្យមកចែករំលែកមតិរបស់ពួកគេវិញ ពួកគេមិនមានពេលវេលា ពីព្រោះពួកគេគិតថា វាជាការខ្ជះខ្ជាយពេលវេលា។ ពួកគេមិនខ្វល់ពីសេវាសាធារណៈទេ។ (TP០៩)

យើងតែងតែសហការជាមួយវិស័យឯកជន ដែលជារឿយៗអាចឈានទៅដល់ការចុះ MOU ជាមួយគ្នា ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរនិស្សិត។ ទីពីរ យើងចុះ MOU ជាមួយពួកគេ ដើម្បីយល់ដឹងពីតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ទៅលើកម្រិតជំនាញជាក់លាក់ និងចំនួនកម្មករដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីយើងអាចបណ្តុះបណ្តាល និងបង្រៀនសិស្ស ឱ្យត្រូវនឹងតម្រូវការពួកគេ។ (TP១១)

ពេលខ្លះ យើងអញ្ជើញពួកគេឱ្យធ្វើជាវាគ្មិនកិត្តិយស ប៉ុន្តែ រឿងបែបនេះមិនត្រូវបានធ្វើជាទៀងទាត់ទេ។ (TP១៤)

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន មានក្រុមហ៊ុនជាច្រើន ដែលពួកគេអាចសហការគ្នាក្នុងទិដ្ឋភាពផ្សេងៗ។ ផ្ទុយទៅវិញ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត ជាពិសេសគ្រឹះស្ថាននៅតាមខេត្ត មានក្រុមហ៊ុនចំនួនតិច ដើម្បីធ្វើកិច្ចសហការ នេះបើតាមការពន្យល់ដោយតំណាងមកពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP១១។ ដូច្នេះហើយ ពួកគេនៅតែមានកិច្ចសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនតិចតួចប៉ុណ្ណោះ។ លក្ខណៈស្ថាប័ន និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលតាមខេត្តអាចកំណត់លទ្ធភាពនៃការធ្វើកិច្ចសហការ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនពិនិត្យមើលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដែលពាក់ព័ន្ធ និងគុណភាពខ្ពស់។

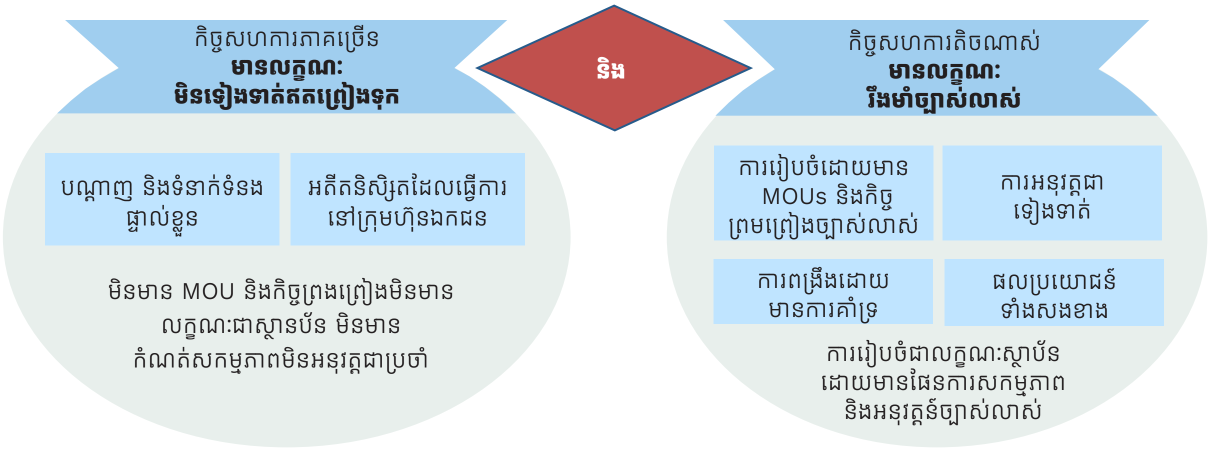
តាមពិតទៅ វាពិបាករកក្រុមហ៊ុនមកសហការនៅខេត្តបាត់ដំបង ប៉ុន្តែយើងមានអង្គការមួយជួយយើង នោះគឺ People in Need។ យើងសហការលើវិស័យវិស្វកម្មអគ្គិសនីនៅខេត្តបាត់ដំបង។ ប៉ុន្តែរហូតមកដល់ពេលនេះ យើងមិនទាន់មាន MOU អ្វីនោះទេ គឺយើងមានត្រឹមតែទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក។ (TP១១)

វាគួរកត់សម្គាល់ថា កិច្ចសហការក្នុងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍មានកម្រិតតិចតួចបំផុត បើយោងតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន។ ដូចគ្នានេះផងដែរ គ្មានអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីក្រុមហ៊ុនណាម្នាក់បាននិយាយអំពីការស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍ ឬការផ្តល់ថវិកាសម្រាប់សកម្មភាពស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍រវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជកទេ។ យោងតាមអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពី TP១៥ គ្រឿងបរិក្ខារ និងឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលរបស់គាត់ គឺមានកម្រិតខ្ពស់ជាង ឬអាចប្រៀបធៀបទៅនឹងស្តង់ដាឧស្សាហកម្មបាន។ គ្រឹះស្ថាន TVET ជាច្រើនផ្សេងទៀត មិនមានគ្រឿងបរិក្ខារ និងឧបករណ៍សម្រាប់ស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ នេះបើយោងតាមការចង្អុលបង្ហាញដោយតំណាងមកពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP១០។ ដូច្នេះ កិច្ចសហការជារួមក្នុងទិដ្ឋភាពបែបនេះ គឺមានលក្ខណៈខ្វះខាត ឬស្ទួចស្តើងនៅឡើយ។

វាដោយសារយើងមិនមានថវិកាសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ។ ប្រសិនបើយើងមានថវិកា ឬកញ្ចប់ថវិកាសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ យើងអាចសាកល្បងធ្វើការស្រាវជ្រាវបាន។ ជាងនេះទៅទៀត គ្រូរបស់យើងក៏មមាញឹកក្នុងការបង្រៀន[...] ឧទាហរណ៍ យើងត្រូវបង្រៀនពេញមួយសប្តាហ៍ ដូច្នេះហើយយើងមិនមានពេលធ្វើការស្រាវជ្រាវទេ។ ទីពីរ គ្រូរបស់យើងមានសមត្ថភាពនៅមានកម្រិត ដូច្នេះយើងចង់មានកម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាពរយៈពេលខ្លី ឬរយៈពេលវែង សម្រាប់គ្រូរបស់យើង។ (TP១០)

យើងមានធនធានមនុស្សច្រើន។ ទីពីរ យើងមានសក្តានុពលខ្ពស់ក្នុងការដំឡើងឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវ [...] យើងស្ទើរតែស្មើនឹងកម្រិតស្តង់ដាឧបករណ៍ដែលប្រើដោយឧស្សាហកម្ម។ មានកន្លែងខ្លះ យើងល្អជាងទៀតផង [...] (TP១៥)

រូបភាពទី៤៖ កម្រិតនៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន



ប្រភព៖ អ្នកនិពន្ធ

រូបភាពទី៤ ខាងលើបង្ហាញភាពខុសគ្នានៃប្រភេទ និងលក្ខណៈនៃកិច្ចសហការដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនមានជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន។ រូបភាពនេះបែងចែករវាងកិច្ចសហការដែលបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានចងក្រងជាឯកសារផ្លូវការ និងកិច្ចសហការដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើទំនាក់ទំនងក្រៅផ្លូវការ ឬដោយគតព្រៀងទុក។ កិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនិយោជកឧស្សាហកម្ម គឺធ្វើឡើងតាមរយៈឯកសារផ្លូវការ (ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ) ដូចជា MOUs ដូចដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនបានលើកឡើង (ឧទាហរណ៍ TP២០ TP១៩ និង TP១៨)។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនផ្សេងទៀត (ឧទាហរណ៍ TP១៧, TP១១, TP១០, TP០៩, និង TP០៨) មានសកម្មភាពកិច្ចសហការដោយផ្អែកលើបណ្តាញក្រៅផ្លូវការ និងផ្ទាល់ខ្លួន និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយក្រុមហ៊ុនសម្រាប់កម្មសិក្សា ការងារ និងធាតុចូលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សា។ ការធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយក្រុមហ៊ុនដោយគ្មានលក្ខណៈរៀបចំជាស្ថាប័ន សមស្រប ឬការធ្វើស្ថាបនូបនីយកម្មនៃការអនុវត្តកិច្ចសហការរបស់ពួកគេនោះទេ វាទំនងជាធ្វើឱ្យកិច្ចខិតខំ ប្រឹងប្រែងសហការរបស់ពួកគេមិនសូវមានចីរភាពក្នុងរយៈពេលយូរអង្វែង។ ទោះបីជាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនបានអះអាងថាមានការរៀបចំជាផ្លូវការ ឬជាស្ថាប័នជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជនក៏ដោយ ការអនុវត្តសកម្មភាព សហការបែបនេះនៅតែមានលក្ខណៈតិចតួច ហើយធ្វើនៅត្រឹមកម្រិតសកម្មភាពដែលមានចំណាយទាបដូចជា កម្មសិក្សា ការផ្សព្វផ្សាយការងារ និងទស្សនកិច្ចសិក្សាជាដើម។ ជាងនេះទៅទៀត គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនបាននិយាយពីការចុះហត្ថលេខាលើ MOU ជាមួយក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែការអនុវត្តនៅតែប្រឈមបញ្ហា ឬគ្មានប្រសិទ្ធភាព។ ដូច្នេះ ការរក្សាកិច្ចសហការ គឺនៅតែជាចម្ងល់។

៥.៤ បញ្ហាប្រឈមក្នុងកិច្ចសហការ

ដូចដែលបានបញ្ជាក់ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការបង្កើត និងពង្រឹងកិច្ចសហការជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេ។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន អាចប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាច្រើនជាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយផ្សេងទៀត វាអាស្រ័យលើកត្តាផ្សេងៗគ្នា។

៥.៤.១ កង្វះថវិកា និងធនធាន

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលជារឿយៗបានប្រាប់ពីការខ្វះខាតថវិកា និងធនធាន នៅពេលដែលពួកគេចង់បង្កើត ឬពង្រីកសកម្មភាពសហការរបស់ពួកគេជាមួយវិស័យឯកជន។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនបានលើកឡើងពីបញ្ហានេះថា ជាមូលហេតុចម្បងមួយដែលពួកគេមានសកម្មភាពសហការតិចតួចជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន។ ដូចដែលពួកគេបានពន្យល់ កិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជនលើសកម្មភាពដែលទាក់ទងនឹងការបណ្តុះបណ្តាល គឺជាការចំណាយសំខាន់ដែលពួកគេមិនមាន។

> បញ្ហាថវិកា ក៏ប៉ះពាល់ដល់ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការអភិវឌ្ឍ/ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សាផងដែរ។ ជនបង្គោលដែលទទួលបន្ទុកលើការអភិវឌ្ឍ/ការពិនិត្យកែសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា គឺមកពីសាលា ហើយសាលាមិនមានថវិកាសម្រាប់វិស័យឯកជនទេ[...] យើងត្រូវការថវិកាដើម្បីគាំទ្រ យើងត្រូវការវាសម្រាប់ការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់បុគ្គលិករបស់យើង ហើយពេលខ្លះក៏សម្រាប់ដៃគូផងដែរ។ ការលើកទឹកចិត្តអាចមានទម្រង់ជាការចេញចំណាយលើការធ្វើដំណើរ និងការចំណាយពាក់ព័ន្ធ ដែលលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេខិតខំប្រឹងប្រែងពេញលេញ ក្នុងកិច្ចសហការ។ (TP០៩)

លើសពីនេះទៅទៀត គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនបានយល់ឃើញថា វាពិបាកក្នុងទទួលបានគ្រឿងបរិក្ខារ និងឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេ ឱ្យស្របតាមស្តង់ដាឧស្សាហកម្មនៃបច្ចេកវិទ្យាផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនធំៗ។ ពួកគេបានជួបបញ្ហាថវិការួចហើយ។ ដូច្នេះ កង្វះថវិកាអាចរឹតត្បិតសមត្ថភាពបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេ ហើយជួនកាលរារាំងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងកិច្ចសហការរបស់ពួកគេ។

> យើងចង់ឱ្យសាលាយើងមានមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់សាកល្បងផែនការ។ វាអាចនៅកម្រិត SME និងប្រើប្រាស់ ឧបករណ៍ទំនើប។ នេះគឺដើម្បីបង្ហាញពីកម្រិតឧបករណ៍ដែលប្រើដោយ SMEs ធៀបនឹងឧបករណ៍ដែលប្រើដោយក្រុមហ៊ុនធំៗ។ យ៉ាងហោចណាស់ សិស្សអាចដឹងបន្ថែមអំពីគ្រឿងបរិក្ខារទាំងនោះ ទោះបីជា ពួកគេស្ថិតក្នុងកម្រិត SME ក៏ដោយ។ វាត្រូវការថវិកាច្រើន ប៉ុន្តែយើងមិនទាន់មានអ្នកជួយយើងនៅឡើយទេ។ (TP១៦)

៥.៤.២ សមត្ថភាពគ្រឹះស្ថាន TVET និងគ្រូបង្រៀនមានកម្រិត

ដូចដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងពេលខ្លះនិយោជកបានលើកឡើងជាញឹកញាប់ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលខ្វះគ្រឿងបរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងធនធានមនុស្ស ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុនឧស្សាហកម្ម។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនបានសារភាពថា សមត្ថភាពរបស់ពួកគេនៅមានកម្រិតក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងធនធានមនុស្សនិងបច្ចេកទេស ហើយគេមិនអាចបំពេញបានតាមការរំពឹងទុកខ្ពស់របស់ក្រុមហ៊ុនភាគច្រើននៅក្នុងឧស្សាហកម្មនោះទេ បើតាមការបញ្ជាក់របស់អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP១៦។ បើតាមអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល GB២៤ កម្រិត និងទំហំនៃកិច្ចសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន ក៏អាចពឹងផ្អែកលើកត្តាស្ថាប័នមួយចំនួនផងដែរ។ ជាឧទាហរណ៍ គ្រឹះស្ថាន TVET ដែលផ្តល់តម្លៃដល់កិច្ចសហការនឹងធ្វើបានល្អប្រសើរក្នុងការសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន។

> ពួកគេ [ក្រុមហ៊ុន] ប្រហែលជាត្រូវការអ្នកវិភាគគុណភាពចំណីអាហារ ប៉ុន្តែយើងមិនអាចផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវការវិភាគបែបនេះបានទេ។ ដូច្នេះ គេត្រូវទៅរកកន្លែងផ្សេង ឬនៅបរទេស។ បន្ទាប់ពីប៉ុន្មានឆ្នាំក្រោយមក យើងនៅតែមិនមានសមត្ថភាពបែបនេះ ដូច្នេះពួកគេលែងត្រូវការពួកយើង ប្រហែលជាពួកគេនឹងសហការជាមួយបរទេសជំនួសវិញ។ (TP១៦)

> សម្រាប់ការអនុវត្ត ការងារនេះមិនមែនកើតឡើងដោយស្វ័យប្រវត្តិទេ មានន័យថា សាលារៀនជាមួយសហគមន៍ ឬថ្នាក់គ្រប់គ្រងដែលទទួលខុសត្រូវលើសាលារៀននឹងត្រូវសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ ដើម្បីទទួលបានអ្នកបច្ចេកទេសមកធ្វើការ និងបង្រៀនសិស្សរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សម្រាប់សាលាទាំងនោះដែលមិនមានទំនាក់ទំនងបែបនេះ ពួកគេបណ្តុះបណ្តាលសិស្សរបស់ពួកគេតាមតែសៀវភៅ ហើយពួកគេមិនដឹងច្រើនអំពីតម្រូវការពីទីផ្សារការងារទេ ហើយសិស្សប្រហែលជាមិនដឹងថា ពួកគេចង់បានការងារប្រភេទណា បន្ទាប់ពីពួកគេរៀនចប់។ (GB២៤)

មិនមានគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលច្រើនទេដែលអាចធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ពេញលក្ខណៈបាន ដោយសារបញ្ហាថវិកា និងសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវរបស់ស្ថាប័ន នេះបើតាមអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសពី TP០១ បានលើកឡើងនៅខាងក្រោម។ សមត្ថភាពនៅមានកម្រិតក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ក៏អាចមានន័យថា គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមានកម្រិតស្តង់ដាទាបជាងស្តង់ដាឧស្សាហកម្មទាក់ទងនឹងការផ្ទេរចំណេះដឹង និងជំនាញ ឬវានុវត្តន៍។ ដូច្នេះហើយ វិស័យឯកជនមិនអាចរំពឹងច្រើនពីកិច្ចសហការជាមួយ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងស្រុកក្នុងគម្រោងស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ទេ ដូច្នេះហើយវាបានក្លាយទៅជារារាំងក្រុមហ៊ុនពីការវិនិយោគក្នុងកិច្ចសហការស្រាវជ្រាវជាទូទៅ។

> មន្ទីរពិសោធន៍មានសារៈសំខាន់ណាស់ និងត្រូវការបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីគាំទ្រវា។ ដូច្នេះហើយ យើងត្រូវតែគាំទ្រសាស្ត្រាចារ្យក្នុងការធ្វើការស្រាវជ្រាវបន្ថែមទៀត និងដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង[...] យើងត្រូវការសាស្ត្រាចារ្យធ្វើការលើរឿងនេះ។ យើងមានមន្ទីរពិសោធន៍កសិកម្មនៅខេត្តបាត់ដំបង ដែលបានត្រូវគេវិនិយោគលុយអស់ច្រើន។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ សមត្ថភាពមានកម្រិតរបស់សាស្ត្រាចារ្យរបស់យើង មានន័យថា មន្ទីរពិសោធន៍មិនត្រូវបានប្រើញឹកញាប់នោះទេ។ នេះជារឿងមិនល្អទេ។ នោះហើយជាមូលហេតុដែលយើងត្រូវការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសមត្ថភាពសាស្ត្រាចារ្យរបស់យើងតាមរយៈសិក្ខាសាលា។ បើមិនដូច្នេះទេ យើងមិនអាចទាញយកសក្តានុពលពេញលេញបានទេ។ បញ្ហាប្រឈមមួយទៀត គឺបច្ចេកវិទ្យា។ យើងត្រូវតាមឱ្យទាន់ការរីកចម្រើនជាសកល។ (TP០១)

លើសពីនេះទៅទៀត គ្រូបង្រៀននៅ TVET អាចខ្វះបទពិសោធន៍បង្រៀន ជំនាញ និងចំណេះដឹង ដែលទាក់ទងនឹងបច្ចេកវិទ្យាឧស្សាហកម្ម និងផលិតកម្មទំនើប ដែលធ្វើឱ្យការបង្រៀនរបស់ពួកគេ មិនសូវស៊ីគ្នានឹងជំនាញដែលត្រូវការ។ យោងតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP០១ វាក៏ពិបាកក្នុងការទាក់ទាញអ្នកជំនាញឧស្សាហកម្មដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធ្វើជាគ្រូបង្រៀននៅក្នុង TVET។

> អ្នកជំនាញក្នុងផ្នែកវិស្វកម្មនេះ ចូលចិត្តធ្វើការងារឯករាជ្យ ដែលធ្វើឱ្យយើងពិបាកក្នុងការជ្រើសរើសគ្រូសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់យើង។ (TP០១)

និស្សិតដែលទើបបញ្ចប់ការសិក្សាថ្មីៗមួយចំនួន ប្រាថ្នាចង់ក្លាយជាសាស្ត្រាចារ្យឱ្យបានឆាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ គ្រូបង្រៀនមានសមត្ថភាព ប៉ុន្តែបទពិសោធន៍របស់ពួកគេក្នុងការបង្រៀនត្រូវពង្រឹងបន្ថែមទៀត។ មុននឹងចាប់ផ្តើមបង្រៀនជាផ្លូវការ ពួកគេគួរតែធ្វើការជាជំនួយការគ្រូបង្រៀន សម្រាប់ប៉ុន្មានឆ្នាំដំបូងនៃអាជីពរបស់ពួកគេ។ (TP០២)

៥.៤.៣ កង្វះទំនុកចិត្តលើភាពស៊ីគ្នា និងគុណភាពនៃ TVET

កង្វះទំនុកចិត្តលើភាពស៊ីគ្នា និងគុណភាពនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល TVET អាចរារាំងក្រុមហ៊ុនឯកជនពីការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញក្នុងកិច្ចសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមលើបញ្ហាសមត្ថភាពស្ថាប័ន និងគ្រូបង្រៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស។ ជាងនេះទៅទៀត តម្រូវការសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឧស្សាហកម្ម ឬជំនាញជាក់លាក់ គឺតែងតែមានតម្រូវការខ្ពស់ពីវិស័យឯកជន។ និយោជកបានបង្ហាញថា ពួកគេប្រឈមនឹងការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មដែលមានសមត្ថភាពសម្រាប់មុខតំណែងកម្រិតមធ្យម និងកម្រិតខ្ពស់ ដូច្នេះពួកគេពឹងផ្អែកខ្លាំងលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញក្នុងក្រុមហ៊ុន និងការដំឡើងតួនាទីផ្ទៃក្នុង បើយោងតាមសម្រង់សម្តីខាងក្រោមរបស់អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសធនធានមនុស្សមួយចំនួនរបស់ក្រុមហ៊ុនអេឡិចត្រូនិក។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសម្នាក់មកពីសមាគមឧស្សាហកម្ម IA៣០ បានអះអាងថា សមាជិកសមាគមរបស់គាត់ផ្តល់អាទិភាពដល់សារៈសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារបច្ចុប្បន្ន ដែលអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកចូលបម្រើការងារថ្មី និងកម្មករអាចសម្របខ្លួនបានយ៉ាងរលូនក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ លោកបានបន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនក៏ត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានការរៀបចំត្រឹមត្រូវបន្ថែមទៀត សម្រាប់បុគ្គលិកផងដែរ។ វិធីសាស្ត្រនេះរួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញក្រៅប្រព័ន្ធ និងផ្លូវការ គឺមានភាពចាំបាច់សម្រាប់ការរីកចម្រើនរបស់បុគ្គលិក និងក្រុមហ៊ុនក្នុងរយៈពេលយូរ ខណៈដែលការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានការរៀបចំត្រឹមត្រូវបែបនេះ អាចរក្សាឱ្យកម្មករមានផលិតភាព និងមានទឹកចិត្តកាន់តែច្រើន និងកាត់បន្ថយអត្រាលាឈប់ពីការងារ។

សម្រាប់ប្រតិបត្តិករដែលមានជំនាញ ដោយសាររោងចក្រនីមួយៗទាមទារជំនាញផ្សេងៗគ្នា យើងមិនអាចរកប្រតិបត្តិករខាងក្រៅដែលមានជំនាញ ត្រូវនឹងផលិតកម្មរោងចក្ររបស់យើងបានទេ[...] យើងមិនបានជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី ប៉ុន្តែបានដំឡើងឋានៈឱ្យពួកគេក្លាយជាប្រធានពីខាងក្នុងក្រុមហ៊ុន ខណៈដែលវិស្វករត្រូវបានជ្រើសរើសពីខាងក្រៅ។ យើងមិនបានជ្រើសរើសប្រធានក្រុមណាម្នាក់ពីខាងក្រៅទេ។ (CE១BD៤F hr)

យើងមិនដែលសួររកវិញ្ញាបនបត្ររបស់ពួកគេទេ ពីព្រោះយើងរើសតែបុគ្គលិកទូទៅ ហើយបន្ទាប់មក យើងនឹងដំឡើងឋានៈពួកគេឱ្យក្លាយជាប្រធានក្រុម។ ដូចអ្វីដែលអ្នកបានឃើញនៅក្នុងការផលិតខ្សែ [ភ្លើង] នៅទីនេះ គ្រឿងម៉ាស៊ីនទាំងអស់ នាំចូលពីក្រៅប្រទេស ហើយបុគ្គលិកខ្មែរយើងមិនមានបច្ចេកទេសត្រូវនឹងការផលិតខ្សែនោះទេ នោះហើយជាមូលហេតុដែលយើងត្រូវបណ្តុះបណ្តាលពួកគេ នៅកន្លែងធ្វើការតាមសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ។ (CE៥១៨AD hr)

សមាជិកជាច្រើនរបស់យើងនៅតែជឿថា ពួកគេធ្វើ OJT បានប្រសើរប៉ុន្តែវាមិនមានការរៀបចំឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ដូច្នេះ អ្នកត្រូវធ្វើ OJT ព្រោះមនុស្សត្រូវរៀនស្គាល់ពីប្រព័ន្ធខាងក្នុង ប៉ុន្តែអ្នកក៏ត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានការរៀបចំផងដែរ អ្នកត្រូវមានការរំពឹងទុកជាក់លាក់មួយ [ពីការបណ្តុះបណ្តាល] នៅពេលដែលអ្នកបានបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ។ ហើយមិនមានការខុសប្លែកគ្នាច្រើនទេ [ការកែលម្អជំនាញ] ទាក់ទងនឹងជំនាញ ហើយ OJT របស់អ្នកមិនមានការរៀបចំទេ ដែលមានន័យថាអ្នករៀនបាន ២៥% អ្នករៀនបាន ៥០% ឬ ៧០% វាមិនសូវល្អទេ។ ប៉ុន្តែ វាមានការលំបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការឱ្យជនបរទេសមកបណ្តាក់ទុន ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្មករក្នុងស្រុក។ វាពិបាកណាស់។ ហើយវាក៏ជាការពិបាកខ្លាំងផងដែរក្នុងការឱ្យវិនិយោគិនដែលមិនដឹងថារយៈពេលនៃការវិនិយោគមានកម្រិតណា។ វាពិបាកណាស់ក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូលពួកគេឱ្យវិនិយោគលើការបណ្តុះបណ្តាល ដែលជាការវិនិយោគរយៈពេលវែង។ (IA៣០)

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលក៏បានទទួលស្គាល់ថា ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចុប្បន្ន នៅមានកម្រិតនៅឡើយចំពោះគុណភាព និងភាពស៊ីភាព។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុននានាអាចសម្រេចចិត្តប្រើអ្នកជំនាញការបរទេស ឬប្រើប្រភពខាងក្រៅសម្រាប់តម្រូវការផលិតកម្មរបស់ពួកគេ ជំនួសឱ្យកិច្ចសហការ ឬពួកគេទំនងជាមិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រឹះស្ថាន

បណ្តុះបណ្តាលក្នុងស្រុក នេះបើតាមការលើកបង្ហាញដោយអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពី TP១៩។ ការលើកឡើងបែបនេះ ក៏ស្របនឹងទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសម្នាក់មកពី IA៣២ ដែលថាគុណភាព និងភាពស៊ីគ្នានៃការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនៅមានកម្រិតទាប ដែលធ្វើឱ្យនិយោជកមិនទុកចិត្តលើជំនាញ និងគុណវុឌ្ឍិរបស់និស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាពីការបណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការទាំងនេះ។

> ជាឧទាហរណ៍ យើងមានវិស្វករ ឬអ្នកបច្ចេកទេសខ្មែរក្នុងស្រុកជាច្រើននាក់ ប៉ុន្តែសំណួរសួរថានៅពេលយើងសាងសង់ខុនដូ ឬគម្រោងធំៗថាតើយើងនៅតែត្រូវការវិស្វករបរទេស ឬអ្នកជំនាញការមកពីប្រទេសចិន សិង្ហបុរី សហរដ្ឋអាមេរិក ឬចក្រភពអង់គ្លេសទៀតឬទេ។ វាមានន័យថាប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរបស់យើងនៅមានកម្រិតនៅឡើយ ដូច្នេះឧស្សាហកម្មរបស់យើង គឺជាឧស្សាហកម្មក្នុងស្រុកដែលត្រូវការអ្នកជំនាញបរទេស។ បន្ថែមពីលើចំណុចនេះទៀត ប្រសិនបើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរបស់យើងមិនឆ្លើយតបទៅនឹងឧស្សាហកម្ម មានន័យថាការអភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្មរបស់យើងនឹងយឺតយ៉ាវ។ ដូច្នេះហើយ អ្នកនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ប្រហែលជាមិនដឹងថាត្រូវធ្វើអ្វីនោះទេ ប៉ុន្តែមានតែបង្ខំខ្លួនឯងប្រើជំនាញបរទេស ឬប្រើប្រភពខាងក្រៅដែលមានសមត្ថភាព និងជំនាញជាង ដើម្បីបំពេញគម្លាតជំនាញនេះ។ (TP១៩)

> ជាដំបូង វាជាវិធីដែលវាត្រូវបណ្តុះបណ្តាល ខ្ញុំចង់និយាយពីខ្លឹមសារ ហើយបន្ទាប់មក យើងក៏ត្រូវមើលគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលកម្មវិធី។ ពីព្រោះអាចមានគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន ដែលធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីគ្រាន់តែជាការបណ្តុះបណ្តាល ដោយមិនគិតពីលទ្ធផលសិក្សានោះទេ។ ខ្ញុំបានសង្កេតឃើញបែបនេះ។ ខ្ញុំបានធ្វើជាអ្នកសម្របសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាលពីរបីដងដែរ ហើយខ្ញុំបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងលើលទ្ធផល និងគុណភាព។ ដោយសារតែយើងនឹងខ្ជះខ្ជាយលុយ ពេលវេលា និងធនធានរបស់យើង នៅពេលដែលយើងធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលចេះតែធ្វើៗទៅ។ យើងត្រូវតែធ្វើឱ្យប្រាកដថា ការបណ្តុះបណ្តាលដែលយើងធ្វើការរៀនសូត្រ និងការអភិវឌ្ឍដែលយើងផ្តល់ឱ្យនោះ ពិតជានឹងផ្តល់លទ្ធផលវិជ្ជមាន ហើយជួយពង្រឹងជំនាញ និងចុងក្រោយជួយដល់ផលិតភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ទាក់ទងនឹងផលិតកម្មរបស់ពួកគេ។ (IA32)

អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមួយចំនួន មកពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបានត្អូញត្អែរថា ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនពិបាកយល់ដោយសារក្រុមហ៊ុនទាំងនេះ មិនមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនៃកិច្ចសហការក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ ការមិនទុកចិត្តនេះ នឹងរារាំងដល់ការបន្ស៊ីគ្នានៃការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឱ្យត្រូវនឹងតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្មជាក់ស្តែង ជាពិសេសនៅពេលដែលសិស្សមិនអាចរៀន ឬទទួលបានបទពិសោធន៍ពីបច្ចេកវិទ្យានៅកន្លែងធ្វើការ ឬការងារផលិតកម្ម។ វាអាចនិយាយបានថា កម្មវិធី TVET មិនឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ ជំនាញឧស្សាហកម្មសម្រាប់វិស័យជាក់លាក់ណាមួយ ឧទាហរណ៍ វិស័យកាត់ដេរ និងវាយនភណ្ឌ ដូចដែលអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពី IA៣០ បានចង្អុលបង្ហាញ។ យោងតាមតំណាងសហជីពកម្មករមកពី LU៣៥ ខាងក្រោម កិច្ចសហការដើរស្របគ្នានឹងការជឿទុកចិត្តគ្នារវាងអ្នកសហការ ខណៈដែលការកសាងទំនុកចិត្តនោះត្រូវការពេលវេលា និងមានបញ្ហាប្រឈម។ លើសពីនេះ រដ្ឋាភិបាលអាចជាតួអង្គសំខាន់ ដែលអាចជួយសម្រួល និងពង្រឹងកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន។

> សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកខ្លះផ្សេងទៀត ពួកគេហាក់បីដូចជាមិនយល់ពីសារៈសំខាន់នៃសកម្មភាពទាំងនេះ ដូច្នេះហើយពួកគេជារឿយៗមិនបានគាំទ្រយើងទេ។ (TP១៤)

> ដូចខ្ញុំបានលើកឡើង រោងចក្រ/ក្រុមហ៊ុនឧស្សាហកម្មមួយចំនួន មិនអនុញ្ញាតឱ្យយើងទៅធ្វើទស្សនកិច្ចក្នុងតំបន់របស់ពួកគេទេ។ ពួកយើងពិបាកយល់អំពីក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេ ហើយជាពិសេសយើងមិនអាចសិក្សាពីច្រវាក់ផលិតកម្មរបស់ពួកគេបានទេ។ ប្រសិនបើយើងអាចត្រឹមតែរៀនទ្រឹស្តី ដោយមិនចាំមានការសហការជាមួយស្ថាប័នឧស្សាហ៍កម្ម នោះការរៀនសូត្រយើងមិនមានប្រយោជន៍ខ្លាំងនោះទេ។ (TP០២)

> នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ? វិស័យ TVET មិនបានធ្វើអ្វីច្រើនសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរទេ ប៉ុន្តែវិស័យ TVET កំពុងធ្វើបានច្រើនសម្រាប់ឧស្សាហកម្មផ្សេងទៀត... (IA៣០)

> ការកសាងទំនុកចិត្តត្រូវការពេលច្រើន ដូច្នេះវិស័យឯកជន ឬក្រុមហ៊ុន គួរតែពិភាក្សាពីបញ្ហានេះជាមួយរដ្ឋាភិបាលជាមុនសិន។ (LU៣៥)

៥.៤.៤ សមាហរណកម្មនៃកិច្ចសហការទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងការអនុវត្តនៅមានកម្រិត

គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលមានផ្នែកទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម (ILU) ជាលក្ខណៈកម្រិតអង្គភាព ដើម្បីអនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យការងារកិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជន។ ទោះបីជាការពិត សកម្មភាពរបស់ ILU ទំនងជាផ្ដោតលើការងារតូចចង្អៀតដូចជាការប្រមូល និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានស្ដីពីកម្មសិក្សារបស់សិស្ស ការផ្សព្វផ្សាយការងារ និងទស្សនកិច្ចសិក្សាជាដើម។

> ជាទូទៅ យើងមានផ្នែកទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មដែលជួយស្វែងរកឱកាសការងារ ឬកម្មសិក្សា សម្រាប់និស្សិត។ បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនឯកជន ក៏បានមកសាលារបស់យើង ហើយផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីការងារដែលសុំឱ្យសិស្សដាក់ពាក្យធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេ។ (TP១៩)

> យើងអាចបញ្ជាក់បាន ព្រោះការិយាល័យទំនាក់ទំនង និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិធ្វើការអង្កេតរៀងរាល់៣ខែបន្ទាប់ពីនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សា ដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យ [ពីនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សា]។ យើងប្រមូលព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពការងាររបស់និស្សិតរបស់យើង និងទទួលបានមតិយោបល់ពីនិយោជក។ បន្ទាប់ពីនោះ យើងធ្វើការអង្កេតប្រចាំឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្ថានភាពការងារសិស្សរបស់យើង។ (TP២០)

ជាធម្មតា ចំនួនបុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅក្នុង ILUs គឺមានកំណត់ ហើយពួកគេក៏មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការបង្រៀន ជាការងារស្នូលរបស់ពួកគេផងដែរ។ នៅពេលពួកគេមកធ្វើការឱ្យ ILUs ពួកគេប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាក្នុងការចាត់ចែងពេលវេលាសម្រាប់ការបង្រៀន និងអនុវត្តការងារកិច្ចសហការ។ ការងារនៃកិច្ចសហការនៅក្នុង ILUs មិនត្រូវបានពង្រឹង ឬផ្ដល់អាទិភាពគ្រប់គ្រាន់ដោយគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងគ្រូបង្រៀននោះទេ។ នេះនាំឱ្យមានការប្ដេជ្ញាចិត្តទាប និងការយកចិត្តទុកដាក់មិនបានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធ្វើសកម្មភាពសហការបែបចម្រុះ និងប្រកបដោយឥទ្ធិពល ដោយមានការអនុវត្តជាលក្ខណៈធំដុំ។ ILUs អាចមានផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ជាមួយនឹងសូចនាករជោគជ័យ ប៉ុន្តែការអនុវត្តផែនការនេះវិញ ក៏មានបញ្ហាប្រឈមផងដែរ ពីព្រោះការផ្ដល់ថវិកាសម្រាប់សកម្មភាពសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន គឺមានតិចតួចសម្រាប់គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលភាគច្រើននៅទូទាំងប្រទេស។ ដោយសារ ILUs មិនអាចដំណើរការបានល្អ ឬពេញលេញ ទំនាក់ទំនងជាមួយវិស័យឯកជន គឺនឹងមិនមានផ្លែផ្កាក្នុងរយៈពេលយូរអង្វែងនោះទេ។

> វិទ្យាស្ថាននីមួយៗខ្វះគ្រូ។ សព្វថ្ងៃនេះ គ្រូរបស់យើងបង្រៀនសិស្ស និងធ្វើការជាបុគ្គលិកការិយាល័យផងដែរ។ វាមានការងារច្រើន។ យើងត្រូវធ្វើបែបនេះ បើមិនដូច្នេះទេ យើងមិនមាននរណាម្នាក់ធ្វើការនៅក្នុងការិយាល័យនោះទេ។ (TP១០)

> រហូតមកដល់ពេលនេះ យើងមិនទាន់មានប្រព័ន្ធ ឬក្រុមណាមួយដើម្បីតាមដានគ្នាទៅវិញទៅមកទេ។ យើងគ្រាន់តែមានការិយាល័យមួយសម្រាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយទីផ្សារ ដែលគេហៅថា ILU ដែលមានមនុស្សមួយចំនួនធ្វើការ ប៉ុន្តែឥឡូវនេះមិនមានសកម្មភាពច្រើនទេ។ យើងគ្រាន់តែមានការិយាល័យនេះដើម្បីតាមដាន ប៉ុន្តែមិនទាន់មានសកម្មភាពនៅឡើយទេ។ (TP១១)

៥.៤.៥ ការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគោលនយោបាយមានកម្រិតក្នុងការគាំទ្រកិច្ចសហការ

យោងតាមអ្នកតំណាងមកពីគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ ឬគំនិតផ្ដួចផ្ដើមថ្នាក់ជាតិ (ឧទាហរណ៍ គោលនយោបាយជាតិ ស្ដីពីការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៧-២០២៥ ច្បាប់ស្ដីពីការវិនិយោគ និងមូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ) ជំរុញកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងវិស័យឯកជន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅពេលនិយាយអំពីការអនុវត្តជាក់ស្ដែងនៃគំនិតផ្ដួចផ្ដើមទាំងនោះ វាមានបញ្ហាប្រឈមដែលគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលជួបប្រទះ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ពួកគេអាចចាត់ទុកគោលនយោបាយ ឬបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះត្រឹមតែជាទិសដៅ ឯកសារយោង ឬផែនទីបង្ហាញផ្លូវប៉ុណ្ណោះ។

> រដ្ឋាភិបាលជាអ្នកបង្កើតច្បាប់ នោះហើយជាមូលហេតុដែលពួកគេ[ក្រុមហ៊ុន]ខ្លាចវា [មិនចាប់អារម្មណ៍នឹងការសហការគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល]។ កាលនោះ [ក្រុមហ៊ុន]មិនខ្លាចយើងទេ [មិនចាប់អារម្មណ៍ធ្វើការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល] ប៉ុន្តែដោយសារពួកគេ[ក្រុមហ៊ុន]ខ្លាចថ្នាក់លើ [ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជា

ជីវៈ] បន្ទាប់មកពួកគេ[ក្រុមហ៊ុន] ចាប់ផ្តើមចូលរួមជាមួយយើង[គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល]។ នេះគឺជាចំណុចសំខាន់មួយ។ ដូច្នេះ រដ្ឋាភិបាលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងណាស់ក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។ TP០៩

គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនបានរាយការណ៍ពីការលើកទឹកចិត្តយ៉ាងខ្លាំងពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ប៉ុន្តែមានឧបសគ្គច្រើន ចំពោះការអនុវត្តពេញលេញនៃកិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជន និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ TVET។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលខ្វះការគាំទ្រផ្នែកថវិកា និងការណែនាំច្បាស់លាស់អាចអនុវត្តបាន ដោយមានការពង្រឹងការអនុវត្ត និងការសម្របសម្រួលពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល។ យោងតាមអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល TP០៩ និង TP១៩ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការសម្របសម្រួល និង/ឬជំរុញវិស័យឯកជនឱ្យសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ដោយសារនិយោជកភាគច្រើនមិនចាប់អារម្មណ៍ក្នុងកិច្ចសហការ ដោយផ្ទាល់ជាមួយសាលា TVET ក្នុងស្រុកនោះទេ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វានឹងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពប្រសិនបើយន្តការបែបនេះត្រូវគ្រប់គ្រងដោយកម្រិតរដ្ឋាភិបាល ដោយមានបទប្បញ្ញត្តិដើម្បីពង្រឹងកិច្ចសហការរវាងអង្គភាពទាំងពីរ។ (TP១៨)

ទាក់ទងនឹងបទប្បញ្ញត្តិ និងការណែនាំរបស់រដ្ឋាភិបាល ជាឧទាហរណ៍ កាលពីមុន នៅពេលដែលយើងចង់អញ្ជើញក្រុមហ៊ុនមកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលារបស់យើង វាពិបាកបន្តិច។ ប្រសិនបើក្រសួងបានផ្ញើលិខិតអញ្ជើញទៅពួកគេ ពួកគេទំនងជាចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា/សិក្ខាសាលាទាំងនោះ។ (TP១៩)

សម្រាប់សាលា TVET របស់យើង ពួកគេមានដៃគូសហការរបស់ពួកគេ រួមទាំងក្រុមហ៊ុនល្បីៗនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណា ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួននៅតែមិនដែលចូលរួម ឬគាំទ្រនោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេបែរជាត្អូញត្អែរច្រើនទៅវិញ។ (GB២២)

តំណាងម្នាក់មកពីសហជីពកម្មករ LU35 បញ្ជាក់ទៅលើអ្វីដែលតំណាងមកពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនបានលើកឡើង ដោយគាត់សង្កត់ធ្ងន់លើតួនាទីសំខាន់របស់ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលក្នុងការសម្របសម្រួល និងពង្រឹងការអនុវត្តកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងវិស័យឯកជន។ តំណាងសហជីពកម្មករមកពី LU៣៤ ក៏សង្កេតឃើញថា ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក នៅមានកម្រិតទាបនៅក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ បើធៀបនឹងខេត្តមួយចំនួនដូចជា ខេត្តស្វាយរៀង ដែលមានតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសជាច្រើននៅទីនោះ។ វាមានលក្ខណៈខ្វែងគំនិតគ្នាបន្តិចទៅនឹងរឿងដែលថា គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនៅភ្នំពេញមានក្រុមហ៊ុនច្រើន ដើម្បីធ្វើកិច្ចសហការ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ គាត់បានសង្កត់ធ្ងន់ថា គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនាយកដ្ឋានស្ថិតនៅក្រោមក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវសហការបន្ថែមទៀតជាមួយរោងចក្រ។ ការយល់ឃើញនេះ គឺស្របទៅនឹងអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល GB២៥។

ខ្ញុំយល់ស្របនឹងឃ្លានេះ ប៉ុន្តែ វាមិនសមហេតុផលសម្រាប់វិស័យឯកជន ក្នុងការទាក់ទងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់នោះទេ។ ការកសាងទំនុកចិត្តត្រូវការពេល ដូច្នេះវិស័យឯកជន ឬក្រុមហ៊ុន គួរតែពិភាក្សាបញ្ហានេះជាមួយរដ្ឋាភិបាលជាមុនសិន។ បន្ទាប់មក រដ្ឋាភិបាលអាចពិភាក្សាជាមួយតំណាងកម្មករអំពីតម្រូវការក្នុងទីផ្សារការងារ។ ខ្ញុំមិនចូលចិត្តឃើញវិស័យឯកជន ទាក់ទងដោយផ្ទាល់ជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលទេ ព្រោះនេះជាអ្វីដែលយើងហៅថា ឥទ្ធិពលផ្ទាល់។ (LU៣៥)

ផ្អែកតាមការសង្កេតរបស់ខ្ញុំ ខ្ញុំមិនឃើញមានទំនាក់ទំនងច្រើនរវាងវិស័យឯកជន និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងភ្នំពេញនៅឡើយទេ ប៉ុន្តែមានទំនាក់ទំនងនៅតាមខេត្ត ដូចជាខេត្តស្វាយរៀងជាឧទាហរណ៍មានស្រាប់។ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬព្រឹទ្ធបុរសមកពីវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលក្រោមក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវសហការរៀបចំសន្និសីទស្តីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងស្វែងរកធនធានមនុស្សសម្រាប់រោងចក្រ។ (LU៣៤)

វាជាកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេក្នុងការសហការ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ វាដូចជាមិនត្រូវបានអនុវត្តបានទាំងស្រុងនោះទេ។ វាអាចមានកត្តាពាក់ព័ន្ធទាំងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន។ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនត្អូញត្អែរថា ក្រុមហ៊ុនមិនជួយ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ មានគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលដែលបានសហការយ៉ាងច្រើនជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ដូច្នេះ វាអាចទាក់ទងនឹងសមត្ថភាពរបស់អ្នកសម្របសម្រួល[...] (GB២៥)

៥.៤.៦ កង្វះផលប្រយោជន៍ពីកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន

ខណៈពេលដែលនិយោជកជារឿយៗខ្វះការជឿទុកចិត្តលើគុណភាពនៃកម្មវិធី TVET ពួកគេប្រហែលជាមើលមិនឃើញច្បាស់ពី ផលប្រយោជន៍នៃកិច្ចសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ។ ក្រុមហ៊ុនគឺជាអង្គភាពរកប្រាក់ចំណេញ ដូច្នេះនៅពេលដែលពួកគេចូលរួមក្នុងកិច្ចសហការណាមួយ ពួកគេត្រូវគិតពីផលចំណេញពីការវិនិយោគរបស់ពួកគេ។ កង្វះផលប្រយោជន៍រវាងភាគី អាចរារាំងនិយោជកពីការចូលរួមក្នុងកិច្ចសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ ទោះបីជាមានកិច្ចព្រមព្រៀងផ្លូវការ ឬ MOUs អាចបង្ហាញពីផលប្រយោជន៍រវាងភាគីក៏ដោយ ក៏គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន នៅតែខ្វះសមត្ថភាព និង/ឬធនធានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពកិច្ចសហការយ៉ាងពេញលេញ និងធានានូវផលប្រយោជន៍ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្លូវការ ឬ MOUs ទាំងនោះ។ ជាគួរកត់សម្គាល់ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលហាក់ដូចជាទទួលបានផលប្រយោជន៍ច្រើនជាងក្រុមហ៊ុនពីកិច្ចសហការរបស់ពួកគេ ខណៈដែលពេលខ្លះក្រុមហ៊ុនជាច្រើនពឹងផ្អែកលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេជាជាងពឹកផ្អែកលើប្រព័ន្ធ TVET។

> សម្រាប់ទិដ្ឋភាពមួយ ប្រសិនបើយើងគិតដល់ផលប្រយោជន៍ ខ្ញុំគិតថាយើងអាចជួយគ្នាទៅវិញទៅមកបាន។ និយាយជាបុគ្គលដោយផ្ទាល់ កិច្ចព្រមព្រៀងគ្រាន់តែជាក្រដាសមួយ ហើយខ្ញុំមិនផ្តល់តម្លៃច្រើនដល់ MOU និងកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ [...] ប៉ុន្តែទំនាក់ទំនងល្អរាកើតឡើងពីការយោគយល់ស៊ីជម្រៅរវាងសាលា និងក្រុមហ៊ុន ដូច្នេះហើយវាគឺជារឿងចាំបាច់។ (TP០៧)

> យើងមានការបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មសិក្សាជាមួយពួកគេ។ ប៉ុន្តែបើនិយាយពីកម្មវិធីសិក្សាវិញ យើងមិនអាចទាញពួកគេឱ្យចូលរួមជាមួយយើងបានទេ ព្រោះយើងមិនអាចអញ្ជើញពួកគេបាន។ ជាធម្មតា វិស័យឯកជនគិតតែពីប្រាក់ចំណេញ និងមិនសូវផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ[...] ជាទូទៅ វាគ្មានអ្វីទេ បើយើងគ្មានលុយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បើយើងចង់អញ្ជើញនិយោជកឱ្យចូលជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សានោះ វាមិនស្រួលនោះទេ។ ប្រសិនបើយើងអញ្ជើញពួកគេ ហើយផ្តល់ប្រាក់ឱ្យពួកគេសម្រាប់ថ្លៃប្រេងឥន្ធនៈ ឬអ្វីក៏ដោយ ពួកគេនឹងមានទឹកចិត្ត និងពេញចិត្តធ្វើ។ ដូច្នេះការងារនេះនឹងប្រសើរឡើង។ ដូច្នេះហើយអ្វីៗគ្រប់យ៉ាង គឺទាក់ទងនឹងលុយ។ មនុស្សនឹងមិនសប្បាយចិត្តទេ បើមិនឃើញផលប្រយោជន៍លុយនោះទេ។ (TP០៩)

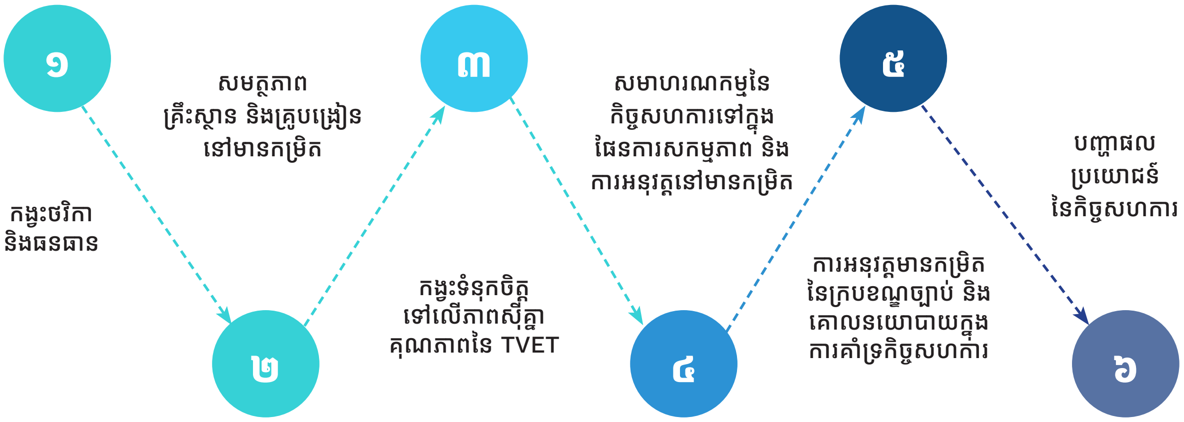
ផ្អែកលើទស្សនៈរបស់តំណាង IA៣២ វាអាចថាដោយសារនិយោជករំពឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ជាក់ស្តែងពីការ វិនិយោគ ឬការសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ ដូច្នេះ ការកសាងទំនុកចិត្ត និងការធានានូវផលប្រយោជន៍ពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងសម្រាប់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក ដើម្បីរក្សាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសហការរួមគ្នា។ អ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសមកពី GB២៥ ហាក់បីដូចជាត្អូញត្អែរប្រាប់ថា ពេលខ្លះគេពិបាកសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនខ្លះ ដោយសារពួកគេមិនយល់ ឬមិនផ្តល់តម្លៃដល់កិច្ចសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។ ដូច្នេះ ផលប្រយោជន៍នៃសកម្មភាពសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុនឯកជន គួរតែត្រូវបានសរសេរ ឬផ្តល់ឱ្យច្បាស់លាស់ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តក្រុមហ៊ុនឱ្យធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។

> ជាថ្មីម្តងទៀត ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញមិនមែនជាបញ្ហាទាំងមូលនោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏មានកត្តាដែលនឹងប្រាប់យើង ថាតើជំនាញដែលយើងផ្តល់ឱ្យមានគុណភាពល្អដែរឬទេ ពីព្រោះយើងនឹងឃើញលទ្ធផលនៅក្នុងដំណើរការក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលយើងបញ្ជូនសិក្ខាកាមទាំងនេះ ឬនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនោះ។ នោះគឺជាវិធីវាស់វែង។ ទាំងនេះគឺជាលទ្ធផលដែលយើងត្រូវមើលបន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល ដូចជាក្នុងរយៈពេលមួយខែ ឬច្រើនជាងនេះ។ អ្នកមិនទាន់ឃើញលទ្ធផលនៅឡើយទេ។ អ្នកនឹងឃើញ បន្ទាប់ពីពួកគេត្រឡប់ទៅក្រុមហ៊ុនរបស់ពួកគេវិញ និងរបៀបដែលពួកគេរួមចំណែកជំនាញរបស់ពួកគេក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ ហើយស្របពេលគ្នានោះ ផលិតភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (IA៣២)

> ខ្ញុំនៅតែគិតថាវាប្រហែលជាមិនពិតទេ [ដែលថាស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលមិនបានខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងកិច្ចសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន] ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមួយចំនួន ក៏ពិបាកក្នុងការធ្វើការជាមួយដែរ ទោះបីជាយើងខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការពន្យល់ពួកគេ ពីផលប្រយោជន៍នៃកិច្ចសហការក៏ដោយ។ ជាឧទាហរណ៍ ច្បាប់វិនិយោគថ្មី មានផ្នែកខ្លះនិយាយពីការលើកលែងពន្ធ ក្នុងករណីមានការសហការបណ្តុះបណ្តាល។ (GB២៥)

រូបភាពទី ៥ ខាងក្រោមសង្ខេបអំពីបញ្ហាប្រឈមផ្សេងៗដែលគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលជួបប្រទះ នៅពេលដែលពួកគេមានបំណងចាប់ផ្តើម និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសកម្មភាពសហការរបស់ពួកគេ ជាមួយវិស័យឯកជន។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ រារាំងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលពីការបង្កើត និងពង្រឹងកិច្ចសហការរបស់ពួកគេបន្ថែមទៀត ជាមួយវិស័យឯកជន និងនិយោជក ដូច្នេះវានាំឱ្យមានទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មមិនល្អ។

រូបភាពទី៥៖ បញ្ហាប្រឈមក្នុងកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន



ប្រភព៖ អ្នកនិពន្ធ

៦. ការពិភាក្សា

លទ្ធផលសិក្សាបង្ហាញថា គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលសហការជាមួយវិស័យឯកជនក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗ រួមទាំងកម្មសិក្សារបស់និស្សិត ការផ្សព្វផ្សាយការងារ ការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍ/ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មវិធីសិក្សា ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់/សិក្ខាសាលា និងដំណើរទស្សនកិច្ចសិក្សា។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឧស្សាហកម្ម (កម្រិតខ្ពស់) កម្មវិធីបង្វឹកកូនជាង កម្មសិក្សាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ មិនសូវត្រូវបានលើកឡើងដោយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនទេនោះទេ។ ទម្រង់កិច្ចសហការទាំងអស់ សុទ្ធតែត្រូវបានឱ្យតម្លៃខ្ពស់ពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់។ ដោយផ្អែកលើលទ្ធផលពីការធ្វើសម្ភាសជាមួយក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនមានទម្រង់នៃកិច្ចសហការតិចតួចជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល រួមទាំងកម្មសិក្សា ការចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំ/សិក្ខាសាលា និងការបណ្តុះបណ្តាល។

ស្របតាមការសិក្សាពីមុនដែលសង្កត់ធ្ងន់លើ សារៈសំខាន់នៃកិច្ចសហការរវាងអង្គការ ឬភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការសម្រេចបាននូវគោលដៅរួមរបស់ពួកគេ (ឧទាហរណ៍ Grey ១៩៨៩; Bagale ២០១៨; Siddiky និង Uh ២០២០; Raihan ២០១៤) គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលយល់ឃើញថា សកម្មភាពសហការទាំងនេះ ជាធាតុចូលដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ការធ្វើឱ្យការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញរបស់ពួកស៊ីគ្នា និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការឧស្សាហកម្ម។ លទ្ធផលសិក្សានេះក៏ចង្អុលបង្ហាញពីការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពជាដៃរវាងរដ្ឋ និងឯកជនទៅក្នុងវិស័យ TVET ដូច្នេះការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ គឺមានភាពស៊ីគ្នា និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ឧស្សាហកម្ម។ កិច្ចសហការអនុញ្ញាតឱ្យសិស្ស និងគ្រូបង្រៀនទទួលបានបទពិសោធន៍រៀនពីបច្ចេកវិទ្យានៅកន្លែងធ្វើការ ឬដំណើរការផលិតកម្ម។ លើសពីនេះ ការផ្ទេរជំនាញ និងចំណេះដឹងរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ឬចែករំលែកជំនាញឧស្សាហកម្ម (កម្រិតខ្ពស់) មានអត្ថប្រយោជន៍ខ្ពស់។ រីតតែសំខាន់ទៀតគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលអាចទទួលបានគ្រឿងបរិក្ខារ ឧបករណ៍ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈកិច្ចសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ពេលខ្លះ កិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជន អាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងទម្រង់ជាប្រភពថវិកាសម្រាប់សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ឬការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍។ ដូច្នេះ សកម្មភាពសហការគ្នារវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងវិស័យ

ឯកជន គឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ភាគីទាំងពីរ (Raihan ២០១៤; Siddiky និង Uh ២០២០; Bagale ២០១៨)។ ដោយផ្អែកលើគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៧-២០២៥ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវស្តីពីការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២៣-២០៣៥ ការចូលរួមយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញ អាចជួយបិទគម្លាតជំនាញ និងផ្សារភ្ជាប់ភាពមិនស៊ីគ្នានៃជំនាញរវាងផ្នែកផ្គត់ផ្គង់ និងតម្រូវការ។

លទ្ធផលសិក្សានេះបង្ហាញថា សកម្មភាពសហការភាគច្រើន ត្រូវបានអនុវត្តលើមូលដ្ឋានមិនទៀងទាត់។ ម៉្យាងទៀត កិច្ចសហការជាធម្មតាមានលក្ខណៈមិនទៀងទាត់ មិនស៊ីសង្វាក់គ្នា ហើយជារឿយៗធ្វើឡើងក្នុងកម្រិតតូច ដោយគ្មានទម្រង់ ឬការរៀបចំជាផ្លូវការ។ ការធ្វើបែបនេះប្រហែលជាមិនទាំឱ្យមានទំនាក់ទំនងអន្តរអង្គភាពប្រកបដោយចីរភាពរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក។ យោងតាម Ansell (២០១៩) កិច្ចសហការបែបនេះអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជាទំនាក់ទំនងអន្តរអង្គភាពដែលមានប្រពលភាពទាប ដែលភាគីទាំងពីររក្សាស្វ័យភាពពេញលេញ ឬការដាច់ចេញពីគ្នា។ ជាញឹកញាប់ កិច្ចសហការគ្នាអាចប្រែប្រួលពីកម្រិតមូលដ្ឋានទៅកម្រិតខ្ពស់ ឬពីលក្ខណៈចែកដាច់ពីគ្នាពេញលេញទៅជាលក្ខណៈតភ្ជាប់ពេញលេញ ឬផ្ទុយមកវិញ (UNESCO IIEP ២០១៩; Keast , Brown និង Mandell ២០០៧; Selden, Sowa និង Sandfort ២០០៦; O'leary និង Vij ២០១២)។

ដោយផ្អែកលើអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសភាគច្រើន កង្វះកិច្ចសហការជិតស្និទ្ធជាមួយក្រុមហ៊ុន បណ្តាលមកពីបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗមួយចំនួន។ បញ្ហាទាំងនេះ រួមមានសមត្ថភាពនៃគ្រឹះស្ថាន TVET និងគ្រូបង្រៀននៅមានកម្រិត កង្វះទំនុកចិត្តលើភាពស៊ីគ្នា និងគុណភាពនៃកម្មវិធី TVET សមាហរណកម្មនៃកិច្ចសហការទៅក្នុងផែនការស្ថាប័ន និងការអនុវត្តនៅមានកម្រិត ការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគោលនយោបាយក្នុងការគាំទ្រកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ នៅមានកម្រិត និងកង្វះផលប្រយោជន៍នៃកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងវិស័យឯកជន។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះរារាំងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលពីកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន ខណៈដែលការខ្វះការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីផលប្រយោជន៍នៃកិច្ចសហការក្នុងទម្រង់ជាក់ស្តែង និង/ឬមិនជាក់ស្តែង ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ចីរភាពនៃកិច្ចសហការរួមគ្នារវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក។ យោងតាម Keast , Brown និង Mandell (២០០៧) ដើម្បីរក្សាកិច្ចសហការ គេចាំបាច់ត្រូវកំណត់ពីកម្រិតនៃទម្រង់នីយកម្មដែលពាក់ព័ន្ធ វត្តមាននៃការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា ប្រភេទគោលដៅដែលបានផ្តោត បរិមាណធនធានដែលបានចែករំលែក និងតួអង្គសំខាន់ផ្សេងទៀតដែលចូលរួមក្នុងដំណើរការសហការ។

៧. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងបច្ច័យ

៧.១ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

កិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថាន TVET និងវិស័យឯកជនត្រូវបានលើកកម្ពស់យ៉ាងខ្លាំង ដូចដែលបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ២០១៧-២០២៥ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវស្តីពី ការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០២៣-២០៣៥ និងគោលនយោបាយរដ្ឋផ្សេងទៀត។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញកម្លាំងពលកម្ម បានផ្តល់កម្លាំងរុញច្រានថ្មីសម្រាប់ការផ្សារភ្ជាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឱ្យសមស្របទៅនឹងតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្ម តាមរយៈកិច្ចសហការរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗនៅក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា។ ឥឡូវនេះ វាជាគន្លងផ្លូវដ៏សមស្របមួយ ដើម្បីបិទគម្លាតរវាងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងតម្រូវការទីផ្សារការងារ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ កិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ក៏អាចកៀរគរធនធានកម្រ និងរក្សាឱ្យមានទំនួលខុសត្រូវពីអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យ TVET ផងដែរ។

ក្នុងការសិក្សានេះ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន មានកិច្ចសហការក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា ជាមួយវិស័យឯកជន។ កិច្ចសហការរួមមានកម្មសិក្សារបស់និស្សិត ការផ្សព្វផ្សាយការងារ ការចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ការប្រជុំ/សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ ដំណើរកំសាន្តនៅកន្លែងធ្វើការ ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ឧស្សាហកម្ម និងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍។ សកម្មភាពសហការគ្នាបែបនេះ ផ្តល់ផលប្រយោជន៍ទាំងគ្រឹះស្ថាន

បណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជក ទាំងជាក់ស្តែង និងមិនជាក់ស្តែង។ ផលប្រយោជន៍រួមមានការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអភិវឌ្ឍ និងភាពស៊ីគ្នានៃកម្មវិធីសិក្សា ការផ្ទេរចំណេះដឹងនិងជំនាញ ការងារនិងបណ្តាញ លទ្ធភាពទទួលបានគ្រឿងបរិក្ខារ និងឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាល និងការលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។

ទោះជាយ៉ាងណាសកម្មភាពសហការរបស់គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន ជាទូទៅ មិនសូវត្រូវបានអនុវត្តទៀងទាត់ និងម្តងម្កាល ដែលធ្វើឱ្យកិច្ចសហការ មិនសូវមានប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព។ កម្រិត និងទំហំនៃកិច្ចសហការគឺអាស្រ័យលើកត្តាជះឥទ្ធិពលសំខាន់ៗមួយចំនួន។ កត្តាទាំងនេះ រួមមាន កង្វះប្រភពថវិកា និងធនធាន សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងគ្រូបង្រៀននៅមានកម្រិត កង្វះទំនុកចិត្តលើភាពស៊ីគ្នា និងគុណភាពនៃកម្មវិធី TVET សមាហរណកម្មនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងការអនុវត្តនៅមានកម្រិត កង្វះការអនុវត្ត ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគោលនយោបាយក្នុងការគាំទ្រកិច្ចសហការ និងកង្វះផលប្រយោជន៍ក្នុងកិច្ចសហការរវាងភាគី។ បញ្ហាប្រឈមបែបនេះ រារាំងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលពីកិច្ចសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជនយ៉ាងជិតស្និទ្ធ និងមាន ប្រសិទ្ធភាព។

៧.២ បច្ច័យសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ

ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវិភាគទស្សនៈទៅលើទម្រង់អត្ថប្រយោជន៍ កម្រិត និងបញ្ហាប្រឈមក្នុងកិច្ចសហការរវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងវិស័យឯកជនក្នុងវិស័យ TVET នៅប្រទេសកម្ពុជា ការសិក្សាបានលើកឡើងជាអនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម ដោយមានគោលបំណងចង់ឱ្យគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល អ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ អ្នកអនុវត្តការងារ និងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ធ្វើការពិចារណាទៅលើអនុសាសន៍ទាំងនេះ នៅពេលបង្កើត និងអនុវត្តកិច្ចសហការជាមួយគ្នា។

- *ធានាបាននូវអត្ថប្រយោជន៍រវាងអ្នកសហការ ឬភាគីពាក់ព័ន្ធ៖* អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ឬអ្នកសហការ ជាពិសេសគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន គឺចាំបាច់ត្រូវរួមគ្នា និងពិភាក្សាអំពីកង្វល់ តម្រូវការ និងការរំពឹងទុករបស់ពួកគេដោយត្រង់ៗ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ នៅពេលពួកគេសហការជាមួយគ្នា។ ពួកគេត្រូវតែកំណត់អត្ថប្រយោជន៍ជាក់ស្តែង និងមិនជាក់ស្តែង ដើម្បីឱ្យភាគីទាំងអស់ស្ថិតនៅលើស្មារតីតែមួយ ហើយអាចប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្តតាមឯកសារសហការជាផ្លូវការ ឬតាមអ្វីដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ កម្រិតនៃទម្រង់នីយកម្មដែលពាក់ព័ន្ធ វត្តមាននៃការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា ប្រភេទនៃគោលដៅដែលបានផ្តោត បរិមាណនៃធនធានដែលបានចែករំលែក និងតួអង្គសំខាន់ផ្សេងទៀតដែលចូលរួមក្នុងដំណើរការសហការ គួរតែត្រូវបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងជាផ្លូវការផងដែរ។
- *ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថាន និងគ្រូបង្រៀន៖* ជាការសំខាន់ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាព និងធនធានបណ្តុះបណ្តាលរបស់ខ្លួនជាបន្ទាន់ រាប់ទាំងធនធានបច្ចេកទេស និងមនុស្សនៅកម្រិតគ្រឹះស្ថាន ដើម្បីឱ្យលទ្ធផលបណ្តុះបណ្តាលមានភាពស៊ីគ្នា និងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជំនាញឧស្សាហកម្ម។ គ្រូបង្រៀនគួរតែកសាងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ តាមរយៈកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឧស្សាហកម្ម ឬកម្មវិធីផ្ទេរជំនាញអនុវត្តនៅក្រុមហ៊ុនដៃគូ។ សមត្ថភាពរបស់គ្រឹះស្ថាន TVET ក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងព្យាករណ៍ពីជំនាញដែលទីផ្សារការងារត្រូវការ ក៏ត្រូវការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងបន្ថែមទៀតនៅក្នុងវិស័យ TVET ជាមួយនឹងការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងថវិកាពីរដ្ឋាភិបាល និងភាគីពាក់ព័ន្ធផងដែរ។
- *ពង្រឹងការអនុវត្តនូវក្របខណ្ឌច្បាប់ និងគោលនយោបាយគាំទ្រសម្រាប់កិច្ចសហការ៖* វាចាំបាច់ណាស់ក្នុងការបង្កើត និងពង្រឹងការអនុវត្តក្របខណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយ ឬគោលការណ៍ណែនាំដោយមានទិសដៅច្បាស់លាស់ និងការគាំទ្រពេញលេញសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅកម្រិតគ្រឹះស្ថាន។ ដូច្នេះ រដ្ឋាភិបាល និងសមាគមឧស្សាហកម្ម ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្របសម្រួល និង/ឬលើកទឹកចិត្តដល់វិស័យឯកជន និងនិយោជក ឱ្យចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងកិច្ចសហការជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ខណៈពេលដែលត្រូវកំណត់យ៉ាងច្បាស់នូវការលើកទឹកចិត្ត ឬអត្ថប្រយោជន៍ ដូចជា ការលើកលែងពន្ធ ឬលក្ខខណ្ឌពិសេស សម្រាប់អ្នកដែលធ្វើកិច្ចសហការដោយស្ម័គ្រចិត្តជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល។ វាគួរតែមាន

ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ដែលជួយផ្តល់ព័ត៌មាន និងតាមដានវឌ្ឍនភាព និងការអភិវឌ្ឍនៃកិច្ចសហការ រវាងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងនិយោជកនៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិ។

- *ពង្រឹងសកម្មភាពកិច្ចសហការតាមរយៈសមាហរណកម្ម និងការអនុវត្តពេញលេញ៖* គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់ត្រូវរៀបចំ និងដាក់បញ្ចូលកិច្ចសហការឱ្យបានពេញលេញទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងការអនុវត្តរបស់ពួកគេ។ កិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជនអាចត្រូវបានបង្កើតឡើង និងពង្រឹងដោយ ការរៀបចំជាលក្ខណៈស្ថាប័នតាមរយៈការបង្កើត ILU ជាមួយនឹងទិសដៅផែនការសកម្មភាពច្បាស់លាស់ និងមានធនធានគ្រប់គ្រាន់។ លើសពីនេះទៅទៀត នៅពេលធ្វើផែនការសកម្មភាព ផ្នែក ILUs ចាំបាច់ត្រូវពិភាក្សា និងពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ រួមទាំងគ្រូបង្រៀន និងនិយោជក ដែលចូលរួមក្នុងដំណើរការសហការ។ នេះធានាថា ILUs នឹងដំណើរការបានសមស្រប និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលជាប្រយោជន៍ដល់ការជំរុញកិច្ចសហការជាមួយវិស័យឯកជន។

៨. ដែនកំណត់នៃការសិក្សា

ការសិក្សានេះ ប្រើប្រាស់ទិន្នន័យពីការធ្វើសម្ភាសបែបគុណវិស័យជាចម្បង ជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន ១៨ និងអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសជាភាគីពាក់ព័ន្ធចំនួន ៣៦នាក់ ដែលតំណាងមកគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល សមាគមឧស្សាហកម្ម និងសហជីពកម្មករ។ ការធ្វើសម្ភាសចំនួន ៣៦ ជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន ១៨ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយជួបធ្វើសម្ភាសផ្ទាល់នៅចុងឆ្នាំ២០១៩ មុនពេលមានការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ-១៩។ ការធ្វើសម្ភាសមួយចំនួនជាមួយអ្នកតំណាងនៅក្នុងវិស័យ TVET ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមប្រព័ន្ធអនឡាញតាមរយៈកម្មវិធី Zoom អំឡុងពេលមានជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩ ដែលវាអាចបណ្តាលឱ្យមានការខ្វះនូវការសង្កេតពេញលេញ និងការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅពីការធ្វើសម្ភាសទាំងមូលនៅក្នុងករណីមួយចំនួន។

ជាងនេះទៅទៀត ការធ្វើសម្ភាសដំណាក់កាលទី១ ជាមួយក្រុមហ៊ុន គឺមិនត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីយល់ពីកិច្ចសហការ និងសកម្មភាពនានា ដែលក្រុមហ៊ុនមានជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលនោះទេ។ ទោះបីជាវាមានកម្រិតនេះក៏ដោយ កម្រងសំណួរសម្ភាសន៍បានអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកស្រាវជ្រាវចាប់យកការយល់ឃើញ និងទស្សនៈទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុនឯកជន ក្នុងការចូលរួមរបស់ពួកគេ ជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ខណៈពេលដែលវាក៏ផ្តល់ការយល់ដឹងអំពីគុណភាព និងភាពស៊ីគ្នានៃកម្មវិធី TVET ផងដែរ។ ចំណុចខ្វះខាតមួយទៀត ដែលអាចកើតមាននោះគឺថា ការធ្វើសម្ភាសដំណាក់កាលទី២ ជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជា តំណាងមកពីស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងឧស្សាហកម្មត្រូវបានផ្តោតលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិស័យឧស្សាហកម្មមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ការសិក្សាមិនអាចបង្ហាញរូបភាពទាំងមូលនៃការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ និងទីផ្សារការងារបានទេ។

ការសិក្សានេះ អាចបង្ហាញពីលម្អៀងដែលអាចកើតមានដែលថា វាមានព័ត៌មានពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ច្រើនជាងវិស័យឯកជននៅក្នុងសំណុំទិន្នន័យ។ វិវេចនាមុតស្រួចនៃវិស័យឯកជនដោយតួអង្គទាំងនេះអាចនាំមកនូវការលម្អៀងខ្លះដល់ការវិភាគ។ ជាចុងក្រោយ ទោះបីជាការសិក្សាបានប្រើប្រាស់ប្រភពព័ត៌មាន និងទិន្នន័យផ្សេងៗគ្នាពីប្រភេទអ្នកចូលរួមធ្វើសម្ភាសផ្សេងៗគ្នាក៏ដោយ ការសិក្សានាពេលអនាគតនឹងទទួលបាន អត្ថប្រយោជន៍ពីការរួមបញ្ចូលទស្សនៈរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានសហការយ៉ាងសកម្ម ជាមួយគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល អ្នកទទួលផលពីកិច្ចសហការ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតនៅក្នុងវិស័យ TVET។

ឯកសារយោង

ADB. 2016. "Policy Priorities for a More Responsive Technical and Vocational Education and Training System in Cambodia." 73. Manila, Philippines: ADB. https://www.adb.org/sites/default/files/publication/217341/cambodia-tvet.pdf.

———. 2018. "Toward Adopting a Skills Development Fund for Cambodia." ADB Briefs 90. Asian Development Bank. Cambodia. http://dx.doi.org/10.22617/BRF189241.

———. 2019. "Skills for Competitiveness Project." Text. Asian Development Bank. Cambodia. June 24, 2019. https://www.adb.org/projects/50394-002/main.

Afonso, Oscar, Sara Monteiro, and Maria Thompson. 2012. "A Growth Model for the Quadruple Helix." *Journal of Business Economics and Management* 13 (5): 849–65. https://doi.org/10.3846/16111699.2011.626438.

Ansell, Christopher. 2019. "Collaboration: Key Concepts." In *Collaboration in Public Service Delivery: Promise and Pitfalls*, 20–38. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781788978576/9781788978576.00010.xml.

Badenhorst, Jo W., and Rachere S. Radile. 2018. "Poor Performance at TVET Colleges: Conceptualising a Distributed Instructional Leadership Approach as a Solution." *Africa Education Review* 15 (3): 91–112. https://doi.org/10.1080/18146627.2017.1352452.

Bagale, Shiba. 2018. "Necessity of Linkage of TEVT with Industry in Nepal." *International Journal of Social Sciences and Management* 5 (4): 237–42. https://doi.org/10.3126/ijssm.v5i4.21377.

Bolgova, E. V., G. N. Grodskaya, and M. V. Kurnikova. 2020. "The Model for Meeting Digital Economy Needs for Higher Education Programs." In *Digital Transformation of the Economy: Challenges, Trends and New Opportunities*, edited by Svetlana Igorevna Ashmarina, Anabela Mesquita, and Marek Vochozka, 542–56. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11367-4.

Carayannis, Elias G., Thorsten D. Barth, and David F. J. Campbell. 2012. "The Quintuple Helix Innovation Model: Global Warming as a Challenge and Driver for Innovation." *Journal of Innovation and Entrepreneurship* 1 (2): 12. https://doi.org/10.1186/2192-5372-1-2.

Chheng, Niem. 2020. "Ministry to Spend $500M on 5-Year Vocational Master Plan." December 30, 2020. https://phnompenhpost.com/national/ministry-spend-500m-5-year-vocational-master-plan.

Colbry, Stephanie, Cabrini College, and Rodger Adair. 2014. "Collaboration Theory." *The Journal of Leadership Education* 13 (14): 63–75. https://doi.org/10.12806/V13/I4/C8.

Creswell, John W. 2009. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 3rd ed. London: Sage.

Dawson, Catherine. 2007. *A Practical Guide to Research Methods: A User-Friendly Manual for Mastering Research Techniques and Projects*. 3rd ed. Oxford: Howtobooks.

Gajda, Rebecca. 2004. "Utilising Collaboration Theory to Evaluate Strategic Alliances." *American Journal of Evaluation* 25 (1): 65–77. https://doi.org/10.1177/109821400402500105.

Gay, Lorraine Rumbel, Geoffrey E. Mills, and Peter W. Airasian. 2009. *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications*. 9th ed. Ohio: Pearson Education.

Gläser, Jochen, and Grit Laudel. 2019. "The Discovery of Causal Mechanisms: Extractive Qualitative Content Analysis as a Tool for Process Tracing." *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 20 (3). https://doi.org/10.17169/fqs-20.3.3386.

Gläser-Zikuda, Michaela, Gerda Hagenauer, and Melanie Stephan. 2020. "The Potential of Qualitative Content Analysis for Empirical Educational Research." *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 21 (1). https://doi.org/10.17169/fqs-21.1.3443.

Gray, Barbara. 1989. *Collaborating: Finding Common Ground for Multiparty Problems*. 1st ed. Jossey-Bass Management Series. San Francisco: Jossey-Bass.

Huxham, Chris. 1996. "Collaboration and Collaborative Advantage." In *Creating Collaborative Advantage*, edited by Chris Huxham, 1–18. London: SAGE Publications.

Keast, Robyn, Kerry Brown, and Myrna Mandell. 2007. "Getting The Right Mix: Unpacking Integration Meanings and Strategies." *International Public Management Journal* 10 (1): 9–33. https://doi.org/10.1080/10967490601185716.

Kezar, Adrianna. 2005. "Redesigning for Collaboration within Higher Education Institutions: An Exploration into the Developmental Process." *Research in Higher Education* 46 (7): 831–60. https://doi.org/10.1007/s11162-004-6227-5.

Lawson, Hal A. 2004. “The Logic of Collaboration in Education and the Human Services.” *Journal of Interprofessional Care* 18 (3): 225–37. https://doi.org/10.1080/13561820410001731278.

Lenssen, René, and Barbara Trzmiel. 2020. “Partnership for Skilling ASEAN’s Workforce: Business and Industry Collaboration in Technical and Vocational Education and Training in Cambodia, Lao PDR, Myanmar, the Philippines, Thailand and Viet Nam.” Bonn, Germany: GIZ. https://sea-vet.net/images/seb/e-library/doc_file/698/partnership-for-skilling-aseans-workforce-2019-finalapr.pdf.

Lunenburg, Fred C., and Beverly J. Irby. 2008. *Writing a Successful Thesis or Dissertation: Tips and Strategies for Students in the Social and Behavioral Sciences*. California: Corwin Press.

MacGregor, Steven P., and Tamara Carleton, eds. 2012. *Sustaining Innovation: Collaboration Models for a Complex World*. New York, NY: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-2077-4.

Mayring, Philipp. 2004. “Qualitative Content Analysis.” In *A Companion to Qualitative Research*, edited by Uwe Flick, Ernst von Kardorff, and Ines Steinke, 266–69. London: SAGE Publications.

———. 2014. *Qualitative Content Analysis: Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution*. Klagenfurt: Social Science Open Access Repository. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173.

MoEYS (Ministry of Education, Youth and Sport). 2020. “Education Congress: The Education, Youth, and Sport Performance in the Academic Year 2018-2019 and Goals for the Academic Year 2019-2020.” Education congress. Phnom Penh: MoEYS.

———. 2022. “Education Congress: The Education, Youth and Sport Performance in the Academic Year 2020-2021 and Goals for the Academic Year 2021-2022.” Education congress. Phnom Penh: MoEYS.

MoLVT (Ministry of Labour and Vocational Training). 2019a. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសកម្មភាព ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ២០១៩-២០២៣. Phnom Penh: MoLVT.

———. 2019b. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៩-២០២៣. Phnom Penh: MoLVT.

———. 2020. “Home - TVETMIS: Technical and Vocational Education and Training Management Information System.” TVET Management Information System (TVETMIS).

———. 2023. *Cambodia Skills Development Roadmap 2023-2035*. Phnom Penh: MoLVT.

Morris, John C., and Katrina Miller-Stevens. 2016. *Advancing Collaboration Theory: Models, Typologies, and Evidence*. London: Routledge.

National Training Board. 2012. “Cambodian Qualifications Framework.” National Training Board. http://cambodiancouncilofnurse.com/wp-content/uploads/2018/07/Cambodia-qualification-framework_Eng.pdf.

NEA (National Employment Agency). 2018. *Skills Shortages and Skills Gaps in the Cambodian Labour Market: Evidence from Employer Survey 2017*. Phnom Penh: NEA. http://www.nea.gov.kh/images/survay/ESNS%202017--Final--05282018.pdf.

O’leary, Rosemary, and Nidhi Vij. 2012. “Collaborative Public Management: Where Have We Been and Where Are We Going?” *The American Review of Public Administration* 42 (5): 507–22. https://doi.org/10.1177/0275074012445780.

Pich, Sophoan. 2022. “Key Elements of the Cambodian Policy in Technical and Vocational Education and Training (TVET).” Keynote presented at the The Stakeholder Meeting of the Multi-Country Research Project on “Skills for Industry,” Phnom Penh, Cambodia, September 29. https://cdri.org.kh/storage/pdf/H.E.%20Dr.%20PICH%20Sophoan_Key%20elements%20of%20the%20Cambodian%20policy%20in%20technical%20and%20vocational%20education%20and%20training_1670562000.pdf.

Raihan, Abu. 2014. “Collaboration between TVET Institutions and Industries in Bangladesh to Enhance Employability Skills.” *International Journal of Engineering and Technical Research* 2 (10): 50–55.

RGC (Royal Government of Cambodia). 2015. *Cambodia Industrial Development Policy 2015–2025*. Phnom Penh: RGC.

———. 2017. *National Technical Vocational Education and Training Policy 2017-2025*. Phnom Penh: RGC. http://tvetsdp.ntb.gov.kh/wp-content/uploads/2018/02/NTVET-Policy-2017-2025.ENG_.pdf.

———. 2021. “Law on Investment.” Council for the Development of Cambodia. https://cdc.gov.kh/wp-content/uploads/2022/04/20220114-Law-on-Investment-English-Version-443pm.pdf.

———. 2022. *Cambodia’s Automotive and Electronics Sectors Development Roadmap*. Phnom Penh: Council for the Development of Cambodia.

———. 2023. *Industrial Transformation Map for Textile and Apparel Industry 2023-2027*. Phnom Penh: Ministry of Economy and Finance.

Ring, Peter Smith, and Andrew H. Van De Ven. 1994. "Developmental Processes of Cooperative Interorganizational Relationships." *Academy of Management Review* 19 (1): 90–118. https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410122009.

Sam, Chanphirun, and Heidi Dahles. 2017. "Stakeholder Involvement in the Higher Education Sector in Cambodia." *Studies in Higher Education* 42 (9): 1764–84. https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1124851.

Sarpong, David, Azley AbdRazak, Elizabeth Alexander, and Dirk Meissner. 2017. "Organizing Practices of University, Industry and Government That Facilitate (or Impede) the Transition to a Hybrid Triple Helix Model of Innovation." *Technological Forecasting and Social Change* 123 (October): 142–52. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.11.032.

SEAMEO. 2017. *Guidebook to Education Systems and Reforms in Southeast Asia and China*. Bankok: The Southeast Asian Ministers of Education Organization.

SEA-VET.NET. n.d. "Cambodia." SEA-VET.NET. Accessed July 20, 2023. https://sea-vet.net/sea-vet.net.

Selden, Sally Coleman, Jessica E. Sowa, and Jodi Sandfort. 2006. "The Impact of Nonprofit Collaboration in Early Child Care and Education on Management and Program Outcomes." *Public Administration Review* 66 (3): 412–25. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00598.x.

Siddiky, Md Roknuzzaman, and Soo-Bong Uh. 2020. "Linking TVET with Industries in Bangladesh: Need for Supportive Policies and an Approach to TVET." *Journal of Technical Education and Training* 12 (3): 1–21.

Song, Sopheak, and Phal Chea. 2021. "Vocational Education and Training in Cambodia." In *International Handbook on Education in South East Asia*, edited by Lorraine Pe Symaco and Martin Hayden, 1–24. Singapore: Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-981-16-8136-3_44-1.

Sørensen, Eva, and Jacob Torfing. 2011. "Enhancing Collaborative Innovation in the Public Sector." *Administration & Society* 43 (8): 842–68. https://doi.org/10.1177/0095399711418768.

Trist, Eric. 1977. "Collaboration in Work Settings: A Personal Perspective." *The Journal of Applied Behavioral Science* 13 (3): 268–78. https://doi.org/10.1177/002188637701300303.

———. 1979. "New Directions of Hope: Recent Innovations Interconnecting Organizational, Industrial, Community and Personal Development." *Regional Studies* 13 (5): 439–51. https://doi.org/10.1080/09595237900185381.

Un, Leang, and Say Sok. 2018. "Higher Education Systems and Institutions, Cambodia." *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*, 1–10. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9553-1_500-1.

UNESCO IIEP. 2019. *Actors and Partnerships in Vocational Education and Training*. Dakar, Senegal: UNESCO IIEP. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368988.

Veung, Naron. 2021. "Cambodia's Manufacturing Industry: Skills Formation Systems in the Workplace." *Cambodia Development Review* 25 (2): 1–6.

Veung, Naron, and Seyhah Ven. 2021a. "Attitudes towards Vocational Skills Development in Cambodia's Manufacturing Industries." Policy brief 02. Zurich: University of Teacher Education Zurich and Phnom Penh: CDRI. http://doi.org/10.5281/zenodo.5004906.

———. 2021b. "Exploring Insights into Vocational Skills Development and Industrial Transformation in Cambodia." Working Paper Series No. 131. Phnom Penh: CDRI. https://cdri.org.kh/storage/pdf/WP131%20Exploring_Insights_1637129221.pdf.

Wondirad, Amare, Denis Tolkach, and Brian King. 2020. "Stakeholder Collaboration as a Major Factor for Sustainable Ecotourism Development in Developing Countries." *Tourism Management* 78 (June):104024. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.104024.

Wood, Donna J. 1991. "Collaborative Alliances: Moving From Practice to Theory." *Journal of Applied Behavioral Science* 27 (1): 3–22. https://doi.org/10.1177/0021886391271001.

Wood, Donna J., and Barbara Gray. 1991. "Toward a Comprehensive Theory of Collaboration." *The Journal of Applied Behavioral Science* 27 (2): 139–62. https://doi.org/10.1177/0021886391272001.

Wu, Mingchang, and Ibnu Siswanto. 2020. "Collaboration between Universities, Government, and Industries: Applying the Triple Helix Relationship Model to Indonesian Education Improvement." *International Journal of Manufacturing Technology and Management* 34 (6): 523–39. https://doi.org/10.1504/IJMTM.2020.110002.

Yin, Robert K. 2018. *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. 6th ed. California: SAGE Publications.

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ បញ្ជីអង្គភាពដែលបានចូលរួមសម្ភាសន៍ជាផ្នែកនៃជំហានទី ១

ល.រ.	លេខសម្គាល់ក្រុមហ៊ុន	វិស័យ	ទីតាំង	ទំហំ	លក់	ឆ្នាំ	សញ្ជាតិរបស់ម្ចាស់កម្មសិទ្ធ	ផលិតផលនាំចេញ (%)
១	CE4771	E&E	ភ្នំពេញ	ធំ	កើន	២០១១	ជប៉ុន	>៦៦
២	CEB043	E&E	ភ្នំពេញ	មធ្យម	កើន	២០១៤	ជប៉ុន	>៦៦
៣	CE5913F	E&E	បន្ទាយមានជ័យ	ធំ	កើន	២០១២	ជប៉ុន	>៦៦
៤	CE518AD	E&E	ស្វាយរៀង	មធ្យម	កើន	២០១៦	ចិន	>៦៦
៥	CE1BD4F	E&E	ភ្នំពេញ	មធ្យម	កើន	២០១២	ជប៉ុន	>៦៦
៦	CE166E20	E&E	បន្ទាយមានជ័យ	មធ្យម	កើន	២០១៧	ជប៉ុន	>៦៦
៧	CF3	FP	ភ្នំពេញ	មធ្យម	កើន	២០១៤	ចិន	0
៨	CF248C	FP	ភ្នំពេញ	តូច	កើន	២០១៦	ជប៉ុន	>៦៦
៩	CFC0BB6	FP	ភ្នំពេញ	មធ្យម	កើន	២០១៥	អាមេរិកខាងជើង	0
១០	CFE45EE	FP	ភ្នំពេញ	ធំ	កើន	២០០២	កម្ពុជា	<៣៣
១១	CF10395	FP	ភ្នំពេញ	ធំ	កើន	២០០៩	អាមេរិកខាងជើង	>៦៦
១២	CF125571	FP	ភ្នំពេញ	ធំ	កើន	២០០១	កម្ពុជា	៣៣–៦៦
១៣	CGBC830	G	ភ្នំពេញ	ធំ	កើន	២០១៦	ចិន	>៦៦
១៤	CG1099F	G	ភ្នំពេញ	ធំ	កើន	២០១៣	ចិន	>៦៦
១៥	CGBBEBC	G	ភ្នំពេញ	ធំ	កើន	២០១២	ចិន	>៦៦
១៦	CGSZYY	G	ព្រះសីហនុ	មធ្យម	ថយចុះ	២០១៥	ចិន	>៦៦
១៧	CG16903	G	ភ្នំពេញ	ធំ	ថយចុះ	១៩៩៧	ចិន	>៦៦
១៨	CGF21EF	G	កណ្ដាល	ធំ	ថយចុះ	២០១០	ចិន	>៦៦

ចំណាំ៖ E&E= អគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិក; FP= ផលិតអាហារ ; G= សម្លៀកបំពាក់។
ប្រភព៖ អ្នកនិពន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ បញ្ជីអង្គភាពដែលបានចូលរួមសម្ភាសន៍ជាផ្នែកនៃជំហានទី ២

ល.រ	លេខសម្គាល់សម្ភាសន៍	មុខងារ	វិស័យ	ទីតាំង
១	TP01	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	ឯកជន	ភ្នំពេញ
២	TP02	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	ឯកជន	ភ្នំពេញ
៣	TP03	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	ឯកជន	ភ្នំពេញ
៤	TP04	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	ឯកជន	ភ្នំពេញ
៥	TP05	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ភ្នំពេញ
៦	TP06	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ភ្នំពេញ
៧	TP07	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	កំពង់ស្ពឺ
៨	TP08	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	បាត់ដំបង
៩	TP09	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	បាត់ដំបង
១០	TP10	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	បាត់ដំបង
១១	TP11	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	បាត់ដំបង
១២	TP12	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ស្វាយរៀង
១៣	TP13	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ព្រះសីហនុ
១៤	TP14	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ភ្នំពេញ
១៥	TP15	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ភ្នំពេញ
១៦	TP16	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ភ្នំពេញ
១៧	TP17	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ភ្នំពេញ
១៨	TP18	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ភ្នំពេញ
១៩	TP19	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ភ្នំពេញ
២០	TP20	គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល	រដ្ឋ	ភ្នំពេញ
២១	GB21	ក្រសួង	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	ភ្នំពេញ
២២	GB22	ក្រសួង	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	ភ្នំពេញ
២៣	GB23	ក្រសួង	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	ភ្នំពេញ
២៤	GB24	ក្រសួង	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	ភ្នំពេញ
២៥	GB25	ក្រសួង	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	ភ្នំពេញ
២៦	GB26	ក្រសួង	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	ភ្នំពេញ
២៧	GB27	ក្រសួង	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	ភ្នំពេញ
២៨	GB28	ក្រសួង	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	ភ្នំពេញ
២៩	GB29	អង្គការ	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	ភ្នំពេញ
៣០	IA30	សមាគមឧស្សាហកម្ម	ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល	ភ្នំពេញ
៣១	IA31	សមាគមឧស្សាហកម្ម	ទូទៅ	ភ្នំពេញ
៣២	IA32	សមាគមឧស្សាហកម្ម	ទូទៅ	ភ្នំពេញ
៣៣	IA33	សមាគមឧស្សាហកម្ម	ឧស្សាហកម្មម្ហូបអាហារ	ភ្នំពេញ
៣៤	LU34	សហជីពកម្មករ	ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ	ភ្នំពេញ
៣៥	LU35	សហជីពកម្មករ	ឧស្សាហកម្មម្ហូបអាហារ	ភ្នំពេញ
៣៦	LU36	សហជីពកម្មករ	ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ	ភ្នំពេញ

ចំណាំ៖ TP=អ្នកបណ្តុះបណ្តាល, GB=ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល, IA=សមាគមឧស្សាហកម្ម, LU=សហជីព
ប្រភព៖ អ្នកនិពន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ប្រព័ន្ធអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលរបស់កម្ពុជា

អាយុ	ថ្នាក់	វិស័យ	អប់រំទូទៅ	TVET	ឧត្តមសិក្សា	អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
		អភិបាលកិច្ច	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត
២៦		CQF កម្រិត ៨		បណ្ឌិត	បណ្ឌិត	
២៥						
២៤						
២៣		CQF កម្រិត ៧		ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត (បច្ចេកវិទ្យា/ពាណិជ្ជសាស្ត្រ)	ថ្នាក់អនុបណ្ឌិត	
២២						
២១		CQF កម្រិត ៦		បរិញ្ញាបត្រ (បច្ចេកវិទ្យា/ពាណិជ្ជសាស្ត្រ)	បរិញ្ញាបត្រ	
២០						
១៩		CQF កម្រិត ៥		សញ្ញាប័ត្រជាន់ខ្ពស់ (បច្ចេកវិទ្យា/ពាណិជ្ជសាស្ត្រ)	បរិញ្ញាបត្ររង	
១៨						
១៧	ថ្នាក់ទី ១២	CQF កម្រិត ៤	វិទ្យាល័យ	វិញ្ញាបនបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ: កម្រិត៣ (C៣)		
១៦	ថ្នាក់ទី ១១	CQF កម្រិត ៣		វិញ្ញាបនបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ: កម្រិត២ (C២)		
១៥	ថ្នាក់ទី ១០	CQF កម្រិត ២		វិញ្ញាបនបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ: កម្រិត១ (C១)		
១៤	ថ្នាក់ទី ៩	CQF កម្រិត ១	អនុវិទ្យាល័យ	វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ		
១៣	ថ្នាក់ទី ៨					
១២	ថ្នាក់ទី ៧					
១១	ថ្នាក់ទី ៦	បឋមសិក្សា				
១០	ថ្នាក់ទី ៥					
៩	ថ្នាក់ទី ៤					
៨	ថ្នាក់ទី ៣					
៧	ថ្នាក់ទី ២					
៦	ថ្នាក់ទី ១					
៥	កម្រិតខ្ពស់	មត្តេយ្យសិក្សា				
៤	កម្រិតមធ្យម					
៣	កម្រិតទាប					

ចំណាំ៖ CQF = ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា។

ប្រភព៖ កែសម្រួលពី SEAMEO (២០១៧, ៣៧); ADB (២០១៦, ៣)

ស៊េរីឯកសារពិភាក្សា

WP 148) Ang Raksmey, Ananya Cumming-Bruce, Chhaing Marong, Bunnath Zoe Sidana, So Lyhong and Ngin Chanrith. (September 2024). *Barriers to Nutritious Food Production and Consumption: Insights from Two Case Studies.*

WP 147) Derek Richardson. (August 2024). *A Bourdieuisan Analysis of How Citizen-led Aid Organisations Provide Health Care Transnationally.*

WP 146) Jessica Garber (August 2024). *Negotiating Family and Personal Aspirations: Four Young Cambodian Women Reflecting on Choosing a Major.*

WP 145) Chea Phal, Nhem Davut, Chea Sathya, and Bo Chankoulika (June 2024). *The Reversal of Gender Gap in Learning: Why Boys Are Falling Behind in Upper Secondary Schools.*

WP 144) Roth Vathana, Keo Socheat and Sim Sokcheng (May 2024). *Profitability and Technical Efficiency of Chilli Farms in Cambodia.*

WP 143) Saing Chan Hang, Chea Phal and Song Sopheak. (November 2023). *Assessing Technology Readiness of Students and Teachers in Cambodian Higher Education during COVID-19.*

WP 142) Joakim Öjendal, Nong Monin, Sean Chanmony, Bunnath Zoe Sidana and Ngin Chanrith. (November 2023). *The Political Economy of Land-Water Resource Governance in the Context of Food Security in Cambodia.*

WP 141) Chea Phal, Tek Muytieng, and Nok Sorsesekha. (July 2023). *Gender Gap Reversal in Learning and Gender-Responsive Teaching in Cambodia.*

WP 140) Roth Vathana and Benghong Siela Bossba. (June 2023). *Impacts on the Lives and Livelihoods of Factory Workers during COVID-19: A Gender-sensitive Analysis.*

WP 139) Hing Vutha. (May 2023). *The Effects of COVID-19 on the Export Industry and Comparative Advantage of Cambodia*

WP 138) Heng Kimkong. (May 2023). *Cambodia's Aspirations to Become a Knowledge-Based Society: Perspectives of Cambodian University Students*

WP 137) Thy Savrin, Ly Tong and Ean Sokunthy. (May 2023). *Cambodian Upper Secondary School Education amid COVID-19 Pandemic: Challenges and Opportunities*

WP 136) You Saokeo Khantey, Alvin Leung, In Leavsovath, and Song Sopheak. (January 2023). *A Quantitative Study on Entrepreneurial Intention of University Students in Cambodia*

WP 135) Tek Muytieng, Nok Sorsesekha and Chea Phal (December 2022) *Faculty Engagement in Cambodian Higher Education Internationalisation*

WP 134) Chea Phal, Bo Chankoulika and Minami Ryuto (May 2022) *Cambodian Secondary School Teachers' Readiness for Online Teaching During the Covid-19 Pandemic*

WP 133) Kao Sovansophal, Chea Phal and Song Sopheak (March 2022) *Upper Secondary School Tracking and Major Choices in Higher Education: To Switch or Not to Switch*

WP 132) Ang Len and Young Sokphea (October 2021) *Civil Society Organisations and Youth Civic Engagement in Cambodia*

WP 131) Veung Naron and Ven Seyhah (October 2021) *Exploring Insights into Vocational Skills Development and Industrial Transformation in Cambodia*

WP 130) Chea Phal, Hun Seyhakunthy and Song Sopheak (September 2021) *Permeability in Cambodian Post-secondary Education and Training: A Growing Convergence*

WP 129) Sry Bopharath, Hiev Hokkheang, and Benghong Siela Bossba (August 2021) *Vending in the city: unprotected yet better off*

WP 128) Sim Sokcheng, Keo Socheat, Sarom Molideth (August 2021) *Pesticide Use Practices in Cambodia's Vegetable Farming*

WP 127) Leng Phirom, Khieng Sothy, Chhem Rethy and Gregory Smith (May 2021) *De-framing STEM discourses in Cambodia*

WP 126) Chea Vatana, You Saokeo Khantey and Song Sopheak (May 2021) *What Skills Training Do Cambodian Garment Workers Need?*

WP 125) Nong Monin (March 2021) *The Impacts of Climate Change on Agriculture and Water Resources in Cambodia: From Local Communities' Perspectives*

WP 124) Chea Sathya, Song Sopheak and Hun Seyhakunthy (December 2020) *Competency-Based TVET in Cambodia: Promise and Reality*

WP 123) Eam Phyrom, Heng Sambath, Ravy Sophearoth, Tim Bunly, Song Sopheak (July 2020) *Characteristics and Issues of Internship at Cambodian Private Firms: A Scoping Study*

WP 122) Ven Seyhah and Veung Naron (July 2020) *The Contribution Vocational Skills Development to Cambodia's Economy*

WP 121) Eam Phyrom, Ros Vutha, Heng Sambath and Ravy Sophearoth (July 2020) *Understanding Cambodian Dean's Conceptions and Approaches to University Accountability*

WP 120) Ros Vutha, Eam Phyrom, Heng Sambath and Ravy Sophearoth (Janyuary 2020) *Cambodian Academics: Identities and Roles*

WP 119) Ven Seyhah and Hing Vutha (October 2019) *Cambodia in the Electronic and Electrical Global Value Chains*

WP 118) Sothy Khieng, Sidney Mason and Seakleng Lim (October 2019) *Innovation and Entrepreneurship Ecosystem in Cambodia: The Roles of Academic Institutions.*

WP 117) Un Leang, Saphon Somolireasmey and Sok Serey (September 2019) *Gender Analysis of Survey on Cambodia's Young and Older Generation: Family, Community, Political Knowledge and Attitudes, and Future Expectations*

WP 116) Eng Netra, Ang Len, So Hengvotey, Hav Gechhong, Chhom Theavy (March 2019) *Cambodia's Young and Older Generation: Views on Generational Relations and Key Social and Political Issues*

WP 115) Mak Ngoy, Sok Say, Un Leang with Bunry Rinna, Chheng Sokunthy and Kao Sovansophal (May 2019) *Finance in Public Higher Education in Cambodia*

WP 114) Mak Ngoy, Sok Say, Un Leang with Bunry Rinna, Chheng Sokunthy and Kao Sovansophal (Apr 2019) *Governance in Public Higher Education in Cambodia*

WP 113) Ear Sothy, Sim Sokcheng, Chhim Chhun and Khiev Pirom (Dec 2017) *Rice Policy Study: Implications of Rice Policy Changes in Vietnam for Cambodia's Rice Policy and Rice Producers in South-Eastern Cambodia*

WP 112) Roth Vathana, Abdelkrim Araarz, Sry Bopharath and Phann Dalis (March 2017) *The Dynamics of Microcredit Borrowings in Cambodia*

WP 111) Ear Sothy, Sim Sokcheng and Khiev Pirom (March 2016) *Cambodia Macroeconomic Impacts of Public Consumption on Education – A Computable General Equilibrium Approach*

WP 110) Vong Mun (December 2016) *Progress and Challenges of Deconcentration in Cambodia: The Case of Urban Solid Waste Management*

WP 109) Sam Sreymom, Ky Channimol, Keum Kyungwoo, Sarom Molideth and Sok Raksa. (December 2016). *Common Pool Resources and Climate Change Adaptation: Community-based Natural Resource Management in Cambodia*

WP 108) Ly Tem (January 2016), *Leadership Pathways for Local Women: Case Studies of Three Communes in Cambodia*

WP 107) Chhim Chhun, Buth Bora and Ear Sothy (September 2015), *Effect of Labour Movement on Agricultural Mechanisation in Cambodia*

WP 106) Chhim Chhun, Tong Kimsun, Ge Yu, Timothy Ensor and Barbara McPake (September 2015), *Impact of Health Financing Policies on Household Spending: Evidence from Cambodia Socio-Economic Surveys 2004 and 2009*

WP 105) Roth Vathana and Lun Pide (August 2015), *Health and Education in the Greater Mekong Subregion: Policies, Institutions and Practices – the Case of Cambodia* in Khmer

WP 104) Sum Sreymom and Khiev Pirom (August 2015), *Contract Farming in Cambodia: Different Models, Policy and Practice*

WP 103) Chhim Chhun, Tong Kimsun, Ge Yu, Timothy Ensor and Barbara McPake (June 2015), *Catastrophic Payments and Poverty in Cambodia: Evidence from Cambodia Socio-Economic Surveys 2004, 2007, 2009, 2010 and 2011*

WP 102) Eng Netra, Vong Mun and Hort Navy (June 2015), *Social Accountability in Service Delivery in Cambodia*

WP 101) Ou Sivhouch (April 2015), *A Right-Based Approach to Development: A Cambodian Perspective*

WP 100) Sam Sreymom with Ouch Chhuong (March 2015), *Agricultural Technological Practices and Gaps for Climate Change Adaptation*

WP 99) Phay Sokcheng and Tong Kimsun (December 2014), *Public Spending on Education, Health and Infrastructure and Its Inclusiveness in Cambodia: Benefit Incidence Analysis*

WP 98) Srinivasa Madhur (August 2014), *Cambodia's Skill Gap: An Anatomy of Issues and Policy Options*

WP 97) Kim Sour, Dr Chem Phalla, So Sovannarith, Dr Kim Sean Somatra and Dr Pech Sokhem (August 2014), *Methods and Tools Applied for Climate Change Vulnerability and Adaptation Assessment in Cambodia's Tonle Sap Basin*

WP 96) Kim Sean Somatra and Hort Navy (August 2014), *Cambodian State: Developmental, Neoliberal? A Case Study of the Rubber Sector*

WP 95) Theng Vuthy, Keo Socheat, Nou Keosothea, Sum Sreymom and Khiev Pirom (August 2014), *Impact of Farmer Organisations on Food Security: The Case of Rural Cambodia*

WP 94) Heng Seiha, Vong Mun and Chheat Sreang with the assistance of Chhuon Nareth (July 2014), *The Enduring Gap: Decentralisation Reform and Youth Participation in Local Rural Governance*

WP 93) Nang Phirun, Sam Sreymom, Lonn Pichdara and Ouch Chhuong (June 2014), *Adaptation Capacity of Rural People in the Main Agro-Ecological Zones in Cambodia*

WP 92) Phann Dalis (June 2014), *Links between Employment and Poverty in Cambodia*

WP 91) Theng Vuthy, Khiev Pirom and Phon Dary (April 2014), *Development of the Fertiliser Industry in Cambodia: Structure of the Market, Challenges in the Demand and Supply Sidesand the Way Forward*

WP 90) CDRI Publication (January 2014), *ASEAN 2030: Growing Together for Economic Prosperity–the Challenges (Cambodia Background Paper)*

WP 89) Nang Phirun and Ouch Chhuong (January 2014), *Gender and Water Governance: Women's Role in Irrigation Management and Development in the Context of Climate Change*

WP 88) Chheat Sreang (December 2013), *Impact of Decentralisation on Cambodia's Urban Governance*

WP 87) Kim Sedara and Joakim Öjendal with the assistance of Chhoun Nareth (November 2013), *Gatekeepers in Local Politics: Political Parties in Cambodia and their Gender Policy*

វិទ្យាស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

អគារលេខ ៥៦ ផ្លូវ ៣១៥ ទួលគោក
ប្រអប់សំបុត្រ ៦២២ ភ្នំពេញ កម្ពុជា
លេខកូដប្រៃសនីយ៍ ១២១៥២
ទូរស័ព្ទ៖ +៨៥៥២៣ ៨៨១៧០១, ៨៨១៩១៦, ៨៨៣៦០៣
អ៊ីមែល៖ cdri@cdri.org.kh
គេហទំព័រ៖ www.cdri.org.kh

9 789924 500575 >