ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

ផែនការគោលស្តីពី
ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ
២០២០-២០២៤

ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១

បុព្វកថា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបាន និងកំពុងអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការសម្រេចចក្ខុវិស័យ "កសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ប្រកបដោយគុណភាព និងគុណធម៌ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែក ដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើន ផ្អែកលើចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន"។ ផែនការគោលនេះជាក្របខណ្ឌការងាររួម ក្នុងការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយទី២ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំស្តីពីការលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំ នៅគ្រប់កម្រិតប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្អែកតាមតម្រូវការ ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ជាប្រព័ន្ធ និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវ និងជាទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធ ផ្តោតលើលទ្ធផល ទាន់ពេលវេលា ការពិនិត្យតាមដាននិងរបាយការណ៍សមិទ្ធកម្មនិងយោបល់ត្រឡប់ វិធានការប្រកបដោយគណនេយ្យភាព និងយន្តការសម្រាប់កែលម្អគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្មវិធីទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ផែនការគោលនេះ ផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ នៅកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងបុគ្គល ដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ និងអាទិភាពកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំឱ្យបានជោគជ័យ។ ផែនការនេះបានបន្សឹទៅនឹងផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ និងក្របខ័ណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីអាទិភាពសំខាន់ៗក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ ផែនការ គោលនេះបានកំណត់ពីតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមអនុវិស័យ និងបានកំណត់អាទិភាពសំខាន់ៗចំនួន៦ ដូចជា កំណែទម្រង់គោលនយោបាយ-ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស កំណែទម្រង់ ការពិនិត្យតមដាននិងវាយតម្លៃ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងកំណែទម្រង់ការងារអធិការកិច្ច និងវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ព្រមទាំងបានកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពសំខាន់ៗដើម្បីគាំទ្រសម្រេចនូវកំណែទម្រង់អាទិភាពខាងលើ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាសូមកោតសរសើរ ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដែលបានចូលរួមគាំទ្រ និងរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មដល់ការរៀបចំផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ឱ្យសម្រេចបានដោយជោគជ័យ។ ក្រសួងសង្ឃឹមថា អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ជួយគាំទ្រ និងចូលរួមអនុវត្តផែនការគោលនេះ ឱ្យទទួលបានលទ្ធផលល្អប្រសើរ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកម្ពុជា។

ថ្ងៃ [illegible] ខែ[illegible] ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

មាតិកា

បុព្វកថា i

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ v

អក្សរកាត់ និងពាក្យកាត់ vi

១ .ទិដ្ឋភាពរួមនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ២០២០-២០២៤ 1

១.១. សេចក្តីផ្តើម និងដំណើរការរៀបចំ 1

១.២. អាទិភាពកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងយុទ្ធសាស្រ្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ 2

១.៣. ការកំណត់អត្ថន័យនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង 4

១.៤. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងបុគ្គល សម្រាប់ភាពប្រសើរឡើងនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រង 6

១.៤.១. ការកំណត់អត្ថន័យនៃពាក្យ"សមត្ថភាព" សម្រាប់ភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រង 6

១.៤.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតស្ថាប័ន 7

២ .សេចក្តីសង្ខេបអំពីកម្មវិធីអាទិភាព បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 7

២.១. ទិដ្ឋភាពរួមនៃលទ្ធផលពីការវិភាគស្ថានភាព និងអនុសាសន៍ 7

២.១.១. បញ្ហាប្រឈមនៃការពង្រឹងប្រព័ន្ធ និងគម្លាតសមត្ថភាព 8

២.១.២. បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតសមត្ថភាពនៅកម្រិតសាលារៀន 10

២.២ .ខ្សែច្រវាក់លទ្ធផល ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ 14

៣ .ផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ 19

៣.១. ក្របខណ្ឌនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ 19

៣.១.១. ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានសម្របសម្រួល និងធ្វើសុខដុមនីយកម្ម សម្រាប់កែលម្អការគ្រប់គ្រងផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង 19

៣.១.២.ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព 29

៣.១.៣.ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព / ប្រសិទ្ធផល 38

៣.១.៤. ផលសម្រេចទី៤៖ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន - កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក 45
៣.១.៥.ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀនអាចផ្តល់នូវសេវាប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាប័ន្នកម្រិតខ្ពស់ 55
៣.១.៦.ផលសម្រេចទី៦៖ វង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចធានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត 66
៤ .ផែនការហិរញ្ញប្បទាន 71
៤.១. ផែនការចំណាយ 71
៤.២. កត្តាគួរពិចារណា 74
៤.៣. រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុង វិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ 75
៥ .ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ 78
៥.១. ការរៀបចំចាត់ចែងសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថ-ភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ 80
៥.២. សូចនាករពិនិត្យតាមដាន ទិន្នន័យគោល និងចំណុចដៅ 82
៥.៣. ប្រភពទិន្នន័យ និងនាយកដ្ឋានទទួលខុសត្រូវ 83
៥.៤. ការកំណត់អាទិភាព 83
៥.៥. របាយការណ៍ 84
ឧបសម្ព័ន្ធ 87
ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យ-អប់រំ ២០២០-២០២៤ - សូចនាករ ទិន្នន័យគោល និងចំណុចដៅ 87
ផលសម្រេចទី១ 87
ផលសម្រេចទី២៖ 98
ផលសម្រេចទី៣៖ 108
ផលសម្រេចទី៤៖ 116
ផលសម្រេចទី៥ 126
ផលសម្រេចទី៦៖ 140
ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គោលការណ៍គ្រឹះ និងអភិក្រមនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព 148
ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ បញ្ហាគន្លឹះ និងអាទិភាពតាមកម្រិតបុគ្គល អង្គភាព ស្ថាប័ន តាមផលសម្រេចនីមួយៗ 151

ផលសម្រេចទី១៖ 151

ផលសម្រេចទី២៖ 152

ផលសម្រេចទី៣៖ 154

ផលសម្រេចទី៤៖ 155

ផលសម្រេចទី៥៖ 157

ផលសម្រេចទី៦៖ 158

តារាងទី១៖ យុទ្ធសាស្ត្រតាមអនុវិស័យ 3

តារាងទី២៖ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ 6

តារាងទី ៣៖ ក្របខណ្ឌលទ្ធផល 14

តារាងទី ៤ ៖ ចំណាយសរុបតាមផលសម្រេច និងប្រភេទនៃសកម្មភាព 71

តារាងទី៥ ៖ ចំណាយប្រចាំឆ្នាំតាមផលសម្រេច 72

តារាងទី៦ ៖ ចំណាយជាមធ្យមតាមផលសម្រេច និងប្រភេទសកម្មភាព 73

តារាងទី៧ ៖ ការចំណាយតាមសកម្មភាពធំៗទាំង១០ 73

តារាងទី៨៖ មជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេស ជាអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០២០២៤- 76

តារាងទី៩៖ មុខងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅកម្រិតនីមួយៗ នៃការគ្រប់គ្រងផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០២០២៤ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា- 80

តារាងទី១០៖ លំហាត់កំណត់អាទិភាព ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ 84

តារាងទី១១៖ របាយការណ៍ពិនិត្យតាមការអនុវត្ត 84

តារាងទី១២: ទម្រង់របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ឧទាហរណ៍)) 85

រូបភាពទី១ ៖ ការចំណាយប្រចាំឆ្នាំតាមផលសម្រេច 72

រូបភាពទី២៖ រចនាសម្ពន្ធ័រួមសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០២០២៤- 78

រូបភាពទី៣: ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ 79

រូបភាពទី៤: រចនាសម្ព័នរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ 86

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្រុមការងាររៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និង**ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ប៊ុនរឿន** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលបានដឹកនាំ និងយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ក្នុងការធានាឱ្យសិស្សានុសិស្ស និងនិស្សិត អាចទទួលបានការសិក្សារៀនសូត្រទូទាំងប្រទេស ក្នុងអំឡុងពេលនៃការ រីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។ នេះមានន័យថា វិស័យអប់រំទាំងមូលត្រូវបានស្តារឡើងវិញ ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធអប់រំមួយដែលមានភាពធន់ ប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្ន។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលបានចូលរួមរៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០២០-២០២៤ ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ នេះរៀបចំឡើងនៅក្នុងបរិបទនៃការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ដោយកិច្ចប្រជុំ និងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់បានរៀបចំតាមរយៈប្រព័ន្ធអនឡាញ។ ការរៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ មានការអត់ធ្មត់ និងភាពបត់បែនខ្លាំងពីអ្នកចូលរួមទាំងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងនៅក្រៅប្រទេស ជាពិសេសអ្នកជំនួយការបច្ចេកទេសបានចូលរួមតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ពីទីក្រុងឡុងដ៍ និងប៉ារីស។

សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះក្រុមការងារ Mott MacDonald Limited (Cambridge Education) ដែលបានគាំទ្របច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អង្គការយូនីសេហ្វ (ក្នុងនាមជាអ្នកគ្រប់គ្រងមូលនិធិភាពជាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព (CDPF) ទាំងការចូលរួមគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ដំណើរការរៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ក៏ដូចជាការចូលរួម គាំទ្របច្ចេកទេស ការសម្របសម្រួល។ សូមថ្លែងអំណរគុណបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ ដែលមកពីនាយកដ្ឋានជំនាញរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការផ្តល់ជាគំនិត និងធាតុចូលក្នុងដំណើរការរៀបចំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំនេះ។ សូមថ្លែងអំណរគុណដល់សមាជិកក្រុមការងារវិស័យអប់រំ សម្រាប់ការផ្តល់យោបល់ និងធាតុចូល ក្នុងការធ្វើឱ្យផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ក្លាយជាឯកសារ ដែលមានភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយសម្រាប់ប្រើប្រាស់នាពេលអនាគត។

សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសចំពោះឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ប៊ុនរឿន រដ្ឋលេខាធិការ និងជាប្រធានគណៈកម្មការដឹកនាំផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលបានតម្រង់ទិសជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដឹកនាំក្នុងការរៀបចំ និងការត្រួតពិនិត្យក្នុងការធានាគុណភាព និងភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាប់ពីដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមរៀបចំរហូតដល់ចប់។

សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ **ឯកឧត្តម លឹម សុធា** អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ លោក **អ៊ុន ស៊ីវុធថា** ប្រធាននាយកដ្ឋានផែនការ និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ ក្នុងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ និងការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការរៀបចំ និងសម្របសម្រួលជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ប្រសិនបើគ្មានកិច្ចប្រឹងប្រែងទាំងនេះទេ ការរៀបចំផែនការគោលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ២០២០-២០២៤ ពុំអាចបានទាន់ពេល និងមានគុណភាពខ្ពស់ឡើយ។

អក្សរកាត់ និងពាក្យកាត់

AOP	Annual Operational Plan	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ
BSP	Budget Strategic Plan	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា
CDMP	Capacity Development Master Plan	ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិសយអប់រំ
CFS	Child Friendly School	សាលាកុមារមេត្រី
CPD	Continous Profesional Development	ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
D&D	Decentralization and Deconcentration	វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ
DIT	Department of Information Technology	នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន
DOE	District Office of Education	ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
DoP	Department of Planning	នាយកដ្ឋានផែនការ
Doper	Department of Personnel	នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក
DoPo	Department of Policy	នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ
DTMT	District Training and Monitoring Team	ក្រុមការងារបណ្ដុះបណ្ដាលនិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ស្រុក
EFMS	Education Financial Management System	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ
EQAD	Education Quality Assurance Department	នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ
EMIS	Education Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ
ESP	Education Strategic Plan	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ
ESWG	Education Sector Working Group	ក្រុមការងារដៃគូអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ
HEI	Higher Education Institutions	គ្រឹះស្ថានឧត្ដមសិក្សា
HRPAP	Human Resource Policy Action Plan	ផែនការសកម្មភាពស្ដីពីគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស
HRMIS	Human Resource Management Infirmation System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
HRMP	Human Resource Master Plan	ផែនការគោលស្ដីពីធនធានមនុស្ស
ICT	Information Communication Technology	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងប្រាស្រ័យទាក់ទង
INSET	Inservice Training	វិក្រឹតការ
M&E	Monitoring and Evaluation	ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
MIS	Management Information System	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង

MLE	Multi-Lingual Education	ការអប់រំពហុភាព
MoEYS	Ministry of education, Youth and Sport	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
NFE	Non-Formal Education	អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ
NIE	National Institute of Education	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ
NISE	National Institute for Special Education	វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេស
NSDES	National Strategy for Development education Statistic	យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ
PFM	Public Financial Management	ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
POE	Provincial Office of Education	មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត
PQAIS	Provincial Quality Assurance Inspection System	ប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចធានាគុណភាពអប់រំថ្នាក់ខេត្ត
PTTC	Provincial Teacher Training College	សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្ត
RGC	Royal Government of Cambodia	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
RUPP	Royal University of Phnom Penh	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
SBM	School based Management	ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន
SDG	Sustainable Development Goal	គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ដោយចីរភាព
STEM	Science technology Engenering and Math	វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា
TEC	Teacher Education College	មហាវិទ្យាល័យគរុកោសល្យ
TEPS	Teacher Education Provider Standards	ស្តង់ដារអ្នកផ្តល់ការអប់រំគ្រូបង្រៀន
TPAP	Teacher Policy Action Plan	ផែនការសកម្មភាពស្តីពីគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន
TTD	Teacher Training Department	នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ
UNESCO	United Nations Educational Social & Cultural Organization	អង្គការសហប្រជាជាតិផ្នែកអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងវប្បធម៌
UNICEF	United Nations Children's Fun	មូលនិធិកុមារអង្គការសហប្រជាជាតិ

១. ទិដ្ឋភាពរួមនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ២០២០-២០២៤

១.១. សេចក្តីផ្តើម និងដំណើរការរៀបចំ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានកំណត់ចក្ខុវិស័យគឺ កសាង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព និងគុណធម៌ប្រសើរបំផុតលើគ្រប់ផ្នែក ដើម្បីកសាងសង្គមកម្ពុជាឱ្យក្លាយជាសង្គមរីកចម្រើនផ្អែកលើចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើជាមូលដ្ឋាន ។ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ជាក្របខណ្ឌរួមមួយក្នុងការគាំទ្រដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូអភិវឌ្ឍ ឆ្ពោះទៅសម្រេចនូវវត្ថុបំណងគោលនយោបាយដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣។ គោលនយោបាយទី២ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣ គឺធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ចូលរួមចំណែកក្នុងការសម្រេចបាននូវវត្ថុបំណងគោលនយោបាយទី (១) ធានាឱ្យការអប់រំមានគុណភាពប្រកបដោយសមធម៌ បរិយាបន្ន និងលើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នាផងដែរ។ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍដោយចីរភាព ទី៤ បានបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃការងារអភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រង ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ តាមរយៈការដឹកនាំរបស់នាយកសាលារៀន។ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ដោយចីរភាពទី៤ បានបញ្ជាក់ថា ការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវអនុវត្តឱ្យបានស៊ីជម្រៅ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពនៅកម្រិតសាលារៀន។ អភិបាលកិច្ចល្អនៅទូទាំងវិស័យអប់រំលើកកម្ពស់ការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលទាមទារឱ្យដំណើរការអភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រងមានតម្លាភាព គណនេយ្យភាព មានការចូលរួម និងមានប្រសិទ្ធភាព។[1]

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូអភិវឌ្ឍ កំណត់ទិសដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងកម្រិតបុគ្គល។ ផែនការគោលនេះ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំឆ្នាំ២០៣០ របស់កម្ពុជា។ ផែនការគោលនេះ បានបន្សីទៅនឹងផែនការតាមអនុវិស័យ និងក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមនិងវាយតម្លៃនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីអាទិភាពគន្លឹះនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព សម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំដោយជោគជ័យ។

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ រៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលកន្លងមកនៃការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ ដើម្បីធានាភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ តាមរយៈការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំ ផ្អែកលើតម្រូវការចាំបាច់ មានភាពពេញលេញ មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ និងអតិក្រមនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយចីរភាព។ ផែនការគោលនេះ ជំរុញការពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួល និងសុខដុមនីយកម្មភាពជាដៃគូរវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីគាំទ្រគំនិតផ្តួចផ្តើមក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ចែកចេញជា៣ផ្នែកធំៗ៖ (១) ក្របខណ្ឌលទ្ធផល (២) តម្រូវការហិរញ្ញប្បទាន និង (៣) ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

ផែនការគោលនេះ រៀបចំឡើងដោយផ្អែកលើប្រភពព័ត៌មាន ៣សំខាន់ៗ (១) ការវិភាគទិន្នន័យបឋម និងទិន្នន័យមានស្រាប់ដែលបានមកពីការពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ការពិនិត្យឡើងវិញលើឯកសារគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងរបាយការណ៍សង្ខេបនៃការវិភាគស្ថានភាពស្តីពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព (២) សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមការងារអនុវិស័យ

[1] Cambodia's Education 2030 Road Map – Sustainable Development Goal 4 (2019)

នាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីកំណត់អាទិភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និង(៣) ទទួលមតិយោបល់ត្រឡប់ពីក្រុមការងារវិស័យ-អប់រំ ដែលសម្របសម្រួលដោយអង្គការយូនីសេហ្វកម្ពុជា។

១.២. អាទិភាពកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ រៀបចំឡើងដោយផ្អែកតាមកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ អាទិភាពតាមអនុវិស័យ និងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៩-២០២៣ ។ ក្រសួងបានវិភាគលើសមិទ្ធិផល អាទិភាព និងគម្លាតសមត្ថភាព ទាំង៧អនុវិស័យ (ការអប់រំកុមារតូច ការអប់រំបឋមសិក្សា ការអប់រំមធ្យមសិក្សានិងអប់រំបច្ចេកទេស ការអប់រំឧត្តមសិក្សា ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ការអភិវឌ្ឍយុវជន និងការអប់រំកាយ និងកីឡា)។ ក្រសួងក៏បានវិភាគលើសសរស្តម្ភទាំង ៥ (ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ការពិនិត្យឡើងវិញលើកម្មវិធីសិក្សា សៀវភៅសិក្សាគោល និងការកែលម្អបរិស្ថានសិក្សា ការដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធអធិការកិច្ច ការពង្រឹងរង្វាយតម្លៃសិក្សា និងការកែទម្រង់ឧត្តមសិក្សា) និងយុទ្ធសាស្ត្រកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំទាំង ៨ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង (គោលនយោបាយអប់រំ ផែនការអប់រំ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ កំណែទម្រង់សាលារៀន (ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន) ការអប់រំឌីជីថល និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ)។ ការកសាងភាពធន់ក្នុង វិស័យអប់រំបានដាក់បញ្ចូលបន្ថែមជាយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ឆ្លងវិស័យ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមក្នុងការផ្តល់ សេវាអប់រំក្នុងអំឡុងពេលនៃការរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ ។

របាយការណ៍ស្តីពីសមិទ្ធិផលសំខាន់ៗនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ បានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ កំណែទម្រង់សសរស្តម្ភទាំង៥ និងយុទ្ធសាស្ត្រកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងអប់រំ។

ផែនការគោលនេះ រៀបចំឡើងដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការវិស័យអប់រំ តាមរយៈការពង្រឹងសមត្ថភាពនៃភាពស័ក្តិសិទ្ធនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់មន្ត្រីអប់រំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដូចខាងក្រោម៖

១) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីអនុវត្តឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួល និងសុខដុមនីយកម្មនៃការកសាងគោលនយោបាយ ផែនការអប់រំ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ។

២)ផែនការសកម្មភាពស្តីពីគោលនយោបាយធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ២០២០-២០២៣ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងគោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ។

៣) ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ស្ថិតិអប់រំ ផែនការគោលស្តីពី ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ២០១៧-២០២១ និងផែនការសកម្មភាពរយៈពេល ៥ឆ្នាំ របស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ២០១៩-២០២៣ បានអនុវត្តតាមរយៈយន្តការនានាដើម្បីសម្រួលដល់ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងការធ្វើរបាយការណ៍ទាន់ពេលវេលា។

៤) ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ស្តង់ដាគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ឯកសារគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ បានអនុវត្តតាមរយៈការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ជាលទ្ធផលធ្វើឱ្យគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេសមានគុណវុឌ្ឍិកាន់តែប្រសើរ។

៥) ក្របខណ្ឌ និងផែនការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីគោលនយោបាយសាលារៀនជំនាន់ថ្មី បានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងស្តង់ដាសាលារៀន និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិសាលារៀន និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចធានាគុណភាពអប់រំថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត បានអនុវត្តតាមរយៈអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្មសម្រាប់ការផ្តល់សេវាអប់រំដោយសមធម៌តាមបែបវិមជ្ឈការ និងជំរុញឱ្យមានអភិបាលកិច្ចល្អ និងគណនេយ្យភាពរបស់អ្នកដឹកនាំនៅកម្រិតសាលារៀន។

៦) ក្របខណ្ឌវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិ គោលនយោបាយស្តីពីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធអនុវិស័យដទៃទៀតរួមមាន ផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអប់រំបរិយាបន្ន គោលនយោបាយស្តីពីការគាំពារ និងអភិវឌ្ឍន៍កុមារតូច ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពស្តីពីសាលាកុមារមេត្រី គោលនយោបាយស្តីពីបំណិនជីវិត និងក្របខណ្ឌ/សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិ (២០១៨) គោលនយោបាយស្តីពីវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា និងផែនការឆ្លើយតបនឹងការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងវិស័យ អប់រំ បានអនុវត្តតាមរយៈការលើកកម្ពស់ជំនាញបច្ចេកទេស ដើម្បីកែលម្អលទ្ធផលសិក្សាឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

គោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងផែនការគោលនេះ គឺជាគោលនយោបាយអន្តរវិស័យដែលបានអនុវត្តសម្រាប់ពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមអនុវិស័យ និងអាទិភាពកំណែទម្រង់ក្នុងវិស័យអប់រំ។

យុទ្ធសាស្ត្រតាមអនុវិស័យដូចខាងក្រោមដកស្រង់ចេញពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ បានគូសបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលចាំបាច់ត្រូវពង្រឹង លើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងតាមអនុវិស័យ។ យុទ្ធសាស្ត្រនីមួយៗបានលម្អិតនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ដើម្បីពិពណ៌នាអំពីសកម្មភាព តម្រូវការហិរញ្ញប្បទានប្រចាំឆ្នាំ និងភាគីទទួលខុសត្រូវ/អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ។ ផ្នែកសកម្មភាពនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ បានបន្សុីទៅនឹងយុទ្ធសាស្ត្រតាមអនុវិស័យដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ។

តារាងទី១៖ យុទ្ធសាស្ត្រតាមអនុវិស័យ

អប់រំកុមារតូច	យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងពង្រឹងយន្តការអនុវត្តសម្រាប់តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងអនុវិស័យការអប់រំកុមារតូច យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.២៖ ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អលើការងារអប់រំកុមារតូច និងការរៀបចំផែនការផ្អែកលើលទ្ធផលការគ្រប់គ្រង និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃតាមរយៈការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។
បឋមសិក្សា	យុទ្ធសាស្ត្រ ២.១៖ លើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិរបស់គ្រូបង្រៀនដែលមានស្រាប់និងពង្រឹងការពង្រាយគ្រូ យុទ្ធសាស្ត្រ ២.២៖ ពង្រឹងគុណភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូបឋមសិក្សា យុទ្ធសាស្ត្រ ២.៤៖ ពង្រឹងការអនុវត្តអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង អធិការកិច្ចផ្ទៃក្រៅ និងអធិការកិច្ចតាមតំបន់

	យុទ្ធសាស្ត្រ ២.៥៖ ពង្រឹងតួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមការងារបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ស្រុកក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងាររបស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ រៀបចំ និងចាប់ផ្តើមអនុវត្តក្របខណ្ឌការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅសាលាបឋមសិក្សាគោលដៅ យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.២៖ ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដើម្បីគាំទ្រ និងកៀរគរធនធានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។
មធ្យមសិក្សា និងអប់រំបច្ចេកទេស	យុទ្ធសាស្ត្រ ១.២៖ ពង្រីកភាពជាដៃគូជាមួយវិស័យឯកជន និងសហគ្រាសដើម្បីពង្រឹងការអប់រំបច្ចេកទេស យុទ្ធសាស្ត្រ ២.៣៖ ជំរុញការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាថ្មីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ ពង្រឹងអភិក្រមការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្រិតសាលារៀន យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.៣៖ អភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌធានាគុណភាពអប់រំរបស់សាលារៀននៅមធ្យមសិក្សា យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.៤៖ ពង្រឹងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការងារអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀន។
ឧត្តមសិក្សា	យុទ្ធសាស្ត្រ ២.១៖ ពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្សនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ឆ្ពោះទៅទទួលបានស្វ័យភាពពេញលេញ យុទ្ធសាស្ត្រ ២.២៖ កែលម្អប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំនៅឧត្តមសិក្សា។
អប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	យុទ្ធសាស្ត្រ ១.៣៖ ប្រែក្លាយមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ ទៅជាមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាពេញមួយជីវិត យុទ្ធសាស្ត្រ ២.១៖ កែលម្អប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។
អភិវឌ្ឍន៍យុវជន	យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារយុវជននៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.២៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍយុវជន។
អប់រំកាយ និងកីឡា	យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.១៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់អនុវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡា យុទ្ធសាស្ត្រ ៣.២៖ អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្វឹក អាជ្ញាកណ្តាល ចៅក្រម និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសកីឡា

១.៣. ការកំណត់អត្ថន័យនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ជាអាទិភាពគន្លឹះមួយក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់គុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជា និងជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលជាអង្គភាព ផ្តល់សេវាអប់រំដ៏សំខាន់ ជាពិសេសក្នុងបរិបទកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដើម្បីពង្រឹងការកសាងផែនការសាលារៀន ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងការបង្រៀននិងរៀន។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានរៀបចំឡើងដើម្បីគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងការពង្រឹងការកសាងផែនការ និងគ្រោងថវិកាផ្អែកលើលទ្ធផល និងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅតាមសាលារៀន ព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តថវិកាសាលារៀន និងលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការរៀបចំផែនការ និងថវិកាតាមសាលារៀន។

ក្រសួងរំពឹងទុកថាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀននឹងអាចៈ (១) កំណត់អាទិភាពតម្រូវការនៅកម្រិតសាលារៀនបានកាន់តែប្រសើរឡើង (២) បង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការវិភាគបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការផ្តេកលើសូចនាករនៃការបំពេញការងារ ដូចជាអត្រាបោះបង់ការសិក្សា និង (៣) រៀបចំផែនការ និងគ្រោងថវិកា សកម្មភាពជាក់លាក់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធបន្ថែមទៀត ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមដែលបានកំណត់នៅមូលដ្ឋាន ដែលបណ្តាលឱ្យសិស្សរៀនត្រួតថ្នាក់ និងបោះបង់ការសិក្សា។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអាចប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីរៀបចំផែនការ ដោយផ្តោតអាទិភាពទៅលើការសិក្សារបស់សិស្សដែលមានតម្រូវការពិសេស ដោយសហការជាមួយសហគមន៍ ដើម្បីតាមដានវត្តមានសិស្ស កុមារជួបការលំបាក និងងាយរងគ្រោះ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរៀនទៅតាមអាយុកំណត់ផ្លូវការតាមច្បាប់អប់រំ (កាត់បន្ថយទាំងកុមារលើសអាយុ និងមិនទាន់គ្រប់អាយុកំណត់ចូលរៀន) សេវាកម្មសុខភាពសម្រាប់សិស្ស និងកម្មវិធីបំណិនជីវិត។[2]

ភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង មានសារសំខាន់សម្រាប់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ក្រុមការងារបច្ចេកទេស មន្ត្រីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាព ។ ជំនាញនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងនៅក្នុងបរិបទនៃការផ្លាស់ប្តូរ ឬកំណែទម្រង់ រួមមាន ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ ការគ្រប់គ្រងមានភាពទន់ភ្លន់និងការប្តឹងថ្លែង និងការបង្កើតអង្គភាពសិក្សានៅតាមស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការលើកទឹកចិត្តជារឿយៗបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងកម្រិតដែលបុគ្គលនីមួយៗបានចែករំលែកនូវគុណតម្លៃ និងស្មារតីរួមនៃបេសកកម្ម និងគោលបំណងរបស់អង្គភាព។[3]

> *ក្នុងចំណោមកត្តាផ្សេងៗទៀត គុណភាពនៃការអប់រំ គឺពឹងផ្អែកទៅលើវិធីសាស្ត្រនៃការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀន ។ សមត្ថភាពរបស់សាលារៀនក្នុងការកែលម្អការបង្រៀន និងរៀន អាស្រ័យយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងគុណភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន...។ អភិបាលកិច្ចគឺជាការធានាឱ្យមាននូវគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព មានទឹកចិត្ត និងគណនេយ្យភាពនៅក្នុងសាលារៀន ហើយសិស្សានុសិស្សត្រូវបានផ្តល់ជូននូវកម្មវិធីសិក្សាដែលមានគុណភាពខ្ពស់ និងពាក់ព័ន្ធហើយពួកគេបានចូលរួមក្នុងការរៀនសូត្រ និងទទួលបានការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ពីគ្រូបង្រៀនរបស់ពួកគេ ឪពុកម្តាយ និងសហគមន៍ចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្ត និង រួមចំណែកក្នុងដំណើរការរៀនសូត្រ ហើយសាលារៀនមានបរិយាកាសសិក្សារូបវន្ត និងបរិយាកាសផ្លូវចិត្តដែលគាំទ្រដល់ការរៀនសូត្រ។*
>
> ផែនទីបង្ហាញផ្លូវនៃការអប់រំនៅកម្ពុជាឆ្នាំ ២០៣០ - គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ដោយចីរភាពទី ៤ (២០១៩)

ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនៈ ជំនាញនិងសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពដោយស្វ័យភាព ដើរតួជាគំរូដើម្បីលើកស្ទួយវប្បធម៌នៃការធ្វើការងាររួមគ្នា សមត្ថភាពពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាពសាលារៀន សិទ្ធិអំណាចក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងសមត្ថភាពក្នុងការកសាងបណ្តាញសហគមន៍មូលដ្ឋាន។

ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនៈ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃមូលនិធិដំណើរការសាលារៀន ការរៀបចំថវិកាប្រចាំឆ្នាំ (ការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្ត និងការធ្វើរបាយការណ៍) និងការធ្វើលទ្ធកម្មសម្រាប់ប្រតិបត្តិការសាលារៀន ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន និងទិន្នន័យចាំបាច់សម្រាប់របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ រួមទាំងផែនការប្រតិបត្តិការប្រចាំឆ្នាំ ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សានិង

[2] Department of Policy, MoEYS (2020) Research on the Implementation of School-Based Management in Cambodia

[3] MoEYS (2019) Education Strategic Plan 2019-2023

សកម្មភាពបង្រៀន និងការវាយតម្លៃការសិក្សា រួមទាំងការរៀបចំកម្រងសំណួរតេស្ត ការគ្រប់គ្រងការផ្គត់ផ្គង់ធនធាន សៀវភៅសិក្សាគោលនិងសម្ភារឧបទេស និងការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត និងស្រុក៖ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយចំនួននៅក្នុងផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជា ឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤[4] ត្រូវបានកែសម្រួល ដោយផ្តោតលើតម្រូវការកែលម្អភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បី**ពង្រឹងអភិបាលកិច្ច និង ការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំ** (ដូចមានក្នុងតារាងខាងក្រោម)។ សកម្មភាពទាំងនេះ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងទៅតាមផ្នែកនានានៃ សកម្មភាពនៅក្នុងផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០- ២០២៤។

តារាងទី២៖ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំឆ្នាំ២០៣០

យុទ្ធសាស្ត្រ ៥.២.១	អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបច្ចេកទេសក្នុងការដឹកនាំ សម្របសម្រួល និងជំរុញកិច្ចអន្តរាគមន៍សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត និងទូទាំងវិស័យ។ ពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួលកិច្ចអន្តរាគមន៍សម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតនិងទូទាំងវិស័យ។
សកម្មភាព	៥.២.១c ពង្រឹងសមត្ថភាពថ្នាក់កណ្តាលក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយនិងផែនការទូទាំងវិស័យ ការបែងចែកធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងការរៀបចំក្របខណ្ឌច្បាប់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ។ ៥.២.១d ពង្រឹងសមត្ថភាពរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំ អធិការកិច្ចសាលារៀន ដើម្បីធានានូវការគោរពតាមបទដ្ឋានគតិយុត្ត ការពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំ និងការធ្វើរបាយការណ៍បានត្រឹមត្រូវអំពីលទ្ធផលសិក្សា។ ៥.២.១e ពង្រឹងប្រព័ន្ធគណនេយ្យភាព តាមរយៈការកំណត់ស្តង់ដាការបំពេញការងារ/ចំណុច គោលជាក់លាក់ និងប្រមូលព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីការផ្តល់សេវាអប់រំសម្រាប់ពិនិត្យតាមដានការបំពេញការងារ។

Source: Cambodia's Education 2030 Road Map - SDG-4 (2019), Table 19.

១.៤. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងបុគ្គល សម្រាប់ភាពប្រសើរឡើងនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រង

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ បានកំណត់ផ្នែកសំខាន់ៗនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងបុគ្គល ដើម្បីបន្តធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលថ្មីៗបន្ថែមទៀតនៃវត្ថុបំណងគោលនយោបាយវិស័យអប់រំ។ ភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតែជាផ្នែកគន្លឹះមួយសម្រាប់ ការពង្រឹងប្រព័ន្ធ និងគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅគ្រប់កម្រិត និងទូទាំងវិស័យ។

១.៤.១. ការកំណត់អត្ថន័យនៃពាក្យ"សមត្ថភាព" សម្រាប់ភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង

*"លទ្ធភាពធ្វើបានរបស់បុគ្គល ក្រុម **និងអង្គភាពក្នុងការបំពេញមុខងារ**ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងនិរន្តរភាព។ សមត្ថភាព**គឺសំដៅទៅលើជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ អាចរៀបចំផែនការ អនុវត្ត ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងកៀរគរធន***

[4] Cambodia's Education 2030 Road Map - SDG-4 (2019) MoEYS Cambodia

*ជាន។ សមត្ថភាពគឺជាលទ្ធភាពធ្វើបានក្នុងការបំពេញការងារ និងផ្តល់សេវាកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ សមត្ថភាពមិនសំដៅទៅលើសមត្ថភាពចាំបាច់ (ចំណេះដឹង និងជំនាញ) ប៉ុណ្ណោះទេ តែក៏សំដៅទៅលើការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពផងដែរ ពោលគឺជំរុញឱ្យមនុស្សចង់ធ្វើការ និងអាចប្រើប្រាស់សមត្ថភាពដែលខ្លួនមាន។ ក្នុងន័យនេះ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមិនគួរផ្តោតតែទៅលើការកសាងសមត្ថភាពប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវផ្តោតទៅលើការរក្សាទុកធនធានដែលមានសមត្ថភាព និងប្រើប្រាស់ធនធានទាំងនេះឱ្យបានល្អប្រសើរ ដើម្បី**ភាពរុងរឿង** **ចុំរើងរបស់ស្ថាប័ន**ប្រកបដោយនិរន្តរភាព"។*

ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (២០០៧)

១.៤.២. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតស្ថាប័ន

នៅកម្រិតស្ថាប័ន រដ្ឋបាលសាធារណៈមានទំនួលខុសត្រូវទៅលើគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រ ការបែងចែកភារកិច្ច និងស្វ័យភាព និងការគ្រប់គ្រងទូទៅលើបុគ្គលិក។ បញ្ហាសមត្ថភាពនៅកម្រិតស្ថាប័នរួមមាន៖ របៀបគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករដ្ឋបាលសាធារណៈ ការបែងចែកទំនួលខុសត្រូវនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការសម្របសម្រួលជាមួយក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ និងភ្នាក់ងារផ្សេងៗទៀត ដូចជាវិស័យឯកជននិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងតួនាទីក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ក្របខណ្ឌគតិយុត្ត និងគោលនយោបាយនិងផែនការអប់រំ

១.៤.៣. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតអង្គភាព

នៅកម្រិតអង្គភាព រចនាសម្ព័ន្ធនិងបរិយាកាសអំណោយផល ការគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង ធនធាន និងគណនេយ្យភាពចាំបាច់ត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងអាណត្តិ និងភារកិច្ចដែលបានកំណត់សម្រាប់អង្គភាព (សាលារៀន គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល គ្រឹះស្ថានឧត្តម-សិក្សា នាយកដ្ឋាន រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ល។)។ បញ្ហាសមត្ថភាពនៅកម្រិតអង្គភាពរួមមាន៖ រចនាសម្ព័នរបស់អង្គភាព និងភាពឆ្លើយតបទៅនឹងអាណត្តិរបស់អង្គភាព ការគ្រប់គ្រងចាត់ចែង (ការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការសម្របសម្រួល) ស្វ័យភាពក្នុងការសម្រេចចិត្ត ធនធាននិងការវិភាជន៍ថវិកា និងទំនួលខុសត្រូវរបស់អង្គភាព។

១.៤.៤. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គល

នៅកម្រិតបុគ្គល ភារកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវដែលបានប្រគល់ឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗត្រូវតែឆ្លើយតបទៅនឹងគុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត។ បញ្ហាសមត្ថភាពនៅកម្រិតបុគ្គលរួមមាន៖ មុខតំណែង មិនត្រូវនឹងប្រវត្តិរូបបុគ្គល សេចក្តីពណ៌នាមុខតំណែងនិងភាពមិនច្បាស់លាស់ ឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ការលើកទឹកចិត្តចំពោះការបំពេញការងាររបស់បុគ្គល។

២. សេចក្តីសង្ខេបអំពីកម្មវិធីអាទិភាព បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

២.១. ទិដ្ឋភាពរួមនៃលទ្ធផលពីការវិភាគស្ថានភាព និងអនុសាសន៍

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា សម្រេចបានសមិទ្ធផលជាច្រើនក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះ តាមរយៈការអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យនៃ ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៤ និងផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៤-២០១៨ ដោយមានការគាំទ្រពេញទំហឹងពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។[5]

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅកម្រិតបុគ្គល និងស្ថាប័នកន្លងមក បានរំលេចនូវ**សមិទ្ធផលសំខាន់ៗ** ទោះបីជា មិនសូវមាននៅកម្រិតអង្គភាពក៏ដោយ។[6]

អាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវបានកំណត់នៅក្នុង**ផែនការសំខាន់ៗ** ដូចជា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងការគ្រោងថវិកា។ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាពបានស្តែងចេញតាមរយៈទំនាក់ទំនងរវាងរាជរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងដំណើរការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ ការពង្រឹងផែនការថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ជាឧទាហរណ៍មួយនៃការពង្រឹងសមត្ថភាពនៅកម្រិតនេះ។[7]

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅទូទាំង**ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង**[8] ត្រូវបានគាំទ្រដោយផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំទាំងពីរដំណាក់កាលកន្លងមក។ ការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិមានភាពល្អប្រសើរសម្រាប់រៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានដាក់ឱ្យអនុវត្ត**កម្មវិធីគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន** និងកម្មវិធីបំប៉នភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការរៀបចំផែនការសាលារៀន តាមរយៈ **កម្មវិធីគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន** កំពុងបង្កើតបរិយាកាសតម្លាភាព និងអភិបាលកិច្ចសាលារៀនល្អ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបាន ផ្តួចផ្តើមបង្កើតប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចសាលារៀន ដើម្បីពង្រឹងប្រតិបត្តិការរបស់សាលារៀនទាំងអស់។ លទ្ធផលនៃការអនុវត្ត មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនាពេលកន្លងមកនេះ បានធ្វើឱ្យសមត្ថភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនកាន់តែល្អប្រសើរ ដើម្បីអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ និងវិមជ្ឈការនិងសហវិមជ្ឈការ។

ទន្ទឹមនឹងសមិទ្ធផលដែលសម្រេចបានកន្លងមក នៅមាន**បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតសមត្ថភាពចំបងៗ** ដែលបានរកឃើញតាមរយៈការសិក្សាវាយតម្លៃក្នុងពេលថ្មីៗនេះ។ បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតសមត្ថភាពទាំងនេះ ទាក់ទងទៅនឹង (១) ការពង្រឹងប្រព័ន្ធ និង(២) ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

២.១.១. បញ្ហាប្រឈមនៃការពង្រឹងប្រព័ន្ធ និងគម្លាតសមត្ថភាព

---

[5] The ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ is operationalised to a large extent through the Capacity Development Partnership Fund (CDPF) with pooled investments from the European Union, Global Partnership for Education, Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), UNICEF and USAID. Additional direct investment for capacity development has been provided through support from ADB, European Union, GIZ, JICA, KOICA, USAID, VVOB, VSO and World Bank.

An updated (Oct 2020) mapping of key capacity development investments in the education sector is provided in Appendix A.

[6] UNICEF (2018) Outcome Evaluation of the Education Capacity Development Partnership Fund (CDPF), Phase I and II, Cambodia

[7] Universalia (2019) Summative GPE Country Program Evaluation, Final Report - Cambodia

[8] District Education Management Information System (DEMIS), Education Management Information System (EMIS), Education Financial Management System (EFMS), Higher Education Management Information System (HEMIS), Human Resource Management Information System (HRMIS), Quality Education Management Information System (QEMIS)

នៅកម្រិតស្ថាប័ន ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាំបាច់ត្រូវការបង្កើតអភិក្រមបណ្តុះបណ្តាលមានលក្ខណៈជាកម្មវិធីជាក់លាក់ ដោយផ្តោតទៅលើការវិភាគនិងការបកស្រាយទិន្នន័យសម្រាប់រៀបចំគោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាព និងបន្តកែលម្អដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ ក្នុងការកសាងផែនការប្រកបដោយបរិយាបន្ន រួមទាំងផែនការឆ្លើយតបយេនឌ័រ។ ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅពេលខាងមុខ ត្រូវពឹងផ្អែកទៅលើការផ្តល់ថវិកា គ្រប់គ្រាន់ និងមាននិរន្តរភាព និងផ្អែកលើអភិក្រមបណ្តុះបណ្តាលដែលមានលក្ខណៈជាកម្មវិធីជាក់លាក់។

សមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់**ការតាក់តែងគោលនយោបាយ និងការរៀបចំផែនការ**មិនទាន់បានបន្សុីគ្នាទៅនឹងតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់អង្គភាពនីមួយៗក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។[9] គម្លាតសមត្ថភាពដែលបានកំណត់រួមមាន៖ ការពង្រឹងការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំឆ្លើយតបទៅនឹងសូចនាករដែលបានកំណត់ ការអនុវត្តថវិកា ការវិភាគទិន្នន័យនិងស្ថិតិអប់រំ និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។ ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍ គឺចាំបាច់សម្រាប់មន្ត្រីពាក់ព័ន្ធ។ គម្លាតសមត្ថភាពដែលបានកំណត់ឃើញនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញភាសាបរទេស កុំព្យូទ័រ ព័ត៌មានវិទ្យា រដ្ឋបាល និងភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង។

ការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ របស់ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិកាន់តែមានគុណភាព។ ជាទូទៅ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលមិនប្រាកដថា បានជួយបង្កើនសមត្ថភាពអង្គភាពនោះទេ។ ផលជះនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានតិចតួចនៅឡើយ ដែលបញ្ហានេះត្រូវបានលើកឡើងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនច្រើនជាងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត។ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ពុំសូវមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការស្រូបយកការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព ដោយសារបញ្ហាបុគ្គលិកអប់រំមានចំនួនតិច និងបញ្ហាថវិកា ដូចជាភាពមិនស៊ីចង្វាក់គ្នារវាងការវិភាជន៍ថវិកា និងសកម្មភាពដែលបានលើកឡើង។

យុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់**ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ** ដូចមានចែងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ មានគោលបំណងលើកកម្ពស់ស្វ័យភាពហិរញ្ញវត្ថុ គណនេយ្យភាពសាលារៀន ការធ្វើសវនកម្មថវិកាអប់រំទៀងទាត់ និងលើកកម្ពស់ការវិភាជន៍ថវិកាផ្សារភ្ជាប់នឹងគោលនយោបាយអប់រំ។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ហើយបានដាក់ឱ្យដំណើរការនៅគ្រប់អង្គភាពថវិកាក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ការដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ បានជួបបញ្ហាបច្ចេកវិទ្យា និងតំណភ្ជាប់នៅ ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីកម្មវិធីគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដោយផ្តោតលើចំណេះដឹង និងជំនាញក្នុងការប្រើប្រាស់មូលនិធិដំណើរការសាលារៀនដល់នាយកសាលា ដើម្បីកែលម្អការគ្រោងថវិកា ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃនៅសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា ដែលមិនទាន់បំពេញការងារបានល្អប្រសើរ។ សមត្ថភាពជំនាញគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅតាមនាយកដ្ឋាន សាលារៀន និងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាចាំបាច់ត្រូវពង្រឹង។ បញ្ហាប្រឈមក្នុងការបន្សុីរវាងការគ្រោងថវិកា និងផែនការនៅតែមាននៅគ្រប់កម្រិត។

សេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយ**វិមជ្ឈការ និងសហវិមជ្ឈការ**ត្រូវបានរៀបចំឡើង។ ប៉ុន្តែការពន្យាពេលក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ បានរារាំងដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទោះបីជាពេលយន្តការ វិមជ្ឈការត្រូវបានកំណត់ ក៏ទំហំនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់សាលារៀននៅតែមានកម្រិត ដូច្នេះសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការអនុ-វត្តថវិកានៅកម្រិតសាលារៀនក៏នៅមានកម្រិតដែរ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តផែនការ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ គឺអាស្រ័យទាំងស្រុងទៅលើការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវដំណើរការកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងសហវិមជ្ឈការដោយមានទិសដៅច្បាស់លាស់។

---

[9] Oxford Policy Management (2020) Functional analysis of the Cambodia Ministry of Education, Youth and Sport - Preliminary Report (draft)

ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បានដាក់ឱ្យអនុវត្តដល់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ បច្ចុប្បន្ន ប្រព័ន្ធនេះបានបង្កើនសមត្ថភាពកាន់តែប្រសើរឡើង ក្នុងការទទួលបាននូវព័ត៌មានពីសាលារៀន ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្ត ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ។ សេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ស្តីពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០២០-២០២៣ បានរៀបចំឡើង ដើម្បីធានាបាននូវអភិក្រមដែលមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ព្រមទាំងការអនុវត្តនីតិវិធីវាយតម្លៃការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ គោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ចាំបាច់ត្រូវបញ្ចូលនូវផែនការ និងគោលដៅឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។

ក្របខណ្ឌ**ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ** ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ រួមទាំងផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ និងសូចនាករ ដែលចាំបាច់សម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍នៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤។ គម្លាតដែលនៅសេសសល់រួមមាន៖ តម្រូវការក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ដែលមានលក្ខណៈជាវង្វិលជុំ និងជាប្រព័ន្ធ ដល់នាយកដ្ឋានជំនាញ និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងការដាក់បញ្ចូលសូចនាករទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងសមធម៌។

ខណៈពេលដែលការប្រមូលទិន្នន័យនិងដំណើរការនៃ**ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង**កាន់តែប្រសើរឡើង ហើយការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមានការកើនឡើងដែរ ភាគច្រើនវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាផ្តោតលើការណែនាំទម្រង់ និងព័ត៌មានដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យ។ នៅពេលខាងមុខ ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើរបៀបប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទាំងនេះ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ការរៀបចំផែនការសកម្មភាព និងការអនុវត្តគម្រោងនិងកម្មវិធី។ បញ្ហាប្រឈមដែលនៅសេសសល់រួមមាន៖ កង្វះការធ្វើសមាហរណកម្មរវាងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនៅដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងវិមជ្ឈការមិនទាន់ពេញលេញ ក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានចាំបាច់ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនេះ មិនទាន់បានចែករំលែកទិន្នន័យ និងមិនទាន់បានរចនាឡើងដោយប្រើស្តង់ដាទិន្នន័យដូចគ្នា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានកំពុងអនុវត្តសាកល្បងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យសិស្សដែលបានធ្វើវិមជ្ឈការដល់ថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង សាលារៀន ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។

២.១.២. បញ្ហាប្រឈម និងគម្លាតសមត្ថភាពនៅកម្រិតសាលារៀន

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស ជាអាទិភាពសំខាន់សម្រាប់ការ**កែលម្អភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងសាលារៀន** និងលើកកម្ពស់**ការបង្រៀននិងរៀន**។

នៅកម្រិតអង្គភាព និងបុគ្គល **កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល** មួយចំនួនត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមិនមានផែនការច្បាស់លាស់ និងមិនមានការពិនិត្យតាមដានរយៈពេលវែង ឬវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់។ ជាចាំបាច់ត្រូវមានការកែលម្អ ការសម្របសម្រួលរវាងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម នៅតាមនាយកដ្ឋាន ស្ថាប័ន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ឧទាហរណ៍៖ ការបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលធ្លាប់ផ្តល់វិក្រឹតការនៅកម្រិតថ្នាក់ជាតិប្តូរទៅការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅកម្រិតសាលារៀន និងសាលារៀនកម្រង។[10]

[10] Reference CPD Framework and Action Plan 2019-2020, CPD Mapping, CPD Credit System, CPD Handbook, TCP Framework and Guidelines, HRMIS Strategic Plan and HRMIS revised version.

ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនតាមរយៈកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងវិក្រឹតការ ការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព និងការដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌នៅតែជាបញ្ហាប្រឈមនៅឡើយ។ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូឧទ្ទេសលើខ្លឹមសារ វិធីសាស្ត្របង្រៀន បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ និងសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវក៏មានតម្រូវការចាំបាច់ផង។ គ្រឹះស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀនរួមមាន វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ កំពុងពង្រីកកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងវគ្គសិក្សា ដែលទាមទារឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័នអំពីការរៀបចំក្របខណ្ឌការងារ និងការវាយតម្លៃសមត្ថភាពស្ថាប័ន និងការអនុវត្តកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន ដូចជាវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ១២+៤ បរិញ្ញាបត្រ+១ និងការបណ្ដុះបណ្ដាលភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

កញ្ចប់ឯកសារ **ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន** ផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនកំពុងបានអនុវត្តដោយនាយកដ្ឋានជំនាញក្រោមទីស្ដីការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ហើយគ្រូឧទ្ទេសថ្នាក់ជាតិទាំងអស់មិនមែនសុទ្ធតែមានសមត្ថភាពពេញលេញក្នុងការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះទេ។ បញ្ហាប្រឈមនេះអាចដោះស្រាយបានតាមរយៈការធ្វើសុខដុមនីយកម្មផែនការនិងកម្មវិធី។ នាយកសាលាជួបបញ្ហាប្រឈមក្នុងការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពបំពេញការងារមិនទាន់បានល្អ ខណៈដែលការជ្រើសរើសបេក្ខជនដែលមានសមត្ថភាព ដើម្បីបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈជាគ្រូបង្រៀនជាភារៈកិច្ចរបស់ថ្នាក់កណ្ដាល។

ក្រសួងមានតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការរៀបចំផែនការគោល ស្ដីពីការណែនាំ**ការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សា**ពីថ្នាក់មត្តេយ្យដល់ថ្នាក់ទី១២ ដែលបង្ហាញពីតម្រូវការបន្ទប់រៀន គ្រូបង្រៀន និងសៀវភៅសិក្សាគោលបន្ថែម ដើម្បីសម្រេចបានតាមចំនួនម៉ោងសិក្សាដែលបានកំណត់ និងតម្រូវឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនលើវិធីសាស្ត្របែបសិក្សារិះរក។ ការអប់រំជំនាញ វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា គឺជាអាទិភាពនៃកំណែទម្រង់លំបាកមួយដែលទាមទារឱ្យមានការបង្កើនសមត្ថភាពជំនាញរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងវិធីសាស្ត្ររួមមួយនៅគ្រប់កម្រិតសិក្សា ក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាលើជំនាញទាំងនេះ។

គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃ **ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស** កំពុងរៀបចំដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន ហើយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយចំនួនបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីរបៀបបង្កើតកម្រងសំណួរតេស្ត។ ក្រសួងត្រូវរៀបចំសេចក្ដីណែនាំសម្រាប់គាំទ្រដល់ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សនៅសាលារៀន និងរៀបចំផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សនៅថ្នាក់ជាតិ។ ប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកសម្រាប់ការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សកំពុងបង្កើតឡើងដើម្បីរក្សាទុកឯកសារតេស្ត គោលការណ៍ណែនាំ និងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រសួងចាំបាច់ត្រូវអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមអ្នកប្រើប្រាស់ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិលើការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះ ។ ការវាយតម្លៃការសិក្សាថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ នៅអនុវត្តតាមក្របខណ្ឌកម្មវិធីសិក្សាឆ្នាំ ២០០៦ នៅឡើយ។

ក្រសួងត្រូវផ្ដល់ការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តគោលវិធី**អធិការកិច្ចសាលារៀន** ពីក្រោមមកលើ ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដា និងជាប្រព័ន្ធ ជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមអធិការថ្នាក់រាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីពង្រឹងដំណើរការអធិការកិច្ចសាលារៀនផ្ទៃក្នុងនិងផ្ទៃក្រៅ។ គុណភាពនៃការធ្វើរបាយការណ៍ និងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យសម្រាប់រៀបចំផែនការ និងធ្វើរបាយការណ៍ ព្រមទាំងការអនុវត្តតួនាទីភារកិច្ចរបស់ក្រុមអធិការកិច្ចនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងតួនាទីរបស់ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ នៅជួបបញ្ហាប្រឈមនៅឡើយ។ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ដោយសហការជាមួយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ បានលើកសំណើវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលអធិការជំនាន់ទី២។ សមត្ថភាពភាសាអង់គ្លេសជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ សម្រាប់ការចូលរៀនវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលនេះ។

អនុវិស័យការអប់រំកុមារតូច មានតម្រូវការគ្រូបង្រៀន និងបុគ្គលិកអប់រំដែលមានវិញ្ញាបនបត្រ/សញ្ញាបត្រ និងតម្រូវការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាកម្រិតបរិញ្ញាបត្រ និងបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់លើជំនាញការអប់រំកុមារតូច។ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអប់រំកុមារតូច ចាំបាច់ត្រូវកែលម្អឱ្យមានភាពស៊ីចង្វាក់ និងភាពត្រឹមត្រូវទៅនឹងការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើលទ្ធផល។ ក្រសួងត្រូវរៀបចំក្របខណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងមត្តេយ្យសិក្សាឯកជន។

អនុវិស័យការអប់រំបឋមសិក្សា ក្រសួងកំពុងរៀបចំបង្កើតកម្មវិធី**បណ្តុះបណ្តាលគ្រូជនជាតិដើមភាគតិច**នៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ ដើម្បីធានាបានការអប់រំនៅកម្រិតនេះប្រកបដោយសមធម៌សម្រាប់កុមារជនជាតិដើមភាគតិច។ ដូចគ្នានេះដែរ ការកសាងសមត្ថភាពកម្រិតអង្គភាព គឺត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល គ្រូបង្រៀន កម្មវិធីសិក្សា និងកម្មវិធីផ្សេងៗទៀត ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអប់រំបរិយាបន្ន។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជំនាញភាសាខ្មែរ និងគណិតវិទ្យានៅថ្នាក់ដំបូងគឺត្រូវការជាចាំបាច់នៅកម្រិតបឋមសិក្សា។

អនុវិស័យការអប់រំមធ្យមសិក្សា និងការអប់រំបច្ចេកទេស មានកង្វះគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព សមត្ថភាពក្នុងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនទំនើប និងការផ្តល់សេវាអប់រំមិនគ្រប់គ្រាន់នៅតាមតំបន់ជនបទដាច់ស្រយាលនិងតំបន់ដែលមិនទាន់មានសេវា។ ក្រសួងត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើភាពគង់វង់នៃការសិក្សារបស់សិស្សងាយបោះបង់ ដោយធ្វើការប្រឹក្សា និងរៀបចំប្រព័ន្ធជូនដំណឹងជាមុន ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រដល់សិស្សដែលងាយបោះបង់នៅកម្រិតថ្នាក់ដំបូង ឬដែលមានតម្រូវការពិសេស។ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនជាអាទិភាពមួយ ដើម្បីពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការគោល ស្តីពីការអប់រំមធ្យមសិក្សាឆ្នាំ២០៣០ ។

អនុវិស័យការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ទាមទារឱ្យមានការពង្រឹងសមត្ថភាពដល់ការអនុវត្តក្របខណ្ឌបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីសិក្សាសមមូល ដែលបានបង្កើតនៅឆ្នាំ២០១៩ ហើយត្រូវអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដល់មន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធសម្រាប់គ្រប់គ្រងមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាពេញមួយជីវិត។

អនុវិស័យការអភិវឌ្ឍយុវជន មានផែនការសកម្មភាពជាតិសម្រាប់**ការអភិវឌ្ឍយុវជន**ឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣ និងមានគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌបច្ចេកទេសសម្រាប់**ការអប់រំកាយ និងកីឡា**។ សកម្មភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍយុវជន និងការអប់រំកាយនិងកីឡា មានវឌ្ឍនភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់ តែអនុវិស័យទាំងពីរពុំទាន់មានធនធានមនុស្ស និងយន្តការសម្របសម្រួលគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការរៀបចំសកម្មភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ក្រសួងត្រូវការចាំបាច់នូវអភិក្រមប្រកបដោយសមធម៌ ដើម្បីធានាបាននូវការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅគ្រប់សកម្មភាពយុវជន និងកីឡា។

អនុវិស័យការអប់រំឧត្តមសិក្សា គុណភាពនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅជួបបញ្ហាប្រឈមនៅឡើយ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅ**ឧត្តមសិក្សា**មានការគាំទ្រពីផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ហើយសកម្មភាពនេះនៅតែជាអាទិភាពមួយនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ២០១៩-២០២៣។ ការរៀបចំឱ្យមានស្ថាប័នភាវូនីយកម្មនៃគោលការណ៍ណែនាំ និងស្តង់ដាស្រាវជ្រាវ ការលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកសិក្សា និងមន្ត្រីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សារួមមានមុខជំនាញឯកទេស និងមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា អភិបាលកិច្ច ការគ្រប់គ្រងធនធានហិរញ្ញ-វត្ថុ និងធនធានមនុស្ស គឺចាំបាច់ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពនៃការស្រាវជ្រាវ ផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពត្រូវការចាំបាច់ដើម្បីពង្រឹងសុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់និស្សិត សេវាប្រឹក្សា និងអាហារូបករណ៍ ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី និងនិស្សិតមកពីគ្រួសារក្រីក្រ។

បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងគោលនយោបាយអប់រំ ផ្តល់នូវក្របខណ្ឌសម្រាប់នាយកដ្ឋានក្រោមឱវាទក្រសួង ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងវិស័យឯកជន ប្រកាន់យកនូវអភិក្រមសម្របសម្រួលរួមមួយ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព នៃការបំពាក់ប្រព័ន្ធ

បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍។ គោលនយោបាយនេះនឹងជាឧបករណ៍ធានាគុណភាពនៃការវិនិយោគលើផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ យុទ្ធសាស្ត្រ ២.១ នៃគោលនយោបាយស្តីពីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលបានកំណត់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ មានមហិច្ឆតាខ្ពស់ទាមទារឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ បញ្ហាប្រឈមសំខាន់គឺការប្រែក្លាយការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ "បែបគម្រោង" ទៅជាអភិក្រមសម្របសម្រួលមួយ ដើម្បីកំណត់អាទិភាពនិងការវិនិយោគ ការបំពាក់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ តំណភ្ជាប់ និងឧបករណ៍។ អភិក្រមនេះនឹងជួយកែលម្អការគ្រប់គ្រងនិងអភិបាលកិច្ចហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន។ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ បានជួយដល់ការបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាព ជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍សម្រាប់មន្ត្រីអប់រំថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការបន្តអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនឹងត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍ របស់មន្ត្រីគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន គ្រូឧទ្ទេស និងបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។

ការកសាងភាពធន់ក្នុងវិស័យអប់រំ វិស័យអប់រំបានរងផលប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរពីការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ នៅឆ្នាំ ២០២០។ ជំងឺនេះបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ និងជំរុញឱ្យកុមារកាន់តែច្រើនធ្លាក់ទៅក្នុងក្រុមគ្រួសារក្រីក្រ ដែលបានបង្កើនហានិភ័យកាន់តែខ្លាំងដល់ការបោះបង់ការសិក្សា ឬ គុណភាពនៃការសិក្សា។ ផលប៉ះពាល់នៃការបិទសាលារៀន និងបញ្ហាប្រឈមផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ធ្វើឱ្យមានហានិភ័យក្នុងការបង្កើនលទ្ធភាពចូលរៀន និងលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ជាពិសេស ធ្វើឱ្យកុមារី និងកុមារងាយរងគ្រោះបំផុតក្នុងអំពើហិង្សា ផ្នែកយេនឌ័រ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ រាងកាយ និងការធ្វើការដោយបង្ខំ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ បង្ហាញពីភាពចាំបាច់ដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដើម្បីពង្រឹងវិធានការការពារ និងបង្កើតបរិយាកាសប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

ការឆ្លើយតបយេនឌ័រ សមធម៌ និងបរិយាបន្ន គឺជាបញ្ហាឆ្លងវិស័យដែលចាំបាច់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាងមុន ដោយកំណត់ជាសូចនាករនៅក្នុងគ្រប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព។ ការវាយតម្លៃលើតម្រូវការកសាងសមត្ថភាព ដាក់លាក់លើសមត្ថភាពឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ និងការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវការជាចាំបាច់នៅគ្រប់កម្រិត។[11]

[11] MoEYS (2015) Gender Mainstreaming Strategic Plan in Education (2016-2020)
UNICEF (2020) Participatory Gender Audit of Cambodia's Ministry of Education, Youth and Sport

២. ២. ខ្សែច្រវាក់លទ្ធផល ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

ខ្សែច្រវាក់លទ្ធផលត្រូវបានបង្កើត និងអនុម័តដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា តាមរយៈដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ច្រើនលើក និងផ្តល់អាទិភាពដោយផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការវិភាគស្ថានភាពទៅលើអាទិភាពនៃកំណែទម្រង់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងយុទ្ធសាស្ត្រកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំ ដែលរួមទាំងកំណែទម្រង់តាមអនុវិស័យ និងកំណែទម្រង់ឆ្លងផ្នែកសំខាន់ៗ ដូចជាសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន។ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ បង្ហាញពីក្របខណ្ឌខ្សែច្រវាក់លទ្ធផល ផែនការថវិកា និងផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃមានភាពពេញលេញ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ហើយផលសម្រេចទាំង៦ នៃខ្សែច្រវាក់លទ្ធផលត្រូវបានលម្អិតជាផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម។ ក្របខណ្ឌលទ្ធផលនៃផែនការគោលនេះបានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងលទ្ធផល សកម្មភាព ទៅនឹងផលសម្រេចកម្រិតមធ្យមនីមួយៗនៅក្នុងផ្នែកទី២។ ដូចគ្នានេះដែរ ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យមផ្តល់មូលដ្ឋានសម្រាប់ការគ្រោងផែនការថវិកានៅក្នុងផ្នែកទី៣ និងផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅក្នុងផ្នែកទី៤។

តារាងទី ៣៖ ក្របខណ្ឌលទ្ធផល

វត្ថុបំណង៖ ពង្រឹងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដើម្បីផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព សមធម៌ បរិយាបន្ន និងមានភាពឆ្លើយតបសម្រាប់កុមារទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

កំណែទម្រង់គោលយោបាយ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ	កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	កំណែទម្រង់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង សាលារៀន និងកម្មវិធីសិក្សា	កំណែទម្រង់អធិការកិច្ច និងវង្វាយតម្លៃការសិក្សា
កំណែទម្រង់ឆ្លងវិស័យ៖ ការអប់រំកុមារតូច ការអប់រំបឋមសិក្សា ការអប់រំមធ្យមសិក្សា ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ការអប់រំឧត្តមសិក្សា ការអភិវឌ្ឍយុវជន ការអប់រំកាយ និងកីឡា					
ផលសម្រេច					
ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានធ្វើសុខដុមនីយកម្មសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងប្រព័ន្ធ	ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បានពង្រឹងសម្រាប់គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។	ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព / ប្រសិទ្ធផល។	ផលសម្រេចទី៤៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក។	ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀនផ្តល់នូវសេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្ន។	ផលសម្រេចទី៦៖ វង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចជានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។

គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈការកសាងផែនការ និងហិរញ្ញប្បទានដែលបានសម្របសម្រួល នៅតាមនាយកដ្ឋានក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាប់ពីថ្នាក់កណ្ដាលដល់សាលារៀន និងរវាងភ្នាក់ងារទាំងអស់។	ការកសាងផែនការធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារត្រូវបានពង្រឹង និងតម្រឹមនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់នៃប្រព័ន្ធ។	ប្រព័ន្ធបានពង្រឹង និងបានធ្វើសមាហរណកម្មមូលដ្ឋានទិន្នន័យ ដើម្បីជួយដល់ការផ្សព្វផ្សាយ និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈទម្រង់បច្ចេកវិទ្យាកាន់តែប្រសើរឡើង ផ្ដល់នូវរបាយការណ៍ទិន្នន័យព័ត៌មានដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត។	បានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងអ្នកផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលផ្សេងទៀត ដើម្បីបណ្ដុះបណ្ដាលអ្នកជំនាញអប់រំដែលមានលក្ខណៈអាជីព	ប្រព័ន្ធសាលារៀន ជាមួយនាយកសាលា/មន្ត្រីអប់រំស្រុកត្រូវបានពង្រឹងក្នុងការដឹកនាំកែលម្អការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ថ្នាក់ដឹកនាំសាលារៀនមានផែនការ និងពិនិត្យតាមដានសម្រាប់ការផ្ដល់សេវាអប់រំប្រកប ដោយសមធម៌។	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដឹកនាំអនុវត្តដំណើរការធានាគុណភាពអប់រំ ដោយធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការសិក្សា និងការអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀន ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្ដល់កម្មវិធីសិក្សាពេញលេញប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម (កម្រិតស្ថាប័ន និងអង្គភាព)					
១.១ គោលនយោបាយនិងក្របខណ្ឌច្បាប់បានបង្កើតឡើងសម្រាប់ការរៀបចំចាត់ចែងវិស័យអនុវត្តតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។	២.១(ក) ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកបានពិនិត្យឡើងវិញ ដើម្បីធានាតម្លាភាពនិងគណនេយ្យភាព និងលើកកម្ពស់ស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤) ២.១(ខ) យន្តការគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនបានបង្កើតឡើងដើម្បីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ/ស្តង់ដារ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់	៣.១ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មនៅគ្រប់កម្រិតជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅថ្នាក់កណ្ដាល និងរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការកសាងផែនការ។	៤.១ ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានផ្ដល់ជាមធ្យោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងពង្រីកការចុះឈ្មោះចូលរៀនឱ្យឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈនិងតម្រូវការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ២.១)	៥.១ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំនៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។	៦.១ គណៈកម្មការ និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសវាយតម្លៃការសិក្សាមានសមត្ថភាពជំនាញ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធដើម្បីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាយតម្លៃការសិក្សាគ្រប់កម្រិតនៅថ្នាក់ជាតិ ។

	មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤)				
១.២ ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានបន្ស៊ីគ្នាពីថ្នាក់កណ្ដាលដល់សាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ។	២.២ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ និងដំណើរការពេញលេញរួមទាំងមន្ត្រីជំនាញនៅគ្រប់កម្រិតមានសមត្ថភាពស្របទៅតាមទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ និងមានចំណុចដៅឆ្លុះបញ្ចាំងពីការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ននៅក្នុងការបំពេញការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រងនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាចាប់ពីថ្នាក់កណ្ដាលដល់សាលារៀន។ (សូមមើល ៣.១)	៣.២ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ បានពង្រឹងតាមរយៈការបង្កើត ប្រព័ន្ធផ្ដល់យោបល់ត្រឡប់ទាន់ពេលវេលា និងមានរបាយការណ៍វិភាគពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្ដួចផ្ដើមនានាសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត។	៤.២ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្តក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយប្រើម៉ូដែលទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងផ្ដល់អាទិភាពដល់សាលារៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល។	៥.២ គណកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍ កាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស ។	៦.២ អធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ពីខាងក្រៅ និងតាមប្រធានបទ និងការធានាគុណភាពបានពង្រឹង និងបន្ស៊ីគ្នានៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន និងនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។
១.៣ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់ពីការអនុវត្តគោលនយោបាយនៅគ្រប់កម្រិត។	២.៣ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងពិនិត្យតាមដានបានអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗរបស់បុគ្គល/អង្គភាព និងចំណុចដៅនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/ការវិក្រឹតការ។ (សូមមើល ៤.៤)	៣.៣ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុវត្តសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងពិនិត្យតាមដានគោលអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការកសាងគោល	៤.៣ ការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅនឹងកន្លែងការងារបានពង្រីក ដើម្បីផ្ដល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួលបានសេវាប្រឹក្សាគរុកោសល្យសាលារៀន/បណ្ដាញគាំទ្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ល។ (សូមមើល ២.១)	៥.៣ ការផ្ដល់ជម្រើសកម្មវិធីសិក្សាផ្សេងៗមានគុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន និងការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់យុវជន ក្រុមងាយរងគ្រោះ និងជួបការលំបាក សាលាអប់រំពិសេស និងកុមារនៅក្រៅសាលា។	៦.៣ ប្រព័ន្ធអនឡាញ/ឌីជីថល សម្រាប់ការធានាគុណភាព និងអធិការកិច្ចអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។

		នយោបាយ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ។			
១.៤ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីធានាបាននូវអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្មក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់	២.៤ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ និងចាត់តាំងដែលជាផ្នែកនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងការអប់រំ។		៤.៤ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបានពង្រឹងដើម្បីគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងតាមដានការសិក្សារបស់គរុសិស្សឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ ឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងអភិបាលកិច្ច ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។	៥.៤ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងដៃគូមានសមត្ថភាពក្នុងការកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំនៅកម្រិតដំបូងៗនៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាក្នុងសហគមន៍ដែលមានកុមារជួបការលំបាក និងនៅក្រៅសេវាអប់រំប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងគុណភាព។	
១.៥ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងដំណើរការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈបានពង្រឹងនៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់ការរៀបចំផែនការថវិកា ការបើកផ្តល់ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍។			៤.៥ កម្មវិធីបង្កើនសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានពង្រឹង។	៥.៥ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធត្រូវបានកែលម្អ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗសម្រាប់ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក ។	
			៤.៦ បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទទួលបានឱកាសសិក្សាថ្មីៗតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលតាម		

			អេឡិចត្រូនិក ដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។		
សមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន ត្រូវបានលើកកម្ពស់នៅគ្រប់ផលសម្រេច ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម និងសកម្មភាព រួមបញ្ចូលទាំងសូចនាករសមភាពយេនឌ័រនិងបរិយាបន្ន ទិន្នន័យឆ្នាំគោល និងចំណុចដៅ។					

៣. ផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

៣.១. ក្របខណ្ឌនៃផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

ក្របខណ្ឌផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ កំណត់នូវវិសាលភាព លទ្ធផល និងសកម្មភាពនៅតាមផលសម្រេចនីមួយៗ និងផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម។ បញ្ហាចម្បង និងអាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព និងបុគ្គល បានបង្ហាញនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ "គ" ទាក់ទងផលសម្រេចនីមួយៗ។ បញ្ហាចម្បង និងអាទិភាពសម្រាប់ផលសម្រេចនីមួយៗ បានឆ្លុះបញ្ចាំងទៅតាមវិសាលភាព និងដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងលទ្ធផលសម្រាប់ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យមនីមួយៗ។

៣.១.១. ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានសម្របសម្រួល និងធ្វើសុខដុមនីយកម្ម សម្រាប់កែលម្អការគ្រប់គ្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង

ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានសម្របសម្រួល និងធ្វើសុខដុមនីយកម្ម សម្រាប់កែលម្អការគ្រប់គ្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង។ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈការកសាងផែនការ និងហិរញ្ញប្បទានដែលមានការសម្របសម្រួលនៅតាមនាយកដ្ឋាន ក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាប់ពីថ្នាក់កណ្ដាលដល់សាលារៀន និងវាងភ្នាក់ងារទាំងអស់។
ផលម្រេចកម្រិតមធ្យម ១.១ គោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តបានបង្កើតឡើង សម្រាប់ការរៀបចំចាត់ចែងវិស័យ អនុវត្តតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។ ១.២ ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបន្សីគ្នាពីថ្នាក់កណ្ដាលដល់សាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ។ ១.៣ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់ពីការអនុវត្តគោលនយោបាយនៅគ្រប់កម្រិត។ ១.៤ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីធានាបាននូវអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ១.៥ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងដំណើរការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ បានពង្រឹងនៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់ការរៀបចំផែនការថវិកា ការបើកផ្ដល់ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.១៖ គោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តបានបង្កើតឡើង ផ្ដល់ជាក្របខណ្ឌស្ថាប័នសម្រាប់ការរៀបចំចាត់ចែងវិស័យ អនុវត្តតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។
វិសាលភាព៖

ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ គតិយុត្ត និងលិខិតបទដ្ឋានជាតម្រូវការចាំបាច់ ជាពិសេសលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងសាលាមត្តេយ្យសិក្សាឯកជនត្រូវអនុវត្តតាមការគ្រប់គ្រងសាលាមត្តេយ្យសិក្សារដ្ឋ សម្រាប់កម្មវិធីនិងសកម្មភាពការអភិវឌ្ឍយុវជន និងការអប់រំកាយនិងកីឡា ដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្តវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការ និងបញ្ជាក់ពីទិដ្ឋភាពច្បាប់ក្នុងការអនុវត្តកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ។ ក្រសួងចាំបាច់ត្រូវពង្រឹងយន្តការ ដើម្បីធានាឱ្យមានការផ្សព្វផ្សាយកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពនូវគោលនយោបាយនិងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដល់គ្រប់អង្គភាពពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅក្នុងអនុវិស័យពាក់ព័ន្ធ។ ការតម្រង់ទិស ការបង្វឹក និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ គឺចាំបាច់សម្រាប់មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា នៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្សព្វផ្សាយ និង អនុវត្តក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត (ឧទាហរណ៍ ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុស្របតាមគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ) ។		
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នាយកដ្ឋានជំនាញដូចជា បឋមសិក្សា មធ្យមសិក្សា អប់រំពិសេស មន្ទីរអ.យ.ក.រាជធានី ខេត្ត ការិ.អ.យ.ក.ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖** មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ	
លទ្ធផល ១.១	**សកម្មភាពចម្បងៗ**	
លទ្ធផល១.១.១៖ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្តបានអនុម័តស្របទៅតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣។	១.១.១(i) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេស</u>សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការកសាងគោលនយោបាយដែលធានាការអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។ ១.១.១(ii) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេសដើម្បី</u>អភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត/លិខិតបទដ្ឋានសម្រាប់អនុវិស័យ រួមទាំងការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តយន្តការ ដើម្បីឱ្យការផ្សព្វផ្សាយលិខិតបទដ្ឋានដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិមានប្រសិទ្ធភាព។	
លទ្ធផល១.១.២៖ យន្តការត្រូវបានបង្កើតឡើង និងប្រតិបត្តិនៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត។	១.១.២(i) <u>ការគាំទ្រធនធាន</u> ដើម្បីបង្កើត និងដំណើរការយន្តការសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងច្បាប់នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ឧ. ធនធានបច្ចេកទេស/បរិក្ខារ សម្ភារការិយាល័យ។ល។)	

លទ្ធផល១.១.៣៖ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព (ការតម្រង់ទិស និងបង្វឹក) បានផ្ដល់ការអនុវត្តក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្តនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។	១.១.៣(i) <u>កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត។ ១.១.៣(ii) <u>កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u> ដើម្បីកសាងសមត្ថភាព (បំណិន និងចំណេះដឹង) សម្រាប់អង្គភាព និងបុគ្គលក្នុងការប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍ច្បាប់។

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.២៖ ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបន្សុីគ្នាពីថ្នាក់កណ្ដាលដល់សាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព ។

វិសាលភាព៖

កំណត់តម្រូវចាំបាច់ក្នុងការពង្រឹង និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មរវាងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយអប់រំ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៅតាមនាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់កណ្ដាល និងប្រព័ន្ធទាំងមូល។ ក្នុងន័យនេះ នឹងធានាបាននូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាកាន់តែល្អក្នុងការអនុវត្ត និងជួយឱ្យមានទំនាក់ទំនងល្អប្រសើររវាងអ្នកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត និងអ្នកអនុវត្ត។ ជាឧទាហរណ៍ ចាំបាច់ត្រូវមានការសម្របសម្រួលល្អប្រសើរជាងមុន រវាងនាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ គោលនយោបាយ ផែនការ សម្ភារទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងអង្គភាពលទ្ធកម្ម។ យន្តការលំហូរការងារត្រូវពង្រឹងលើទំនាក់ទំនងការងារឱ្យមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា។ យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការគ្រប់គ្រងការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងការលើកទឹកចិត្តត្រូវមាននៅគ្រប់កម្រិត។

ថ្នាក់ដឹកនាំនាយកដ្ឋាន អាចកំណត់ និងប្រើប្រាស់គោលការណ៍ណែនាំជានីតិវិធី វេទិកាចែករំលែកព័ត៌មាននិងកិច្ចពិភាក្សាបច្ចេកទេស និងលាភការលើកទឹកចិត្ត ដើម្បីពង្រឹងឱកាសកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងអនុវិស័យ។ នៅតាមអង្គភាពត្រូវបណ្ដុះវប្បធម៌កែលម្អប្រកបដោយគណនេយ្យភាព ដើម្បីធានាបាននូវស្តង់ដារអភិបាលកិច្ចល្អ និងលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកបំពេញការងារឱ្យមានស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។

ភាពបត់បែនលើការប្រើប្រាស់ថវិកា ការអនុវត្តគោលនយោបាយ ការកសាងផែនការ និងធ្វើរបាយការណ៍នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនឹងជួយកែលម្អការអនុវត្តផែនការថ្នាក់ជាតិកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងទៅតាមកាលកំណត់។

ការកែលម្អប្រព័ន្ធសូហ្វវែ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នឹងជួយឱ្យដល់ការសម្របសម្រួល និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបន្សុី និងអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំជាមួយនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានផែនការ **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖**	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖** មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ ទីភ្នាក់ងារ

អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយនិងផែនការ នាយកដ្ឋាន ជំនាញ មន្ទីរអេ.យ.ក.រាជធានី ខេត្ត ការិ.អ.យ.កក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	សហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ និងមូលនិធិផ្សេងទៀត
លទ្ធផល ១.២	**សកម្មភាពចម្បង**
លទ្ធផល១.២.១៖ គោលការណ៍ណែនាំបានរៀបចំដើម្បីធានាដល់ការកសាងផែនការថវិកា គោលនយោបាយ និងផែនការ ការអនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដានមានសង្គតិភាព និងភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា។	១.២.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការតម្រឹម និងការផ្សារភ្ជាប់រវាងការកសាងគោលនយោបាយ ផែនការ ថវិកា ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាន។
លទ្ធផល១.២.២៖ បានកែសម្រួលយន្តការលំហូរការងារដែលផ្តោតលើនីតិវិធី និងដំណើរការ ដើម្បីសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងការងារឱ្យមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នារវាងនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាព ដោយរួមបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន។	១.២.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីអភិវឌ្ឍយន្តការលំហូរការងារសម្រាប់កែលម្អការសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងការងាររវាងអន្តរនាយកដ្ឋាន ដែលរួមបញ្ចូលទាំងសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន។ ១.២.២(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីកសាងសមត្ថភាពអ្នកឯកទេសគោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រអន្តរនាយកដ្ឋាន (ឧទាហរណ៍ អ្នកអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធី/បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោង អ្នករៀបចំ និងគ្រប់ផែនការថវិកានិងហិរញ្ញវត្ថុ និងអ្នកវិភាគស្ថិតិ។ ល។)
លទ្ធផល១.២.៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញលើកទឹកចិត្ត នីតិវិធីរួម ដំណើរការ និងទម្លាប់ ដែលរួមបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន បានអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្ត ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន និងចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់កម្រិតសាលារៀន តាមរយៈការបង្កើតឱ្យមានវប្បធម៌សហការកាន់តែរឹងមាំ។	១.២.៣(i) ការគាំទ្រធនធានក្នុងការផ្តល់សុហ្វវែរ/បរិក្ខារកម្មវិធី និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធចាំបាច់ផ្សេងទៀត សម្រាប់ការសម្របសម្រួលផែនការឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ ១.២.៣(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីណែនាំដល់អ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អំពីយុទ្ធសាស្ត្រធ្វើការរួមគ្នា និងផ្តល់លាភការ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគន្លងអាជីព រង្វាន់ និងការទទួលស្គាល់។ ១.២.៣(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីឱ្យមន្ត្រីបង្គោល / ដឹកនាំនៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន និងអនុវិស័យទាំងអស់បានយល់ដឹងពីនីតិវិធី ដំណើរការ និងសកម្មភាពថ្មីៗ។
លទ្ធផល១.២.៤៖ ប្រព័ន្ធសូហ្វវែរបានបង្កើតឡើងដើម្បីផ្សារភ្ជាប់សូចនាករ	១.២.៤(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធសូហ្វវែរដើម្បីផ្សារភ្ជាប់សូចនាករ យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅថ្នាក់ជាតិដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងតាមអនុវិស័យ។	វិស័យអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនិងតាមអនុវិស័យ។
លទ្ធផល១.២.៥៖ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមអនុវិស័យបានបង្កើតឡើងតាមប្រព័ន្ធសូហ្វវែ។	១.២.៥(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធសូហ្វវែសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំតាមអនុវិស័យនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ១.២.៥(ii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>ដើម្បីអភិវឌ្ឍផែនការប្រតិបត្តិការប្រចាំឆ្នាំនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមអនុវិស័យតាមប្រព័ន្ធសូហ្វវែ។
លទ្ធផល១.២.៦ អ្នករៀបចំផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងមានសមត្ថភាពយល់ដឹងពីបញ្ញត្តិផែនការអប់រំ និងដំណើរការរៀបចំផែនការអប់រំ។	១.២.៦(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ក្នុងការបង្កើតម៉ូឌុលសម្រាប់អ្នកផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គោលការណ៍ណែនាំ ទម្រង់គំរូ និងដំណើរការរៀបចំផែនការ និងនីតិវិធីរៀបចំផែនការអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត)។ ១.២.៦(ii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u> ដល់អ្នករៀបចំផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនពីបញ្ញត្តិផែនការអប់រំ សម្ភារ/ឯកសារ និងនីតិវិធីរៀបចំផែនការ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៣៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់ ពីការអនុវត្តគោលនយោបាយនៅគ្រប់កម្រិត។	
វិសាលភាព ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងវិជ្ជាជីវៈផ្តោតសំខាន់លើលទ្ធផល គុណតម្លៃ ទាន់ពេលវេលា និងការពិនិត្យតាមដាន និងរបាយការណ៍លទ្ធផលដែលពាក់ព័ន្ធ ដោយមានវិធានផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការអនុវត្តបែបនេះនឹងផ្តល់នូវគណនេយ្យភាព និងយន្តការ ដើម្បីកែសម្រួលគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្មវិធីទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ វត្ថុបំណងគោលនយោបាយទី ២)។ ប្រព័ន្ធរបាយការណ៍ថ្នាក់ជាតិរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានពង្រឹងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ដោយការរួមបញ្ចូលផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ របាយការណ៍សន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំ ក្របខណ្ឌលទ្ធផល ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ។ ក្របខណ្ឌគតិយុត្តជាច្រើនបានបង្កើតឡើង ឬ ស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលកំពុងរៀបចំ។ "សៅរ៉ាច្រកចេញចូលតែមួយ" របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	

នឹងត្រូវបង្កើតឡើងដើម្បីគាំទ្រ និងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យអ្នកផ្តល់សេវាកម្មគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនានា (របាយការណ៍សន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំ២០២០)។ ការកសាងផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើភស្តុតាង/លទ្ធផលគឺផ្អែកទៅលើការស្រាវជ្រាវដែលមានគុណភាពល្អ។ គោលការណ៍ណែនាំ និងការកសាងសមត្ថភាពគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាព និងការប្រើប្រាស់លទ្ធផលស្រាវជ្រាវផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ ទិន្នន័យដែលមានការបំបែកលម្អិតទាក់ទងនឹងបញ្ហាគម្លាតភូមិសាស្ត្រ យេនឌ័រ និងបញ្ហាបរិយាបន្ននៃក្រុមកុមារងាយរងគ្រោះបំផុត គឺជាតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការវិភាគ និងការសម្រេចចិត្តថ្នាក់ជាតិ ។	
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល	**ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន៖** មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ និងមូលនិធិផ្សេងទៀត

លទ្ធផល ១.៣	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល១.៣.១៖ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពនៅគ្រប់កម្រិត តាមរយៈរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៃផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ។	១.៣.១ (i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ក្នុងការវាយតម្លៃរហ័សលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីកំណត់តម្រូវការគាំទ្រលើការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តគោលនយោបាយ/ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំនៅថ្នាក់កណ្តាល។ ១.៣.១(ii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល</u>ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពលើការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តគោលនយោបាយ/ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំនៅថ្នាក់កណ្តាលឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។
លទ្ធផល១.៣.២៖ អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងក្នុងប្រព័ន្ធ ក្រៅប្រព័ន្ធ និងមិនផ្លូវការ កម្មវិធីអប់រំផ្សេងទៀត វិស័យឯកជន អាចអនុវត្តតាមគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់រដ្ឋាភិបាល។	១.៣.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ក្នុងការបង្កើត "សេវាច្រកចេញចូលតែមួយ" ជាយន្តការ/ប្រព័ន្ធ ដើម្បីពង្រឹងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ និងគាំទ្រដល់អ្នកផ្តល់សេវាទាំងអស់ក្នុងការអនុវត្ត និងអនុលោមតាមគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៤.២ និង ២.២.១)។ ១.៣.២(ii) <u>ការគាំទ្រធនធាន</u>ដើម្បីបង្កើត និងដំណើរការ "សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ" សម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់។

លទ្ធផល១.៣.៣៖ គោលនយោបាយ និងផែនការផ្តោតលើលទ្ធផល និងភស្តុតាងបានរៀបចំឡើងស្របតាមស្តង់ដាគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធី ដើម្បីធានាថាការរៀបចំឯកសារទាំងនេះបានផ្អែកលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ។	១.៣.៣(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំសម្របសម្រួលការកសាងគោលនយោបាយ និងផែនការផ្អែកលើភស្តុតាង និងផ្តោតលើលទ្ធផល។ ១.៣.៣(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីរៀបចំ និងបង្កើតវេទិកាពិភាក្សាគោលនយោបាយ (ជាភាសាខ្មែរ/អង់គ្លេស) ឧ. គេហទំព័រ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួម និងការចែករំលែកព័ត៌មាននៃការស្រាវជ្រាវអប់រំដែលផ្តោតលើប្រធានបទកំណែទម្រង់។ ផ្សារភ្ជាប់វេទិកាទៅនឹងក្រុមអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដែលជាមូលដ្ឋានធនធានប្រកបដោយសក្តានុពល (សូមមើលផលសម្រេចទី ៤)។ ១.៣.៣(iii) <u>ការគាំទ្រធនធាន</u>បង្កើតវេទិកាអេឡិចត្រូនិកដែលអាចចូលដំណើរការបាន និងងាយស្រួល សម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយការសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលទាក់ទងនឹងកំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ដើម្បីណែនាំ និងផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការសាងគោលនយោបាយ និងផែនការផ្អែកលើភស្តុតាង (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៤.៥)។
លទ្ធផល១.៣.៤៖ ការពិនិត្យតាមដានគោលនយោបាយ ការធ្វើរបាយការណ៍ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់ជាតិគឺផ្អែកលើការវិភាគទិន្នន័យដែលបានបែងចែកលម្អិត (បង្ហាញពីគម្លាតភូមិសាស្ត្រ យេនឌ័រ និងបរិយាបន្នៃក្រុមងាយរងគ្រោះ)។	១.៣.៤(i) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u> ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីបច្ចេកទេសគោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ (ឧទាហរណ៍ អ្នករៀបចំផែនការ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកវិភាគស្ថិតិជាដើម) ដើម្បីប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដែលបានបែងចែកលម្អិត (បែបបរិមាណ និងគុណភាព) សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចចិត្ត និងការបែងចែកធនធានបានត្រឹមត្រូវ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៤៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីធានាបាននូវអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់	
វិសាលភាព ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ គឺជាឯកសារគោលនយោបាយសំខាន់ដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់គួរតែប្រើប្រាស់ដើម្បីតម្រឹមគម្រោង និងកម្មវិធីនានា។ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះវិស័យអប់រំធ្វើការជាមួយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាឆ្ពោះទៅរកការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពហិរញ្ញប្បទាន និងភាពជាដៃគូក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានកំណត់ថាជាអាទិភាពមួយក្នុងការពង្រឹង និងកែលម្អយន្តការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួងនិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងពង្រឹងសមត្ថភាពសម្របសម្រួលរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។	

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគ្រប់គ្រងគម្រោង និងកម្មវិធីជាច្រើននៅទូទាំងវិស័យអប់រំ ដែលបានរៀបចំដោយអ្នកផ្តល់សេវាជាច្រើន រួមមានដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អ្នកផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាផ្សេងទៀត និងវិស័យឯកជន។ អភិក្រមផ្សេងៗគ្នាក្នុងការអនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍បានបញ្ចូលទៅក្នុងការរៀបចំគម្រោង និងកម្មវិធី ដឹកនាំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា៖

- អភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម អាចកាត់បន្ថយភាពតានតឹងដែលអាចកើតមានក្នុងចំណោមអាទិភាពអ្នកផ្តល់សេវាដែលមានលក្ខណៈប្រកួតប្រជែង
- អភិក្រមដែលមានសង្គតិភាព និងប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្មដែលបានឯកភាពពីអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងជួយឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងដំណើរការកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និង ប្រសិទ្ធផល
- គម្រោង និងកម្មវិធីនានាដែលបន្សុីទៅនឹងអាទិភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នឹងជួយសម្រួលដល់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់កាន់តែប្រសើរឡើង។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានផែនការ **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម នាយកដ្ឋានជំនាញ	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖** មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ និងគម្រោងដៃគូពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត

លទ្ធផល ១.៤	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល១.៤.១៖ យន្តការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួង និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ បានពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីដឹកនាំសម្របសម្រួលភាគីពាក់ព័ន្ធ។	១.៤.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញនូវដំណើរការរៀបចំផែនការនិងការគ្រប់គ្រង និងការរៀបចំសម្របសម្រួលរវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ (ដោយប្រើប្រាស់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្អែកលើប្រសិទ្ធភាពចំណាយ ការគ្រប់គ្រងផ្អែកលើភស្តុតាង និងផ្តោតលើលទ្ធផល និងការទំនាក់ទំនងពហុកម្រិត)។ ១.៤.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីផ្តល់យោបល់ដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាអំពីនីតិវិធីក្នុងការពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួល។ ១.៤.១(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីកំណត់គម្លាតសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំ និងសម្របសម្រួល។ ១.៤.១(iv) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីផ្តល់ការបង្វឹកនៅកន្លែងការងារ និងជាឧបករណ៍សម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការសម្របសម្រួលក្នុងវិស័យអប់រំ។

<table>
<tr>
<td>លទ្ធផល១.៤.២៖ យន្តការសម្របសម្រួល "សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ" ដឹកនាំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផ្តល់ជាអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្មក្នុងការរៀបចំផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ដោយអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់។</td>
<td>១.៤.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញនូវយន្តការសម្របសម្រួល និងគាំទ្រដែលមានស្រាប់ និងកំណត់អាទិភាពសម្រាប់ការពង្រឹងប្រព័ន្ធ និងសុខដុមនីយកម្មរវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំដទៃទៀត (ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អ្នកផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាផ្សេងទៀត និងវិស័យឯកជន)។

១.៤.២(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងសាកល្បងផ្នែកមួយនៃ "សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ" សម្រាប់ការសម្របសម្រួល និងសុខដុមនីយកម្មក្នុងវិស័យអប់រំកាន់តែប្រសើរឡើង។

១.៤.២(iii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅកម្រិតអង្គភាពកាន់តែប្រសើរឡើងតាមរយៈ "សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ"។</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="2">ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៥៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងដំណើរការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ បានពង្រឹងនៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់ការរៀបចំផែនការថវិកា ការបើកផ្តល់ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍។</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="2">វិសាលភាព

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ គាំទ្រដល់គណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការចំណាយប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គភាពនីមួយៗកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព ដែលក្នុងនោះការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងការអនុវត្តថវិកាត្រូវបន្សុីទៅនឹងអាទិភាពនៃគោលនយោបាយអប់រំ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈក្នុងដំណាក់កាលទី៤។ បច្ចុប្បន្ន នីតិវិធីនៃកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈលើការអនុវត្តថវិកាមានភាពស្មុគ្រស្មាញ និង ចាំបាច់ត្រូវពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តតាមផែនការចំណាយ និងចំណុចដៅនៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិការប្រចាំឆ្នាំ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុវត្តថវិកាកម្មវិធី និងពង្រឹងការទទួលខុសត្រូវរបស់នាយកដ្ឋានជំនាញក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ និងផែនការថវិកាស្របទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ។ វត្ថុបំណងនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផ្តោតលើការពង្រឹងដំណើរការអនុវត្តថវិកាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុផ្សារភ្ជាប់នឹងគណនេយ្យភាពនៃការអនុវត្ត។

ការវាយតម្លៃរបស់មូលនិធិភាពដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០១៩ បានកំណត់នូវឧបសគ្គនៃការធ្វើសវនកម្មរបស់ការិយាល័យនៅថ្នាក់កណ្តាល ។ បញ្ហាប្រឈមចម្បងគឺកង្វះមន្ត្រីជំនាញសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ជាពិសេសផ្នែកប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា ការយល់ដឹងលើនីតិវិធីសវនកម្មនៅមានកម្រិត កង្វះខាតឧបករណ៍ និងសម្ភារសម្រាប់សវនកម្មតាមរយៈការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា។(សន្និបាតអប់រំ ២០២០)។</td>
</tr>
<tr>
<td>អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖

នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ

ស្ថាប័នអនុវត្ត៖</td>
<td>ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖

ថវិកាកម្មវិធី ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ ទីភ្នាក់ងារ</td>
</tr>
</table>

នាយកដ្ឋានជំនាញ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ មន្ទីរអេ.យ.ករាជធានី ខេត្ត ការិ.អ.យ.ក.ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	សហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ វិភាគទានរបស់សាលារៀន និងសហគមន៍

លទ្ធផល ១.៥	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល១.៥.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងពង្រឹកដោយមានរបាយការណ៍ជាប្រចាំ សម្រាប់អ្នកកសាងគោលនយោបាយ និងផែនការក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាង។	១.៥.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកធនធានដើម្បីបង្កើតក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស (ក្រុមអ្នកគាំទ្រ) សម្រាប់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសាលារៀន។ ១.៥.១(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់នាយកសាលា និងអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោមជាតិលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតនីមួយៗ។
លទ្ធផល១.៥.២៖ មន្ត្រីរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ គ្រប់គ្រងថវិកា ការចំណាយ និងគោរពតាមគោលការណ៍សវនកម្មបានត្រឹមត្រូវ ហើយបានធ្វើរបាយការណ៍ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈតាមកាលកំណត់។	១.៥.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើការសិក្សា និងវាយតម្លៃបញ្ហាប្រឈមក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសារធារណៈស្តីពីការអនុវត្តថវិកាប្រចាំខែរបស់អង្គភាពថវិកា។ ១.៥.២(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតនីតិវិធីអនុវត្តថវិកា (ឧទាហរណ៍ សាលាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមធ្យម មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការ និងការិយ.អ.យក.ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)។ ១.៥.២(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំសៀវភៅណែនាំនិងបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈនិងការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុតាមកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ (ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការចំណាយ និងសវនកម្ម)។ ១.៥.២(iv) ការគាំទ្រធនធានដល់ការរៀបចំសៀវភៅណែនាំនិងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈនិងការរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុតាមកម្រិតថ្នាក់នីមួយៗ (ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការចំណាយ និងសវនកម្ម)។ ១.៥.២(v) ការគាំទ្រធនធានបង្កើតក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស (ក្រុមអ្នកគាំទ្រ) សម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងសាលារៀន។

	១.៥.២(vi) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីកែលម្អសមត្ថភាពនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ។ ១.៥.២(vii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកដឹកនាំឱ្យមានជំនាញពេញលេញក្នុងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ (ជំនាញគ្រប់គ្រងកម្មវិធី/ព័ត៌មានវិទ្យា) ការវិភាគអាជីវកម្ម ការគ្រប់គ្រងគម្រោង និងការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ។
លទ្ធផល១.៥.៣៖ ការរៀបចំផែនការហិរញ្ញវត្ថុ/ថវិកា ផ្អែកលើការវិភាគលទ្ធផល និងអាទិភាព (បញ្ឈប់ការបង្កើនថវិកាដោយផ្អែកលើថវិកាឆ្នាំមុនៗ)។	១.៥.៣ (i) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីផ្តល់បរិក្ខារ/កម្មវិធីសូហ្វវែ និងថវិកាសម្រាប់ការថែទាំទៅតាមតម្រូវការនៅកម្រិតនីមួយៗ។ ១.៥.៣ (ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីវាយតម្លៃហើសលើតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល ពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកនៅកម្រិតនីមួយៗ ដើម្បីគ្រោងថវិកាកម្មវិធីតាមរយៈការបង្វឹកនៅកន្លែងការងារ និងបណ្តាញគាំទ្របច្ចេកទេស (ក្រុមអ្នកគាំទ្រតាមអនឡាញ)។
លទ្ធផល១.៥.៤៖ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្មរយៈពេល ៣ ឆ្នាំរំកិល បានបង្កើត និងបានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអនុវត្តផែនការនេះ។	១.៥.៤(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការណែនាំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្មរយៈពេល ៣ ឆ្នាំរំកិល និងការបង្កើតសៀវភៅណែនាំស្តីពីនីតិវិធីសវនកម្មផ្ទៃក្នុង។ ១.៥.៤(ii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវបច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់សវនកម្មនៅកម្រិតនីមួយៗ ជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស និងការផ្តល់ឧបករណ៍ និងសម្ភារសម្រាប់ដំណើរការប្រព័ន្ធសវនកម្មផ្អែកលើព័ត៌មានវិទ្យា។ ១.៥.៤(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក (ក) ដើម្បីបង្កើនកម្រិតជំនាញសវនកម្មដល់មន្ត្រីសវនកម្ម និង (ខ) បង្កើតឱ្យមានអ្នកជំនាញសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ជាពិសេសតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា។

៣.១.២.ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារត្រូវបានពង្រឹង និងតម្រឹមនៅគ្រប់កម្រិត។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម

២.១(ក) ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បានពិនិត្យឡើងវិញដើម្បីធានានូវតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងលើកកម្ពស់ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។

(ខ) យន្តការគន្លងអាជីពបានបង្កើតឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ/ស្តង់ដា និងក្រមសីលធម៌មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។

២.២ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ និងដំណើរការពេញលេញរួមទាំងមន្ត្រីជំនាញនៅគ្រប់កម្រិតមានសមត្ថភាពស្របទៅតាមទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ និងមានចំណុចដៅឆ្លុះបញ្ចាំងពីការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ននៅក្នុងការបំពេញការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រង នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន។

២.៣ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងពិនិត្យតាមដានបានអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗ របស់បុគ្គល/អង្គភាព និងចំណុចដៅការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/ការធ្វើវិក្រឹតការ ។

២.៤ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ និងចាត់តាំង ដែលជាផ្នែកនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ។

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.១(ក) ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បានពិនិត្យឡើងវិញដើម្បីធានានូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព និងលើកកម្ពស់ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤)

(ខ) យន្តការគន្លងអាជីពបានបង្កើតឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ/ស្តង់ដា និងក្រមសីលធម៌មន្ត្រីអប់រំនៅ គ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤)

វិសាលភាព

ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០១៦ បានដាក់ចេញនូវសកម្មភាពដើម្បីអភិវឌ្ឍ/កសាងសមត្ថភាពកម្រិតបុគ្គល អង្គភាព និងស្ថាប័ន ដើម្បីធ្វើសនិទានកម្មដំណើរការនៃការគ្រប់គ្រង ការអភិវឌ្ឍ និងការប្រើប្រាស់ធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ៖

- លើកកម្ពស់ដំណើរការតែងតាំងអ្នកគ្រប់គ្រងអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត
- វិភាគការងារលើមុខតំណែងសំខាន់ៗដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន រួមទាំងការលើកទឹកចិត្ត និងការអភិវឌ្ឍគន្លងអាជីព។

ការពិនិត្យឡើងវិញលើមុខងាររបស់អគ្គនាយកដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋាននៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានកំណត់នូវគម្លាតសមត្ថភាពមួយចំនួនទាក់ទងនឹងមុខងារដែលបានចាត់តាំង៖

- លើកកម្ពស់កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍របស់បុគ្គលិក តាមរយៈការកែលម្អដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ២.៤)
- ការពិនិត្យឡើងវិញលើថវិកា និងសមត្ថភាពមានកម្រិត ដែលរារាំងដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ម៉ូឌុលបណ្តុះបណ្តាលគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន បានបង្កើតឡើងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការធ្វើកំណត់ត្រានៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន និងការវាយតម្លៃ ដើម្បីឱ្យស្របទៅនឹងការពង្រឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់គ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.២ និង២.២) ។

ការកំណត់តម្រូវការអាទិភាពនៅក្នុងផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រួមមាន៖

- ជ្រើសរើសអ្នកឯកទេសបច្ចេកទេសតាមមុខជំនាញ ឧទាហរណ៍ អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោង អ្នកត្រួតពិនិត្យស្ថាបត្យករ វិស្វករ និងបុគ្គលិកបច្ចេកទេស អ្នកបច្ចេកទេសព័ត៌មានវិទ្យា អ្នកវិភាគទិន្នន័យ អ្នកស្ថិតិ និងក្រុមបច្ចេកទេសជំនាញសម្រាប់ការសាងសង់ និងការរចនាប្លង់ជាដើម
- អភិវឌ្ឍជំនាញសម្រាប់អនុវត្តបច្ចេកវិទ្យាទំនើប និងសមត្ថភាពភាសាអង់គ្លេស
- បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ដើម្បីគ្រប់គ្រងសំណុំឯកសារអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងជំនាញបុគ្គលិក និងការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកអប់រំ ដោយផ្អែកលើយន្តការផែនការអាជីពតាមតម្រូវការ
- គាំទ្រដល់ការពង្រីកប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ ដែលផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ២.៣)

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖**
នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋានផែនការ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា

លទ្ធផល ២.១	**សកម្មភាពសំខាន់ៗ**
លទ្ធផល២.១.១៖ ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញ (ឧ. ការជ្រើសរើស "ដោយបើកចំហ" ប្រចាំឆ្នាំ ការជ្រើសរើសតាមការស្នើសុំ និងការជ្រើសរើសដោយប្រកួតប្រជែង ដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា) ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព និងបទពិសោធអាចផ្លាស់ប្តូរទៅរដ្ឋបាលកណ្តាល។	២.១.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍អាចផ្លាស់ប្តូរទៅរដ្ឋបាលកណ្តាល។ ២.១.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើសកម្មភាពជំណាលគ្នាក្នុងការពិនិត្យឡើងវិញនូវមុខងារ និងការធ្វើសវនកម្មលើដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការដាក់ពង្រាយ ការផ្សព្វផ្សាយ និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅគ្រប់កម្រិតក្នុងការឆ្លើយតបយេនឌ័រ សមធម៌ និងបរិយាបន្ន ។

លទ្ធផល២.១.២៖ គោលនយោបាយជ្រើសរើស និងពង្រាយគ្រូបង្រៀនបានអនុវត្តដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការធ្វើសនិទានកម្មការកំណត់ស្តង់ដាការជ្រើសរើស/ការដំឡើងឋានៈតួនាទីបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់។	២.១.២(i) គាំទ្របច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងជួយក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បី (ក) ពង្រឹងវិធានការដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀន សម្រាប់ការបែងចែកគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌នៅតាមតំបន់ផ្សេងៗគ្នា។ (ខ) ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៅពេលដំឡើងតួនាទីអ្នកគ្រប់គ្រងមន្ត្រី និងគ្រូបង្រៀន តាមរយៈការអនុវត្តប្រព័ន្ធគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (សូមមើលលទ្ធផល២.១.៣ និង២.១.៤)។ (គ) បង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធអាជីពច្បាស់លាស់សម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ដែលត្រូវគ្នាទៅនឹងប្រព័ន្ធគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ។
លទ្ធផល២.១.៣ អនុវត្តសាកល្បងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។	២.១.៣(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេស ដើម្បីបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំអនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ឧបករណ៍វាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត និងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃស្របជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ[12]។ ២.១.៣(ii) ការគាំទ្របច្ចេកទេស ដើម្បីរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រលើកទឹកចិត្តជាវិជ្ជមានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងគន្លងអាជីព ជារង្វាន់ និងការទទួលស្គាល់ ដែលមានសមធម៌យេនឌ័រ និងបរិយាបន្នសម្រាប់ការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការជាប្រចាំរបស់អង្គភាពនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ ២.១.៣(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក ដើម្បីបង្កើនជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមវាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនប្រចាំឆ្នាំដើម្បីដឹកនាំ ការសាកល្បង និងដាក់អនុវត្តគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនតាមដំណាក់កាល វាយតម្លៃគុណភាពនៃការសាកល្បង និងកែសម្រួលនីតិវិធីរបស់គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។
លទ្ធផល២.១.៤៖ ការសាកល្បងប្រើប្រាស់សៀវភៅកត់ត្រាអាជីពដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពជាមួយនឹងទិន្នន័យនិងព័ត៌មានសំខាន់ៗ ដែល បានកត់ត្រាបញ្ចូលក្នុងប្រព័នព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (សូមមើលការវាយតម្លៃការបំពេញការងារផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.៣)។	២.១.៤ ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធកត់ត្រាអាជីពផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៤.២) និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.២)។

[12] In progress by MoEYS Department of Policy (2020)

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.២៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ និងដំណើរការពេញលេញរួមទាំងមន្ត្រីជំនាញនៅគ្រប់កម្រិតមានសមត្ថភាពស្របទៅតាមទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ និងមានចំណុចដៅ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ននៅក្នុងការបំពេញការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រង នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាប់ពីថ្នាក់កណ្ដាលដល់សាលារៀន។ (សូមមើល ៣.១)

វិសាលភាព

ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ដល់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន និងបានផ្ដល់ការណែនាំសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រព័ន្ធនេះមិនមានដំណើរការពេញលេញជានិច្ចកាលនៅថ្នាក់រាជធានីខេត្តនោះទេដោយសារបញ្ហាបច្ចេកទេស។ នៅមានបញ្ហាមួយចំនួនទាក់ទងនឹងគុណភាពទិន្នន័យសម្រាប់ដំណើរការ ដូចជាប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងផែនការ។

បច្ចុប្បន្នប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺកត់ត្រាតែនៅលើក្រដាស ឬតាមកម្មវិធី excel ហើយមិនទាន់មានទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ឬប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យប្រាក់បៀវត្សរ៍។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស កំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលនៃការបង្កើនកម្រិតសមត្ថភាព។ សម្ភារប្រើប្រាស់ជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស បានកំណត់ហើយនឹងផ្ដល់ជូននៅប៉ុន្មានខែខាងមុខនេះ។ នៅឆ្នាំ ២០២១ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស នឹងត្រូវកែលម្អ និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់តាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតដល់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្ត ជាមួយនឹងសម្ភារដែលបានធ្វើលទ្ធកម្មរួច។ ម៉ូឌុលថ្មីសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន នឹងរៀបចំឡើង និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សាកល្បង។ ការអនុវត្តនឹងត្រូវពង្រីកបន្ថែម រួមជាមួយនឹងការកែសម្រួលផងដែរ (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.២ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ)។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖**
នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ នាយកដ្ឋានបណ្ដុះបណ្ដាលនិងក្រឹត្យការ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ	ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គម្រោងពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទី២ និងគម្រោងផ្សេងទៀត

លទ្ធផល ២.២	**សកម្មភាពសំខាន់ៗ**
លទ្ធផល២.២.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានធ្វើសមាហរណកម្ម និងមានដំណើរការពេញលេញជាមួយនឹងសមត្ថភាពក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ ការធ្វើផែនការ ការធ្វើរបាយការណ៍	២.២.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន</u>គ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតដល់សាលារៀន ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ រាជធានីខេត្ត និងនាយកដ្ឋាន ដើម្បីជំនួសឱ្យការកត់ត្រាលើក្រដាស និងឱ្យមានទំនាក់ទំនងជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធប្រាក់បៀវត្សរ៍។

ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងការធ្វើការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាងនៅគ្រប់កម្រិតកាន់តែល្អប្រសើរ។	២.២.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតវេទិកាគាំទ្រអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនិងសហគមន៍អ្នកប្រើប្រាស់។ ២.២.១(iii)ការគាំទ្រផ្នែកធនធានតាមតម្រូវការដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិត អភិវឌ្ឍកម្មវិធីដែលមានស្រាប់ និងបង្កើតវេទិកាគាំទ្រអ្នកប្រើប្រាស់។ ២.២.១(iv) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីអភិវឌ្ឍធនធានដែលត្រូវបណ្តុះបណ្តាល / សៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់។ ២.២.១(v) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញលើការវិភាគឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង និងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សម្រាប់ការធ្វើផែនការ ការធ្វើរបាយការណ៍ ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាង។ ២.២.១(vi) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីផ្តល់ការណែនាំ និងគាំទ្រក្រុមអ្នកជួយលើប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ។
លទ្ធផល២.២.២៖ ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការដំឡើងឋានៈតួនាទី ការផ្ទេរការងារ ការដាក់ពង្រាយ ការដាក់ពង្រាយឡើងវិញ និងការរៀបចំផែនការបន្តបន្ទាប់បានល្អប្រសើរ។	២.២.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រកែលម្អភាពត្រឹមត្រូវរបស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សទាក់ទងនឹងការដំឡើងឋានៈតួនាទី ការផ្ទេរការងារ ការដាក់ពង្រាយ ការដាក់ពង្រាយឡើងវិញ និងការធ្វើផែនការបន្តបន្ទាប់។ ២.២.២(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគាំទ្របច្ចេកទេស និងការណែនាំដល់មន្ត្រីអប់រំក្នុងការពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យ។
លទ្ធផល២.២.៣៖ ក្របខណ្ឌលើកទឹកចិត្តបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីឱ្យប្រព្រឹត្តទៅតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។	២.២.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធាន ដើម្បីបញ្ចូលទិន្នន័យទាក់ទងនឹងក្របខណ្ឌលើកទឹកចិត្តតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.៣៖ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងពិនិត្យតាមដានបានអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗរបស់បុគ្គល/អង្គភាព និងចំណុចដៅនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជាប្រចាំ/ការរីក្រឹតការ ។ (សូមមើល ៤.៤)	

វិសាលភាព

ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារត្រូវបានអនុវត្តសាកល្បងនៅក្នុងនាយកដ្ឋានជំនាញនៅថ្នាក់កណ្តាលចំនួន ៣ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ (នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក និងនាយកដ្ឋានផែនការ) ។ ការពង្រីកការសាកល្បងទៅនាយកដ្ឋានជំនាញផ្សេងៗនៅក្នុងផែនការឆ្នាំ ២០២០ ត្រូវបានពន្យាពេលដោយសារការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។ អនុក្រឹត្យស្តីពីប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារត្រូវរង់ចាំការអនុម័តពីក្រសួងមុខងារសាធារណៈ បន្ទាប់មកប្រព័ន្ធវាយតម្លៃនឹងត្រូវពង្រីកដល់នាយកដ្ឋានជំនាញផ្សេងៗទៀត ក៏ដូចជាស្ថាប័នអប់រំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការវាយតម្លៃតម្រូវការសមត្ថភាព និងការវិភាគមុខងារដោយផ្តោតលើយេនឌ័រ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ បន្ទាប់មកធ្វើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងមុខងារដែលបានចាត់តាំង និងគម្លាតសមត្ថភាពដែលបានកំណត់។ ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងការពិនិត្យឡើងវិញលើមុខងារនឹងត្រូវបន្សុីគ្នាទៅនឹងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៤.២) និងប្រព័ន្ធគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន (ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ២.១២)។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖**
នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយកដ្ឋានផែនការ អ្នកផ្តល់សេវាការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព និងគម្រោងផ្សេងទៀត

លទ្ធផល ២.៣	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល២.៣.១៖ នាយកដ្ឋានមានលក្ខខណ្ឌយោងការងារដែលបញ្ជាក់ពីបេសកកម្ម និងផែនការការងារ ដែលបានប្រើសម្រាប់ការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងអង្គភាព ។	២.៣.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីជួយដល់ការបង្កើតលក្ខខណ្ឌយោងការងាររបស់អង្គភាព និងបន្សុីជាមួយមុខងារអង្គភាព និងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ។
លទ្ធផល២.៣.២៖ បុគ្គលនីមួយៗមានសេចក្តីពិពណ៌នាមុខងារ ដែលបានប្រើសម្រាប់ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គល។	២.៣.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីជួយក្នុងការអភិវឌ្ឍសេចក្តីពណ៌នាមុខងារ និងស្របតាមលក្ខខណ្ឌយោងការងាររបស់នាយកដ្ឋាន មុខងារអង្គភាព និងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ។
លទ្ធផល២.៣.៣៖ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកដាក់ឱ្យដំណើរការពេញលេញនៅតាមនាយកដ្ឋានជំនាញទាំង ២៨ ហើយនឹងចាប់ផ្តើម	២.៣.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំនិងអនុវត្តកម្មវិធីវាយតម្លៃ ព្រមទាំងពង្រីកសាកល្បងការវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងដាក់អនុវត្តនៅគ្រប់នាយកដ្ឋានជំនាញ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។

អនុវត្តនៅតាមរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។	២.៣.៣(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ។
លទ្ធផល២.៣.៤៖ ទិន្នន័យវាយតម្លៃការបំពេញការងារមានព័ត៌មានសំខាន់ៗ ៥ ប្រភេទ (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.១ក ស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន)។	២.៣.៤(i) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីតម្រង់ទិសដល់បុគ្គលិកគ្រប់គ្រងទិន្នន័យវាយតម្លៃការបំពេញការងារសម្រាប់ការបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។
លទ្ធផល២.៣.៥៖ ប្រព័ន្ធគណនេយ្យភាពបានពង្រឹងតាមរយៈការកំណត់និយមន័យច្បាស់លាស់នៃស្តង់ដារបំពេញការងារ និងព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចរកបានសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដានការបំពេញការងារ។	២.៣.៥(i) «ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការតម្រឹមប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារជាមួយនឹងស្តង់ដាបំពេញការងារ និងវិធានការប្រកបដោយគណនេយ្យភាព។

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.៤៖ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ និង ចាត់តាំង ដែលជាផ្នែកនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ។

វិសាលភាព

ការកសាងសមត្ថភាពនៅកម្រិតវិមជ្ឈការនឹងរួមចំណែកដល់ការត្រៀមលក្ខណៈរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពិនិត្យឡើងវិញលើអាណត្តិមុខងារ និងធនធានដែលបានកំណត់របស់ខ្លួន ហើយកំពុងដំណើរការវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការមុខងារទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញ និងកែលម្អ ដើម្បីកម្ពស់កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍របស់បុគ្គលិក តាមរយៈដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ (សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ២.១)។ ត្រូវការអ្នកជំនាញច្បាស់លាស់ក្នុងការអនុវត្តវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ។

ឧទាហរណ៍៖

(i) ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគឺចាំបាច់ដើម្បីកែលម្អការឆ្លើយតប និងគណនេយ្យភាពរបស់អង្គភាពនៅមូលដ្ឋានទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកម្មវិធីការអប់រំកុមារតូច នៅក្រោមដំណើរការវិមជ្ឈការ និងការកៀគរសហគមន៍ និងមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាល (ផែនទីបង្ហាញផ្លូវការអប់រំកម្ពុជាឆ្នាំ ២០៣០)។

(ii) យុទ្ធសាស្រ្តជាតិគឺត្រូវការជាចាំបាច់សម្រាប់ការធ្វើវិមជ្ឈការអប់រំ និងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន តាមរយៈការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចក្នុងការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយការទំនួលខុសត្រូវ ស្វ័យភាព និងភាពបត់បែនកាន់តែច្រើនដល់សាលារៀននៅក្នុងការអនុវត្តប្រចាំថ្ងៃ ការគ្រប់គ្រងថវិកា ការគ្រប់គ្រងធនធាន និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នាយដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានផែនការ នាយកដ្ឋានអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	**ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន៖** ថវិកាកម្មវិធី ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ អាឡឺម៉ង់ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងគម្រោងផ្សេងទៀត

លទ្ធផល ២.៤	**សកម្មភាពសំខាន់ៗ**
លទ្ធផល២.៤.១៖ សមត្ថភាពមុខងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំនៅថ្នាក់កណ្ដាល បានលើកម្ពស់ និងបំពេញមុខងារបានកំណត់ដោយច្បាប់ ឬមុខងារជាក់ស្ដែង។	២.៤.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យលើមុខងារ និងធនធានដែលត្រូវការសម្រាប់មុខតំណែងនីមួយៗ តាមការវិភាគការងារ និងរបាយការណ៍ពិនិត្យឡើងវិញលើមុខងាររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។
លទ្ធផល២.៤.២៖ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានសមត្ថភាពបំពេញមុខងារ និងភារកិច្ចដែលបានផ្ទេរក្នុងក្របខណ្ឌវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ។	២.៤.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការរៀបចំក្របខណ្ឌគតិយុត្តដើម្បីកែសម្រួលឡើងវិញលើរចនាសម្ព័ន្ធការងារ តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងពេលបច្ចុប្បន្នរបស់ស្ថាប័នក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ២.៤.២(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអនុវត្តប្រព័ន្ធផ្ទេរមុខងារ និងធនធានពីថ្នាក់កណ្ដាលទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ២.៤.២(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីវាយតម្លៃគម្លាតសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិទៅតាមមុខងារ និងភារកិច្ចដែលបានផ្ទេរ។ ២.៤.២(iv) កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីបំពេញមុខងារដែលផ្ទេរ។ ២.៤.២(v) កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកក្នុងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោមជាតិដើម្បីអនុវត្តតាមតម្រូវការវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ សម្រាប់ការរៀបចំថវិកានៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ថ្នាក់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងការអនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍នៅថ្នាក់ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងនៅកម្រិតសាលារៀន (សូម

	មើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៥.១ អំពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន) ។
លទ្ធផល២.៤.៣៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងសមធម៌របស់ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការសាលារៀន។	២.៤.៣(i) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការសាលារៀន ដើម្បីបង្កើនជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងបច្ចេកទេសដែលអាចបំពេញនូវទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនទៅតាមមុខងារវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការដែលបានផ្ទេរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងសមធម៌។

៣.១.៣.ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព / ប្រសិទ្ធផល

ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព / ប្រសិទ្ធផល។ ប្រព័ន្ធបានពង្រឹង និងបានធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យមូលដ្ឋាន ដើម្បីជួយដល់ការផ្សព្វផ្សាយ និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីរៀបចំរបាយការណ៍ដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៣.១ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មនៅគ្រប់កម្រិតជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅថ្នាក់កណ្តាល និងរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការកសាងផែនការ។ ៣.២ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ បានពង្រឹងតាមរយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ ទាន់ពេលវេលា និងមានរបាយការណ៍វិភាគពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ ៣.៣ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុវត្តសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងពិនិត្យតាមដានគោលអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការកសាងគោលនយោបាយ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៣.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មនៅគ្រប់កម្រិតជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅថ្នាក់ កណ្តាល និងរាជធានី ខេត្ត ក្នុងការកសាងផែនការ។
វិសាលភាព ទន្ទឹមនឹងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងបានទទួលការគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ក៏នៅមានឧបសគ្គ និងបញ្ហាប្រឈមដូចខាងក្រោម៖

(i) ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងចាំបាច់ត្រូវធ្វើសមាហរណកម្មរវាងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា។ល។ ជាមួយនឹងការកែលម្អសុពលភាព ការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងការចែករំលែកព័ត៌មាន។

(ii) ទោះបីជាមានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានដែលបានស្នើសុំ និងដើម្បីអនុវត្តតាមទម្រង់ដែលបានផ្តល់ឱ្យក៏ដោយ ចាំបាច់ត្រូវយល់ដឹងឱ្យបានច្បាស់ពីទិន្នន័យនៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ព័ត៌មានបែបណាសម្រាប់ការសម្រេចចិត្ត ការកសាងផែនការសកម្មភាព និងការអនុវត្តគម្រោង។

(iii) សមត្ថភាពអ្នកប្រើប្រាស់នៅមានកម្រិតក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ និងធ្វើរបាយការណ៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយសារកង្វះឧបករណ៍សំណួរតាមអនឡាញសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ ការប្រមូលទិន្នន័យមានភាពជាន់គ្នាច្រើន និងជាបន្ទុកខ្ពស់សម្រាប់នាយកដ្ឋាននីមួយៗដើម្បីរក្សាប្រព័ន្ធ។

តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់គួរតែផ្តល់ទៅនាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធ និងយន្តការសមស្រប ក្នុងការចងក្រង វិភាគ និងផ្សព្វផ្សាយរាល់ទិន្នន័យរដ្ឋបាលអប់រំ ពីនាយកដ្ឋានផ្សេងៗគ្នាតាមរយៈប្រព័ន្ធរួមបញ្ចូលគ្នាតែមួយ (យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ ២០១៩)។

នៅក្នុងអនុវិស័យការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធមានតម្រូវការក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ នៅក្នុងអនុវិស័យការអភិវឌ្ឍយុវជនមានតម្រូវការក្នុងការបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំ និងក្របខណ្ឌសម្រាប់ប្រព័ន្ធទិន្នន័យព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងការកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់ការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍយុវជននៅកម្ពុជា។ នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សាត្រូវការព័ត៌មាននៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ សម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ និងការផ្សព្វផ្សាយ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖**
នាយកដ្ឋានព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ និងនាយកដ្ឋានជំនាញ	ថវិកាកម្មវិធី និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍

លទ្ធផល ៣.១	**សកម្មភាពសំខាន់ៗ**
លទ្ធផល៣.១.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់បានធ្វើសមាហរណកម្ម និងសុខដុមនីយកម្ម (ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង	៣.១.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ក្នុងការកែសម្រួល/កែប្រែប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ដើម្បីកាត់បន្ថយទិន្នន័យជាន់គ្នា និងតម្រឹមទិន្នន័យនៅទូទាំងប្រព័ន្ធ។ ៣.១.១(ii) <u>ការគាំទ្រធនធាន</u>ដើម្បីផ្តល់ប្រព័ន្ធម៉ាស៊ីនមេ កម្មវិធីសូហ្វវែរ។ ល។

ការអភិវឌ្ឍយុវជន និងគុណភាពតាមរយៈប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ) ដែលមានដំណើរការពេញលេញតាមអ៊ីនធឺណិត និងទិន្នន័យដែលបានបញ្ចូលសម្រាប់ការទាញយកមកប្រើប្រាស់ដោយនាយកដ្ឋានជានាគុណភាពអប់រំ។	
លទ្ធផល៣.១.២៖ សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍ / ការណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងឧបករណ៍តាមអ៊ីនធឺណិតបានបង្កើត និងដំណើរការ (ឧទាហរណ៍ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍយុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និង ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស)។	៣.១.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យ (រួមបញ្ចូលទាំងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ) ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសូចនាករគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤។ ៣.១.២(ii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពបច្ចេកទេសរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការចងក្រងផលិត និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យ ដែលធ្វើឱ្យទិន្នន័យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងមានប្រសិទ្ធផល។
លទ្ធផល៣.១.៣៖ សមត្ថភាព និងជំនាញប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងបានអភិវឌ្ឍសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់សំខាន់ៗនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃគម្លាតសមត្ថភាពជាក់លាក់ចំពោះប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនីមួយៗ (ឧទាហរណ៍៖ ជំនាញវិភាគ រៀបចំផែនការ និងធ្វើរបាយការណ៍ និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)។	៣.១.៣(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីអនុវត្តការវាយតម្លៃហ័សអំពីគម្លាតសមត្ថភាពនៃសមត្ថភាព និងជំនាញប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងក្នុងចំណោមអ្នកប្រើប្រាស់សំខាន់ៗ។ ៣.១.៣(ii) <u>ការគាំទ្រធនធាន</u>ក្នុងការបង្កើនសមត្ថភាពប្រព័ន្ធម៉ាស៊ីនមេ និងកម្មវិធីសូហ្វវែរ/ឧបករណ៍របស់ប្រព័ន្ធ ដើម្បីចូលទៅប្រើប្រាស់កាន់តែល្អប្រសើរទាំងមានអ៊ីនធឺណិត/គ្មានអ៊ីនធឺណិត។ ៣.១.៣(iii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>សម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងសំខាន់ៗលើជំនាញវិភាគ ការរៀបចំផែនការ និងការធ្វើរបាយការណ៍ និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ។ ៣.១.៣(iv) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>ដើម្បីពង្រីកការប្រើប្រាស់មូលដ្ឋានទិន្នន័យនៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំនៅកម្រិតសាលារៀន និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
លទ្ធផល៣.១.៤៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សាបានសាកល្បងនិង	៣.១.៤(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីបង្កើតយន្តការ និងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការអនុវត្តប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា។

<table>
<tr><td>សមាហរណកម្មជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀត។</td><td>៣.១.៤(ii) ការគាំទ្រធនធានក្នុងការបំពាក់បរិក្ខារ និងដំឡើងកម្មវិធីសូហ្វវែសម្រាប់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា។

៣.១.៤(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកទទួលបន្ទុករៀបចំផែនការផ្អែកលើលទ្ធផល និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅកម្រិតឧត្តមសិក្សា។</td></tr>
<tr><td colspan="2">ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៣.២៖ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំបានពង្រឹងតាមរយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ទាន់ពេលវេលា និងមានរបាយការណ៍វិភាគពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត។</td></tr>
<tr><td colspan="2">វិសាលភាព

ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីរួមចំណែកដល់ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការគ្រប់គ្រង ការធ្វើផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និង វាយតម្លៃផ្អែកលើលទ្ធផល ធ្វើសុខដុមនីយកម្មប្រព័ន្ធរបាយការណ៍ និងកែលម្អ និងអភិវឌ្ឍផែនការអប់រំ។

គ្រប់សកម្មភាពរបស់នាយកដ្ឋាននៅក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវបានពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមរយៈរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់សាលារៀន ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តការងារធៀបនឹងស្តង់ដា ចំណុចដៅ និងពេលវេលាកំណត់។ ក្នុងន័យនេះ ចាំបាច់ត្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើការវិភាគការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងការរៀបចំរបាយការណ៍សន្និបាតប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់កែលម្អការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។

សមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន ដែលក្នុងនោះក៏បានផ្តល់ការបង្វឹកនិងណែនាំនៅនឹងកន្លែងការងារផងដែរ ប៉ុន្តែចាំបាច់ត្រូវមានការគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបន្ថែមទៀតនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីកែលម្អគុណភាពផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន។ ការគាំទ្រការបង្វឹកនិងការណែនាំ គឺចាំបាច់ដើម្បីកែលម្អគុណភាពនៃការធ្វើរបាយការណ៍ផ្តោតលើលទ្ធផល និងការវិភាគសមធម៌យេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន ដើម្បីពង្រឹងការងារផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវការអ្នកឯកទេសពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃច្រើនដែលមានជំនាញក្នុងការសរសេររបាយការណ៍វិភាគ និងរៀបចំប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

អាទិភាពពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃមួយចំនួនបានលើកឡើងនៅកម្រិតអនុវិស័យ (i) ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការប្រឹក្សាគរុកោសល្យនៃការបង្រៀនកម្រិតថ្នាក់ដំបូងៗសម្រាប់អនុវិស័យការអប់រំកុមារតូច ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីធានាការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាទៅនឹងក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំឆ្នាំ២០២០។ (ii) ចាំបាច់ត្រូវមានឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃអនុវិស័យការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដើម្បីផលិតស្ថិតិ។ (iii) គោលការណ៍ណែនាំ និងក្របខណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍយុវជនគឺចាំបាច់សម្រាប់ការកែលម្អការប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ។ (iv) តម្រូវការចាំបាច់នូវអ្នកជំនាញព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពនាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសម្រាប់ការ</td></tr>
</table>

វិភាគ និងធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ។ នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សាបានសាកល្បងឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាចំនួន៥។ ចាំបាច់ត្រូវភ្ជាប់ឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាមួយនឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ដើម្បីធ្វើសុខដុមនីយកម្មការពិនិត្យតាមដានអនុវិស័យ ដោយមានការចូលរួមគាំទ្រពីនាយកដ្ឋានជំនាញពាក់ព័ន្ធ។ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគួរតែមាននៅកម្រិតសាលារៀន និងថ្នាក់ស្រុកផងដែរ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋាន/ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ រហូតដល់កម្រិតសាលារៀន	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖** ថវិកាកម្មវិធី និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ (នាយកដ្ឋានជំនាញត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការគាំទ្រវិនិយោគលើផ្នែកនេះ)

លទ្ធផល ៣.២	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៣.២.១៖ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំបានពង្រឹងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត (ជាអាទិភាព) ដោយមានប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ល្អ និងរបាយការណ៍វិភាគពាក់ព័ន្ធទាន់ពេលវេលាស្តីពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមសម្រាប់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។	៣.២.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញលើនីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងកំណត់ពីឧបសគ្គនិងគម្លាតសមត្ថភាព។ ៣.២.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីផ្តល់យោបល់លើការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់លើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។ ៣.២.១(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីពង្រឹងជំនាញធ្វើរបាយការណ៍វិភាគ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅរាជធានី ខេត្ត។
លទ្ធផល៣.២.២៖ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់រាជធានី ខេត្តទាំងអស់មានគុណភាព និងដំណើរការបានល្អជាមួយនឹងការវិភាគដោយផ្តោតលើលទ្ធផលនិងផ្អែកលើភស្តុតាង និងសមធម៌យេនឌ័រ។	៣.២.២(i) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារដល់មន្ត្រីនៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានីខេត្ត ដើម្បីទទួលបានការអភិវឌ្ឍជំនាញពាក់ព័ន្ធក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ផ្តោតលើលទ្ធផលនិងផ្អែកលើភស្តុតាង និងការវាយតម្លៃសមធម៌ យេនឌ័រ។
លទ្ធផល៣.២.៣៖ សៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានផ្តល់ជូនបុគ្គលិកដែលទទួលខុសត្រូវការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។	៣.២.៣(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍសៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់សម្រាប់បុគ្គលិកដែលទទួលខុសត្រូវការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (ដៃគូគាំទ្រថវិកាអនុវត្តសកម្មភាព និងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)។

	៣.២.៣(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់បុគ្គលិកផ្នែកពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (ដៃគូគាំទ្រថវិកាអនុវត្តសកម្មភាព និងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)។

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៣.៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុវត្តសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងពិនិត្យតាមដានគោលអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីលើកកម្ពស់ការកសាងគោលនយោបាយ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ។

វិសាលភាព

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុម័តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ដែលអាចផលិតទិន្នន័យ/ ស្ថិតិបានទាន់ពេលវេលា មានភាពត្រឹមត្រូវ មានសារៈសំខាន់ និងគុណភាព ដើម្បីរៀបចំផែនការគ្រប់គ្រង និងពិនិត្យតាមដានគោលដៅអភិវឌ្ឍដោយចីរភាពទី៤ ការអប់រំឆ្នាំ ២០៣០ នៅក្នុងប្រទេសផងដែរ ដើម្បីជួយពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងការវាយតម្លៃ និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពនៃផែនទីបង្ហាញផ្លូវ ការអប់រំនៅកម្ពុជាឆ្នាំ ២០៣០ និងដើម្បីជួយកែលម្អប្រព័ន្ធទិន្នន័យអប់រំ។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំរៀបចំរបាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ។ សមត្ថភាពជាតិបានអភិវឌ្ឍដើម្បីបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ទៅក្នុងគោលនយោបាយអប់រំជាតិ និងការគ្រប់គ្រងវិស័យ រួមទាំងការពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ។ នាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំទទួលខុសត្រូវចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំដែលមានវត្ថុបំណង៤គឺ៖យន្តការប្រមូលទិន្នន័យ ការប្រមូលទិន្នន័យនិងរចនាសម្ព័ន្ធដំណើរការ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបច្ចេកវិទ្យាសារគមនាគមន៍ និងសមត្ថភាពវិភាគ បកស្រាយ និងបង្ហាញទិន្នន័យ។ គោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តគឺចាំបាច់សម្រាប់ការសម្របសម្រួលការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤។

ដើម្បីអភិវឌ្ឍការពិនិត្យតាមដានគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ មានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ចាំបាច់ត្រូវមានក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិច្បាស់លាស់។ ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិសម្រាប់គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ គឺជាឧបករណ៍ស្នូលសម្រាប់ប្រទេសក្នុងការពិនិត្យតាមដានគោលនយោបាយអប់រំជាតិដែលបានកំណត់នៅក្នុងបរិបទនៃរបៀបវារៈអប់រំឆ្នាំ ២០៣០ ក្នុងនោះរួមបញ្ចូលតម្រូវការសម្រាប់ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ក្នុងតំបន់ និងពិភពលោក។

យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំពិពណ៌នាអំពីតម្រូវការសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មជាបណ្តើរៗ ពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានដាច់ដោយឡែកពីគ្នានិងបែបមជ្ឈការ ទៅជាប្រព័ន្ធព័ត៌មានតែមួយបែបវិមជ្ឈការ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖	**ប្រភពថវិកាដែលអាចមាន៖**
នាយកដ្ឋានផែនការ និងនាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖**	អង្គការយូនីស្កូ អង្គការយូនីសេហ្វ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ថវិកាកម្មវិធី

នាយកដ្ឋាន/ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	

លទ្ធផល ៣.៣	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៣.៣.១ ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើទិន្នន័យត្រឹមត្រូវទាញចេញដោយផ្ទាល់ពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ដើម្បីគាំទ្រដល់ការចងក្រងគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តនៃយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ/គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤។	៣.៣.១(i) ការគាំទ្រផ្នែបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្តសម្រាប់សម្របសម្រួលការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤។ ៣.៣.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធស្ថិតិអប់រំដែលអាចជួយប្រមូលទិន្នន័យដែលអាចទុកចិត្តបាន និងត្រឹមត្រូវពីប្រភពទិន្នន័យផ្សេងៗដោយផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រច្បាស់លាស់ និងអាចទុកចិត្តបានដែលអនុលោមតាមស្តង់ដាអន្តរជាតិ។
លទ្ធផល៣.៣.២៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌គ្រប់គ្រងបានផ្លាស់ប្តូរពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានដាច់ដោយឡែកពីគ្នានិងបែបមជ្ឈការ ទៅជាប្រព័ន្ធព័ត៌មានតែមួយបែបវិមជ្ឈការ(យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ)។	៣.៣.២(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេសដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការនៃការធ្វើសមាហរណកម្ម និងវិមជ្ឈការប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ។ ៣.៣.២(ii) ការគាំទ្រធនធានសម្រាប់បំពាក់សម្ភារបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធវិមជ្ឈការ។
លទ្ធផល៣.៣.៣៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពបច្ចេកទេសក្នុងការចងក្រង ផលិត និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យ ដើម្បីធ្វើឱ្យទិន្នន័យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងមានប្រសិទ្ធផល (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)។	៣.៣.៣(i) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលក្រុមបច្ចេកទេសបង្គោលក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសូហ្វវែ ការតបណ្តាញកុំព្យូទ័រ និងសុវត្ថិភាព ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ការផ្ទៀងផ្ទាត់ទិន្នន័យ ការធ្វើរបាយការណ៍ទិន្នន័យ ការបង្ហាញ និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យ។
លទ្ធផល៣.៣.៤៖ អភិវឌ្ឍ និងធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធព័ត៌មានក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិតាមអនឡាញកាន់តែប្រសើរ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)។	៣.៣.៤(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីណែនាំអំពីការអភិវឌ្ឍ និងការធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធព័ត៌មានក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិតាមអនឡាញកាន់តែប្រសើរ។ ៣.៣.៤(ii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីធ្វើលទ្ធកម្មកម្មវិធីសូហ្វវែ និងសម្ភារបច្ចេកវិទ្យាដែលចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធព័ត៌មានក្របខ័ណ្ឌសូចនាករជាតិកាន់តែប្រសើរ។ ៣.៣.៤(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំលើការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន

	ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិសម្រាប់ធ្វើរបាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ។

៣.១.៤. ផលសម្រេចទី៤៖ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន - កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក

ផលសម្រេចទី៤៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក។ បានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលអ្នកជំនាញអប់រំដែលមានលក្ខណៈអាជីព។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៤.១ ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានផ្តល់ជាមធ្យោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងពង្រីកការចុះឈ្មោះចូលរៀន ឱ្យឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈនិងតម្រូវការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ២.១) ៤.២ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្តក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយប្រើម៉ូដែលទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងផ្តល់អាទិភាពដល់សាលារៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល។ ៤.៣ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងការងារបានពង្រីកដើម្បី ផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួលបានសេវាប្រឹក្សាគរុកោសល្យសាលារៀន/ បណ្តាញគាំទ្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ។ល។ (សូមមើល ២.១) ៤.៤ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានពង្រឹងដើម្បីគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងតាមដានការសិក្សារបស់គរុសិស្សឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ ឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងអភិបាលកិច្ច ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។ ៤.៥ កម្មវិធីបង្កើនសមត្ថភាពធន ធានមនុស្ស ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានពង្រឹង។ ៤.៦ បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទទួលបានឱកាសសិក្សាថ្មីៗ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។ ៤.៦ បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទទួលបានឱកាសសិក្សាថ្មីៗ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក ដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.១៖ ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានផ្តល់ជាមធ្យោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់កម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងពង្រីកការចុះឈ្មោះចូលរៀន ឱ្យឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដា វិជ្ជាជីវៈនិងតម្រូវការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ២.១)
វិសាលភាព

បន្តលើកកម្ពស់សមត្ថភាពវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យរាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តបាត់ដំបង និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ សាលាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ។ គ្រូឧទ្ទេសនៅសាលាគរុកោសល្យភាគច្រើនចាំបាច់ត្រូវបង្កើនកម្រិតគុណវុឌ្ឍិដល់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ ហើយមួយចំនួនទៀតត្រូវបង្កើនគុណវុឌ្ឍិដល់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រ ដើម្បីបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ពង្រឹង មុខងារមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគ្រូបង្រៀន ដើម្បីផ្តល់ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។

បន្តលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀនពី ១២ + ២ ដល់ ១២ + ៤ និងកែសម្រួលកម្មវិធីសិក្សា ១២ + ២ ដើម្បីឱ្យកាន់តែស៊ីគ្នាជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិត ១២ + ៤ / បរិញ្ញាបត្រ និងការផ្តល់ជាក្រេឌីតឆ្ពោះទៅការបង្កើនកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ។

ការកែលម្អការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង និងឈានទៅធ្វើវិក្រឹតការ គួរតែរួមបញ្ចូលការអនុវត្តការបង្រៀនបែបសិស្សមជ្ឈមណ្ឌល ការឆ្លើយតបយេនឌ័រក្នុងវិធីសាស្រ្តគរុកោសល្យ ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាក្នុងការបង្រៀន ទ្រឹស្តី និងអនុវត្តការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្ស។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖**
នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ នាយកដ្ឋានព័ត៌មានវិទ្យា នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ	សហគមន៍អឺរ៉ុប ធនាគារអភិវឌ្ឍអាស៊ី ធនាគារពិភពលោក មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ (គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា) ថវិកាកម្មវិធី ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ

លទ្ធផល ៤.១	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៤.១.១៖ គោលនយោបាយស្តីពីវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបានបង្កើត។	៤.១.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីបង្កើតផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ។ ៤.១.១(ii) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ក្នុងការរៀបចំផែនទីមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ ដើម្បីប្រែក្លាយទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងការរៀបចំផែនការអនុវត្ត។ ៤.១.១(iii) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងធនធាន</u>ដើម្បីជួយដល់ដំណើរការនៃការនៃការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យឱ្យទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។
លទ្ធផល៤.១.២៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងមជ្ឈមណ្ឌល	៤.១.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ និងថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេសនៅគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ (វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

គរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យ និងវិក្រឹតការខេត្តបានកែសម្រួល។	មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោលស្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត និងសាលាគរុកោសល្យមត្តេយ្យមជ្ឈិម។ ៤.១.២(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការនាយកសាលា។ ៤.១.២(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូអប់រំកុមារតូច ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងជំនាញសតវត្សរ៍ទី២១ រួមទាំងជំនាញទន់។ ៤.១.២(iv) ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីពង្រីកកម្មវិធីពន្លឿនការអប់រំថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាកង្វះគ្រូបង្រៀន (បឋមសិក្សា / មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ)។ ៤.១.២(v) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្វឹក ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូឧទ្ទេសលើចំណេះដឹងតាមមុខវិជ្ជា វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងបច្ចេកវិទ្យាសារទូរគមនាគមន៍។ ៤.១.២(vi) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គ្រូបង្រៀនដើម្បីអនុវត្តស្តង់ដាអំណានសម្រាប់ថ្នាក់ទី១ ទី២ និងទី៣ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីលើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រនិងភាសាបរទេស (អង់គ្លេស បារាំង)។ ៤.១.២(vii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គ្រូបង្រៀនកម្មវិធីអប់រំពហុភាសា សម្រាប់តំបន់ដែលជួបការលំបាក។
លទ្ធផល៤.១.៣៖ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីតដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំឱ្យដើរតាមគន្លងអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀនដែលបានបង្កើត។	៤.១.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីត ។ ៤.១.៣(ii) ការផ្តល់ធនធានដល់ការបង្កើត និងការថែទាំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ដើម្បីកត់ត្រាក្រេឌីតសម្រាប់គ្រូបង្រៀន។
លទ្ធផល៤.១.៤៖ គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបានលើកកម្ពស់ ហើយមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការ បានប្រែក្លាយជាទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យដែលមានគុណភាពខ្ពស់។	៤.១.៤(i) ការជួយផ្តល់ធនធានដល់ការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការនៃស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន។ ៤.១.៤(ii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីបំពាក់សម្ភារបង្រៀនដល់មហាវិទ្យាល័យសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

<table>
<tr><td colspan="3">ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.២៖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្តក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយប្រើម៉ូដែលទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងផ្ដល់អាទិភាពដល់សាលារៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល។</td></tr>
<tr><td colspan="3">វិសាលភាព

ក្របខណ្ឌនិងផែនការសកម្មភាពរបស់ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ២០១៩-២០២៣ អនុវត្តចំពោះថ្នាក់រៀន និងគ្រូឯកទេស និងនាយកសាលា។ ការអនុវត្តអភិក្រមជាដំណាក់កាលតម្រូវឱ្យមានការបង្កើតការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដើម្បីផ្ដល់ការណែនាំ និងការត្រួតពិនិត្យសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍទ្រឹស្ដីនៃការផ្លាស់ប្ដូរ និងផែនការសកម្មភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ។

ភាពជាដៃគូនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ នឹងត្រូវបង្កើតឡើង និងសាកល្បងក្នុងចំណោមសាលារៀន សាលាកម្រង និងស្រុក និងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យដែលមានការទទួលស្គាល់ការផ្ដល់កម្មវិធីវិក្រឹតការដែលនៅជិតបំផុត។ ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចាំបាច់ត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅគ្រប់កម្រិត។ ការអភិវឌ្ឍសហគមន៍សិក្សាវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ សាលារៀន និងសាលាកម្រង ដើម្បីជំរុញឱ្យថ្នាក់រៀន និងគ្រូឯកទេស និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជួយគ្នាទៅវិញទៅមកដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តការបង្រៀន និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ។</td></tr>
<tr><td colspan="2">អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានបណ្ដុះបណ្ដាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ

ស្ថាប័នអនុវត្ត៖

នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានបណ្ដុះបណ្ដាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ</td><td>ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖

សហគមន៍អឺរ៉ុប ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ (គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា) ថវិកាកម្មវិធី ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ កម្មវិធីពង្រឹងការអប់រំគ្រូបង្រៀននៅកម្ពុជា</td></tr>
<tr><td>លទ្ធផល ៤.២</td><td colspan="2">សកម្មភាពចម្បងៗ</td></tr>
<tr><td>លទ្ធផល៤.២.១៖ បុគ្គលិកការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំបានផ្ដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។</td><td colspan="2">៤.២.១(i) <u>ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងការផ្ដល់ធនធាន</u>ដើម្បីបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ការធានាគុណភាព និងវដ្តនៃការពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (សូមមើល ៤.១.៣(ii) ខាងលើ)។

៤.២.១(ii) <u>ការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។</td></tr>
</table>

លទ្ធផល៤.២.២៖ ក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀនវាយតម្លៃការទទួលស្គាល់គុណភាពនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលបានបង្កើតឡើង។	៤.២.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀន និងប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ៤.២.២(ii) ការផ្តល់ធនធានដល់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀនសម្រាប់ការទទួលស្គាល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។
លទ្ធផល៤.២.៣៖ គណៈកម្មការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ របស់សាលារៀនបានបង្កើត និងដំណើរការប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព (គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ប្រធាន ក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន) ។	៤.២.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសលើការវាយតម្លៃលើតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានក្នុងការរៀបចំសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំតាមសាលារៀន។ ៤.២.៣(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំផែនការភាពជាដៃគូជាមួយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ/អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល/ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ/មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត ទៅតាមលក្ខខណ្ឌសមស្រប ឬដូចដែលមានបញ្ជាក់។ ៤.២.៣(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីដំណើរការកម្មវិធីរ៉ិក្រឹតការនៅតាមសាលាកម្រង ឬកម្រិតខ្ពស់ជាងនេះ។ ៤.២.៣(iv) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកលើភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលាសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៣៖ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងការងារបានពង្រីកដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួលបានសេវាប្រឹក្សាគរុកោសល្យសាលារៀន/ បណ្តាញគាំទ្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ។ល។ (សូមមើល ២.១)
វិសាលភាព ការកសាងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យគឺមានភាពចាំបាច់ ដើម្បីដើរតួជាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ ដោយផ្តោតសំខាន់លើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅតាមសាលារៀន និងសាលាកម្រង ក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត និងដៃគូដទៃទៀត។ ក្នុងន័យនេះ តម្រូវឱ្យមានការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធក្រឌីតកូនកាត់ (សូមមើល ៤.១.៣ ខាងលើ) និងសៀវភៅណែនាំអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។ ជ្រើសរើសសាស្ត្រាចារ្យដែលមានសមត្ថភាពបន្ថែមដើម្បីផ្តល់សមត្ថភាពក្នុងការពង្រីកកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងផ្តល់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូអប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាលើមុខវិជ្ជា និងបំណិនអាទិភាពមួយចំនួន ដោយផ្តោតលើក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលជួបការលំបាក។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖**
នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងរ៉ិក្រឹតការ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	សហគមន៍អឺរ៉ុប ធនាគារអភិវឌ្ឍអាស៊ី ធនាគារពិភពលោក មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤

ស្ថាប័នអនុវត្តៈ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ	(គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា) ថវិកាកម្មវិធី ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ

លទ្ធផល ៤.២	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៤.៣.១៖ សមត្ថភាពរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ដើម្បីដើរតួជាអ្នកផ្តល់សេវាវិក្រឹតការបានពង្រឹង។	៤.៣.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យផ្សេងទៀត ក្នុងការផ្តល់វិក្រឹតការ និងការណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង។ ៤.៣.១(ii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីឱ្យមានការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាពបន្ថែម។
លទ្ធផល៤.៣.២៖ ការបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ (ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង កម្មវិធីពន្លឿន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីសម្រាប់អ្នកដែលមានសញ្ញាប័ត្រ)។	៤.៣.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំគោលនយោបាយស្តីពីការសិក្សាប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ។ ៤.៣.២(ii) ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ការបង្កើតក្រុមគ្រូបង្វឹក និងក្រុមណែនាំបច្ចេកទេសគរុកោសល្យតាមជំនាន់។
លទ្ធផល៤.៣.៣៖ ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើការងារ បានពង្រីកដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើស្រុកដែលជួបការលំបាក។	៤.៣.៣(i) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ៤.៣.៣(ii) កម្មវិធីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន (គ្រូបង្រៀនកម្មវិធីអប់រំកុមារតូច/បឋមសិក្សាលើកម្មវិធីអំណាន/គណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង/គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ) ទទួលបានវិក្រឹតការ។
លទ្ធផល៤.៣.៤៖ យន្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ បានបង្កើត និងអនុវត្ត។	៤.៣.៤(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍយន្តការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ដើម្បីឱ្យមានការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការលើការបណ្តុះបណ្តាល (សញ្ញាបត្រ បរិញ្ញាបត្រ ឬអនុបណ្ឌិត) ។

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៤៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងតាមដានការសិក្សារបស់គរុសិស្សឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ ដោយឆ្លុះបញ្ចាំងស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយគុណភាពនៅក្នុងអភិបាលកិច្ច សមធម៌ និងបរិយាបន្ន។
វិសាលភាព

តម្រូវឱ្យមានកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ដើម្បីឱ្យមានសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ស្របតាមស្តង់ដាអ្នកផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ គួរទទួលបានកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពជំនាញលើភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងការគ្រប់គ្រងគ្រូឧទ្ទេស និងគរុសិស្ស និងអនុវត្តក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈប្រចាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ

ស្ថាប័នអនុវត្ត៖

នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក នាយកដ្ឋានផែនការ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ

ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖

សហគមន៍អឺរ៉ុប ធនាគារអភិវឌ្ឍអាស៊ី ធនាគារពិភពលោក មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ (គម្រោងកែលម្អការអប់រំនៅមធ្យមសិក្សា) ថវិកាកម្មវិធី ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ

លទ្ធផល ៤.៤	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៤.៤.១៖ ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ (រួមមានស្វ័យវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ និងការវាយតម្លៃពីខាងក្រៅ) ។	៤.៤.១(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ។ ៤.៤.១(ii) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>លើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ។
លទ្ធផល៤.៤.២៖ ស្តង់ដាអ្នកផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបានធ្វើទំនើបកម្ម និងអនុវត្ត ។	៤.៤.២(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងបង្កើនកម្រិតស្តង់ដាអ្នកផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការវាយតម្លៃស្តង់ដាបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ ៤.៤.២(ii) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>សម្រាប់ការអនុវត្តស្តង់ដាគ្រូឧទ្ទេស និងស្តង់ដាផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត។
លទ្ធផល៤.៤.៣៖ បានពិនិត្យឡើងវិញលើប្រតិបត្តិការរបស់គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យខេត្ត ដោយផ្តោតលើការវាយតម្លៃសមត្ថភាពសម្រាប់ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង។	៤.៤.៣(i) <u>ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស</u>សម្រាប់ការវាយតម្លៃជាទៀងទាត់លើស្តង់ដាគ្រូឧទ្ទេស។ ៤.៤.៣(ii) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល</u>ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគរុសិស្ស គណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថាន

	ជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ បានបន្ត និងពង្រីក។

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៥៖ កម្មវិធីបង្កើនសមត្ថភាពធន ជានមនុស្ស ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានពង្រឹង។

វិសាលភាព

អភិវឌ្ឍគោលនយោបាយដើម្បីឱ្យគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា អាចជ្រើសរើស និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកសិក្សាមានគុណវុឌ្ឍិ និងគុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ជាផ្នែករួមនៃការពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន។ បង្កើតមូលនិធិជាតិសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនៅឧត្តមសិក្សា និងបង្កើតទំនាក់ទំនងកាន់តែរឹងមាំរវាងមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាចំនួន ៣ ដែលមានឧត្តមភាព ឧស្សាហកម្ម និងសហគ្រាស។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖**
អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ នាយកដ្ឋាននីតិកម្ម **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវវិទ្យាសាស្ត្រ គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា នាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា	ធនាគារពិភពលោក ថវិកាកម្មវិធី ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិស៊ុយអែត ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន ភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ

លទ្ធផល ៤.៥	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៤.៥.១៖ សមត្ថភាពមហាវិទ្យាល័យនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា(ការជ្រើសរើស) បានពង្រឹង។	៤.៥.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សតាមរយៈប្រព័ន្ធនិយោជន៍នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈ។ ៤.៥.១ (ii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពមហាវិទ្យាល័យ និងបុគ្គលិកដើម្បីទទួលបានសញ្ញាបត្រវិជ្ជាជីវៈនិងកម្រិតខ្ពស់។ ៤.៥.១(iii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងទាក់ទាញធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ពីបរទេស។
លទ្ធផល៤.៥.២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈបានពង្រឹង។	៤.៥.២(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេស និងការផ្តល់ធនធានដល់ការសាកល្បងការអនុវត្តប្រព័ន្ធនិយោជន៍ ដើម្បីផ្តល់ស្វ័យភាពសម្រាប់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ៤.៥.២(ii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីពង្រីកការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធាណៈ។

<table>
<tr><td>លទ្ធផល៤.៥.៣៖ ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលមានសក្តានុពលយ៉ាងតិច ៣ ។</td><td colspan="2">៤.៥.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតប្លង់គោលម្រាប់ភាពជាដៃគូរវាងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងសហគ្រាស និងឧស្សាហកម្ម។
៤.៥.៣(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍគោលការណ៍ណែនាំលើការវាយតម្លៃមជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាព។
៤.៥.៣(iii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពចំនួន ៣ ។</td></tr>
<tr><td>លទ្ធផល៤.៥.៤៖ សមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានលើកកម្ពស់។</td><td colspan="2">៤.៥.៤(i) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីបង្កើតមូលនិធិជាតិសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍ក្នុងឧត្តមសិក្សា។
៤.៥.៤ (ii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីគាំទ្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាលការងារនៅនឹងកន្លែងលើជំនាញស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។
៤.៥.៤ (iii) ការផ្តល់ធនធានដើម្បីបង្កើត និងគាំទ្រវេទិកាសម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវ។
៤.៥.៤ (iv) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីជួយដល់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាក្នុងការអភិវឌ្ឍទិន្នានុប្បវត្តិដែលបានទទួលស្គាល់/តាមលំដាប់លំដោយ។</td></tr>
<tr><td colspan="3">ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៦៖ បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទទួលបានឱកាសសិក្សាថ្មីៗ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។</td></tr>
<tr><td colspan="3">វិសាលភាព
កសាងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីឱ្យការផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកមានការទទួលស្គាល់ និងជា "ប្រព័ន្ធក្រេឌីត" ដែលអាចទទួលយកបាន។ បង្កើត "ប្រព័ន្ធក្រេឌីត" សម្រាប់ការចូលរួមនៅក្នុងវគ្គវិក្រឹតការ (ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន៦.១.៣)។
ការបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក និងការអភិវឌ្ឍខ្លឹមសារឌីជីថលដែលមានគុណភាពខ្ពស់ដើម្បីផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកដល់បុគ្គលិកអប់រំគ្រប់កម្រិត។
បុគ្គលិកអប់រំត្រូវមានចំណេះដឹងលើការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាសារគមនាគមន៍ ដើម្បីទទួលយករបៀបរៀនថ្មី និងលើកកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈការងារតាមរយៈសេវាបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក។</td></tr>
<tr><td colspan="2">អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖
នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល
ស្ថាប័នអនុវត្ត៖</td><td>ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖
ថវិកាកម្មវិធី គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទី២ ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអង្គការយូណេស្កូ</td></tr>
</table>

នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ នាយកដ្ឋានជំនាញ អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត	

លទ្ធផល ៤.៦	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៤.៦.១៖ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការទទួលស្គាល់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកបានបង្កើតឡើង។	៤.៦.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើតលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងគោលការណ៍ណែនាំដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យសេវាបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកមានការទទួលស្គាល់ និងជា "ប្រព័ន្ធក្រេឌីត" ដែលអាចទទួលយកបាន។ ៤.៦.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីជួយដល់ដំណើរការនៃការទទួលស្គាល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក។
លទ្ធផល៤.៦.២៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក និងខ្លឹមសារមេរៀនដែលមានគុណភាពខ្ពស់បានបង្កើតនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ	៤.៦.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធី និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិកត្រូនិកដែលអាចចូលទៅប្រើប្រាស់បានទូលំទូលាយ និងខ្លឹមសារមានគុណភាព ។ ៤.៦.២(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីឱ្យនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ផ្តល់សេវាលើការអភិវឌ្ឍខ្លឹមសារឌីជីថលសម្រាប់អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់។ ៤.៦.២(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីជួយដល់នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលលើការអភិវឌ្ឍខ្លឹមសារឌីជីថលដែលមានគុណភាពខ្ពស់ដើម្បីប្រើប្រាស់ជាមួយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក។ ៤.៦.២(iv) ការផ្តល់ធនធាន និងការបណ្តុះបណ្តាល/ការបង្វឹកសម្រាប់ការអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកនៅគ្រប់កម្រិតអប់រំ។
លទ្ធផល៤.៦.៣៖ សមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងបុគ្គលិកអប់រំបានលើកកម្ពស់។	៤.៦.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីគាំទ្រដល់នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន បង្កើតប្រព័ន្ធផ្ទុកកម្មវិធីលើអនឡាញ(Cloud Web Hosting Management) សម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិក។ ៤.៦.៣(ii) ការផ្តល់ធនធាន និងការបណ្តុះបណ្តាល/ការបង្វឹកសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងអនុវត្តការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកនៅគ្រប់កម្រិតអប់រំ។ ៤.៦.៣(iii) ការផ្តល់ធនធានបច្ចេកទេស និងការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាសារគមនាគមន៍ ដើម្បីទទួលយករបៀបរៀនថ្មី។

	៤.៦.៣(iv) ការផ្តល់ធនធានថ្នាក់រៀនតាមអេឡិកត្រូនិកដែលមានស្តង់ដាកម្រិតមូលដ្ឋានដល់ស្ថាប័នអប់រំសម្រាប់ការអនុវត្តសេវាបណ្តុះបណ្តាល និងការសិក្សាតាមអេឡិចត្រូនិក។

៣.១.៥.ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀនអាចផ្តល់នូវសេវាប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្នកម្រិតខ្ពស់

ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធិភាពនៅកម្រិតសាលារៀនផ្តល់នូវសេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្ន។
ប្រព័ន្ធនៅសាលារៀន បានពង្រឹងតាមរយៈការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរៀបចំផែនការ និងពិនិត្យតាមដានលើការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៥.១ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងមន្ត្រីអប់រំនៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ៥.២ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសា លារៀន និងសហគមន៍ កាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ ៥.៣ ការផ្តល់ជម្រើសកម្មវិធីសិក្សាផ្សេងៗមានគុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន និងការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់យុវជន ក្រុមងាយរងគ្រោះនិងជួបការលំបាក សាលាអប់រំពិសេស និងកុមារនៅក្រៅសាលា។ ៥.៤ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងដៃគូមានសមត្ថភាពក្នុងការកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំនៅកម្រិតដំបូងៗនៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាក្នុងសហគមន៍ដែលមានកុមារជួបការលំបាក និងនៅក្រៅសេវាអប់រំ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងគុណភាព។ ៥.៥ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ត្រូវបានកែលម្អ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗសម្រាប់ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.១៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងមន្ត្រីអប់រំនៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
វិសាលភាព ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុម័តផែនការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣ មានគោលបំណងកសាងសមត្ថភាពអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀននៅកម្រិតអប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា តាមរយៈ (i) ការបណ្តុះបណ្តាលពីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង (ii) ការចុះជួយណែនាំ និងបង្ហឹកដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ រៀបចំផែនការអាទិភាពដល់

ស្រុកដែលជួបការលំបាក ឧទាហរណ៍ ស្រុកដែលមានអត្រានៃការសិក្សាទាប ការបោះបង់ការសិក្សា ត្រួតថ្នាក់ខ្ពស់ និងអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សាទាប សម្រាប់សាលារៀននៅតំបន់ជនបទ និងតំបន់ដែលជួបការលំបាក។

កញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ដែលបានកែលម្អ និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មសម្រាប់នាយកសាលាបឋមសិក្សា បានបង្កើតឡើងតាមរយៈមូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅតែមានតម្រូវការសម្រាប់នាយកដ្ឋាន ភ្នាក់ងារ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ ដើម្បីតម្រឹម និងសម្របសម្រួលកញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាល និងអភិក្រម ស្របតាមដំណើរការការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដែលបានអនុម័តដោយក្រសួង ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖** ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ធនាគារអភិវឌ្ឍអាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ អង្គការយូនីសេហ្វ (មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សហគមន៍)

លទ្ធផល ៥.១	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៥.១.១៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងសម្រាប់គាំទ្រដល់អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសថ្នាក់ជាតិ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុកខណ្ឌ សម្រាប់សកម្មភាពការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។	៥.១.១(i) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>ដើម្បីអភិវឌ្ឍនិងផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងដល់អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសថ្នាក់ជាតិ ខេត្ត និងស្រុកសម្រាប់សកម្មភាពការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ។
លទ្ធផល៥.១.២៖ ការអនុវត្តស្តង់ដាសាលាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបានពង្រឹង តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដល់នាយកសាលា មត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា។	៥.១.២(i) <u>ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្វឹកក្នុងការ</u>កសាងសមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីជានាឱ្យមានសមត្ថភាពពេញលេញក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ៥.១.២(ii) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពមន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ៥.១.២(iii) <u>ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>អំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាសាធារណៈ និងបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

	៥.១.២(iv) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ធ្វើសមាហរណកម្មការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ។
លទ្ធផល៥.១.៣៖ អភិក្រមការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងនៅកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា ស្របតាមផែនការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ។	៥.១.៣(i) ការគាំទ្រការបង្វឹក និងការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលិកទទួលបន្ទុកការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ៥.១.៣(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមត្តេយ្យ បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាគោលដៅទាំងអស់ លើការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនដែលមានគុណភាពល្អ និងមានស្តង់ដា។

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.២៖ គណកម្មការគ្រប់គ្រងសា លារៀន និងសហគមន៍ កាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។

វិសាលភាព

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការគាំទ្រគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងជំរុញឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទទួលខុសត្រូវចំពោះលទ្ធផលបំពេញការងាររបស់សាលារៀន។ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាមទារឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រនៅកន្លែងលើការគ្រប់គ្រងាតាមសាលារៀន ជាពិសេសការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនដែលមានស្តង់ដា។

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀននឹងជួយក្នុងការរៀបចំ អនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ក្រៅពីនោះ ជួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនឱ្យមានវិធានការកែលម្អវត្តមានសិស្ស និងរក្សាសិស្សឱ្យនៅគង់វង្សនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ជាពិសេសសម្រាប់ក្រុមដែលជួបការលំបាក រួមទាំងបង្កើនការចូលរួមរបស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការតាមដានវត្តមាន និងការសិក្សារបស់សិស្ស។

គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន នឹងជួយកែលម្អតម្លាភាពថវិកាតាមរយៈការធ្វើរបាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពរបស់សាលារៀន និងការចំណាយថវិកាកម្មវិធីបញ្ជូនទៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖** ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ធនាគារអភិវឌ្ឍអាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ អង្គការយូនីសេហ្វ (មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សហគមន៍)
លទ្ធផល ៥.២	**សកម្មភាពសំខាន់ៗ**

លទ្ធផល៥.២.១៖ ការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	៥.២.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងអនុម័តនូវលក្ខខណ្ឌយោងការងារសម្រាប់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន រួមទាំងតួនាទីនៅក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ពីការពិនិត្យតាមដានថ្នាក់រៀន និងសាលារៀន។ ៥.២.១(ii) ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងអនុម័តសៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ដែលលើកទឹកចិត្តឪពុកម្តាយ សមាជិកសហគមន៍ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ៥.២.១(iii) ការបណ្តុះបណ្តាលដល់សមាជិកគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដល់សហគមន៍ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។ ៥.២.១(iv) ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។
លទ្ធផល៥.២.២៖ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន គាំទ្រដល់នាយកសាលារៀន ដើម្បីកៀរគរធនធានបន្ថែមសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។	៥.២.២(i) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនស្តីពី ការកៀរគរធនធានពីសហគមន៍ ម្ចាស់ជំនួយ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ៥.២.២(ii) ធនធានដែលបានកៀរគរដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍មូលដ្ឋាន (ធនធានបន្ថែម)។
លទ្ធផល៥.២.៣៖ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគាំទ្រដល់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងការជំរុញឱ្យនាយកសាលាមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការបំពេញការងារសាលារៀន។	៥.២.៣(i) ការគាំទ្រការបង្វឹកដល់នាយកសាលាដើម្បីសម្របសម្រួលជាមួយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀនរយៈពេល ៥ ឆ្នាំរំកិល និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។ ៥.២.៣(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីពិនិត្យមើលលើរបាយការណ៍វាយតម្លៃ ការបំពេញការងារសាលារៀនធៀបទៅនឹងស្តង់ដាប្រសិទ្ធភាពសាលារៀន និងរបាយការណ៍ទៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
លទ្ធផល៥.៣៖ ការផ្តល់ជម្រើសកម្មវិធីសិក្សាផ្សេងៗមានគុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន និង ការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់យុវជន ក្រុមងាយរងគ្រោះនិងជួបការលំបាក សាលាអប់រំពិសេស និងកុមារនៅក្រៅសាលា។	
វិសាលភាព	

ពង្រឹងយន្តការសម្របសម្រួលក្រុមប្រឹក្សាជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍យុវជននៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ពង្រឹងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់ សហគ្រិនភាព និងបច្ចេកទេសដល់យុវជន និងបង្កើនការចូលរួមរបស់យុវជនក្នុងការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ និងសង្គម។

ណែនាំកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់នៅសាលារៀន និងប្រព័ន្ធរំលឹកជាមុន ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការបោះបង់ការសិក្សានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា។ បង្កើនចំនួនសិស្សអក្ខរកម្ម និងបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធសម្រាប់កុមារ និងយុវជនក្រៅសាលា ក៏ដូចជាផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ពេញលេញនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃការសិក្សាពេញមួយជីវិត ចំណេះដឹង ជំនាញ និងឥរិយាបថ។

គាំទ្រដល់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពស្តីពីអប់រំបរិយាបន្ន២០១៩-២០២៣ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍក្របខណ្ឌ និង យន្តការគតិយុត្ត កិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរក្រសួង ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណដំបូង និងផ្តល់លទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងសមធម៌ ជាពិសេសសម្រាប់ក្មេងស្រី និងស្ត្រី។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានយុវជន **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានអប់រំពិសេស វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេស នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍យុវជន នាយកដ្ឋានអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖** ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ អង្គការយូនីសេហ្វ (មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សហគមន៍)

លទ្ធផល ៥.៣	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៥.៣.៣.១៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍យុវជន។	៥.៣.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងបង្កើតឯកសារ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តទាក់ទងនឹងសកម្មភាព និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍យុវជន។ ៥.៣.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍយុវជនកម្ពុជា និងឯកសារបច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍយុវជន។ ៥.៣.១(iii) ការគាំទ្រការបង្វឹក និងការប្រឹក្សាណែនាំ ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័នរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជន ។
លទ្ធផល៥.៣.២៖ ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំយុវជនតាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជនឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣។	៥.៣.២(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការសកម្មភាពជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជន។ ៥.៣.២(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកសម្រាប់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍យុវជនតាមក្រសួង-ស្ថាប័ន។

	៥.៣.២(iii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកសម្រាប់ការបង្កើត និងបណ្តុះបណ្តាលក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍យុវជនរាជធានី ខេត្ត។ ៥.៣.២(iv) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់យុវកម្មករលើការគ្រប់គ្រងគម្រោង។ ៥.៣.២(v) ការផ្តល់ធនធានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ ការបំពាក់បរិក្ខារ និងការជួសជុលមជ្ឈមណ្ឌលយុវជន។
លទ្ធផល៥.៣.៣៖ កម្មវិធីបំណិនជីវិត និងជំនាញទន់ និងកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់ការអប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យមសិក្សាបានពង្រីក និងប្រព័ន្ធរំលឹកជាមុនសម្រាប់ការបោះបង់ការសិក្សា បានបង្កើតឡើង។	៥.៣.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំប្រព័ន្ធរំលឹកជាមុន និងគោលនយោបាយស្តីពី ការផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់នៅតាមសាលារៀនសម្រាប់អ្នកដែលងាយបោះបង់ការសិក្សា។ ៥.៣.៣(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីបំណិនជីវិត និងកម្មវិធីអប់រំជំនាញទន់នៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ។ ៥.៣.៣(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីបង្កើតគេហទំព័រប្រឹក្សាយោបល់អាជីព។ ៥.៣.៣(iv) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការកសាងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីបំណិនជីវិតនិងជំនាញទន់ ប្រព័ន្ធរំលឹកជាមុន និងផ្តល់ការប្រឹក្សាអាជីពកាន់តែទូលំទូលាយ។ ៥.៣.៣(v) ការគាំទ្រធនធានសម្រាប់បន្ទប់ពិគ្រោះយោបល់អាជីពនៅសាលាមធ្យមសិក្សា។ ៥.៣.៣(vi) ការគាំទ្រធនធានសម្រាប់សេវាប្រឹក្សាអាជីព និងគាំទ្រការងារដល់យុវជន ជាពិសេសផ្តោតលើសិស្សស្រី អ្នកសិក្សាដែលមានតម្រូវការអប់រំពិសេស និងយុវជនមានពិការភាព។
លទ្ធផល៥.៣.៤៖ បានបង្កើនលទ្ធភាពនៃការទទួលបានសេវាកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងសមធម៌សម្រាប់កុមារ និងយុវជននៅក្រៅសាលា។	៥.៣.៤(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃលើតម្រូវការសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកនៅក្នុងអនុវិស័យការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ។ ៥.៣.៤(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតសៀវភៅណែនាំសំខាន់ៗសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ។ ៥.៣.៤(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីអក្ខរកម្មឌីជីថល និងកម្មវិធីសហគ្រិនភាព។

	៥.៣.៤(iv) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គ្រូកិច្ចសន្យាអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធនៅសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ។ ៥.៣.៤(v) ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូបង្គោលស្តីពីវិធីសាស្ត្រការអនុវត្តការតម្រង់ទិស និងកម្មសិក្សា។ ៥.៣.៤(vi) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធនៅគ្រប់កម្រិតលើការតាមដាន និងវាយតម្លៃក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ។ ៥.៣.៤(vii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីពង្រឹងនិងពង្រីកវិសាលភាពមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ដែលត្រូវប្រែក្លាយជាមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាពេញមួយជីវិត។
លទ្ធផល៥.៣.៥៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេសបានពង្រឹង។	៥.៣.៥(i) ការគាំទ្រធនធានសម្រាប់ការបង្កើតនាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវ (ពិការភ្នែក និងគថ្លង់) នៅវិទ្យាស្ថានវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេស។ ៥.៣.៥(ii) ការគាំទ្រធនធានសម្រាប់ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលធនធាននៅតាមវិទ្យាល័យអប់រំពិសេសទាំង៥ ។
លទ្ធផល៥.៣.៦៖ ផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអប់រំរួមបរិយាបន្ន ២០១៩-២០២៣ បានអនុវត្ត។	៥.៣.៦(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ពិនិត្យមើល ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណសិស្សដែលមានតម្រូវការអប់រំពិសេស ដោយសហការជាមួយក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។ ៥.៣.៦(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់វិទ្យាល័យអប់រំពិសេស និងផ្តល់ការតម្រង់ទិសដល់គ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាល័យអប់រំពិសេស។ ៥.៣.៦(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់កម្មវិធីអប់រំពហុភាសា និងការបណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រូបង្រៀនសាលាបឋម និងមត្តេយ្យសិក្សាលើការអប់រំពហុភាសា។ ៥.៣.៦(iv) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គ្រូបង្រៀន អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងសហគមន៍អំពីរបៀបប្រើឧបករណ៍វាយតម្លៃ។ ៥.៣.៦(v) ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកលើវិធីសាស្ត្របង្រៀនដែលមានភាពទន់ភ្លន់សម្រាប់បង្រៀនអ្នកសិក្សាដែលមានតម្រូវការពិសេស។ ៥.៣.៦(vi) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីកសាងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាល័យអប់រំពិសេសលើមុខវិជ្ជាសង្គម និងវិទ្យាសាស្ត្រ។

	៥.៣.៦(vii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គ្រូបង្រៀននៅសាលាមត្តេយ្យ បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាស្តីពីការអប់រំបរិយាបន្ន។

លទ្ធផល៥.៤៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងដៃគូមានសមត្ថភាពក្នុងការកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំនៅកម្រិតដំបូងៗនៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាក្នុងសហគមន៍ដែលមានកុមារជួបការលំបាក និងនៅក្រៅសេវាអប់រំប្រកបដោយ សុវត្ថិភាព និងគុណភាព។

វិសាលភាព

បង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំកុមារតូចសម្រាប់កុមារនៅតំបន់ជនបទ កុមារជួបការលំបាក និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ។ កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសម្ភារបរិក្ខាសម្រាប់សាលាបឋមសិក្សា ជាពិសេសសម្រាប់សាលារៀនមិនគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ និងជួបការលំបាក និងបន្តសាងសង់សាលារៀនដែលនៅជិតផ្ទះរបស់សិស្ស។

ផ្តល់អាហារូបករណ៍សម្រាប់សិស្សពូកែ សិស្សមកពីគ្រួសារក្រីក្រ និងសិស្សមានពិការភាព។ ពង្រឹងកម្មវិធីផ្តល់អាហារតាមសាលារៀនដើម្បីធានានិរន្តរភាព។ ធ្វើការសិក្សាអំពីផែនទីសិក្សា និងអនុវត្តការពង្រីកកម្មវិធីអប់រំពហុភាសានៅក្នុងសាលាមត្តេយ្យសិក្សាសហគមន៍សម្រាប់កុមារជនជាតិដើម។

ពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពសាលារៀនកុមារមេត្រីក្នុងបរិបទគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ដោយពង្រឹងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលាកម្រង។ បង្កើតគោលនយោបាយស្តីពីការធ្វើចំណោលសុវត្ថិភាពកុមារឆ្នាំ ២០២២ ។

ផលប៉ះពាល់រួមគ្នានៃការបិទសាលារៀន និងផលវិបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ បានធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការបង្កើន លទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំ និងលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំនៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ ជាពិសេស បានបង្កើនហានិភ័យដល់ក្មេងស្រី និងកុមារងាយរងគ្រោះបំផុត ក្នុងទម្រង់ជាអំពើហិង្សាផ្នែកយេនឌ័រ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ផ្លូវកាយ និងពលកម្មដោយបង្ខំ។ បញ្ហានេះអាចត្រូវបានដោះស្រាយដោយការអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តគោលនយោបាយគាំពារ ដើម្បីបំពេញបន្ថែមកម្មវិធីអប់រំស្តីពីសិទ្ធិផ្លូវភេទ និងសិទ្ធិបន្តពូជនៅតាមសាលារៀន ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ និងការប្តេជ្ញាចិត្តផ្លូវភេទ ការពារការមានផ្ទៃពោះវ័យក្មេង ដូចបានលើកឡើងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានអប់រំពិសេស នាយកដ្ឋានយុវជន នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ អង្គការយូនីសេហ្វ មូលនិធិសហប្រជាជាតិសម្រាប់ប្រជាជន (មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សហគមន៍)
លទ្ធផល ៥.៤	**សកម្មភាពសំខាន់ៗ**

លទ្ធផល៥.៤.១៖ ពិនិត្យឡើងវិញ និងបង្កើតគោលនយោបាយដែលគាំទ្រដល់អាទិភាពនៃសេវាអប់រំនៅក្នុងសហគមន៍សម្រាប់កុមារដែលជួបការលំបាក និងកុមារដែលមិនបានទទួលសេវា។	៥.៤.១(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពសាលារៀនកុមារមេត្រីក្នុងបរិបទគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ។ ៥.៤.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មគោលនយោបាយសាលារៀនកុមារមេត្រីទៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។
លទ្ធផល៥.៤.២៖ លើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំរបស់កុមារនៅតាមតំបន់ជនបទ កុមារដែលជួបការលំបាក និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ ។	៥.៤.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើការសិក្សាលើតម្រូវការសាងសង់ រួមមានកន្លែងទឹកស្អាត អនាម័យ និងសួនកុមារស្របតាមស្តង់ដាសាលាមត្តេយ្យសិក្សា។ ៥.៤.២(ii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីសាងសង់ថ្មី និងកែលម្អសម្ភាររូបវន្តមត្តេយ្យសិក្សា រួមមានកន្លែងទឹកស្អាត អនាម័យ សួនកុមារ និងការបំពាក់ឧបករណ៍។ ៥.៤.២(iii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីផ្តល់អាហារូបករណ៍សម្រាប់សិស្សពូកែ សិស្សមកពីគ្រួសារក្រីក្រ និងសិស្សមានពិការភាព។ ៥.៤.២(iv) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីពង្រឹងកម្មវិធីផ្តល់អាហារតាមសាលារៀនឱ្យធានាបាននូវនិរន្តរភាព ។ ៥.៤.២(v) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្ហឹកលើការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំពហុភាសាសម្រាប់កុមារជនជាតិដើម។
លទ្ធផល៥.៤.៣៖ ការបោះបង់ការសិក្សាបានថយចុះ ជាពិសេសកុមារដែលជួបការលំបាក កុមារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ។	៥.៤.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យសិស្ស ដើម្បីធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងករណីសិស្សងាយបោះបង់ការសិក្សា។ ៥.៤.៣(ii) ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយគាំពារដែលត្រូវអនុវត្តនៅតាមសាលារៀន ដោយផ្តោតលើកុមារងាយរងគ្រោះបំផុតដែលប្រឈមនឹងហានិភ័យពីអំពើហិង្សាផ្នែកយេនឌ័រ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ រាងកាយ និងពលកម្មដោយបង្ខំ។ ៥.៤.៣(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយស្តីពីការធ្វើចំណោលសុវត្ថិភាពកុមារ។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.៥៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ត្រូវបានកែលម្អ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗសម្រាប់ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក។	
វិសាលភាព	

បង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលនៃការបង្រៀន និងរៀននៅតាមមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យ សាលារៀន និងស្ថាប័នអប់រំដទៃទៀត ដោយប្រើឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារគមនាគមន៍ និងធនធានអេឡិចត្រូនិក។ ពង្រឹងភាពធន់នឹងវិបត្តិនាពេលអនាគត ដោយផ្តោតលើការកែលម្អការទទួលបានសម្ភារបង្រៀន និងរៀនតាមអនឡាញ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឱ្យប្រើវិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមអនឡាញ និងការអភិវឌ្ឍឯកសារបង្រៀន និងរៀនតាមបែបឌីជីថលដែលសមស្រប។

ប្រើប្រាស់ការរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្តល់សេវាអប់រំដល់គ្រប់អនុវិស័យក្នុងការអប់រំ និងអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ការសិក្សាពេញមួយជីវិត។

បញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍ទៅជាឧបករណ៍សម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន និងចែករំលែកចំណេះដឹងនៅទូទាំងវិស័យអប់រំ។ ផ្តល់ចំណេះដឹង ជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ដល់និស្សិត ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកការងារនៅសតវត្សរ៍ទី២១ ។

បង្កើតស្តង់ដាសម្រាប់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការតភ្ជាប់បណ្តាញនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដោយបញ្ចូលប្រព័ន្ធទៅក្នុងបណ្តាញតែមួយ។

ផ្តល់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ដើម្បីគាំទ្របច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ ក្នុងវិស័យអប់រំដោយប្រើប្រាស់ថវិការបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ សម្របសម្រួលភាពជាដៃគូរវាងវិស័យសាធារណៈនិងឯកជន និងការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងថវិកាវិនិយោគមូលធន និងចរន្ត ។

អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធអប់រំតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច កម្មវិធីទូរសព្ទចល័ត ធនធានអប់រំបើកទូលាយ និងខ្លឹមសារឌីជីថលដើម្បីលើកកម្ពស់ការសិក្សាពេញមួយជីវិត។ លើកកម្ពស់សមត្ថភាពជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍សម្រាប់នាយកវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ/សាលារៀន គ្រូឧទ្ទេស និងគ្រូបង្រៀន ដោយមានការគាំទ្រពីអ្នកបច្ចេកទេសនៃនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានអប់រំកុមារតូច នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ	ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖ ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ធនាគារពិភពលោក គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំទី៤ អង្គការយូនីសេហ្វ (មូលនិធិរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ សហគមន៍)

លទ្ធផល ១.១	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៥.៥.១៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារទូរគមនាគមន៍បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ។	៥.៥.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការឯកភាពលើការដាក់បញ្ចូលប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ និងរចនាសម្ព័ន្ធបណ្តាញ ដើម្បីបង្កើនផលិតភាពការងារ។

	៥.៥.១(ii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីបំពាក់ឧបករណ៍ និងការរៀបចំបណ្តាញស្ថាប័នដែលមានស្តង់ដាដល់សាលាមត្តេយ្យសិក្សា សាលាបឋមសិក្សា សាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ។ ៥.៥.១(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីបំពាក់ឧបករណ៍ និងការរៀបចំប្រព័ន្ធដែលមានស្តង់ដាដល់ការិយាល័យថ្នាក់ក្រោមជាតិរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ។ ៥.៥.១(iv) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានសម្រាប់ធ្វើឱ្យល្បឿនបញ្ជូនទិន្នន័យនៅលើបណ្តាញ (Network Bandwidth) កាន់តែល្អប្រសើរដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ។
លទ្ធផល៥.៥.២៖ សមាហរណកម្មបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ និងចំណេះដឹង និងជំនាញនៅសតវត្សរ៍ទី ២១ នៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សា។	៥.៥.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើឱ្យកម្មវិធីសិក្សាមានលក្ខណៈទំនើប ដោយរួមបញ្ចូលចំណេះដឹង ជំនាញសតវត្សរ៍ទី២១ បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍។ ៥.៥.២ (ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងធនធានដើម្បីផលិតនិង/ឬអភិវឌ្ឍធនធានអេឡិចត្រូនិកសម្រាប់គាំទ្រដល់ខ្លឹមសារនៃការបង្រៀននិងរៀន។ ៥.៥.២(iii) ការគាំទ្របច្ចេកទេសលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីផលិតធនធានអេឡិចត្រូនិកដែលពាក់ព័ន្ធ និងមានគុណភាពខ្ពស់ ។ ៥.៥.២(iv) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍសៀវភៅណែនាំគ្រូបង្រៀន និងឧបករណ៍ផ្សេងៗ ដោយរួមបញ្ចូលគរុកោសល្យផ្អែកលើបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនទាំងអស់ និងការបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។
លទ្ធផល៥.៥.៣៖ សមត្ថភាពគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ប្រើនវានុវត្តន៍ថ្មីក្នុងការសិក្សាតាមអេឡិចត្រូនិកបានពង្រឹង	៥.៥.៣(i) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ លើការរៀនសូត្រតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក។ ៥.៥.៣(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីកែលម្អការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យទាំងអស់តាមរយៈការធ្វើសមាហរណកម្មបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀននិងរៀន។ ៥.៥.៣(iii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសារទូរគមនាគមន៍នៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនិងបឋមភូមិទាំងអស់

	៥.៥.៣(iv) <u>កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹក</u>ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន។

៣.១.៦.ផលសម្រេចទី៦៖ វង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចធានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត

ផលសម្រេចទី៦៖ វង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចធានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដឹកនាំ អនុវត្តដំណើរការធានាគុណភាពអប់រំដោយធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការសិក្សា និងការធ្វើអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀន ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាពេញលេញប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ៦.១ គណៈកម្មការ និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសវាយតម្លៃការសិក្សាមានសមត្ថភាពជំនាញ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធដើម្បីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាយតម្លៃការសិក្សាគ្រប់កម្រិតនៅថ្នាក់ជាតិ ។ លទ្ធផល៦.២៖ អធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ពីខាងក្រៅ និងតាមប្រធានបទ និងការធានាគុណភាព បានពង្រឹង និងបន្សុីគ្នានៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន និងនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ លទ្ធផល៦.៣៖ ប្រព័ន្ធអនឡាញ/ឌីជីថល សម្រាប់ការធានាគុណភាព និងអធិការកិច្ច អាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។
លទ្ធផល៦.១៖ គណៈកម្មការ និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសវាយតម្លៃការសិក្សាមានសមត្ថភាពជំនាញ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធដើម្បីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាយតម្លៃការសិក្សាគ្រប់កម្រិតនៅថ្នាក់ជាតិ។
វិសាលភាព ការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់ក្រុមបច្ចេកទេសវាយតម្លៃពីខាងក្រៅនិងផ្ទៃក្នុង នាយកដ្ឋានកិច្ចការប្រឡង និងនាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការអប់រំ ដើម្បីអនុវត្តតួនាទីដែលបានគ្រោងទុកនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រវាយតម្លៃជាតិ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖ នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ នាយកដ្ឋានកិច្ចការប្រឡង **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ នាយកដ្ឋានកិច្ចការប្រឡង នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយក	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖** ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ទីភ្នាក់ងារអន្តរជាតិស៊ុយអែត អង្គការយូនីសេហ្វ អង្គការយូណេស្កូ ធនាគារពិភពលោក ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី គម្រោងភាពជាដៃគូសកលសម្រាប់ការអប់រំ

ដ្ឋានអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ	

លទ្ធផល ៦.១	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៦.១.១៖ ប្រទេសកម្ពុជាចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សលក្ខណៈអន្តរជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ ឧទាហរណ៍៖ កម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស២០២២ និងវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតបឋមនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។	៦.១.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមបច្ចេកទេសសម្រាប់ការវាយតម្លៃពីខាងក្រៅ ដែលអាចឱ្យពួកគេដឹកនាំការវាយតម្លៃពីខាងក្រៅ ឧទាហរណ៍៖ ការរៀបចំដំណើរការវាយតម្លៃ ការផលិតឧបករណ៍សម្រាប់វាយតម្លៃ ការដឹកនាំការប្រមូលទិន្នន័យ ដំណើរការ និងវិភាគទិន្នន័យ ការសរសេររបាយការណ៍ និងផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផល។ ៦.១.១(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ដើម្បីរៀបចំសំណួរតេស្តស្តង់ដា ដែលរួមបញ្ចូលបទពិសោធន៍នៃការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សលក្ខណៈអន្តរជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ទៅក្នុងបរិបទជាតិនៃការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។
លទ្ធផល៦.១.២៖ ការប្រឡងថ្នាក់ជាតិថ្នាក់ទី ១២ មានគុណភាពខ្ពស់។	៦.១.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានកិច្ចការប្រឡង ដើម្បីធានាថាលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្សត្រូវបានវាស់វែងទៅតាមកម្មវិធីសិក្សាដែលបានគ្រោងទុក និងដែលបានអនុវត្ត។
លទ្ធផល៦.១.៣៖ បានកែលម្អស្តង់ដានៃការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងការសិក្សារបស់សិស្ស។	៦.១.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមបច្ចេកទេសសម្រាប់ការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុង ដឹកនាំការធ្វើតេស្តវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិនៅថ្នាក់ទី៣ ទី៦ ទី៨ និងទី១១ លើមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា និងរូបវិទ្យា។ ៦.១.៣(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គាំទ្រដល់ស្តង់ដានៃការវាយតម្លៃសិស្សថ្នាក់ទី៩ នៅតាមសាលារៀន និងជួយសម្រួលដល់ការអភិវឌ្ឍតេស្តដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដាសម្រាប់សាលារៀន។ ៦.១.៣(iii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការបញ្ចូលជំនាញសម្រាប់ការវាយតម្លៃការយល់ដឹងនៅថ្នាក់រៀនទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន ។ ៦.១.៣(iv) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្ហឹកលើការកសាងសមត្ថភាពអធិការ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្ត ដើម្បីពិនិត្យតាមដានលទ្ធភាពអភិវឌ្ឍតេស្តថ្នាក់ទី៩ របស់សាលារៀន តាមគំរូដែលចង់បាន។

<table>
<tr><td></td><td>៦.១.៣(v) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលាកម្រង និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីបង្វឹក និងប្រឹក្សាណែនាំបច្ចេកទេសដល់គ្រូបង្រៀនឱ្យធ្វើការវាយតម្លៃតាមថ្នាក់រៀនជាទៀងទាត់។

៦.១.៣(vi) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គ្រូបង្រៀនអំពីវិធីវាយតម្លៃការយល់ដឹងរបស់សិស្សក្នុងថ្នាក់រៀនជាប្រចាំ ។</td></tr>
<tr><td colspan="2">លទ្ធផល៦.២៖ អធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ពីខាងក្រៅ និងតាមប្រធានបទ និងការធានាគុណភាព បានពង្រឹង និងបន្សុីគ្នានៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន និងនៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។</td></tr>
<tr><td colspan="2">វិសាលភាព

គាំទ្រដល់ការណែនាំអភិក្រមមានស្តង់ដាមួយដើម្បីធ្វើអធិការកិច្ចសាលារៀននៅគ្រប់កម្រិត និងវាងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងស្រុក ដើម្បីពង្រឹងដំណើរការអធិការកិច្ចសាលារៀនផ្ទៃក្នុង និងពីខាងក្រៅ។

នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំសហការជាមួយវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដើម្បីអភិវឌ្ឍក្រុមអធិការនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និង/ ឬថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលមានបទពិសោធន៍ល្អៗ ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឬមន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ច ឱ្យទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាអធិការជាផ្លូវការដោយសមមូលទៅនឹងអធិការដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងជំនាន់ទី១ ។

ណែនាំការវាយតម្លៃសាលារៀនគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដោយផ្អែកលើស្តង់ដាធានាគុណភាពអប់រំដែលបានកំណត់ និងកសាងសមត្ថភាពសាលារៀនដើម្បីធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃ និងកែលម្អឱ្យបានទូលំទូលាយ។

ពង្រឹងប្រព័ន្ធធានាគុណភាពផ្ទៃក្នុងសម្រាប់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា និងពង្រីកការវាយតម្លៃទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំរបស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។</td></tr>
<tr><td>អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖

នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា គណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ

ស្ថាប័នអនុវត្ត៖

នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា គណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៃកម្ពុជា វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ</td><td>ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖

ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ទីភ្នាក់ងារអន្តរជាតិអភិវឌ្ឍស៊ុយអែត អង្គការយូនីសេហ្វ ធនាគារពិភពលោក ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី</td></tr>
</table>

លទ្ធផល ៦.២	សកម្មភាពចម្បងៗ
លទ្ធផល៦.២.១៖ សុខដុមនីយកម្មឧបករណ៍ធ្វើអធិការកិច្ចដែលបានរៀបចំ។	៦.២.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីធ្វើឱ្យសុខដុមនីយកម្មឧបករណ៍អធិការកិច្ច និងរួមបញ្ចូលឧបករណ៍វាស់វែងសាលាកុមារមេត្រី និងឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដានការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ៦.២.១(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីពង្រឹងតួនាទីរបស់ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន និងថ្នាក់រៀន។
លទ្ធផល៦.២.២៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តអធិការកិច្ចនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន។	៦.២.២(i) ការបន្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអធិការដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអធិការអប់រំថ្មី និងគណៈគ្រប់គ្រងអំពីប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង និងផ្ទៃក្រៅ។ ៦.២.២ (ii)ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីពង្រឹងប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុងដោយផ្អែកលើការរៀបចំស្វ័យវាយតម្លៃរបស់សាលារៀន។
លទ្ធផល៦.២.៣៖ លទ្ធផលនៃអធិការកិច្ចផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។	៦.២.៣(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ និងវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ដើម្បីរួមបញ្ចូលលទ្ធផលអធិការកិច្ច សម្រាប់កែលម្អកម្មវិធីសិក្សា ការបណ្តុះបណ្តាលនិងវិក្រឹតការ ។
លទ្ធផល៦.២.៤៖ ពង្រឹងគុណភាព និងការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។	៦.២.៤(i) ការគាំទ្របច្ចេកទេសដើម្បី (ក) រៀបចំស្តង់ដាស្តីពីប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុង និងការទទួលស្គាល់ការវាយតម្លៃគុណភាពអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ (ខ) ពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលស្តង់ដាជាតិសម្រាប់ការទទួលស្គាល់គ្រឹះស្ថានសិក្សា និង(គ) បង្កើតស្តង់ដាសម្រាប់ការទទួលស្គាល់កម្មវិធី។ ៦.២.៤(ii) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការវាយតម្លៃគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុងនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ ៦.២.៤(iii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់មន្ត្រីគ្រប់គ្រង និងមន្ត្រីលើការធានាគុណភាពអប់រំផ្ទៃក្នុងនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។ ៦.២.៤ (iv) ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់អ្នកវាយតម្លៃ អ្នកសម្របសម្រួល និងបុគ្គលិកគាំទ្របច្ចេកទេសនៃគណៈកម្មាធិការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំកម្ពុជាស្តីពី ការធានាគុណភាពនិងការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំ។

លទ្ធផល៦.៣៖ ប្រព័ន្ធអនឡាញ/ឌីជីថល សម្រាប់ការធានាគុណភាព និងអធិការកិច្ច អាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។

វិសាលភាព

ទម្រង់ឌីជីថលសម្រាប់ការធានាគុណភាព និងអធិការកិច្ចត្រូវបានបង្កើតឡើង និងអាចប្រើប្រាស់តាមអនឡាញបានទាំងអស់គ្នា ។ ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អាចស្វែងរកទិន្នន័យអំពីការធានាគុណភាពតាមអនឡាញ ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់សាលារៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក៏អាចចូលស្វែងរកព័ត៌មានតាមអនឡាញ និងបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការឱ្យមានគុណភាពកាន់តែល្អប្រសើរ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ៖	**ប្រភពថវិកាគាំទ្រ៖**
នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ នាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន **ស្ថាប័នអនុវត្ត៖** នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ នាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា នាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សា នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន	ថវិកាកម្មវិធី មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់អភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព ទីភ្នាក់ងារអន្តរជាតិអភិវឌ្ឍន៍ស៊ុយអែត អង្គការយូនីសេហ្វ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី

លទ្ធផល ៦.៣	**សកម្មភាពចម្បងៗ**
លទ្ធផល៦.៣.១៖ ផែនការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យតាមអនឡាញសម្រាប់ការទាញយកដោយខ្លួនឯងរបស់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំត្រូវបានអភិវឌ្ឍ។	៦.៣.១(i) ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្មវិធីតាមអនឡាញសម្រាប់ការទាញយកទិន្នន័យពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំដែលមានគុណភាព និងទិន្នន័យអធិការកិច្ច។
លទ្ធផល៦.៣.២៖ ការកែលម្អតំណភ្ជាប់នៅសាលារៀន និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។	៦.៣.២(i) ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីកែលម្អតំណភ្ជាប់និងការទិញឧបករណ៍បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់សាលារៀន និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។
លទ្ធផល៦.៣.៣៖ ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន អាចប្រើប្រាស់ទិន្នន័យអនឡាញ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងការកសាងផែនការសាលារៀន។	៦.៣.៣(i) ការបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រការបង្ហឹកដល់ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពលើការប្រើប្រាស់តាមអនឡាញ/ឧបករណ៍ឌីជីថល សម្រាប់រៀបចំផែនការឱ្យកាន់ល្អប្រសើរ។

៤. ផែនការហិរញ្ញប្បទាន

ការចំណាយដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកបន្ទាប់ គឺជាលទ្ធផលនៃសិក្ខាសាលា២លើកជាមួយក្រុមការងារបច្ចេកទេសតាមផលសម្រេច ដោយការផ្តល់សុពលភាព/ព័ត៌មានត្រឡប់ពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងពីក្រុមការងារវិស័យអប់រំ។ តម្លៃឯកតាត្រូវបានកំណត់ដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងក្រុមការងារផ្នែកអប់រំខេមប្រីដ។

ក្រោយពីការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ចុងក្រោយ លើការចំណាយនៅក្នុងផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ បានថយចុះ ១៣ភាគរយ ជាពិសេសកាត់បន្ថយចំណាយសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន។

សូមកត់សម្គាល់ថា មានសកម្មភាពចំនួន ១៦ ដែលគម្រោងចំណាយ (ដោយផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រខាងលើ) ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ។ នេះគឺដោយសារការទទួលបានព័ត៌មានដែលអាចជឿទុកចិត្ត ដូចជាពីឯកសារគម្រោងថវិកាដែលបានអនុម័តរួចហើយ។

៤.១. ផែនការចំណាយ

រាល់ការចំណាយដែលបង្ហាញនៅក្នុងផ្នែកនេះគិតជាដុល្លារអាមេរិក។ ការចំណាយសរុបក្នុងការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ គឺ ១០៦,៦២ លានដុល្លារ។ ចំណាយលើសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល ៧០ ភាគរយ និងការចំណាយធនធាន និងសកម្មភាពជំនួយបច្ចេកទេសគឺ ១៥ ភាគរយ សម្រាប់ផ្នែក នីមួយៗ។ តារាង ៣.១០ បង្ហាញពីការចំណាយសរុបតាមផលសម្រេច និងប្រភេទសកម្មភាព។

តារាងទី ៤ ៖ ចំណាយសរុបតាមផលសម្រេច និងប្រភេទនៃសកម្មភាព

គិតជាដុល្លារ

ផលសម្រេច	សរុបរួម	ជំនួការបច្ចេកទេស	ធនធាន	បណ្តុះបណ្តាល
ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ	10,581,044	1,653,388	1,925,000	7,002,656
ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	4,180,344	2,657,332	200,000	1,323,012
ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	3,868,743	1,018,124	950,000	1,900,619
ផលសម្រេចទី៤៖ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	62,252,591	4,350,424	8,475,000	49,427,167
ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	20,260,568	3,184,828	5,000,000	12,075,740
ផលសម្រេចទី៦៖ ការវាយតម្លៃសិស្ស និងអធិការកិច្ចសាលារៀន	5,482,521	2,906,900	175,000	2,400,621
សរុបរួម	**106,625,811**	**15,770,996**	**16,725,000**	**74,129,815**

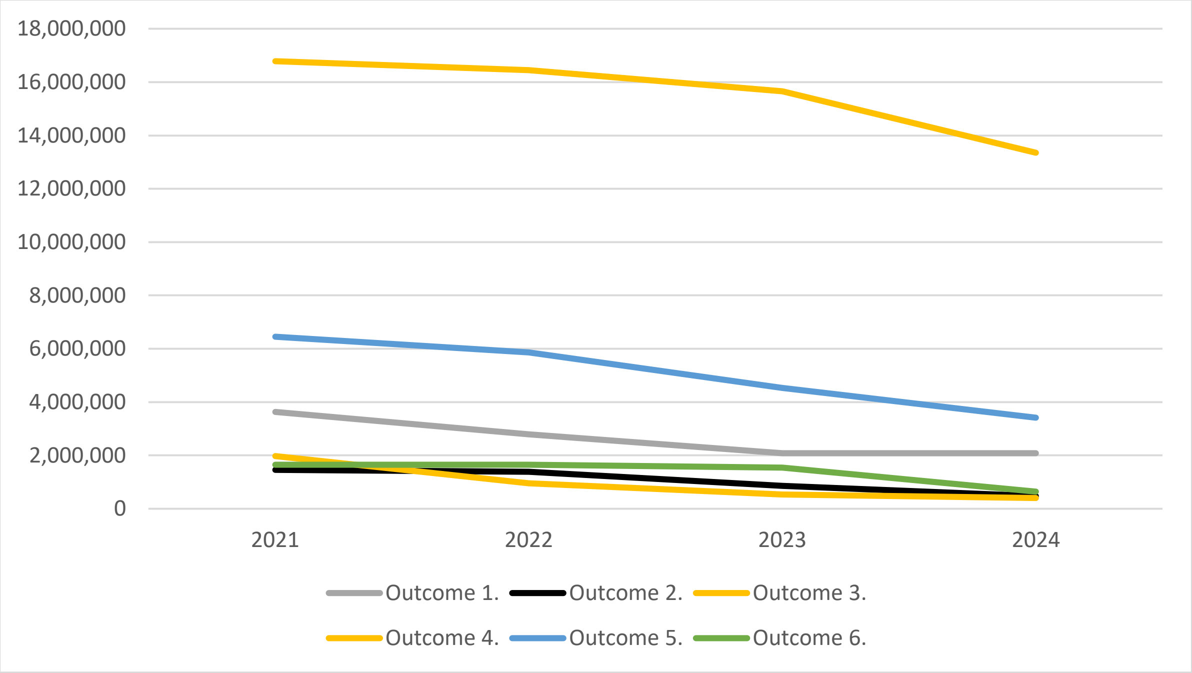
ការចំណាយជាមធ្យមក្នុងការអនុវត្ត ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ គឺ ២៦,៦៥ លានដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំ (ចាប់ពីឆ្នាំ ២០២១-២០២៤) ។ ចំនួននេះស្មើនឹង ២,៤ ភាគរយនៃផែនការថវិការបស់ផែនការវិស័យអប់រំប្រចាំឆ្នាំជាមធ្យម។ តារាង ៣.១១ និងរូបភាព ៣.១ បង្ហាញពីការចំណាយនៃការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ពីឆ្នាំ ២០២១ ដល់ ២០២៤ ។ ជារួម ការចំណាយបានកាត់ចេញនៅឆ្នាំក្រៅពីនេះ ដោយសារតែសកម្មភាពនៃការគណនាចំណាយចាប់ផ្តើមធ្វើនៅឆ្នាំ ២០២១ ហេតុនេះការចំណាយសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២០ ត្រូវបានលុបចេញ។

តារាងទី៥ ៖ ចំណាយប្រចាំឆ្នាំតាមផលសម្រេច

គិតជាដុល្លារ

ផលសម្រេច	សរុបរួម	2021	2022	2023	2024
ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ	10,581,044	3,626,347	2,791,479	2,081,609	2,081,609
ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	4,180,344	1,462,601	1,387,387	859,799	470,559
ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	3,868,743	1,977,347	953,611	535,088	402,698
ផលសម្រេចទី៤៖ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	62,252,591	16,789,022	16,451,538	15,657,458	13,354,572
ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	20,260,568	6,456,122	5,860,562	4,533,840	3,410,043
ផលសម្រេចទី៦៖ ការវាយតម្លៃសិស្ស និងអធិការកិច្ចសាលារៀន	5,482,521	1,653,596	1,653,596	1,540,156	635,174
សរុបរួម	**106,625,811**	**31,965,035**	**29,098,173**	**25,207,950**	**20,354,654**

រូបភាពទី១ ៖ ការចំណាយប្រចាំឆ្នាំតាមផលសម្រេច



ការចំណាយជាមធ្យមក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពមួយនៃផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ គឺ ៣៩៧ ៨៥៨ ដុល្លារ។ ការចំណាយជាមធ្យមខ្ពស់បំផុតតាមប្រភេទសកម្មភាពគឺសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល (៧៧២ ១៨៦ ដុល្លារ) បន្ទាប់មកចំណាយធនធាន (៣២១ ៦៣៥ ដុល្លារ) និងទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (១៣១ ៤២៥ ដុល្លារ) (តារាងទី ៣.១២)។ ជារួម ផលសម្រេចទី៤ បង្ហាញការចំណាយច្រើនបំផុតទាំងលក្ខខណ្ឌដាច់ខាត និងមធ្យម។

តារាងទី៦ ៖ ចំណាយជាមធ្យមតាមផលសម្រេច និងប្រភេទសកម្មភាព

គិតជាដុល្លារ

ផលសម្រេច	សរុប	ជំនួយការបច្ចេកទេស	ធនធាន	បណ្តុះបណ្តាល
ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ	235,134	82,669	275,000	389,036
ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	144,150	139,860	200,000	147,001
ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	154,750	92,557	190,000	211,180
ផលសម្រេចទី៤៖ កំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	798,110	150,015	339,000	2,059,465
ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	289,437	109,822	384,615	431,276
ផលសម្រេចទី៦៖ ការវាយតម្លៃសិស្ស និងអធិការកិច្ចសាលារៀន	261,072	242,242	175,000	300,078
ចំណាយជាមធ្យម	397,858	131,425	321,635	772,186

សកម្មភាពធំៗចំនួន ១០ ដែលការចំណាយមាន ៥៣ ភាគរយ នៃការចំណាយសរុបរបស់ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ (តារាងទី៧)។

តារាងទី៧ ៖ ការចំណាយតាមសកម្មភាពធំៗទាំង១០

សកម្មភាព	សរុប(ដុល្លារ)
៤.៣.៣(ii) កម្មវិធីការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន (គ្រូបង្រៀនកម្មវិធីអប់រំកុមារតូច / បឋមសិក្សាលើកម្មវិធីអំណាន /គណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង / គ្រូបង្រៀនមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ) ទទួលសេវាក្រឹតការ។	28,600,000
៤.១.២(iv) ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យមានការពង្រីកម៉ូដែលកម្មវិធីពន្លឿនទៅរកកម្រិតបរិញ្ញាបត្រអប់រំ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាកង្វះគ្រូបង្រៀន (បឋមសិក្សា / មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ)។	8,108,100
៥.៣.៦(vii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដល់គ្រូបង្រៀននៅសាលាមត្តេយ្យ បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាស្តីពីការអប់រំបរិយាបន្ន។	4,200,000
១.៥.១(ii) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់នាយកសាលា និងអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោមជាតិលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតនីមួយៗ។	3,763,200
៤.៦.២(iv) ការផ្តល់ធនធាន និងការបណ្តុះបណ្តាល / ការបង្វឹក សម្រាប់អនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិចនៅគ្រប់កម្រិតអប់រំ។	2,504,410
៥.៤.២(ii) ការគាំទ្រធនធានដើម្បីសាងសង់ថ្មី និងស្តារឡើងវិញនូវសម្ភារូបន្ថែមត្តេយ្យសិក្សា រួមមានកន្លែងទឹកស្អាត អនាម័យ សួនកុមារ និងការបំពាក់ឧបករណ៍។	2,500,000
៥.១.៣(ii) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការគាំទ្របង្វឹកដល់នាយកសាលាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាគោលដៅទាំងអស់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនដែលមានគុណភាពល្អ និង មានលក្ខណៈស្តង់ដា។	1,944,000
៤.៦.៣(iii) ការផ្តល់ធនធានបច្ចេកទេស និងការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកអប់រំសម្រាប់កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូគមនាគមន៍ ដើម្បីទទួលយកលំនាំនៃការរៀនសូត្រថ្មី។	1,862,784
៤.១.២(vi) ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រការបង្វឹកសម្រាប់គ្រូបង្រៀនដើម្បីជួយដល់ការអនុវត្តស្តង់ដាអំណានសម្រាប់ថ្នាក់ទី ១ ទី ២ និងទី ៣ និងវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីសម្រាប់ភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យា វិទ្យាសាស្ត្រនិងភាសាបរទេស (អង់គ្លេស បារាំង)។	1,800,000

សកម្មភាព	សរុប(ដុល្លារ)
កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល និងការបង្កើតគាំទ្រដល់បញ្ញត្តិគ្រឹះនៃការកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសាលារៀន ដឹកនាំទៅរកការផ្លាស់ប្តូរ និងការប្រើប្រាស់ធនធាន និងការពង្រឹងបណ្ដាញទំនាក់ទំនង។	1,728,000

៤.២. កត្តាគួរពិចារណា

ផែនការចំណាយបង្ហាញពីតម្រូវការថវិកា ដើម្បីអនុវត្តផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ ផែនការនេះមិនផ្ដល់យោបល់ទៅលើគម្លាតនៃមូលនិធិនោះទេ ពោលគឺកង្វះថវិកាធៀបទៅនឹងលទ្ធភាពទទួលបានមូលនិធិក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស។ នៅពេលដែលកញ្ចប់ថវិកាត្រូវបានកំណត់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ប្រហែលជាត្រូវការផ្លាស់ប្តូរ ឬកាត់បន្ថយសកម្មភាពអនុវត្ត។

ម៉ូដែលនៃការគណនាចំណាយនៅក្នុងកម្មវិធី MS Excel ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរបៀបដែលងាយស្រួលសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ ដែលតម្លៃនៃសកម្មភាពនីមួយៗអាចត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរដោយការផ្លាស់ប្តូរតម្លៃនៃខ្ទង់ចំណាយ និងតម្លៃឯកតា។ ប្រការនេះ អនុញ្ញាតឱ្យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ធ្វើការគណនាផលប៉ះពាល់នៃកម្រិតមូលនិធិខុសៗគ្នាលើសកម្មភាពផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ។

ការគណនាចំណាយ គឺផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រដែលបានពណ៌នានៅក្នុងជំពូកទី ២ ។ សកម្មភាពទាំងនេះត្រូវបានប្រែប្រួលទៅតាមតម្លៃប៉ាន់ស្មាន ជាតួយ៉ាងសកម្មភាពអាចបង្ហាញការចំណាយទាបជាង ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើផែនការ និងការអនុវត្ត។ លើសពីនេះទៀត វិធីសាស្ត្រដែលបានប្រើសម្រាប់សកម្មភាពជំនួយបច្ចេកទេសគឺទាញទៅតាមតម្លៃជាក់ស្តែង។ នៅក្នុងការអនុវត្ត ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងការសម្រេចលើទំហំថវិកាក្នុងកម្រិតណាមួយដែលខុសពីការកំណត់តម្លៃដោយអ្នកជំនាញ។

ផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ពិពណ៌នាអំពីអភិក្រមនានាដែលចាំបាច់ត្រូវការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពទាំងមូលនៃការអនុវត្តផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។ សូចនាករនៃវឌ្ឍនភាពសម្រាប់លទ្ធផលនីមួយៗត្រូវបានកំណត់។ ទិន្នន័យគោលឆ្នាំ២០១៩ ការប៉ាន់ស្មានសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ និងចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់រយៈពេល៤ឆ្នាំទៀតនៃផែនការត្រូវបានកំណត់សម្រាប់សូចនាករលទ្ធផលនីមួយៗ។ អភិក្រមនៃការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើផែនការគោលស្ដីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ គឺត្រូវបន្សុីគ្នាទៅនឹងអភិក្រមនៃការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងសូចនាករក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ក្នុងគោលបំណងជំរុញឱ្យប្រើប្រាស់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលមានស្រាប់ ដោយរៀបចំចាត់ចែងប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពនៅថ្នាក់កណ្ដាល រាជធានីខេត្ត និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន។ សកម្មភាពជាអាទិភាពនៃផែនការគោលស្ដីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងផែនការប្រតិបត្តិការប្រចាំឆ្នាំនៅកម្រិតនីមួយៗ ហើយការអនុវត្តការពិនិត្យតាមដានជាផ្នែកមួយនៃរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ។

៤.៣. រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងអនុវត្តផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

រចនាសម្ព័ន្ធខាងក្រោមបង្ហាញពីរចនាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គភាពទាំងមូលសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។[13]

ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ នឹងដឹកនាំដោយអគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ ក្នុងនាមជាលេខាធិការដ្ឋាន ដែលដឹកនាំដោយអគ្គនាយក ឬអ្នកតំណាងរបស់គាត់។ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មានភាពជាម្ចាស់លើផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ហើយមានការទទួលខុសត្រូវជាទូទៅសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ និងការអនុម័ត។ អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ នឹងធ្វើរបាយការណ៍ជូនគណៈកម្មការដឹកនាំនៃផែនការគោលស្ដីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ជារៀងរាល់ត្រីមាសដោយផ្ដល់របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពសង្ខេប និងសមិទ្ធផលនានាតាមផលសម្រេច និងផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម។

នាយកដ្ឋានផែនការ គឺជាអង្គភាពដឹកនាំដែលទទួលខុសត្រូវផ្នែករដ្ឋបាល ការសម្របសម្រួល និងការគ្រប់គ្រងទូទៅនៃក្របខណ្ឌផែនការគោលស្ដីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ការអនុវត្តផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការថវិកា និងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំទៅឱ្យលេខាធិការដ្ឋាន និងគណៈកម្មការដឹកនាំផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ។ នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ នឹងផ្ដល់ការគាំទ្រដល់នាយកដ្ឋានផែនការសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤។ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ នឹងផ្ដល់ការគាំទ្រដល់នាយកដ្ឋានផែនការសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការចំណាយថវិកានៃផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវដែលបានកំណត់សម្រាប់ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យមនីមួយៗ ត្រូវបានចាត់តាំងជាអង្គភាពបង្គោលសម្រាប់សម្របសម្រួលសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ នៅក្នុងផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤។ អង្គភាពទទួលខុសត្រូវនឹងផ្ដល់ការណែនាំ និងផ្ដល់យោបល់ដល់នាយកដ្ឋានជំនាញទាក់ទងនឹងការអនុវត្តសកម្មភាព និងការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។ អង្គភាពទទួលខុសត្រូវនីមួយៗនឹងផ្ដល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានជំនាញតាមអនុវិស័យទៅតាមតម្រូវការ។

នាយកដ្ឋានជំនាញតាមអនុវិស័យ ត្រូវបានកំណត់ជាស្ថាប័នអនុវត្តដែលត្រូវនឹងផ្នែកនៃសកម្មភាពនីមួយៗ។ ស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗត្រូវបានកំណត់ការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការអនុវត្តសកម្មភាពឱ្យបានទាន់ពេលវេលា និងសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់លើផ្នែកសកម្មភាពនៃផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។ ការអនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ដោយនាយកដ្ឋានជំនាញតាមអនុវិស័យនឹងស្របទៅនឹងផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ

[13] Note: Capacity development is needed for all levels of management to fulfil the functions described in this Organizational Structure for Management and Implementation of the ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ 2020-2024 from Secretariat to school level. A Functional Review of key MoEYS departments (2020) provides analysis of the key functions and capacity gaps.

២០២០-២០២៤ និងផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ និងក្របខណ្ឌលទ្ធផលនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ។ អគ្គនាយកដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋានទទួលបន្ទុកតាមអនុវិស័យនីមួយៗមានការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ចំពោះការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដានសកម្មភាព ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ជាប្រចាំ ។

នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រុមការងាររាជធានី ខេត្ត ក្រុមការងារក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទាំងអស់មានតួនាទីជាអ្នកផ្តល់សេវា និងអ្នកទទួលផលពីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព នៅក្នុងការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដាន ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤។ ក្រុមការងាររាជធានី ខេត្ត ក្រុមការងារក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន នឹងផ្តល់ការប្រឹក្សាណែនាំ ការបង្វឹក និងការបណ្តុះបណ្តាលលើការងារនៅក្នុងការកសាងសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

មជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេសគឺត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាអ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលអាចបំពេញតាមស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈទៅតាមផ្នែកបច្ចេកទេសច្បាស់លាស់ ឆ្លើយតបនឹងអាទិភាពរបស់ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីផ្នែកបច្ចេកទេសសំខាន់ៗ ដែលអាចផ្តល់ទៅឱ្យអ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនីមួយៗ ដោយផ្អែកលើសមត្ថភាពស្ថាប័ន។ ការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការសមត្ថភាពត្រូវបានស្នើឡើង ដើម្បីកំណត់ជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់មជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេសនីមួយៗ ដើម្បីផ្តល់សេវាផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។[14]

តារាងទី៨៖ មជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេស ជាអ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

មណ្ឌលបច្ចេកទេស៖ អ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យ អប់រំ ២០២០-២០២៤		
ស្ថាប័ន	**ផ្នែកជំនាញឯកទេស**	**កំណត់សម្គាល់ - សមត្ថភាព**
វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំសម្រាប់អភិវឌ្ឍភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងវិជ្ជាជីវៈ[15]	គ្រូបង្គោល (រយៈពេលខ្លី មធ្យម និងវែង) ផែនការអប់រំដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ ការគ្រប់គ្រងអប់រំ	មានបន្ទុកការងារច្រើន
វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ (ភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង) និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ/សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីអប់រំ និងអ្នកអាជីពវ័យក្មេង គោលនយោបាយអប់រំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន ផែនការអប់រំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន	មានទីតាំងអំណោយផល
សាលាគរុកោសល្យ	វិធីសាស្ត្របង្រៀន	ត្រូវបង្កើនចំនួនបុគ្គលិក

[14] Assessment of institutional capacity to perform to the required professional standard – initial assessment undertaken in the Market Scoping survey (UNICEF 2020)

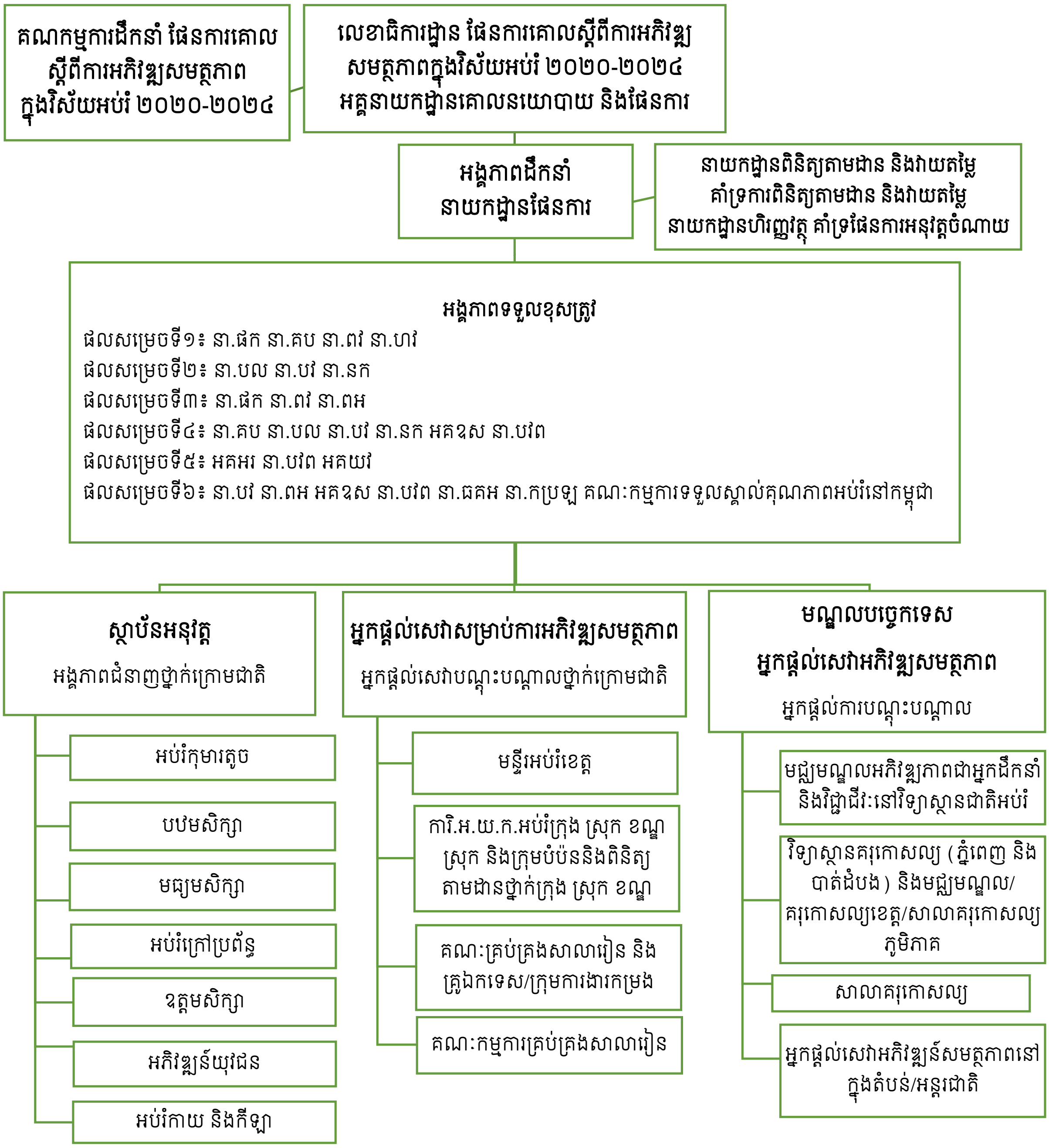
[15] NIE has a mandate for: PRESET, INSET, Bachelors 1+2, Masters, PhD, School Principal Inspector Training; Recipient of CDPF investment support and capacity development

អ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងតំបន់/អន្តរជាតិ រួមមាន វិទ្យាស្ថានអន្តរជាតិសម្រាប់ផែនការអប់រំ ជាដើម	ផ្នែកជំនាញឯកទេសដែលមិនទាន់មាននៅក្នុងប្រទេស	ត្រូវកំណត់ឱ្យស្របទៅនឹងអាទិភាពការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ក្រៅពីអ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិដែលបានកំណត់ខាងលើនេះ អ្នកផ្តល់សេវាសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងតំបន់ និងអន្តរជាតិផ្សេងទៀតអាចត្រូវបានកំណត់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នៅក្នុងពេលវេលាសមស្របមួយ[16]។ ក្នុងន័យនេះ ក្រសួងនឹងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យទៅសិក្សាការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពវិស័យអប់រំលើជំនាញឯកទេសនៅមជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេសផ្សេងៗដែលមិនមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

[16] A market scoping exercise currently in progress by MoEYS (2020) will provide the basis for recognition of future capacity development providers in the education sector.

រូបភាពទី២៖ រចនាសម្ព័ន្ធរួមសម្រាប់ការគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤



៥. ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

វត្ថុបំណងនៃការពិនិត្យតាមដានគឺគាំទ្រដល់ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការរាយការណ៍អំពីការអនុវត្តជាក់ស្តែងធៀបទៅនឹងចំណុចដៅដែលរំពឹងទុក។ ការពិនិត្យតាមដាននឹងជួយកែលម្អលើការផ្តល់ធាតុចូល និងការផ្លាស់ប្តូរដំណើរការ ឬសកម្មភាពនានា នៅពេលដែលចាំបាច់។

ការពិនិត្យតាមដានជាយុទ្ធសាស្ត្រផ្តល់ជូនគណៈកម្មការដឹកនាំ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ជាមួយនឹងព័ត៌មានកម្រិតម៉ាក្រូស្តីពីវឌ្ឍនភាពឆ្លើយតបទៅនឹងសូចនាករផលសម្រេចសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលនឹងត្រូវបានកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំស្របតាមអាទិភាពនៃកំណែទម្រង់ប្រចាំឆ្នាំ។

ការពិនិត្យតាមដានប្រតិបត្តិការផ្តល់ឱ្យអង្គភាពទទួលខុសត្រូវលើការតាមដានវឌ្ឍនភាពក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្នុងរយៈពេល ៦ ខែជាទៀងទាត់ ដែលស្របទៅនឹងវដ្តនៃការរាយការណ៍របស់ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដោយបង្ហាញកស្តុតាងពីរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ។

ការវាយតម្លៃគឺជាឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាញឹកញាប់នៅក្នុងវដ្តនៃការធ្វើផែនការដើម្បីវាស់ស្ទង់ការអនុវត្ត និងបង្ហាញពីសកម្មភាពនាពេលអនាគត។ ការវាយតម្លៃត្រូវបានធ្វើទៅតាមពេលវេលាដែលបានកំណត់នៅពេលចាប់ផ្តើម ពាក់កណ្តាល ឬចុងបញ្ចប់នៃផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោង។[17]

រូបភាពទី៣: ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

ការពិនិត្យតាមដាន

- តាមដានសកម្មភាព ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ រៀងរាល់ ៦ខែ
- ដឹកនាំដោយនាយកដ្ឋានជំនាញ និងការិយាល័យថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ដើម្បីពិនិត្យមើលថាតើការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំស្ថិតនៅលើផ្លូវឆ្ពោះទៅរកលទ្ធផល
- សម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ទៀងទាត់ (ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ)

ការវាយតម្លៃ

- នៅដំណាក់កាលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ
- ដឹកនាំដោយនាយកដ្ឋានជំនាញ ឬអ្នកសង្កេតការណ៍ខាងក្រៅ
- ដើម្បីកំណត់កម្រិតផលជះដែលទទួលបាន (* សូមមើលសេចក្តីថ្លែងការណ៍អំពីផលជះខាងក្រោម)
- ដើម្បីកំណត់មូលហេតុ ឬបញ្ហាប្រឈមដែលរាំងដល់ការសម្រេចបានសមិទ្ធផលពេញលេញនៃគោលដៅដែលបានកំណត់
- ចាប់ផ្តើមដំបូង ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងចុងបញ្ចប់ / របាយការណ៍សង្ខេប

ការវាយតម្លៃផលជះ

- វិសាលភាពវត្ថុបំណងរួមនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ត្រូវបានឆ្លើយតប
- វិសាលភាពនៃរបាយការណ៍កម្រិតផលសម្រេចនីមួយៗត្រូវបានសម្រេច

[17] MoEYS (2020) ESP 2019-2023 Monitoring and Evaluation Framework

៥.១. ការរៀបចំចាត់ចែងសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤

ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគឺជាសមាសភាគសំខាន់មួយនៅក្នុងដំណើរការរួមនៃការអនុវត្ត ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤។ បើគ្មានដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទេ ប្រាកដជាពិបាកវាស់វែងភាពជោគជ័យរបស់ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ទាក់ទងនឹងការអនុវត្ត និងផលជះ។ ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងនៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន នឹងធានាបាននូវការសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពតាមពេលវេលាកំណត់។

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីមុខងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលត្រូវបានកំណត់សម្រាប់កម្រិតនីមួយៗ នៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធចាត់ចែង ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។

តារាងទី៩៖ មុខងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅកម្រិតនីមួយៗ នៃការគ្រប់គ្រងផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព ក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

មុខងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅកម្រិតនីមួយៗនៃការគ្រប់គ្រង ផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា		
ការិយាល័យ	**នាយកដ្ឋាន**	**មុខងារពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ**
លេខាធិការដ្ឋាន	អគ្គនាយកដ្ឋានគោលនយោបាយ និងផែនការ	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ការពិនិត្យលើការអនុវត្ត និងការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។
ស្ថាប័នដឹកនាំ	នាយកដ្ឋានផែនការ	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ធានាការអនុវត្តផែនការការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ បានទាន់ពេលវេលា។ (ii) ការត្រួតពិនិត្យលើការវាយតម្លៃផែនការគោលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ និងការធ្វើរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ។ * នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ នឹងផ្ដល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដល់នាយកដ្ឋានផែនការ។
អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ	ផលសម្រេចទី១៖ នា.ផក នា.គប នា.ពវ នា.ហវ ផលសម្រេចទី២៖ នា.បល នា.បវ នា.នក ផលសម្រេចទី៣៖ នា.ផក	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ការណែនាំដល់ស្ថាប័នអនុវត្តនានាស្ដីពីព័ត៌មានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែលត្រូវការសម្រាប់របាយការណ៍វឌ្ឍនភាព និងការវាយតម្លៃការអនុវត្ត។ (ii) ការត្រួតពិនិត្យលើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

	នា.ពវ នា.ពអ ផលសម្រេចទី៤៖ នា.គប នា.បល នា.បវ នា.នក អគឧស នា.បវព ផលសម្រេចទី៥៖ អគអរ នា.បវព អគយវ ផលសម្រេចទី៦៖ នា.បវ នា.ពអ អគឧស នា.បវព នា.ធគអ នា.កប្រឡ គណៈកម្មការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជា	សកម្មភាពនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ដោយនាយកដ្ឋានជំនាញតាមអនុវិស័យនីមួយៗដែលបានកំណត់ជាស្ថាប័នអនុវត្តសម្រាប់លទ្ធផលនីមួយៗឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។ (iii) ការធានាបាននូវការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលាពីស្ថាប័នអនុវត្តន៍។ (iv) ការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃបានត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា ជូនទៅនាយកដ្ឋានផែនការសម្រាប់ការដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។
នាយកដ្ឋានជំនាញតាមអនុវិស័យបានកំណត់ជាស្ថាប័នអនុវត្ត	នា.អកត នា.បស នា.មចទ នា.អកប នា.ឧស នា.យវ នា.អកឡ	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ការពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំលើសកម្មភាព និងលទ្ធផលតាមអនុវិស័យពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ នៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ។ (ii) ការធ្វើរបាយការណ៍ឆមាសជាទៀងទាត់ទៅអង្គភាពទទួលខុសត្រូវស្របតាមទម្រង់ដែលបានឯកភាពនិងប្រភពដែលអាចទុកចិត្តបានដោយមានភស្តុតាង ។ (iii) ការវាយតម្លៃផលជះ (ភស្តុតាងនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង) នៅដំណាក់កាលសំខាន់ៗនិងការកំណត់មូលហេតុ ឬបញ្ហាប្រឈមដែលមិនអាចសម្រេចចំណុចដៅនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។
ថ្នាក់ក្រោមជាតិ អ្នកផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡារាជធានី ខេត្ត មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូឯកទេស ក្រុមការងារកម្រងសាលារៀន គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ការពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ប្រចាំត្រីមាសនៅតាមសាលារៀននិងថ្នាក់មូលដ្ឋាន។ (ii) ការដាក់ជូនរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរយៈពេល៦ខែតាមរយៈកម្រិតសាលារៀន → កម្រិតក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ → កម្រិតរាជធានី ខេត្ត → អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ។

មជ្ឈមណ្ឌលបច្ចេកទេស– អ្នកផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា [18]	មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងវិជ្ជាជីវៈនៃវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ[19] វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ (ភ្នំពេញ និងបាត់ដំបង) និង មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ/សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត	ទទួលខុសត្រូវចំពោះ៖ (i) ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាព ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ផ្តល់ជូនដោយស្ថាប័ននីមួយៗ។ (ii) ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសកម្មភាពនៃផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកផ្តល់សេវាផ្សេងទៀតដែលត្រូវបានកំណត់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងកិច្ចសន្យាតាមរយៈគម្រោងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។

៥.២. សូចនាករពិនិត្យតាមដាន ទិន្នន័យគោល និងចំណុចដៅ

សូចនាករ និងចំណុចដៅត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្ទាល់ពីរបាយការណ៍លទ្ធផល និងផ្នែកនៃសកម្មភាពនីមួយៗ ដោយបង្ហាញពីការវាស់វែងបាន៖

(i) ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល (ឧទាហរណ៍ សូចនាករបែបបរិមាណវិស័យ ដូចជាចំនួន ឬភាគរយនៃមនុស្សដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងមួយឆ្នាំ ឬចំនួនដងនៃការបណ្តុះបណ្តាល ឧ. យ៉ាងហោចណាស់ ១ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ)។

(ii) ការផ្តល់ធនធាន (ឧទាហរណ៍ ឧបករណ៍ កម្មវិធីសូហ្វវែ និងឯកសារផ្សេងៗដែលបានផលិត។ ល។) ដែលបានផ្គត់ផ្គង់ ឬ

(iii) ប្រព័ន្ធបំពេញការងារ (ឧទាហរណ៍ សូចនាករបែបគុណវិស័យ ដូចជា "បានអភិវឌ្ឍ" "កំពុងដំណើរការ" "ប្រតិបត្តិការ" ជាដើម) [20]។

តាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើបាន ទិន្នន័យគោលត្រូវបានដកស្រង់ចេញពី (i) របាយការណ៍សន្និបាតប្រចាំឆ្នាំ ២០២០ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីសមិទ្ធផលឆ្នាំ ២០១៩ សម្រាប់សូចនាករក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំនីមួយៗ (ii) ទិន្នន័យគោលមូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ឆ្នាំ២០១៩ ឬ (iii) អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ ឬស្ថាប័នអនុវត្ត។ ចំណុចដៅចង្អុលបង្ហាញពីសមិទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំដែលរំពឹងទុក ហើយអាចត្រូវបានកែសម្រួលជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការរបាយការណ៍ជាតិប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានហេតុផលត្រឹមត្រូវដើម្បីទទួលបានការឯកភាពពីអគ្គគោលនយោបាយ និងផែនការ ក្នុងនាមជានាយកដ្ឋានសម្របសម្រួលផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ។ សូចនាករ

[18] As noted in section 1.1, other external regional and international capacity development service providers may be identified by MoEYS and development partners in due course.

[19] NIE has a mandate for: PRESET, INSET, Bachelors 1+2, Masters, PhD, School Principal Inspector Training; Recipient of CDPF investment support and capacity development

[20] Measure descriptors are drawn from examples in the quantitative descriptors of the ESP M&E Framework (August 2020) and the qualitative descriptors in the CDPF Phase III M&E plan (July 2019)

ទិន្នន័យគោល និងចំណុចដៅត្រូវបានពិនិត្យពិច័យ និងឯកភាពដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា តាមរយៈដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៥.៣. ប្រភពទិន្នន័យ និងនាយកដ្ឋានទទួលខុសត្រូវ

ប្រភពទិន្នន័យពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសំដៅទៅលើអង្គភាពទទួលខុសត្រូវ និងស្ថាប័នអនុវត្តចំពោះលទ្ធផលនីមួយៗដែលបានកំណត់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤។ អង្គភាពទទួលខុសត្រូវនីមួយៗនឹងត្រូវធ្វើការបញ្ជាក់ពីព័ត៌មានដែលត្រូវការពីស្ថាប័នអនុវត្តនីមួយៗទៅតាមលទ្ធផល និងផ្នែកនៃសកម្មភាពនីមួយៗ រួមមានតម្រូវការសម្រាប់របាយការណ៍ ឧទាហរណ៍ទម្រង់របាយការណ៍ (សូមមើលឧទាហរណ៍គំរូខាងក្រោម) កាលបរិច្ឆេទកំណត់នៃរបាយការណ៍ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពស្ថានភាព និងឧបសគ្គ។

៥.៤. ការកំណត់អាទិភាព

ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ មានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងរួមបញ្ចូលអនុវិស័យទាំងអស់ និងផ្នែកកំណែទម្រង់អាទិភាព។ ឯកសារនេះបានបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងនឹងសមត្ថភាពរបស់ប្រព័ន្ធជាមួយនឹងឧបសគ្គនៃធនធានបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងគាំទ្រការអនុវត្តផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំទាំងមូលឱ្យទទួលបានជោគជ័យ។ ដូច្នេះវាចាំបាច់ណាស់ដែលដំណើរការនៃការផ្តល់អាទិភាពត្រូវបានអនុវត្តជាជំហានដំបូង។

ការកំណត់អាទិភាពនៅក្នុងផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងត្រូវអនុវត្តជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយអង្គភាពទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាមួយនាយកដ្ឋានជំនាញនីមួយៗ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សម្រាប់គោលដៅនៃការកសាងផែនការប្រតិបត្តិ និងការពិនិត្យតាមដាន៖

(ក) សម្រាប់ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យមនីមួយៗ តើលទ្ធផល និងសកម្មភាពណាខ្លះដែលមានអាទិភាពកម្រិតខ្ពស់ មធ្យម និងទាប សម្រាប់ការអនុវត្តក្នុងរយៈពេល ១២ ខែបន្ទាប់?

(ខ) ប្រើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោមដើម្បីវាយតម្លៃ និងដាក់ចំណាត់ថ្នាក់លទ្ធផល និងផ្នែកនៃសកម្មភាពនីមួយៗ៖

- តើសកម្មភាពកំពុងបន្ត/ដាក់ឱ្យអនុវត្តបន្ត ត្រូវពង្រីកវិសាលភាព ឬមិនទាន់ចាប់ផ្តើម?
- តើមានមូលនិធិរួចហើយ មូលនិធិកំពុងត្រូវបានស្នើឡើង មិនទាន់បានកំណត់នៅឡើយ?
- តើលទ្ធផល/សកម្មភាពផ្តោតលើថ្នាក់កណ្តាល រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឬសាលារៀន (ធានាបាននូវវិសាលភាពទូលំទូលាយនៅនៅគ្រប់កម្រិត)?
- តើលទ្ធផល/សកម្មភាពជះឥទ្ធិពលដល់កម្រិតស្ថាប័ន អង្គភាព ឬបុគ្គល (ធានាឱ្យមានវិសាលភាពទូលំទូលាយនៅគ្រប់កម្រិត)?
- តើគោលដៅសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរួមបញ្ចូលក្រុមដែលជួបការលំបាកខ្លាំង/ក្រុមមិនបានទទួលសេវាដែរឬទេ?
- តើផលជះលើសមត្ថភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការគ្រប់គ្រងមានត្រឹមកម្រិតណា (ខ្ពស់ មធ្យម និងទាប)?

(គ) ពិចារណាលើការបន្សីអាទិភាព ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ដែលបានកំណត់ទៅតាមផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងក្របខណ្ឌពេលវេលា។

(ឃ) ប្រើប្រព័ន្ធភ្លើងចរាចរណ៍ពណ៌ក្រហម/លឿង/បៃតង ឬប្រព័ន្ធដាក់ពិន្ទុ ១-២-៣ ដើម្បីដាក់ចំណាត់ថ្នាក់លទ្ធផល និងសកម្មភាពនីមួយៗ។

តារាងខាងក្រោមនេះត្រូវបានប្រើដើម្បីសង្ខេបផលសម្រេចនៃលំហាត់កំណត់អាទិភាព ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំប្រចាំឆ្នាំ។

តារាងទី១០៖ លំហាត់កំណត់អាទិភាព ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម #	សកម្មភាពកំពុងបន្ត [1] កំពុងដាក់ចេញ [2] ពង្រីកវិសាលភាពបន្ថែម [3] មិនទាន់ចាប់ផ្តើម [0]	ថវិកាមានសម្រាប់ [1] ថវិកាកំពុងស្នើ ស្នើរ [2] មិនទាន់មានថវិកា [0]	គោលដៅថ្នាក់កណ្តាល [1] ក្រសួង ខេត្ត [2] ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ [3] កម្រិតសាលារៀន [4]	គោលដៅកម្រិតស្ថាប័ន [1] អង្គភាព [2] បុគ្គល [3]	ក្រុមគោលដៅដែលមិនទាន់បានទទួលសេវា បាទ/ទេ	ផលប៉ះលើសមត្ថភាពភាពជាអ្នកដឹកនាំ ខ្ពស់/មធ្យម/ទាប	បន្ស៊ីគ្នាទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ បាទ/ទេ	បន្ស៊ីគ្នាទៅនឹងគម្រោងនានា បាទ/ទេ	**ចំណាត់ថ្នាក់ - R/Y/G**	**កំណត់សម្គាល់**
លទ្ធផល #									
សកម្មភាព #									
សកម្មភាព #									
សកម្មភាព #									
សកម្មភាព #									

៥.៥. របាយការណ៍

សម្រាប់គោលបំណងការពិនិត្យតាមដានយុទ្ធសាស្ត្រ សូចនាករផលសម្រេចមួយចំនួននឹងត្រូវបានជ្រើសរើសជារៀងរាល់ឆ្នាំសម្រាប់ផលសម្រេចនីមួយៗ (ឧទាហរណ៍ អតិបរមា ៤-៥ សម្រាប់ផលសម្រេចមួយ) ដែលត្រូវនឹងផ្អែកកំណែទម្រង់អាទិភាពប្រចាំឆ្នាំ និងការបែងចែកធនធាន។ ការពិនិត្យតាមដានវឌ្ឍនភាពនៅក្នុងផ្នែកអាទិភាពនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនេះនឹងត្រូវរួមបញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងនីតិវិធីធ្វើរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ។

គោលបំណងនៃការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្ត អង្គភាពអនុវត្តនីមួយៗដែលបានកំណត់នៅក្នុងក្របខណ្ឌផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ នឹងផ្តល់ជូនអង្គភាពទទួលខុសត្រូវនូវលទ្ធផលនីមួយៗជាមួយនឹងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរយៈពេល ៦ខែ ជាទៀងទាត់ ផ្អែកលើភស្តុតាងដែលបានផ្តល់នៅក្នុងរបាយការណ៍ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ដោយបង្ហាញថា៖

តារាងទី១១៖ របាយការណ៍ពិនិត្យតាមការអនុវត្ត

(i)	សកម្មភាពដែលបានអនុវត្តក្នុងរយៈពេល៦ខែមុន	ភស្តុតាងនឹងត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីការពិនិត្យតាមដាន និងរបាយការណ៍អំពីសកម្មភាពដែល
(ii)	វឌ្ឍនភាពដែលសម្រេចបានធៀបទៅនឹងចំណុចដៅ	
(iii)	ឧបសគ្គរាំងស្ទះដល់ការសម្រេចបានសមិទ្ធផលនៃចំណុចដៅពាក់ព័ន្ធ	

(iv)	ផែនការសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុកសម្រាប់រយៈពេល ៦ ខែបន្ទាប់។	មាននៅក្នុងរបាយការណ៍ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ។

ប្រព័ន្ធដាក់ពិន្ទុមូលដ្ឋានអាចត្រូវបានប្រើសម្រាប់ចំណុចដៅលទ្ធផលនីមួយៗដូចបង្ហាញក្នុងគំរូខាងក្រោម (១ = ចំណុចដៅមិនទាន់បានសម្រេច ២ = ចំណុចដៅសម្រេចបានខ្លះ ៣ = ចំណុចដៅបានសម្រេច)។

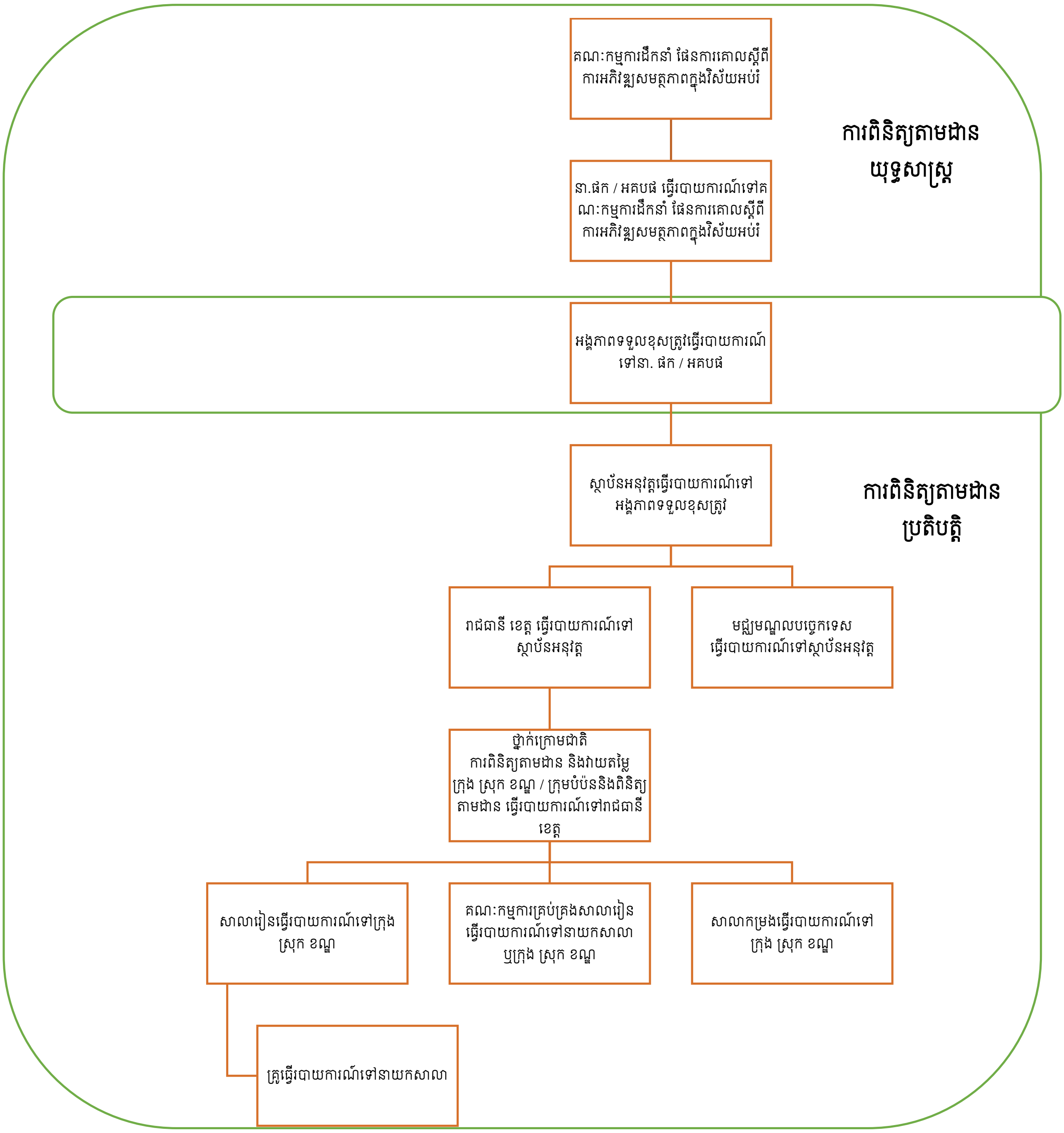
តារាងទី១២: ទម្រង់របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ (ឧទាហរណ៍)

លទ្ធផល (ការពណ៌នា)៖ **សម្រាប់រយៈពេល ៦ ខែ៖**					
ចំណុចដៅលទ្ធផល (ការពណ៌នា)	សកម្មភាពដែលបានអនុវត្តក្នុងរយៈពេល ៦ ខែកន្លងមក	វឌ្ឍនភាពធៀបនឹងចំណុចដៅ	ឧបសគ្គចំពោះការសម្រេចបានចំណុចដៅ	ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់រយៈពេល ៦ ខែបន្ទាប់	១ = ចំណុចដៅមិនទាន់បានសម្រេច ២ = ចំណុចដៅបានសម្រេចខ្លះ ៣ = ចំណុចដៅបានសម្រេច

វដ្តនៃការពិនិត្យតាមដាន ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងត្រូវបានបន្ស៊ីជាមួយនឹងក្របខណ្ឌពេលវេលានៃការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (យុទ្ធសាស្ត្រ) របាយការណ៍ផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ (ប្រតិបត្តិការ) វដ្តនៃការពិនិត្យតាមដានផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ (ប្រតិបត្តិការ) និងគម្រោង (ប្រតិបត្តិការ) ។ ដំណើរការពិនិត្យតាមដាន ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ នឹងត្រូវបន្ស៊ីគ្នាទៅនឹងនីតិវិធីនៃការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃមូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ការធ្វើដូចនេះមានគោលបំណងកាត់បន្ថយបន្ទុកមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ និងដើម្បីចៀសវាងការធ្វើការជាន់គ្នា។

អង្គភាពទទួលខុសត្រូវនីមួយៗនឹងចងក្រងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់លទ្ធផល និងផ្នែកនៃសកម្មភាពនីមួយៗរបស់ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ដែលខ្លួនទទួលខុសត្រូវ។ ផ្នែកពាក់ព័ន្ធនៃរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់ផែនការគោលស្តីពី ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំនឹងត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំតាមអនុវិស័យ។

រូបភាពទី៤: រចនាសម្ព័ន្ធរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៃផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុង វិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤



ឧបសម្ព័ន្ធ
ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ - សូចនាករ ទិន្នន័យគោល និងចំណុចដៅ

ផលសម្រេចទី១

ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានសម្របសម្រួល និងធ្វើសុខដុមនីយកម្ម សម្រាប់កែលម្អការគ្រប់គ្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង។ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈការកសាងផែនការ និងហិរញ្ញប្បទានដែលមានការសម្របសម្រួលនៅតាមនាយកដ្ឋាន ក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន និងវាងភ្នាក់ងារទាំងអស់។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.១៖ គោលនយោបាយនិងក្របខណ្ឌគតិយុត្តបានបង្កើតឡើង ផ្តល់ជាក្របខណ្ឌស្ថាប័នសម្រាប់ការរៀបចំចាត់ចែងវិស័យ អនុវត្តតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ១.១	សូចនាករ	ទិន្នន័យគោល ២០១៩[21]	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភពទិន្នន័យ
លទ្ធផល១.១.១៖ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្តបានអនុម័តស្របទៅតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣	គោលការណ៍ណែនាំនៃការរៀបចំត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត	មិនមានសេចក្តីព្រាងគោលការណ៍ណែនាំ ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត	មិនមានសេចក្តីព្រាងគោលការណ៍ណែនាំក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត	បានរៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការបង្កើតគោលនយោបាយ	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការបង្កើតគោលនយោបាយត្រូវបានអនុម័ត	-	-	នា.គប

[21] Extracted from ESP Annual Congress Report, March 2020 to the extent possible

	យន្តការត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត	មិនមានយន្តការផ្សព្វផ្សាយជាប្រព័ន្ធ	មិនមានយន្តការផ្សព្វផ្សាយជាប្រព័ន្ធ	យន្តការផ្សព្វ-ផ្សាយត្រូវបានបង្កើត	-	បានផ្សព្វ-ផ្សាយគោលនយោបាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំ	បានផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំ	នា.គប
លទ្ធផល១.១.២៖ យន្តការត្រូវបានបង្កើតឡើង និងប្រតិបត្តិ នៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត	ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងច្បាប់ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់ការិយាល័យពាក់ព័ន្ធទាំងអស់	កង្វះសម្ភារការិយាល័យសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ	សម្ភារការិយាល័យសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយត្រូវបានកំណត់	បានបង្កើតយន្តការផ្សព្វផ្សាយ	យន្តការផ្សព្វផ្សាយមានដំណើរការ	-	-	នា.គប នា.ជំនាញ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល១.១.៣៖ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព (ការតម្រង់ទិស និងបង្វឹក) បានផ្តល់ការអនុវត្តក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្តនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	កម្មវិធីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងសម្រាប់ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយនិងគតិយុត្តថ្មី	ព័ត៌មានសង្ខេបមិនបានផ្តោតសំខាន់លើក្រុមសំខាន់ៗ	ព័ត៌មានសង្ខេបគោលនយោបាយបានរៀន (បញ្ចាក់)	បានកំណត់អត្តសញ្ញាណក្រុមមុខសញ្ញាសម្រាប់គោលនយោបាយសំខាន់ៗត្រូវ	# ព័ត៌មានសង្ខេបត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់ # ក្រុមគោលដៅ	# ព័ត៌មានសង្ខេបត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់ # ក្រុមគោលដៅ	# ព័ត៌មានសង្ខេបត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់ # ក្រុមគោលដៅ	នា.គប នា.ជំនាញ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
	ការតម្រង់ទិសស្តីពីក្របខណ្ឌគោលនយោបាយនិងគតិយុត្តត្រូវបានផ្តល់សម្រាប់ក្រុមសំខាន់ៗ	ការតម្រង់ទិសគោលនយោបាយមិនបាន	ព័ត៌មានសង្ខេបគោលនយោបាយបានផ្សព្វផ្សាយ	ក្រុមសំខាន់ៗត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ការតម្រង់ទិស	ចំនួនកម្មវិធីតម្រង់ទិសគោលនយោ	ចំនួនកម្មវិធីតម្រង់ទិសគោលនយោ	ចំនួនកម្មវិធីតម្រង់ទិសគោលនយោ	នា.គប

		ចំទៅតាមក្រុមគោលដៅ	ដល់ # ក្រុមគោលដៅ (បញ្ជាក់)	គោលនយោបាយ	បាយដែលបានផ្តល់	បាយដែលបានផ្តល់	បាយដែលបានផ្តល់	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.២៖ ប្រព័ន្ធរៀបចំផែនការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានបន្សុីគ្នាពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀនកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ១.២	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល១.២.១៖ គោលការណ៍ណែនាំបានរៀបចំដើម្បីធានាដល់ការកសាងផែនការថវិកា គោលនយោបាយ និងផែនការការអនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដានមានសង្គតិភាព និងភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា	គោលការណ៍ណែនាំត្រូវបានបង្កើតសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យថវិកា គោលនយោបាយ និងផែនការ	មិនមានគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងថវិកា គោលនយោបាយ និងផែនការ	មិនមានគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងថវិកា គោលនយោបាយ និងផែនការ	សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាត្រូវបានព្រាងឡើង	សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាត្រូវបានអនុម័ត	-	ការវាយតម្លៃដើម្បីវាស់ភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងថវិកា គោលនយោបាយ និងផែនការ	នា.ផក នា.ជំនាញ
លទ្ធផល១.២.២៖ បានកែសម្រួលយន្តការលំហូរការងារដែលផ្តោតលើនីតិវិធី និងដំណើរការ ដើម្បីសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនងការងារឱ្យមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នារវាងនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាព ដោយរួមបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ន	ការបណ្តុះបណ្តាលអន្តរនាយកដ្ឋានសម្រាប់អ្នកឯកទេស គាំទ្រផ្នែក គោលនយោបាយ ការធ្វើផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ (បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោង អ្នកគ្រោងថវិកា។ល។)	ការបណ្តុះបណ្តាលអន្តរនាយកដ្ឋានសម្រាប់អ្នកឯកទេសគាំទ្រផ្នែកគោលនយោបាយ ការធ្វើផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុមានកម្រិត	# ការបណ្តុះបណ្តាលអន្តរនាយកដ្ឋានសម្រាប់អ្នកឯកទេសគាំទ្រផ្នែកគោលនយោបាយ ការធ្វើផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ (នា.ផក នា.	យ៉ាងហោចណាស់មានការបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នាប្រចាំឆ្នាំ ១ដង សម្រាប់អ្នកឯកទេសគាំទ្រ	យ៉ាងហោចណាស់មានការបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នាប្រចាំឆ្នាំ ១ដង សម្រាប់អ្នកឯកទេសគាំទ្រ	យ៉ាងហោចណាស់មានការបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នាប្រចាំឆ្នាំ ១ដង សម្រាប់អ្នកឯកទេសគាំទ្រ	យ៉ាងហោចណាស់មានការបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នាប្រចាំឆ្នាំ ១ដង សម្រាប់អ្នកឯកទេសគាំទ្រ	នា.ផក នា.គប នា.ហរ នា.ជំនាញ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

		កំណត់ (នា.ផក នា.គប និង នា.ហរ)	គប និងនា.ហរ)					
លទ្ធផល១.២.៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រជំរុញលើកទឹកចិត្ត នីតិវិធីរួមដំណើរការ និងទម្លាប់ ដែលរួមបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រនិងបរិយាបន្ន បានអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន និងចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់កម្រិតសាលារៀនតាមរយៈការបង្កើតឱ្យមានវប្បធម៌សហការកាន់តែរឹងមាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រធ្វើការសហការគ្នាសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា	ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើយុទ្ធសាស្ត្រធ្វើការសហការគ្នាសម្រាប់អ្នកដឹកនាំនិងអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡានៅមានកម្រិត	យុទ្ធសាស្ត្រធ្វើការសហការគ្នា និងលើកទឹកចិត្តសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងបានបង្កើតឡើង	យ៉ាងហោចណាស់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការធ្វើការសហការគ្នា ១ ថ្ងៃ	យ៉ាងហោចណាស់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការធ្វើការសហការគ្នា ១ ថ្ងៃ	យ៉ាងហោចណាស់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការធ្វើការសហការគ្នា ១ ថ្ងៃ	យ៉ាងហោចណាស់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការធ្វើការសហការគ្នា ១ ថ្ងៃ	នា.ផក នា.ជំនាញ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
	ការបណ្តុះបណ្តាលលើនីតិវិធី ដំណើរការ និងទម្លាប់ថ្មីសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ/អ្នកគ្រប់គ្រងនៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន និងអនុវិស័យ	ការបណ្តុះបណ្តាលមានកំណត់លើនីតិវិធីដំណើរការ និងទម្លាប់ការងារថ្មីសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ/អ្នកគ្រប់គ្រង	# ថ្ងៃបណ្តុះបណ្តាលបានធ្វើលើទម្លាប់ការងារថ្មីសម្រាប់កិច្ចសហការការងារពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន	យ៉ាងហោចណាស់មានការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល ១ ថ្ងៃលើទម្លាប់ថ្មីសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ/អ្នកគ្រប់គ្រង	យ៉ាងហោចណាស់មានការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល ១ ថ្ងៃលើទម្លាប់ថ្មីសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ/អ្នកគ្រប់គ្រង	យ៉ាងហោចណាស់មានការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល ១ ថ្ងៃលើទម្លាប់ថ្មីសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ/អ្នកគ្រប់គ្រង	យ៉ាងហោចណាស់មានការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល ១ ថ្ងៃលើទម្លាប់ថ្មីសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ/អ្នកគ្រប់គ្រង	នា.ផក នា.បវ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល១.២.៤៖ ប្រព័ន្ធសូហ្វវែបានបង្កើតឡើងដើម្បីផ្សារភ្ជាប់សូចនាករ យុទ្ធសាស្ត្រ និង	ដំណើរការប្រព័ន្ធសូហ្វវែដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា	ប្រព័ន្ធសូហ្វវែសម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា	ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធសូហ្វវែផ្សារភ្ជាប់កំពុងដំណើរការ	ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធសូហ្វវែផ្សារភ្ជាប់កំពុងដំណើរការ	ប្រព័ន្ធសូហ្វវែត្រូវបានបង្កើតឡើង	ប្រព័ន្ធសូហ្វវែបានវាយតម្លៃ	-	នា.ផក នា.បវព

សកម្មភាពក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅថ្នាក់ជាតិដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងតាមអនុវិស័យ	ផែនការថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់អនុវិស័យ	ថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ មិនបានផ្សារភ្ជាប់នៅគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់អនុវិស័យ						
លទ្ធផល១.២.៥៖ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមអនុវិស័យបានបង្កើតឡើងតាមប្រព័ន្ធសូហ្វវែ	អ្នកធ្វើផែនការគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីរៀបចំផែនការប្រតបត្តិប្រចាំឆ្នាំដោយប្រើប្រព័ន្ធសូហ្វវែដែលផ្សារភ្ជាប់រវាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	គ្មានការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយត្រូវបានផ្តល់ឱ្យលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធសូហ្វវែផ្សារ ភ្ជាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលបានផ្តល់ដល់ # អ្នកធ្វើផែនការនៅគ្រប់កម្រិតលើប្រព័ន្ធសូហ្វវែ ដែលបានភ្ជាប់នឹងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ជូនសម្រាប់ # អ្នករៀបចំផែនការ # នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ស្តីពីប្រព័ន្ធសូហ្វវែរដែលភ្ជាប់ជាមួយផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ជូនសម្រាប់ # អ្នករៀបចំផែនការ # នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ស្តីពីប្រព័ន្ធសូហ្វវែផ្សារភ្ជាប់ជាមួយផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ជូនសម្រាប់ # អ្នករៀបចំផែនការ # នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ស្តីពីប្រព័ន្ធសូហ្វវែផ្សារភ្ជាប់ជាមួយផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	-	នា.ផក នា.បវព រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល១.២.៦ អ្នករៀបចំផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់	អ្នកធ្វើផែនការអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់មាន	ផែនការប្រតិបត្តិមិន	ការបណ្តុះបណ្តាលពី	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី	នា.ផក

រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងមានសមត្ថភាពយល់ដឹងពីបញ្ញត្តិផែនការអប់រំ និងដំណើរការរៀបចំផែនការអប់រំ	សមត្ថភាពក្នុងការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំដែលមានគុណភាពល្អ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងគោលនយោបាយ និងដំណើរការ	ទាន់មានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃការតម្រឹមទៅនឹងគោលនយោបាយនិងដំណើរការរៀបចំផែនការ	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានផ្តល់ដល់ # អ្នកផែនការអប់រំនៅតាមកម្រិតនីមួយៗផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានផ្តល់ដល់ # អ្នករៀបចំផែនការអប់រំនៅកម្រិតនីមួយៗដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានផ្តល់ដល់ #អ្នករៀបចំផែនការអប់រំនៅកម្រិតនីមួយៗដោយផ្អែកលើ ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានផ្តល់ដល់ #អ្នករៀបចំផែនការអប់រំនៅកម្រិតនីមួយៗដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល	ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំបានផ្តល់ដល់ #អ្នករៀបចំផែនការអប់រំនៅកម្រិតនីមួយៗដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៣៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ជាទៀងទាត់ពីការអនុវត្តគោលនយោបាយនៅគ្រប់កម្រិត។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ១.៣	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល១.៣.១៖ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពនៅគ្រប់កម្រិតតាមរយៈរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៃផែនការសកម្មភាពតាមអនុវិស័យ	អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ/ គោលនយោបាយសម្រាប់ការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	ការគាំទ្រជាក់លាក់ដែលត្រូវការជាចាំបាច់ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡាសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយ	ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលបានផ្តួចផ្តើមឡើងដើម្បីកំណត់ក្រុមមុខសញ្ញានៅថ្នាក់ជាតិ	ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីកំណត់ក្រុមគោលដៅនៅថ្នាក់កណ្តាល	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីសម្រាប់ក្រុមពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃនៅថ្នាក់កណ្តាល	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីសម្រាប់ក្រុមពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃនៅថ្នាក់កណ្តាល	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីសម្រាប់ក្រុមពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃនៅថ្នាក់កណ្តាល	នា.គប នា.ផក នា.ពវ នា.ជំនាញ

លទ្ធផល១.៣.២៖ អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងក្នុងប្រព័ន្ធ ក្រៅប្រព័ន្ធ និងមិនផ្លូវការ កម្មវិធីអប់រំផ្សេងទៀត វិស័យឯកជន អាចអនុវត្តតាមគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់រដ្ឋាភិបាល	"សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ" បានបង្កើត និងចូលប្រើបានដោយអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់ (ភ្ជាប់ទៅលទ្ធផល ៤.២)	បច្ចុប្បន្នមានកន្លែងសម្រាប់ទាក់ទងជាច្រើនសម្រាប់អ្នកផ្តល់សេវាអប់រំផ្សេងៗគ្នា	សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយកំពុងដំណើរការអភិវឌ្ឍ (ភ្ជាប់ទៅលទ្ធផល ១.៤.២)	សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយកំពុងត្រូវបានអភិវឌ្ឍ (ភ្ជាប់ទៅលទ្ធផល ១.៤.២)	សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយបានរៀបចំ និងដំណើរការ	សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយចូលប្រើបានដោយអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់	សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយចូលប្រើបានដោយអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់	នា.គប នា.ជំនាញ នា.រប រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល១.៣.៣៖ គោលនយោបាយ និងផែនការផ្តោតលើលទ្ធផល និងភស្តុតាងបានរៀបចំឡើងស្របតាមស្តង់ដាគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធី ដើម្បីធានាថាការរៀបចំឯកសារទាំងនេះបានផ្អែកលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ	គោលនយោបាយ និងផែនការគឺស្របទៅនឹងគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធី ហើយបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើភស្តុតាងស្រាវជ្រាវ	មិនមានគោលការណ៍ណែនាំស្តង់ដាសម្រាប់គោលនយោបាយ និងផែនការ (ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោមលទ្ធផល ១.១.១ និងលទ្ធផល ១.២.១)	មិនមានគោលការណ៍ណែនាំស្តង់ដាសម្រាប់គោលនយោបាយ និងផែនការ (ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោម ១.១.១ និងលទ្ធផល ១.២.១)	បានរៀបចំសេចក្តីព្រាងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការកសាងគោលនយោបាយ និងផែនការផ្អែកលើភស្តុតាង	គោលការណ៍ណែនាំត្រូវបានអនុម័តសម្រាប់ការធ្វើផែនការផ្អែកលើភស្តុតាង	ការវាយតំលៃលើការតម្រង់ទិសក្នុងការកសាងគោលនយោបាយ និងផែនការផ្អែកលើភស្តុតាង/លទ្ធផល	-	នា.គប នា.ពវ
	# អ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ និងអ្នកធ្វើផែនការចូលប្រើវេទិកាស្រាវជ្រាវ/អ៊ី-ផតថល	មិនមានទម្រង់ដែលអាចចូលដំណើរការបានងាយស្រួលក្នុង	មិនមានទម្រង់ដែលអាចចូលដំណើរការបានងាយស្រួលក្នុង	អ៊ី-ផតថលសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវអប់រំ	# អ្នកប្រើចូលប្រើទម្រង់ស្រាវជ្រាវ/អ៊ី - ផតថល	-	-	នា.គប នា.ពវ

		ការទាញយកសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ	ការទាញយកសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ	ត្រូវបានបង្កើតឡើង				
លទ្ធផល១.៣.៤៖ ការពិនិត្យតាមដានគោលនយោបាយ ការធ្វើបាយការណ៍ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់ជាតិ គឺផ្អែកលើការវិភាគទិន្នន័យដែលបានបែងចែកលម្អិត (បង្ហាញពីគម្លាតភូមិសាស្ត្រ យេនឌ័រ និងបរិយាបន្ននៃក្រុមងាយរងគ្រោះ)	បុគ្គលិកបច្ចេកទេសថ្នាក់ជាតិដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ដែលបានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងការវិភាគទិន្នន័យដែលបានបំបែក	ទិន្នន័យដែលបានបំបែកលម្អិតមិនទាន់ត្រូវបានប្រើប្រាស់ពេញលេញក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ	ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកបច្ចេកទេស យ៉ាងតិច ៣ថ្ងៃ លើការពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ	ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកបច្ចេកទេស យ៉ាងតិច ៣ ថ្ងៃ លើការពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ	ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកបច្ចេកទេស យ៉ាងតិច ៣ ថ្ងៃ លើការពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ	ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកបច្ចេកទេស យ៉ាងតិច ៣ ថ្ងៃ លើការពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ	ការវាយតម្លៃទំហំទិន្នន័យបំបែកលម្អិតដែលត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងគំរូបាយការណ៍	នា.ផក នា.គប នា.ពវ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៤៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីធានាបាននូវអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្ម ក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ១.៤	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល១.៤.១៖ យន្តការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួង និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍បានពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីដឹកនាំសម្របសម្រួលភាគីពាក់ព័ន្ធ	សមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាត្រូវបានពង្រឹងដើម្បីដឹកនាំការសម្របសម្រួលអន្តរក្រសួង និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព	គម្លាតសមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីដឹកនាំការ	ពិនិត្យឡើងវិញលើការរៀបចំការសម្របសម្រួលនិងគម្លាតសមត្ថភាពបានផ្តួចផ្តើមឡើង	ពិនិត្យឡើងវិញលើការរៀបចំការសម្របសម្រួលនិងគម្លាតសមត្ថភាពបានបញ្ចប់	ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានកំណត់សម្រាប់ថ្នាក់អ្នកដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និង	ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានកំណត់សម្រាប់ថ្នាក់អ្នកដឹកនាំក្រសួងអប់រំ យុវជន និង	វាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការសម្របសម្រួលអ្នកពាក់ព័ន្ធ	នា.ផក

		សម្របសម្រួលភាគីពាក់ព័ន្ធ			កីឡាលើការសម្របសម្រួលអ្នកពាក់ព័ន្ធ	កីឡាលើការសម្របសម្រួលអ្នកពាក់ព័ន្ធ		
លទ្ធផល១.៤.២៖ យន្តការសម្របសម្រួល "សេវាកម្មច្រកចេញចូលតែមួយ" ដឹកនាំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផ្តល់ជាអភិក្រមប្រកបដោយសុខដុមនីយកម្មក្នុងការរៀបចំផែនការ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍ដោយអ្នកផ្តល់សេវាអប់រំទាំងអស់	"ច្រកចេញចូលតែមួយ" រួមបញ្ចូលយន្តការ សម្របសម្រួលភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (ភ្ជាប់ទៅលទ្ធផល ៣.២)	បច្ចុប្បន្នមានកន្លែងទាក់ទងជាច្រើនសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធសេវាអប់រំផ្សេងៗគ្នា	សេវាកច្រកចេញចូលតែមួយកំពុងត្រូវបានបង្កើតឡើង	សេវាច្រកចេញចូលតែមួយកំពុងត្រូវបានបង្កើតឡើង (ភ្ជាប់ទៅលទ្ធផល១.៣.២)	ច្រកចេញចូលតែមួយបានបង្កើតនិងដំណើរការ	សេវាច្រកចេញចូលតែមួយបានចូលប្រើដោយ # អ្នកពាក់ព័ន្ធសេវាអប់រំ	សេវាច្រកចេញចូលតែមួយបានចូលប្រើដោយ # អ្នកពាក់ព័ន្ធសេវាអប់រំ	នា.ផក នា.ជំនាញ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម១.៥៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងដំណើរការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ បានពង្រឹងនៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់ការរៀបចំផែនការថវិកា ការបើកផ្តល់ ការពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ១.៥	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល១.៥.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងពង្រីកដោយមានរបាយការណ៍ជាប្រចាំសម្រាប់អ្នកកសាងគោលនយោបាយ និងផែនការក្នុងការ	របាយការណ៍ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំប្រចាំត្រីមាសបានរៀបចំសាលារៀនរហូតដល់ថ្នាក់កណ្តាល និងត្រូវបានប្រើសម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំបានសាកល្បងនៅ ៣ខេត្តក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ ។	ការបណ្តុះបណ្តាលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំបានផ្តល់សម្រាប់កម្រិតនីមួយៗជាមួយ	ការបណ្តុះបណ្តាលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់កម្រិតនីមួយៗជាមួយនឹង	ការបណ្តុះបណ្តាលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់កម្រិតនីមួយៗជាមួយនឹង	ការបណ្តុះបណ្តាលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំសម្រាប់កម្រិតនីមួយៗជាមួយ	ការវាយតម្លៃចុងក្រោយលើរបាយការណ៍ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំត្រីមាស	នា.ហវ នា.ផក នា.ជំនាញ វគ មគក

ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាង	ផ្អែកលើភស្តុតាង (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)	ការតម្រឹមថវិកាផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនិងការធ្វើរបាយការណ៍ជាមួយថវិកា និងផែនការពីសាលារៀនដល់ថ្នាក់កណ្តាលត្រូវការពង្រឹង	នឹងការគាំទ្រពីក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស	ការគាំទ្រក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស	ការគាំទ្រក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស	នឹងការគាំទ្រក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស		សគវ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន
លទ្ធផល១.៥.២៖ មន្ត្រីរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងថវិកា ការចំណាយ និងគោរពតាមគោលការណ៍សវនកម្មបានត្រឹមត្រូវ ហើយបានធ្វើរបាយការណ៍ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈតាមកាលកំណត់	១០០% នៃរាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ដឹកនាំសាលា (ដែលមានការទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ) បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីតម្រូវការចាំបាច់នៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈការគ្រោងថវិកាចំណាយ និងសវនកម្ម (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)	ផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈបានរៀបចំ (២០១៩)	ការបណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈសម្រាប់ ២០% នៃរាជធានី ខេត្ត និងសាលារៀនស្តីពីការអនុវត្តថវិកាប្រចាំខែ	ការបណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈសម្រាប់ ៣០% នៃរាជធានី ខេត្ត និងសាលារៀនស្តីពីការអនុវត្តថវិកាប្រចាំខែ	ការបណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈសម្រាប់ ៥០% នៃរាជធានី ខេត្ត និងសាលារៀនស្តីពីការអនុវត្តថវិកាប្រចាំខែ			នា.ហវ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន
	អង្គភាពថវិកាថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ក្រោមជាតិដាក់ស្នើថវិកាបានទាន់ពេលវេលា (មូលនិធិ	តិចជាង ៥០% នៃអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិបាន	៥០% នៃអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិបាន	ច្រើនជាង ៥០% នៃអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិបានដាក់	ជាង ៦៥% នៃអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិបាន	ជាង ៧៥%នៃអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិបាន	ជាង ៩០% នៃអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិបាន	នា.ហវ

	ភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព)	ដាក់ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	ដាក់ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	ដាក់ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	ដាក់ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	ដាក់ស្នើថវិកាទាន់ពេលវេលា	
លទ្ធផល១.៥.៣៖ ការរៀបចំផែនការហិរញ្ញវត្ថុ/ថវិកា ផ្អែកលើការវិភាគលទ្ធផល និងអាទិភាព (បញ្ឈប់ការបង្កើនថវិកាដោយផ្អែកលើថវិកាឆ្នាំមុនៗ)	ផែនការហិរញ្ញវត្ថុនិងផែនការថវិកាកម្មវិធីសម្រាប់អនុវិស័យនីមួយៗនិងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ស្របទៅនឹងចំណុចដៅផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣	បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា (២០១៩-២០២១)	ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ផែនការថវិកាកម្មវិធីបានធ្វើឡើង	ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ផែនការថវិកាកម្មវិធីបានបញ្ចប់ហើយបណ្តាញគាំទ្របច្ចេកទេសថវិកាកម្មវិធីត្រូវបានបង្កើតឡើង	ការបណ្តុះបណ្តាលផែនការថវិកាកម្មវិធីដែលមានគោលដៅសម្រាប់កម្រិតនីមួយៗជាមួយនឹងការគាំទ្រក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស	ការបណ្តុះបណ្តាលផែនការថវិកាកម្មវិធីដែលមានគោលដៅសម្រាប់កម្រិតនីមួយៗជាមួយនឹងការគាំទ្រក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេស	ការវាយតម្លៃវិសាលភាពនៃផែនការថវិកាដែលជាកម្មវិធីនិងផ្អែកលើលទ្ធផល	នា.ហវ នា.ជំនាញតែ
លទ្ធផល១.៥.៤៖ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្មរយៈពេល៣ឆ្នាំរំកិល បានបង្កើត និងបានអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអនុវត្តផែនការនេះ	រាជធានី ខេត្តរៀបចំប្រព័ន្ធផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកាតាមខេត្ត និងតាមដានការអនុវត្តប្រចាំខែ ត្រីមាស និងប្រចាំឆ្នាំ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)	បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្មរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ ២០២០-២០២២ និងសៀវភៅណែនាំ (សន្និបាត)	ការធ្វើសវនកម្មលើការបំពេញការងារ និងកម្មវិធីបង្កើនជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានបានរៀបចំឡើង	ការធ្វើសវនកម្មលើការបំពេញការងារ និងកម្មវិធីបង្កើនជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់មន្ត្រីសវនកម្មទាំងអស់	ការធ្វើសវនកម្មលើការបំពេញការងារ និងកម្មវិធីបង្កើនជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់មន្ត្រីសវនកម្មទាំងអស់	ការធ្វើសវនកម្មលើការបំពេញការងារ និងបង្កើនជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានសម្រាប់មន្ត្រីសវនកម្មទាំងអស់	ការវាយតម្លៃលើផែនការរំកិលរយៈពេល ៣ ឆ្នាំរបស់ខេត្ត	នា.ហវ នា.បវព

ផលសម្រេចទី២៖

<table>
<tr><td colspan="9">ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រឹងសម្រាប់គ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
ការកសាងផែនការធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារត្រូវបានពង្រឹង និងតម្រឹមនៅគ្រប់កម្រិត។</td></tr>
<tr><td colspan="9">ផលម្រេចកម្រិតមធ្យម២.១(ក) ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក បានពិនិត្យឡើងវិញដើម្បីធានានូវតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព និងលើកកម្ពស់ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤)
(ខ) យន្តការគន្លងអាជីពបានបង្កើតឡើង ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិ/ស្តង់ដា និងក្រមសីលធម៌មន្ត្រីអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ៤.១-៤.៤)</td></tr>
<tr><td colspan="9">សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ</td></tr>
<tr><td>លទ្ធផល ២.១</td><td>សូចនាករ</td><td>ទិន្នន័យគោល ២០១៩</td><td>ប៉ាន់ស្មាន ២០២០</td><td>ចំណុចដៅ ២០២១</td><td>ចំណុចដៅ ២០២២</td><td>ចំណុចដៅ ២០២៣</td><td>ចំណុចដៅ ២០២៤</td><td>ប្រភព ទិន្នន័យ</td></tr>
<tr><td>លទ្ធផល២.១.១៖ ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវបានពិនិត្យ និងកែសម្រួលឡើងវិញ (ឧ. ការជ្រើសរើស "ដោយបើកចំហ" ប្រចាំឆ្នាំ ការជ្រើសរើសតាមការស្នើសុំ និងការជ្រើសរើសដោយប្រកួតប្រជែងដែលរៀបចំដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា) ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនដែលមានសមត្ថភាព និងបទពិសោធអាចផ្លាស់ប្តូរទៅរដ្ឋបាលកណ្តាល</td><td>កែសម្រួលដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកប្រតិបត្តិ សម្រាប់បុគ្គលិករដ្ឋបាលកណ្តាល</td><td>ការពិនិត្យឡើងវិញមុខងារត្រូវបានបង្កើត និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រធនធានមនុស្សត្រូវបានព្រាងឡើង</td><td>សវនកម្មយេនឌ័រនិងបរិយាបន្ននៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការដាក់ពង្រាយ និងការតម្លើងឋានៈតួនាទីត្រូវបានផ្តួចផ្តើម</td><td>សវនកម្មយេនឌ័រនិងបរិយាបន្ននៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការដាក់ពង្រាយ និងការតម្លើងឋានៈតួនាទីត្រូវបានបញ្ចប់</td><td>ផែនការសកម្មភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាលត្រូវបានរៀបចំ</td><td>ផែនការសកម្មភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាលត្រូវបានអនុវត្ត</td><td>ផែនការសកម្មភាពជ្រើសរើសបុគ្គលិករដ្ឋបាលថ្នាក់កណ្តាលត្រូវបានវាយតម្លៃ</td><td>នា.បល
នា.ជំនាញ
នា.ហវ
នា.ផក</td></tr>
</table>

លទ្ធផល២.១.២៖ គោលនយោបាយជ្រើសរើស និងពង្រាយគ្រូបង្រៀនបានអនុវត្តដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការធ្វើសនិទានកម្ម ការកំណត់ស្តង់ដាការជ្រើសរើស/ការដំឡើងឋានៈតួនាទីបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់	គោលនយោបាយជ្រើសរើសនិងដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនត្រូវបានអនុវត្តនិងឆ្លើយតបទៅនឹងស្តង់ដាសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងបែងចែកគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌	ចំនួនគ្រូបង្រៀនលើស និងខ្វះចំនួនមិនទាន់ត្រូវបានដោះស្រាយ (សន្និបាត)	យុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌	យុទ្ធសាស្ត្រត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ការជ្រើសរើសនិងដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌	រចនាសម្ព័ន្ធការងារ និងប្រព័ន្ធតម្លើងឋានៈតួនាទីត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	ការពិនិត្យតាមដានការជ្រើសរើស និងការដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀនប្រកបដោយសមធម៌បានធ្វើឡើង (កំពុងបន្ត)	ការពិនិត្យតាមដានការជ្រើសរើស និងការដាក់ពង្រាយគ្រូបង្រៀន ប្រកបដោយសមធម៌បានធ្វើឡើង (កំពុងបន្ត)	នា.បល
លទ្ធផល២.១.៣៖ អនុវត្តសាកល្បងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអនុវត្តរបស់ គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឧបករណ៍វាយតម្លៃគម្រោង ការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានបង្កើតឡើង	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវបានព្រាងរៀបចំឡើងស្របតាមក្របខណ្ឌគម្រោងនិងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	ឧបករណ៍វាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនគម្រោងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានបង្កើតឡើង	ឧបករណ៍វាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនគម្រោងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានបញ្ចប់	ឧបករណ៍វាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនគម្រោងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យ តាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានសាកល្បង	-	ឧបករណ៍វាយតម្លៃគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនគម្រោងការលើកទឹកចិត្តនិងប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានវាយតម្លៃ	នា.បល នា.ផក នា.អកត នា.បស នា.កចទ

	បានសាកល្បងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធលើគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ត្រូវបានបង្កើត	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងគំរូសាកល្បង	ការអនុវត្តសាកល្បងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវបានពង្រីក	ការវាយតម្លៃការសាកល្បងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវបានធ្វើឡើង	ការវាយតម្លៃការសាកល្បងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនត្រូវបានវាយតម្លៃ	នា.បល នា.ផក
លទ្ធផល២.១.៤៖ ការសាកល្បងប្រើប្រាស់សៀវភៅកត់ត្រាអាជីពដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃគន្លងអាជីពជាមួយនឹងទិន្នន័យ និងព័ត៌មានសំខាន់ៗដែលបានកត់ត្រាបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (សូមមើលការវាយតម្លៃការបំពេញការងារផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ២.៣)	អ្នកសាកល្បងលិខិតឆ្លងដែនអាជីពត្រូវបានវាយតម្លៃសម្រាប់ពង្រីកវិសាលភាពបន្ថែម	ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធត្រូវបានធ្វើឡើង	បញ្ញត្តិនៃលិខិតឆ្លងដែនអាជីពត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	បញ្ញត្តិនៃលិខិតឆ្លងដែនអាជីពត្រូវបានបញ្ចប់ស្របតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	ទិន្នន័យសំខាន់ៗសម្រាប់សៀវភៅកត់ត្រាអាជីពបានភ្ជាប់ទៅនឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	សៀវភៅកត់ត្រាអាជីពត្រូវបានអនុវត្តសាកល្បងស្របតាមការវាយតម្លៃសាកល្បងលើគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	សៀវភៅកត់ត្រាអាជីពបានវាយតម្លៃ	នា.បល នា.អកត នា.បស នា.មចទ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.២៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស មានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ និងដំណើរការពេញលេញរួមទាំងមន្ត្រីជំនាញនៅគ្រប់កម្រិតមានសមត្ថភាពស្របទៅតាមទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ និងមានចំណុចដៅឆ្ពោះបញ្ជាំងពីការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងបរិយាបន្ននៅក្នុងការបំពេញការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រង នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាចាប់ពីថ្នាក់កណ្តាលដល់សាលារៀន។ (សូមមើល ៣.១)								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ២.២	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**

លទ្ធផល២.២.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានធ្វើសមាហរណកម្មនិងមានដំណើរការពេញលេញជាមួយនឹងសមត្ថភាពក្នុងការវិភាគទិន្នន័យ ការធ្វើផែនការ ការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងការធ្វើការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាងនៅគ្រប់កម្រិតកាន់តែល្អប្រសើរ	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរួមបញ្ចូលយ៉ាងពេញលេញជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រងគ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រាក់ខែ	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សដែលបានដាក់អនុវត្តដល់ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនដោយមានបញ្ហាគុណភាពទិន្នន័យមួយចំនួន ឧ. ប្រាក់ខែ និងការធ្វើផែនការ	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពិនិត្យឡើងវិញសម្រាប់រាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនប្រើប្រាស់តាមអ៊ីនធឺណិត	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានរៀបចំឡើងវិញសម្រាប់ រាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនប្រើប្រាស់តាមអ៊ីនធឺណិត	ធនធានត្រូវបានផ្តល់សម្រាប់គេហទំព័រប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅថ្នាក់កណ្តាល			នា.បល នា.ពអ នា.ហវ
	បុគ្គលិកសំខាន់ៗត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលឱ្យប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់ការធ្វើផែនការ របាយការណ៍ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងការសម្រេចចិត្តផ្អែកលើភស្តុតាង	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់មន្ត្រីប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	ការអភិវឌ្ឍជំនាញ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់ # បុគ្គលិករាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសំខាន់ៗ	ការអភិវឌ្ឍជំនាញ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់ # បុគ្គលិករាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសំខាន់ៗ	ការអភិវឌ្ឍជំនាញប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សសម្រាប់ # បុគ្គលិករាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌសំខាន់ៗ	ការប្រឹក្សាណែនាំ និងការជួយគាំទ្រប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានដំណើរការ	បង្កើតក្រុមគាំទ្រអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	នា.បល នា.ពអ នា.ហវ

លទ្ធផល២.២.២៖ ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការដំឡើងឋានៈតួនាទី ការផ្ទេរការងារ ការដាក់ពង្រាយ ការដាក់ពង្រាយឡើងវិញ និងការរៀបចំផែនការបន្តបន្ទាប់បានល្អប្រសើរ	ទិន្នន័យធនធានមនុស្សសុក្រឹតត្រូវបានរក្សាទុកនៅលើប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងត្រូវបានប្រើសម្រាប់ការសម្រេចចិត្ត (ការដាក់ពង្រាយ ការតម្លើង ការផ្ទេរជាដើម)	ប្រវត្តិរូបមូលដ្ឋានគ្រូបង្រៀនត្រូវបានរក្សាទុកនៅលើប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និង ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ	ប្រព័ន្ធត្រូវបានគ្រោងសម្រាប់ពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវទិន្នន័យរបស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	ប្រព័ន្ធត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវទិន្នន័យរបស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និង ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ (កំពុងបន្ត)	ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និង ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ (កំពុងបន្ត)	ភាពត្រឹមត្រូវនៃទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និង ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ (កំពុងបន្ត)	នា.បល នា.ពអ នា.គប
លទ្ធផល២.២.៣៖ ក្របខណ្ឌលើកទឹកចិត្ត បានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីឱ្យប្រព្រឹត្តទៅតាមគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រីកដើម្បីបញ្ចូលគម្រោងលើកទឹកចិត្តដែលភ្ជាប់ទៅនឹងគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន	គោលការណ៍ណែនាំរបស់គន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ត្រូវបានព្រាងតម្រឹមទៅនឹងក្របខណ្ឌ និង ផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ	% ទិន្នន័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	% ទិន្នន័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន ដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	% ទិន្នន័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	% ទិន្នន័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	% ទិន្នន័យគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស	នា.បល នា.ពអ នា.គប

		ជាប្រចាំ (លទ្ធផល២.១.៣)						
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.៣៖ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ និងពិនិត្យតាមដានបានអនុវត្តនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសូចនាករបំពេញការងារសំខាន់ៗរបស់បុគ្គល/អង្គភាព និងចំណុចដៅនៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ / ការរិក្រឹតការ ។ (សូមមើល ៤.៤)								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ២.៣	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភព ទិន្នន័យ**
លទ្ធផល២.៣.១៖ នាយកដ្ឋានមានលក្ខខណ្ឌយោងការងារដែលបញ្ជាក់ពីបេសកកម្ម លក្ខណៈការងារ និងផែនការការងារ ដែលបានប្រើសម្រាប់ការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងអង្គភាព	គ្រប់នាយកដ្ឋានទាំងអស់មានលក្ខខណ្ឌយោងការងារបញ្ជាក់ពីបេសកកម្ម និងគុណលក្ខណៈ និងផែនការការងារ	លក្ខខណ្ឌយោងមួយចំនួនមិនត្រូវបានបន្សុីទៅក្នុងមុខងារតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវពេញលេញទេ	ការបន្សុីគ្នារវាងលក្ខខណ្ឌយោងទៅនឹងបេសកកម្មរបស់នាយកដ្ឋានកំពុងដំណើរការពិនិត្យឡើងវិញ	រាល់លក្ខខណ្ឌយោងត្រូវបានបន្សុីទៅនឹងបេសកកម្មរបស់នាយកដ្ឋាន	-	-	-	នា.បល នា.ផក
លទ្ធផល២.៣.២៖ បុគ្គលនីមួយៗមានសេចក្តីពិពណ៌នាមុខងារ ដែលបានប្រើសម្រាប់ការវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គល	បុគ្គលិកទាំងអស់មានសេចក្តីពណ៌នាការងារដែលត្រូវគ្នាទៅនឹងលក្ខខណ្ឌយោងការងាររបស់អង្គភាព	មិនមានបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលមានសេចក្តីពណ៌នាការងារដែលត្រូវគ្នាទៅនឹងលក្ខខណ្ឌ	យ៉ាងហោចណាស់ ៥០% នៃសេចក្តីពណ៌នាការងាររបស់បុគ្គលិកស្របនឹងលក្ខខណ្ឌ	យ៉ាងហោចណាស់ ៦០% នៃសេចក្តីពណ៌នាការងាររបស់បុគ្គលិកស្របនឹងលក្ខខណ្ឌ	យ៉ាងហោចណាស់ ៧៥% នៃសេចក្តីពណ៌នាការងាររបស់បុគ្គលិកស្របនឹងលក្ខខណ្ឌ	១០០% នៃសេចក្តីពណ៌នាការងាររបស់បុគ្គលិកស្របនឹងលក្ខខណ្ឌយោងការងាររបស់អង្គភាព	-	នា.បល នា.ផក នា.បវ

		យោងការងាររបស់អង្គភាព	យោងការងាររបស់អង្គភាព	យោងការងាររបស់អង្គភាព	យោងការងាររបស់អង្គភាព			
លទ្ធផល២.៣.៣៖ ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកដាក់ឱ្យដំណើរការពេញលេញនៅតាមនាយកដ្ឋានជំនាញទាំង ២៨ ហើយនឹងចាប់ផ្តើម អនុវត្តនៅតាមរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់បុគ្គលិកកំពុងដំណើរការយ៉ាងពេញលេញនៅក្នុងនាយកដ្ឋានជំនាញទាំង ២៨	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារបានសាកល្បងនៅនាយកដ្ឋានចំនួន ៣ (ហិរញ្ញវត្ថុ បុគ្គលិក និងផែនការ)	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសាកល្បងនៅនាយកដ្ឋានចំនួន ៣ (ហិរញ្ញវត្ថុ បុគ្គលិក និងផែនការ) ត្រូវបានវាយតម្លៃ	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសាកល្បងនៅរាជធានី ខេត្ត ចំនួន ៣ និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	ការសាកល្បងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅនាយកដ្ឋានជំនាញ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានវាយតម្លៃ	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារត្រូវបានដាក់អនុវត្តនៅគ្រប់នាយកដ្ឋានទាំងអស់	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារត្រូវបានដាក់ឲ្យដំណើរការនៅរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ទាំងអស់	នា.បល នា.បវ អ្នកផ្តល់ការអភិវឌ្ឍ វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ
	អ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារទាំងអស់ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល	អ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារខ្លះបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល	ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសាកល្បងនៅរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសាកល្បងនៅរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	ការបណ្តុះបណ្តាលលើវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារទាំងអស់	ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសម្រាប់ការអនុវត្តពេញលេញនៅនាយកដ្ឋានជំនាញ	ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសម្រាប់ការអនុវត្តពេញលេញនៅរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	នា.បល វជអ

លទ្ធផល២.៣.៤៖ ទិន្នន័យវាយតម្លៃការបំពេញការងារមានព័ត៌មានសំខាន់ៗ៥ប្រភេទ(សូមមើលផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.១ក ស្តីពីគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀន)	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារចាប់យកប្រភេទទិន្នន័យព័ត៌មានសំខាន់ៗ ចំនួន ៥	ការសាកល្បងប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារ រួមមានប្រភេទទិន្នន័យសំខាន់ៗចំនួន ៥	អ្នកប្រមូលទិន្នន័យប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅតាមរាជធានី ខេត្តសាកល្បងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើប្រភេទទិន្នន័យសំខាន់ៗចំនួន ៥	-	-	អ្នកប្រមូលទិន្នន័យប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសម្រាប់នាយកដ្ឋានជំនាញបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើប្រភេទទិន្នន័យសំខាន់ៗ ចំនួន ៥	អ្នកប្រមូលទិន្នន័យប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារសម្រាប់រាជធានី ខេត្ត ទាំងអស់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើប្រភេទទិន្នន័យសំខាន់ៗ ចំនួន ៥	នា.បល នា.ជំនាញ អធិការកិច្ច នា.ពវ
លទ្ធផល២.៣.៥៖ ប្រព័ន្ធគណនេយ្យភាពបានពង្រឹងតាមរយៈការកំណត់និយមន័យច្បាស់លាស់នៃស្តង់ដាបំពេញការងារ និងព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចរកបានសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដានការបំពេញការងារ	ស្តង់ដាការបំពេញការងារនិងវិធានការណ៍គណនេយ្យភាពត្រូវបានកំណត់	ស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន (២០១០) និងស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន (២០១៦)		ស្តង់ដានៃការបំពេញការងារដែលអាចវាស់វែងបានត្រូវបានកំណត់	-	-	-	នា.បល នា.ជំនាញ នា.ពអ
	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារចាប់យកព័ត៌មានស្តង់ដានៃការបំពេញការងារ	ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការបំពេញការងារបាន		ព័ត៌មានស្តង់ដានៃការអនុវត្តត្រូវបានវាស់	-	ព័ត៌មានស្តង់ដានៃការអនុវត្តត្រូវបានវាស់	ព័ត៌មានស្តង់ដានៃការអនុវត្តត្រូវបានវាស់	នា.បល នា.ជំនាញ នា.ពអ

		សាកល្បងនៅនាយកដ្ឋានជំនាញចំនួន ៣		វែងនៅក្នុងការសាកល្បងវាយតម្លៃការបំពេញការងារ		វែងនៅក្នុងការសាកល្បងវាយតម្លៃការបំពេញការងារ	វែងនៅក្នុងការសាកល្បងវាយតម្លៃការបំពេញការងារ	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម២.៤៖ ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានផ្ទេរ និងចាត់តាំង ដែលជាផ្នែកនៃកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ២.៤	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល២.៤.១៖ សមត្ថភាពមុខងាររបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលអប់រំនៅថ្នាក់កណ្ដាលបានលើកម្ពស់ និងបំពេញមុខងារបានកំណត់ដោយច្បាប់ ឬមុខងារជាក់ស្ដែង	មន្ត្រីរដ្ឋបាលអប់រំនៅថ្នាក់កណ្ដាលទាំងអស់ត្រូវបានបណ្ដុះបណ្ដាលដើម្បីបំពេញមុខងារដែលបានកំណត់	ការពិនិត្យឡើងវិញរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា អំពីមុខងារសំខាន់ៗ និងធនធានចំនួន ៥៧៣ បានបំពេញនៅក្រោមកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ	មន្ត្រីរដ្ឋបាលអប់រំថ្នាក់កណ្ដាល ៥០% ទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលលើមុខងារដែលបានកំណត់	មន្ត្រីរដ្ឋបាលអប់រំថ្នាក់កណ្ដាល ៦០% ទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលលើមុខងារដែលបានកំណត់	មន្ត្រីរដ្ឋបាលអប់រំថ្នាក់កណ្ដាល ៧៥% ទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលលើមុខងារដែលបានកំណត់	មន្ត្រីរដ្ឋបាលអប់រំថ្នាក់កណ្ដាល ៩០% ទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលលើមុខងារដែលបានកំណត់	មន្ត្រីរដ្ឋបាលអប់រំថ្នាក់កណ្ដាល ១០០% ទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលលើមុខងារដែលបានកំណត់	នា.នក នា.ផក នា.ហវ
លទ្ធផល២.៤.២៖ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មានសមត្ថភាពបំពេញមុខងារ និង	បុគ្គលិកថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ទាំងអស់ត្រូវបានបណ្ដុះបណ្ដាលដើម្បីបំពេញមុខងារនិងភារកិច្ចដែលត្រូវបាន	ក្របខណ្ឌគតិយុត្តវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការនៅកម្រិត	បានរៀបចំសេចក្ដីព្រាងក្របខណ្ឌគតិយុត្ត	ក្របខណ្ឌគតិយុត្តវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ	ការវាយតម្លៃគម្លាតសមត្ថភាពនៃការផ្ទេរមុខងារទៅថ្នាក់	ការបណ្ដុះបណ្ដាលលើការផ្ទេរមុខងារសម្រាប់ ៥០%	ការបណ្ដុះបណ្ដាលលើការផ្ទេរមុខងារសម្រាប់	នា.នក នា.ផក

ភារកិច្ចដែលបានផ្ទេរក្នុងក្របខណ្ឌវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ	ផ្ទេរក្រោមក្របខណ្ឌគតិយុត្តវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ	ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គឺចាំបាច់សម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារទៅមន្ត្រីអប់រំស្រុក	វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការសម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	សម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារទៅឱ្យថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌត្រូវបានអនុម័ត	ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌបានបញ្ចប់	នៃមន្ត្រីថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានបញ្ចប់	១០០% នៃមន្ត្រីថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានបញ្ចប់	ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល២.៤.៣៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានបុគ្គលិកដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងសមធម៌របស់ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការសាលារៀន	ក្រុមបណ្តុះបណ្តាលនិងតាមដានស្រុក (ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ) និងអធិការសាលារៀនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទាក់ទងនឹងមុខងារដែលត្រូវផ្ទេរវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ	ក្របខណ្ឌគតិយុត្តវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការគឺចាំបាច់សម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារទៅក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនិងអធិការសាលារៀន	បានរៀបចំសេចក្តីព្រាងក្របខណ្ឌគតិយុត្តវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការសម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារទៅក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការសាលា	ក្របខណ្ឌគតិយុត្តវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការសម្រាប់ការផ្ទេរមុខងារទៅក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនិងអធិការសាលាត្រូវបានអនុម័ត	ការវាយតម្លៃគម្លាតសមត្ថភាពរបស់ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការសាលារៀនបានផ្ទេរមុខងារបានបញ្ចប់	ការបណ្តុះបណ្តាលលើការផ្ទេរមុខងារសម្រាប់ ៥០% នៃក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងអធិការសាលារៀនបានបញ្ចប់	ការបណ្តុះបណ្តាលលើការផ្ទេរមុខងារសម្រាប់ ១០០% នៃក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌនិងអធិការកិច្ចសាលាបានបញ្ចប់	នា.នក នា.ធគអ នា.ជំនាញ ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ផលសម្រេចទី៣៖

ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យអប់រំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព/ប្រសិទ្ធផល។ ប្រព័ន្ធបានពង្រឹង និងបានធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យមូលដ្ឋាន ដើម្បីជួយដល់ការផ្សព្វផ្សាយ និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីរៀបចំរបាយការណ៍ដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត ។								
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៣.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងមានទំនាក់ទំនងគ្នា និងធ្វើសុខដុមនីយកម្មនៅគ្រប់កម្រិតជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅថ្នាក់ កណ្តាល និង រាជធានី ខេត្ត ក្នុងការកសាងផែនការ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៣.១	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៣.១.១៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់បានធ្វើសមាហរណកម្ម និងសុខដុមនីយកម្ម (ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សា ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍយុវជន និងគុណភាពតាមរយៈប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ) ដែលមានដំណើរការពេញលេញតាមអ៊ីនធឺណិត និងទិន្នន័យដែលបាន	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទិន្នន័យវិស័យអប់រំទាំងអស់ត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្ម និងសុខដុមនីយកម្ម	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទិន្នន័យវិស័យអប់រំមិនទាន់ត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្ម និងសុខដុមនីយកម្ម	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៅលើម៉ាស៊ីនមេមានស្តង់ដា (កំពុងដំណើរការ)	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៅលើម៉ាស៊ីនមេមានស្តង់ដា (កំពុងដំណើរការ)	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៅលើម៉ាស៊ីនមេមានស្តង់ដា (កំពុងដំណើរការ)	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់នៅលើម៉ាស៊ីនមេមានស្តង់ដា (កំពុងដំណើរការ)	ស្តង់ដានៃប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់ត្រូវបានវាយតម្លៃ	នា.ពអ នា.ហវ នា.ជំនាញ
	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់មានដំណើរការពេញលេញតាមអ៊ីនធឺណិត	ភាពងាយស្រួលនៃការប្រើប្រាស់នៅថ្នាក់ខេត្ត ស្រុក និងសាលារៀន	ជម្រើសនៃការប្រើប្រាស់សម្រាប់ក្រុមអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ត្រូវ	ជម្រើសនៃការប្រើប្រាស់ត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ក្រុមអ្នកប្រើប្រាស់	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនយ៉ាងតិច ៥០% មានប្រព័ន្ធព័ត៌មាន	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនយ៉ាងតិច ៧០% មានប្រព័ន្ធព័ត៌មាន	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀនយ៉ាងតិច ៩០% មានប្រព័ន្ធព័ត៌មាន	នា.ពអ

បញ្ចូលសម្រាប់ការទាញយកមកប្រើប្រាស់ដោយនាយកដ្ឋានជានាគុណភាពអប់រំ			បានពិនិត្យឡើងវិញ		គ្រប់គ្រងប្រើប្រាស់តាមអ៊ីនធឺណិត	គ្រប់គ្រង ប្រើប្រាស់តាមអ៊ីនធឺណិត	គ្រប់គ្រងប្រើប្រាស់តាមអ៊ីនធឺណិត	
	ការទាញយកទិន្នន័យរបស់នាយកដ្ឋានជានាគុណភាពមានដំណើរការរពេញលេញ	បញ្ហាដំណើការប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនិងសុវត្ថិភាពនៅថ្នាក់ជាតិ	បញ្ហាភាពងាយស្រួល និងសុវត្ថិភាពត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ	បញ្ហាភាពងាយស្រួល និងសុវត្ថិភាពត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ	បញ្ហាដំណើរការនិងសុវត្ថិភាពត្រូវបានដោះស្រាយ (កំពុងបន្ត)	ភាពងាយស្រួលក្នុងការចូលប្រើប្រាស់និងបញ្ហាសុវត្ថិភាពត្រូវបានដោះស្រាយ (កំពុងបន្ត)	ភាពងាយស្រួលក្នុងការចូលប្រើប្រាស់និងបញ្ហាសុវត្ថិភាពត្រូវបានដោះស្រាយ (កំពុងបន្ត)	នា.ធគអ
លទ្ធផល៣.១.២៖ សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍/ការណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងឧបករណ៍តាមអ៊ីនធឺណិតបានបង្កើត និងដំណើរការ (ឧទាហរណ៍ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍយុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស)	សៀវភៅណែនាំ/មគ្គុទ្ទេសក៍អ្នកប្រើប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងឧបករណ៍ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងតាមអ៊ីនធឺណិតត្រូវបានបង្កើត	ការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងយុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងជំនួយ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង	ឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិតតាមប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងយុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងជំនួយ	ឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិតប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងយុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងជំនួយ និងប្រព័ន្ធ	សៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងយុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងជំនួយ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មាន		ឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិក និងសៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងយុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន	នា.ពអ នា.ជំនាញ

		ធនធានមនុស្ស កំពុងដំណើរការ	និងប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានបង្កើត ឡើង	ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានបង្កើត ឡើង	គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានបង្កើត ឡើង		គ្រប់គ្រងជំនួយ និងប្រព័ន្ធ ព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស ត្រូវបានវាយ តម្លៃ	
	អ្នកប្រើប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង យុវជន ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្សទាំងអស់ត្រូវបាន បណ្ដុះបណ្ដាលឱ្យប្រើ ឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិក	ឧបករណ៍តាម អ៊ីនធឺណិតត្រូវ បានបង្កើត ឡើងសម្រាប់ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រងអប់រំ ក្រៅប្រព័ន្ធ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង យុវជន ប្រព័ន្ធ គ្រប់គ្រងហិរញ្ញ វត្ថុអប់រំ និង ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន គ្រប់គ្រង ធនធានមនុស្ស	អ្នកប្រើប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានវិទ្យា គ្រប់គ្រង សំខាន់ៗទាំង អស់ត្រូវបាន បណ្ដុះបណ្ដាល ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធថ្មី លើអ៊ីនធឺណិត	អ្នកប្រើប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានវិទ្យា គ្រប់គ្រង សំខាន់ៗទាំង អស់ត្រូវបាន បណ្ដុះបណ្ដាល ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធថ្មី លើអ៊ីនធឺណិត	អ្នកប្រើប្រព័ន្ធ ព័ត៌មានវិទ្យា គ្រប់គ្រង សំខាន់ៗទាំង អស់ត្រូវបាន បណ្ដុះបណ្ដាល ឱ្យប្រើប្រព័ន្ធថ្មី លើអ៊ីនធឺណិត	អ្នកប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន វិទ្យាគ្រប់គ្រង សំខាន់ៗទាំង អស់ត្រូវបាន បណ្ដុះបណ្ដាល ឱ្យប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធថ្មីលើអ៊ីន ធឺណិត	អ្នកប្រើប្រាស់ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន សំខាន់គ្រប់ៗ ទាំងអស់ត្រូវ បានបណ្ដុះប ណ្ដាលឱ្យប្រើ ប្រព័ន្ធថ្មីលើអ៊ីន ធឺណិត	នា.ពអ នា.ជំនាញ
លទ្ធផល៣.១.៣៖ សមត្ថភាព និងជំនាញប្រព័ន្ធព័ត៌មាន	ការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ និងការបង្វឹកដែលបានផ្ដល់	ការបណ្ដុះ បណ្ដាលនិង	ការវាយតម្លៃ គម្លាតសមត្ថ	ការវាយតម្លៃ គម្លាតសមត្ថ	ការបណ្ដុះ បណ្ដាល	ការបណ្ដុះ បណ្ដាល	ការបណ្ដុះ បណ្ដាល	នា.ពអ នា.ជំនាញ

គ្រប់គ្រងបានអភិវឌ្ឍសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់សំខាន់ៗនៅគ្រប់កម្រិត ដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃគម្លាតសមត្ថភាពជាក់លាក់ចំពោះ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនីមួយៗ (ឧទាហរណ៍៖ ជំនាញវិភាគ រៀបចំផែនការ និងធ្វើរបាយការណ៍ និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)	សម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងសំខាន់ៗ	ការបង្កើតមួយចំនួនបានផ្តល់សម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងសំខាន់ៗ	ភាពសម្រាប់ # ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនីមួយៗ និង # ផ្នែកជំនាញសំខាន់ៗ	ភាពសម្រាប់ # ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទាំងអស់ និង # ផ្នែកជំនាញសំខាន់ៗត្រូវបានបំពេញ	សម្រាប់ # អ្នកប្រើប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងសំខាន់ៗលើគម្លាតជំនាញជាក់លាក់ដែលបានកំណត់	សម្រាប់ # អ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងសំខាន់ៗលើគម្លាតជំនាញជាក់លាក់ដែលបានកំណត់	សម្រាប់ # អ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងសំខាន់ៗលើគម្លាតជំនាញជាក់លាក់ដែលបានកំណត់	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
លទ្ធផល៣.១.៤៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សាបានសាកល្បងនិងសមាហរណកម្មជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀត	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សាត្រូវបានរួមបញ្ចូលយ៉ាងពេញលេញជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងផ្សេងៗទៀត	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សាស្ថិតនៅដំណាក់កាលដំបូងនៃការអភិវឌ្ឍ	ការបង្កើតប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សាដោយបន្សុីគ្នាទៅនឹងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងដែលមានស្រាប់	ឧបករណ៍ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សាតាមអ៊ីនធឺណិតត្រូវបានបង្កើតឡើងរួមបញ្ចូលជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងដែលមានស្រាប់	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សាបានសាកល្បងដោយមានការគាំទ្រការបង្កើក	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សាបានដាក់អនុវត្ត៥០% នៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដាន និង	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងឧត្តមសិក្សាបានដំណើរការអនុវត្តនៅ ១០០% នៃគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងការធ្វើផែនការ និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយ	DEMIS DHE

						វាយតម្លៃផ្អែកលើលទ្ធផល	តម្លៃផ្អែកលើលទ្ធផល	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៣.២៖ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំបានពង្រឹងតាមរយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ទាន់ពេលវេលា និងមានរបាយការណ៍វិភាគពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៣.២	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៣.២.១៖ នីតិវិធីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំបានពង្រឹងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត (ជាអាទិភាព) ដោយមានប្រព័ន្ធផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ល្អ និងរបាយការណ៍វិភាគពាក់ព័ន្ធទាន់ពេលវេលាស្តីពីកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមសម្រាប់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត	រាជធានីខេត្តទាំងអស់ដឹកនាំរៀបចំរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដានផែនការយុទ្ធសា-ស្ត្រវិស័យអប់រំស្តីពីវឌ្ឍនភាពផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំសម្រាប់សន្និបាត ប្រចាំឆ្នាំ ដោយមិនមានការគាំទ្រពីខាងក្រៅនិងរៀបចំរបាយការណ៍បានទាន់ពេលវេលាដើម្បីរៀបចំផែនការ (មូលនិធិភាពជាដៃគូសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព)	របាយការណ៍រាជធានី ខេត្ត កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់សន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំដែលត្រូវការវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ	ការវាយតម្លៃត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីកំណត់គម្លាតសមត្ថភាពនិងឧបសគ្គនៅក្នុងការធ្វើរបាយ-ការណ៍ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំរបស់រាជធានី ខេត្ត	ការវាយតម្លៃត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីកំណត់គម្លាតសមត្ថភាពនិងឧបសគ្គនៅក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ របស់រាជធានី ខេត្ត	យ៉ាងហោចណាស់រាជធានីខេត្ត ៥០% បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញធ្វើរបាយការណ៍វិភាគផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំនិងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត	យ៉ាងហោចណាស់រាជធានីខេត្ត ៧៥% បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញធ្វើរបាយការណ៍វិភាគផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត	រាជធានី ខេត្ត ១០០% បានទទួលការប-ណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញធ្វើរបាយការណ៍វិភាគផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត	នា.ពវ រាជធានី ខេត្ត
	យន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ពីការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំមានដំណើរការចាប់ពីថ្នាក់	ការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ ៦ ខែម្តង កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពពី	យន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់របស់នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និង	មន្ត្រីនាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងនាយកដ្ឋាន	យន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់រយៈពេល៦ខែ	-	-	នា.ពវ រាជធានី ខេត្ត

	កណ្តាលរហូតដល់ថ្នាក់ រាជធានី ខេត្ត និងសាលារៀន	នាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងនាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ដល់នាយកដ្ឋានជំនាញ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌដែលមានតម្រូវការ	វាយតម្លៃ និង នាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ បានបន្ស៊ីគ្នា	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់	ម្តងមានដំណើរការទៀងទាត់			
លទ្ធផល៣.២.២៖ ផែនការប្រតិបត្តិ ប្រចាំឆ្នាំថ្នាក់រាជធានី ខេត្តទាំងអស់មានគុណភាព និងដំណើរការបានល្អជាមួយនឹងការវិភាគដោយផ្តោតលើលទ្ធផលនិងផ្អែកលើភស្តុតាង និងសមធម៌យេនឌ័រ	រាជធានី ខេត្តទាំងអស់ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលលើការវិភាគផ្អែកលើលទ្ធផល/ការតម្រង់ទិសលទ្ធផល និងការវិភាគសមធម៌យេនឌ័រ	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលពិសេសមួយចំនួនស្តីពីការវិភាគផ្អែកលើលទ្ធផល/ការតម្រង់ទិសលទ្ធផល និងការវិភាគសមធម៌យេនឌ័រត្រូវបានផ្តល់ជូននៅកម្រិតរាជធានី ខេត្ត		ការវាយតម្លៃគម្លាតសមត្ថភាពបានធ្វើឡើងស្តីពីការវិភាគផ្អែកលើលទ្ធផល/ការតម្រង់ទិសលទ្ធផល និងការវិភាគសមធម៌យេនឌ័រត្រូវបានផ្តល់ជូននៅកម្រិតរាជធានី ខេត្ត	យ៉ាងហោចណាស់រាជធានីខេត្ត ៥០% បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការវិភាគផ្អែកលើលទ្ធផល/ការតម្រង់ទិសលទ្ធផល និងការវិភាគសមធម៌យេនឌ័រ	យ៉ាងហោចណាស់រាជធានីខេត្ត ៧៥% បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការវិភាគផ្អែកលើលទ្ធផល/ការតម្រង់ទិសលទ្ធផល និងការវិភាគសមធម៌យេនឌ័រ	រាជធានី ខេត្ត ១០០% បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការវិភាគផ្អែកលើលទ្ធផល/ការតម្រង់ទិសលទ្ធផល និងការវិភាគសមធម៌យេនឌ័រ	នា.ពវ នា.ជំនាញ រាជធានី ខេត្ត សាលារៀន

លទ្ធផល៣.២.៣៖ សៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានផ្តល់ជូនបុគ្គលិកដែលទទួលខុសត្រូវការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	បុគ្គលិកជំនាញសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅគ្រប់កម្រិតមានសៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើប្រាស់ពាក់ព័ន្ធលើប្រធានបទជាក់លាក់ និងការបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធ (ឧទាហរណ៍ សម្រាប់ភ្នាក់ងារសាច់ប្រាក់ខ្នាតតូចនិងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ)	ការបណ្តុះបណ្តាលការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃមួយចំនួនបានផ្តល់ដល់បុគ្គលិកជំនាញផ្នែកពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ	ការវាយតម្លៃតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលលើការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានធ្វើឡើង	សៀវភៅណែនាំអ្នកប្រើស្តីពីការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃត្រូវបានបង្កើតឡើងលើប្រធានបទជាក់លាក់	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ជូន # បុគ្គលិកជំនាញផ្នែកពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើប្រធានបទជាក់លាក់	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ជូន # បុគ្គលិកជំនាញផ្នែកពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើប្រធានបទជាក់លាក់	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ជូន # បុគ្គលិកជំនាញផ្នែកពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើប្រធានបទជាក់លាក់	នា.៣វ រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៣.៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអនុវត្តសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងពិនិត្យតាមដានគោលអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការកសាងគោលនយោបាយ ផែនការ និងការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៣.៣	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៣.៣.១ ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើទិន្នន័យត្រឹមត្រូវទាញចេញដោយផ្ទាល់ពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ដើម្បីគាំទ្រដល់ការចងក្រងគោលនយោបាយ និងក្របខណ្ឌ	ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្ត និងទិន្នន័យស្ថិតិដែលចាំបាច់សម្រាប់ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិ	ផែនទីបង្ហាញផ្លូវគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព ២០៣០ និងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ	ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្តសម្រាប់ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិត្រូវបានបង្កើត	ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្តសម្រាប់ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិត្រូវបានអនុម័ត	ប្រភពទិន្នន័យស្ថិតិអប់រំសម្រាប់ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិបានពិនិត្យមើលដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដាអន្តរជាតិ	ប្រភពទិន្នន័យស្ថិតិអប់រំសម្រាប់ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិបានពិនិត្យមើលដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដាអន្តរជាតិ	ប្រភពទិន្នន័យស្ថិតិអប់រំសម្រាប់ក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិបានពិនិត្យមើលដើម្បីឱ្យស្របតាមស្តង់ដាអន្តរជាតិ	នា.ផក នា.ពអ

គតិយុត្តនៃយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ/ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤		ស្ថិតិអប់រំបានអនុម័ត						
លទ្ធផល៣.៣.២៖ ប្រព័ន្ធព័ត៌គ្រប់គ្រងបានផ្លាស់ប្ដូរពីប្រព័ន្ធព័ត៌មានដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងបែបមជ្ឈការទៅជាប្រព័ន្ធព័ត៌មានតែមួយបែបវិមជ្ឈការ (យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ)	រាល់ទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវបានទាញចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំតាមតម្រូវការសម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព	ការធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យ និងការធ្វើសុខដុមនីយកម្មប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងកំពុងដំណើរការ (លទ្ធផល ៣.១.១.១)	ការធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យ និងការធ្វើសុខដុមនីយកម្មប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងកំពុងដំណើរការ (លទ្ធផល ៣.១.១.១)	បានបង្កើតប្រព័ន្ធវិមជ្ឈការក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិ	ប្រព័ន្ធសម្រាប់ការទាញយកទិន្នន័យពីមូលដ្ឋានទិន្នន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងទៅក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិមានដំណើរការ	-	-	នា.ផក នា.ពអ
លទ្ធផល៣.៣.៣៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពបច្ចេកទេសក្នុងការចងក្រង ផលិត និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យ ដើម្បីធ្វើឱ្យទិន្នន័យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងមានប្រសិទ្ធផល (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)	ក្រុមបច្ចេកទេសស្នូលគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលលើការងារក្របខណ្ឌសូចនាករជាតិ/ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍស្ថិតិអប់រំ (ការអភិវឌ្ឍសូហ្វវែរការភ្ជាប់បណ្ដាញ និងសុវត្ថិភាពការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យការផ្ទៀងផ្ទាត់របាយការណ៍	ការប្ដេជ្ញាចិត្តលើគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពបានបញ្ចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយអប់រំ និងការគ្រប់គ្រងវិស័យ	ការបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់ # ក្រុមបច្ចេកទេសស្នូលគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព	ការបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់ # ក្រុមបច្ចេកទេសស្នូលគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព	ការបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់ # ក្រុមបច្ចេកទេសស្នូលគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព	ការបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់ # ក្រុមបច្ចេកទេសស្នូលគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព	ការបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់ # ក្រុមបច្ចេកទេសស្នូលគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព	នា.ផក នា.ពអ រាជធានីខេត្ត

	ការបង្ហាញការផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យជាដើម)							
លទ្ធផល៣.៣.៤៖ អភិវឌ្ឍ និងធ្វើឱ្យ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់ខណ្ឌសូចនាករជាតិតាមអនឡាញកាន់តែប្រសើរ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ)	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់ខណ្ឌសូចនាករជាតិលើអ៊ីនធឺណិត (ស្ថិតិអប់រំជាតិ) មានដំណើរការពេញលេញ	ប្រព័ន្ធព័ត៌មានស្ថិតិអប់រំជាតិលើអ៊ីនធឺណិតនឹងត្រូវបង្កើតឡើង	ប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំជាតិលើអ៊ីនធឺណិតបានបង្កើតឡើង	ប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំជាតិលើអ៊ីនធឺណិតបានបង្កើតឡើងនិងមន្ត្រីទទួលខុសបន្ទុកប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំជាតិត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធ	ស្ថិតិអប់រំជាតិបានប្រើប្រាស់យ៉ាងពេញលេញដោយយ៉ាងហោចណាស់ ៥០% នៃមន្ត្រីទទួលខុសបន្ទុកប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំជាតិសម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព	ស្ថិតិអប់រំជាតិបានប្រើប្រាស់យ៉ាងពេញលេញដោយយ៉ាងហោចណាស់ ៨០% នៃមន្ត្រីទទួលខុសបន្ទុកប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំជាតិសម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព	ស្ថិតិអប់រំជាតិបានប្រើប្រាស់យ៉ាងពេញលេញដោយយ៉ាងហោចណាស់ ៩៥% នៃមន្ត្រីទទួលខុសបន្ទុកប្រព័ន្ធស្ថិតិអប់រំជាតិសម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព	នា.ផក នា.ពអ

ផលសម្រេចទី៤៖

ផលសម្រេចទី៤៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក។ បានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលអ្នកជំនាញអប់រំដែលមានលក្ខណៈអាជីព។
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.១៖ ការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានផ្តល់ជាមធ្យោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់គុណវុឌ្ឍិគ្រូបង្រៀន និងពង្រីកការចុះឈ្មោះចូលរៀន ឱ្យឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈនិងតម្រូវការជ្រើសរើសគ្រូបង្រៀននៅគ្រប់កម្រិត។ (សូមមើល ២.១)

សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.១	សូចនាករ	ទិន្នន័គោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៤.១.១៖ គោលនយោបាយស្ដីពីវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យបានបង្កើត	គោលនយោបាយណែនាំពីការបង្កើនសមត្ថភាពសាលាគរុកោសល្យទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើត និងអនុម័ត	មិនទាន់មានគោលនយោបាយស្ដីពីវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ	គោលនយោបាយបង្កើនសមត្ថភាពត្រូវបានព្រាង	គោលនយោបាយត្រូវបានព្រាង និងអនុម័ត	# សាលាគរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើនសមត្ថភាពស្របតាមគោលនយោបាយ	# សាលាគរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើនសមត្ថភាពស្របតាមគោលនយោបាយ	# សាលាគរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើនសមត្ថភាពស្របតាមគោលនយោបាយ	នា.បវ
លទ្ធផល៤.១.២៖ កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ សាលាគរុកោសល្យនិងរ៉ៃក្រឹតការខេត្តបានកែសម្រួល	ចំនួននាយកសាលាដែលបានបណ្ដុះបណ្ដាលពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន (បឋម និងមធ្យមសិក្សា)	១៨២០	#		របាយការណ៍អង្កេតគំរូលើចំណេះដឹងរបស់នាយកសាលារៀនអំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន		ការវាយតម្លៃគំរូនៃគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីកំណត់ពីទំហំដែលកំពុងអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	នា.បវ នា.បល
	ភាគរយនៃគ្រូបឋមដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិស្របតាមស្តង់ដាជាតិ	៧៥%	7៥,៥%		ការសិក្សាគំរូលើគ្រូបឋមសិក្សាដើម្បីវាយតម្លៃការបំពេញការងារ		ការវាយតម្លៃគំរូលើគ្រូបឋមសិក្សាដើម្បីវាយតម្លៃការបំពេញការងារ	នា.បវ នា.បល

					ធៀបទៅនឹងស្តង់ដាជាតិ		ធៀបទៅនឹងស្តង់ដាជាតិ	
	ភាគរយនៃគ្រូមត្តេយ្យមានលក្ខណៈសម្បត្តិស្របតាមស្តង់ដាជាតិ (រូបមន្ត ១២ + ២)។	៦៦%	៦៧%		ការសិក្សាគំរូលើគ្រូមត្តេយ្យសិក្សា ដើម្បីវាយតម្លៃការបំពេញការងារធៀបទៅនឹងស្តង់ដាជាតិ		ការវាយតម្លៃគំរូលើគ្រូមត្តេយ្យសិក្សាដើម្បីវាយតម្លៃការបំពេញការងារធៀបទៅនឹងស្តង់ដាជាតិ	នា.បវ នា.បល
	ចំនួនគ្រូអប់រំពហុភាសា (បឋមសិក្សា)។	៣០៥	#	២១៩	២៣១	២៤២	២៥៣	នា.បវ នា.បល
លទ្ធផល៤.១.៣៖ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីតដើម្បីលើកទឹកចិត្តបុគ្គលិកអប់រំឱ្យដើរតាមគន្លងអាជីពរបស់គ្រូបង្រៀនដែលបានបង្កើត	ប្រព័ន្ធទិន្នន័យដើម្បីកត់ត្រាក្រេឌីតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំត្រូវបានអនុវត្ត	មិនមានប្រព័ន្ធទិន្នន័យ	ប្រព័ន្ធទិន្នន័យកំពុងដំណើរការរៀបចំ	ទិន្នន័យប្រព័ន្ធក្រេឌីតត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល	# បុគ្គលិកអប់រំដែលមានក្រេឌីតវគ្គសិក្សានៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ	# បុគ្គលិកអប់រំដែលមានក្រេឌីតវគ្គសិក្សានៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ	# បុគ្គលិកអប់រំដែលមានក្រេឌីតវគ្គសិក្សានៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ	នា.បល
លទ្ធផល៤.១.៤៖ គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបានលើកកម្ពស់ ហើយមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគ និងសាលាគរុកោសល្យនិងរៀក្រឹតការ បានប្រែក្លាយជាទៅជាវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យដែលមានគុណភាពខ្ពស់	ការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធស្របតាមស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	សវនកម្មលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ននាពេលបច្ចុប្បន្ននៅគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ/មជ្ឈមណ្ឌល	ការរៀបចំផែនការគោលលើកកម្ពស់សមត្ថភាពកំពុងដំណើរការ	ផែនការគោលលើកកម្ពស់សមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ/មជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិ	% វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានទទួលស្គាល់ស្របតាមស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការ	% វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានទទួលស្គាល់ស្របតាមស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការ	% វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានទទួលស្គាល់ស្របតាមស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការ	នា.បវ នា.បល

		គរុកោសល្យភូមិភាគ / សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត ធៀបនឹងស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន		ភាគ/សាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការត្រូវបានបង្កើតឡើង	បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.២៖ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ អនុវត្តក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ដោយប្រើម៉ូដែលទីប្រឹក្សាគរុកោសល្យ និងផ្តល់អាទិភាពដល់សាលារៀននៅតំបន់ដាច់ស្រយាល។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.២	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័គោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភព ទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៤.២.១៖ បុគ្គលិកការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំបានផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព	វដ្តនៃការពិនិត្យឡើងវិញការជានាគុណភាពប្រចាំឆ្នាំដោយការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ (ភ្ជាប់ជាមួយ ៤.៣.១ ខាងលើ)	វដ្តពិនិត្យឡើងវិញមិនទាន់ត្រូវបានបង្កើតនៅឡើយ	ដំណើរការពិនិត្យឡើងវិញលើការជានាគុណភាពអប់រំកំពុងរៀបចំ	ការពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំលើកទីមួយត្រូវបានរៀបចំ	ការពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំលើកទី២	ការពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំលើកទី៣	ការពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំឆ្នាំលើកទី៤	នា.បល នា.គប
លទ្ធផល៤.២.២៖ ក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀនវាយតម្លៃការទទួលស្គាល់គុណភាពនៃកម្មវិធី	ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យ	ក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀនមិន	ប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ក្រុមប្រឹក្សាគ្រូ	ប្រព័ន្ធក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀននិង	ក្រុមប្រឹក្សាគ្រូបង្រៀនបានបង្កើត និង	# កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានទទួលស្គាល់	# កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានទទួលស្គាល់	នា.បល នា.គប

បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលបានបង្កើតឡើង	ទទួលស្គាល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	ទាន់ត្រូវបានបង្កើតឡើង	បង្រៀនកំពុងរៀបចំ	ទទួលស្គាល់គុណភាពត្រូវបានរៀបចំ និងអនុម័ត	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាន់ទី១ បានទទួលស្គាល់			
លទ្ធផល៤.២.៣៖ គណៈកម្មការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំរបស់សាលារៀនបានបង្កើត និងដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស គ្រូបង្រៀន)	ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនប្រចាំឆ្នាំរួមបញ្ចូលរបាយការណ៍ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	ម៉ូដែលអនុវត្តការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំត្រូវបានឯកភាព	ផែនការការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ នៅក្នុងដំណើរការរៀបចំ	# សាលារៀនដែលមានរបាយការណ៍សកម្មភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	# សាលារៀនដែលមានរបាយការណ៍សកម្មភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	% សាលារៀនដែលមានរបាយការណ៍សកម្មភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	% សាលារៀនដែលមានរបាយការណ៍សកម្មភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ	នា.បល នា.គប
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៣៖ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងការងារបានពង្រីកដើម្បីផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូបង្រៀនទទួលបានសេវាប្រឹក្សាគរុកោសល្យសាលារៀន/ បណ្តាញគាំទ្រវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន ។ល។ (សូមមើល ២.១)								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.៣	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៤.៣.១៖ សមត្ថភាពរបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យដើម្បីដើរតួជាអ្នកផ្តល់សេវាវិក្រឹតការបានពង្រឹង	គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបានទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែងការងារ	ស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង	ស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនដែលបានកែសម្រួលកំពុងរង់ចាំការអនុម័ត	# គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	# គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	# គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	# គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន	នា.បល

		ការងារបាន កែសម្រួល						
លទ្ធផល៤.៣.២៖ ការបង្កើតប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់បុគ្គលិកអប់រំ (ការបណ្តុះបណ្តាលនៅនឹងកន្លែង កម្មវិធីពន្លឿន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីសម្រាប់អ្នកដែលមានសញ្ញាបត្រ)	គោលការណ៍ណែនាំគោលនយោបាយស្តីពី ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈបានបង្កើតឡើង	មិនមានគោលការណ៍ណែនាំ គោល នយោបាយ ស្តីពី ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈបាន បង្កើតឡើង	គោលការណ៍ណែនាំគោលនយោបាយត្រូវបានព្រាងឡើងសម្រាប់ពិគ្រោះយោបល់	គោលការណ៍ណែនាំគោលនយោបាយត្រូវបានបង្កើត	ក្រុមគ្រូបង្វឹក និងណែនាំបានបង្កើត	-	-	នា.បល នា.គប
លទ្ធផល៤.៣.៣៖ ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើការងារបានពង្រីកដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើស្រុកដែលជួបការលំបាក	ផលបត្រវិជ្ជាជីវៈ រួមមានអាជីពនិងផែនការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ សៀវភៅកត់ត្រាវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានបង្កើតឡើង	គន្លងអាជីពសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវបានបង្កើតឡើង	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនកំពុងរៀបចំ	# គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារ	# គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារ	# គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារ	# គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារ	នា.បល
		កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការវាយតម្លៃអំណានថ្នាក់ដំបូង/ការវាយតម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	# គ្រូអប់រំកុមារតូច/គ្រូបឋមសិក្សាទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការវាយតម្លៃអំណានថ្នាក់ដំបូង/ការវាយ	# គ្រូអប់រំកុមារតូច/គ្រូបឋមសិក្សាទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការវាយតម្លៃអំណានថ្នាក់ដំបូង/ការវាយ	# គ្រូអប់រំកុមារតូច/គ្រូបឋមសិក្សាទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការវាយតម្លៃអំណានថ្នាក់ដំបូង/ការវាយ	# គ្រូអប់រំកុមារតូច/គ្រូបឋមសិក្សាទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការវាយតម្លៃអំណានថ្នាក់ដំបូង/ការវាយ	# គ្រូអប់រំកុមារតូច/គ្រូបឋមសិក្សាទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការវាយតម្លៃអំណានថ្នាក់ដំបូង/ការវាយ	នា.បល

		ត្រូវបានបង្កើតឡើង	តម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	តម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	តម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	តម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	តម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង	
		កម្មវិធីវិក្រឹតការសម្រាប់គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិត្រូវបានបង្កើត	# គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិបានធ្វើវិក្រឹតការ	គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិចំនួន ១៧០០ នាក់ បានធ្វើវិក្រឹតការ	គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិចំនួន ១៧០០ នាក់ បានធ្វើវិក្រឹតការ	គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិចំនួន ១៧០០ នាក់ បានធ្វើវិក្រឹតការ	XXX គ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិបានធ្វើវិក្រឹតការ	នា.បល
លទ្ធផល៤.៣.៤៖ យន្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ បានបង្កើត និងអនុវត្ត	ក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំបានបង្កើតឡើង	ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃមិនទាន់ត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកំពុងរៀបចំ	ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃត្រូវបានបង្កើតឡើង និងបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល	ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិបានបញ្ចប់		ការវាយតម្លៃចុងក្រោយបានបញ្ចប់	នា.បល
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៤៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ បានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងការបំពេញការងាររបស់គ្រូឧទ្ទេស និងតាមដានការសិក្សារបស់ គរុសិស្សឱ្យបានកាន់តែប្រសើរ ដោយឆ្លុះបញ្ចាំងស្តង់ដាវិជ្ជាជីវៈប្រកបគុណភាពនៅក្នុងអភិបាលកិច្ច សមធម៌ និងបរិយាបន្ន។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.៤	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**

លទ្ធផល៤.៤.១៖ ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ (រួមមានស្វ័យវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ និងការវាយតម្លៃពីខាងក្រៅ)	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានបង្កើតឡើង	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងមិនទាន់ត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងកំពុងរៀបចំ	កម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបានរៀបចំ	# នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបានចុះឈ្មោះក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង	# នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបានចុះឈ្មោះក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង	# នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យបានចុះឈ្មោះក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រង	នា.បល
លទ្ធផល៤.៤.២៖ ស្តង់ដាអ្នកផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបានធ្វើទំនើបកម្ម និងអនុវត្ត	អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកែលម្អ និងទំនើបកម្មស្តង់ដា	ស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនច្បាប់ដើមកំពុងរង់ចាំការពិនិត្យឡើងវិញ	ស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនកំពុងកែសម្រួល	ស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀនបានធ្វើទំនើបកម្ម	# អ្នកចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការអនុវត្តស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស/គ្រូបង្រៀន	# អ្នកចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការអនុវត្តស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស/គ្រូបង្រៀន	# អ្នកចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការអនុវត្តស្តង់ដាអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស/គ្រូបង្រៀន	នា.បវ
លទ្ធផល៤.៤.៣៖ បានពិនិត្យឡើងវិញលើប្រតិបត្តិការរបស់គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យខេត្តដោយផ្តោតលើការវាយតម្លៃសមត្ថភាពសម្រាប់ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង	ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំធ្វើការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំលើការអនុវត្តរបស់គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ផ្តោតលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រង (សូមមើល៤.៤.១)	ការវាយតម្លៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតាមគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ	ក្របខណ្ឌវាយតម្លៃសម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងនៅតាមគ្រឹះស្ថាន	របាយការណ៍វាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំលើភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅតាមគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យត្រូវបានរៀបចំ	បន្ត	បន្ត	បន្ត	នា.បវ

		មិនទាន់ត្រូវបានបង្កើត	គរុកោសល្យកំពុងរៀបចំ					

ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៥៖ កម្មវិធីបង្កើនសមត្ថភាពធន ធានមនុស្ស ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅតាមគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានពង្រឹង។

សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ

លទ្ធផល ៤.៥	សូចនាករ	ទិន្នន័គោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភព ទិន្នន័យ
លទ្ធផល៤.៥.១៖ សមត្ថភាពមហាវិទ្យាល័យនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា(ការជ្រើសរើស) បានពង្រឹង	# បុគ្គលិករបស់គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា មានសញ្ញាបត្របណ្ឌិតកើនឡើង និង គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានទាក់ទាញ # ធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ពីបរទេស	ប្រកាសមិនទាន់បានរៀបចំ	ការពិគ្រោះយោបល់លើការរៀបចំប្រកាសកំពុងរៀបចំ	ប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សត្រូវបានបង្កើត	៤.៤% នៃបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាធ្វើការពេញម៉ោងមានសញ្ញាបត្របណ្ឌិត	៤.៧% នៃបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាធ្វើការពេញម៉ោងមានសញ្ញាបត្របណ្ឌិត	៥% នៃបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាធ្វើការពេញម៉ោងមានសញ្ញាបត្របណ្ឌិត	អគឧស
លទ្ធផល៤.៥.២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាសាធារណៈបានពង្រឹង	# គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វយ័តពេញលេញ	មិនមានគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វយ័តពេញលេញ	# គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វយ័តពេញលេញ	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ១០ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វយ័តពេញលេញ	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ១៥ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វយ័តពេញលេញ	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ២០ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វយ័តពេញលេញ	២៥ HEIs ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាស្វយ័តពេញលេញ	អគឧស
លទ្ធផល៤.៥.៣៖ ការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនៅគ្រឹះស្ថាន	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ៣ បានបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌល	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ១ បានបង្កើត	-	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ៣ បានបង្កើត	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ២ បានបង្កើត	គ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា ៣ បានបង្កើត	-	អគឧស

ឧត្តមសិក្សាដែលមានសក្ដានុពលយ៉ាងតិច ៣	ឧត្តមភាពសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ	មជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ		មជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ	មជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ	មជ្ឈមណ្ឌលឧត្តមភាពសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ		
លទ្ធផល៤.៥.៤៖ សមត្ថភាពស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍នៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានលើកកម្ពស់	បានរៀបចំប្រកាសអន្តរក្រសួងស្ដីពីការបង្កើតមូលនិធិស្រាវជ្រាវសម្រាប់ឧត្តមសិក្សា	ប្រកាសមិនទាន់ត្រូវបានរៀបចំ	សេចក្ដីព្រាងប្រកាសត្រូវបានរៀបចំ	ប្រកាសត្រូវបានបង្កើត	គោលការណ៍ណែនាំស្ដីពីការអនុវត្តមូលនិធិស្រាវជ្រាវសម្រាប់ឧត្តមសិក្សាត្រូវបានបង្កើតឡើង	ប្រតិបត្តិការមូលនិធិស្រាវជ្រាវសម្រាប់ឧត្តមសិក្សា	-	អគឧស
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៤.៦៖ បុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតទទួលបានឱកាសសិក្សាថ្មីៗ តាមរយៈការបណ្ដុះបណ្ដាល តាមអេឡិចត្រូនិកដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៤.៦	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៤.៦.១៖ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្ដីណែនាំស្ដីពីការទទួលស្គាល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលតាមអេឡិចត្រូនិកបានបង្កើតឡើង	លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលតាមអេឡិចត្រូនិកត្រូវបានបង្កើត	លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលតាមអេឡិចត្រូនិកមិនត្រូវបានបង្កើត	លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តកំពុងរៀបចំ	លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តត្រូវបានបង្កើត	គោលការណ៍ណែនាំស្ដីពីការទទួលស្គាល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ	-	-	នា.បវព

លទ្ធផល៤.៦.២៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល តាមអេឡិចត្រូនិក និងខ្លឹមសារមេរៀនដែលមានគុណភាពខ្ពស់បានបង្កើតនិងដាក់ឱ្យដំណើរការ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកត្រូវបានបង្កើត និងសាកល្បង	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិកមិនទាន់បានបង្កើត	ខ្លឹមសារមេរៀនតាមអេឡិចត្រូនិកកំពុងរៀបចំ	ខ្លឹមសាររៀនតាមអេឡិចត្រូនិកត្រូវបានបង្កើតឡើង	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានបង្កើត និងបានវាយតម្លៃការសាកល្បង	-	-	នា.បវព
លទ្ធផល៤.៦.៣៖ សមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងបុគ្គលិកអប់រំបានលើកកម្ពស់	ថ្នាក់រៀនអេឡិចត្រូនិកបានបង្កើតឡើងតាមអ៊ីនធឺណិត					# បុគ្គលិកអប់រំបានចុះឈ្មោះក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល	# បុគ្គលិកអប់រំបានចុះឈ្មោះក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល	នា.បល

ផលសម្រេចទី៥

ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធភាពនៅកម្រិតសាលារៀនផ្តល់នូវសេវាអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងបរិយាបន្ន។ ប្រព័ន្ធនៅសាលារៀន បានពង្រឹងតាមរយៈការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរៀបចំផែនការ និងពិនិត្យតាមដានលើការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌។								
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.១៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានពង្រឹងដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងមន្ត្រីអប់រំនៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៥.១	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៥.១.១៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារសម្រាប់គាំទ្រដល់អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសថ្នាក់ជាតិ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ លើ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើការងារសម្រាប់អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសថ្នាក់ជាតិ ខេត្ត និងស្រុក ដើម្បីគាំទ្រដល់	កម្មវិធីមិនទាន់បានបង្កើត	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកំពុងរៀបចំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អ្នកប្រឹក្សាបច្ចេកទេសត្រូវបាន	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានដាក់អនុវត្តដល់ # មន្ត្រីអប់រំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានដាក់អនុវត្តដល់ # មន្ត្រីអប់រំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបានដាក់អនុវត្តដល់ # មន្ត្រីអប់រំ	អគអរ

សកម្មភាពការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	សកម្មភាពការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន បានបង្កើត និងបានផ្តល់			សាកល្បង និងវាយតម្លៃ	គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់	គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់	គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់	
លទ្ធផល៥.១.២៖ ការអនុវត្តស្តង់ដាសាលាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា បានពង្រឹងតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន ដល់នាយកសាលាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា	ស្តង់ដារអប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា ត្រូវបានពង្រឹងតាមរយៈការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	សមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិ រាជធានី ខេត្ត និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មិនទាន់បានអភិវឌ្ឍ		កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសអំពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន សម្រាប់នាយកសាលាមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបានបង្កើតឡើង	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពលើការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនបានផ្តល់ជូនរាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	# នាយកសាលាមត្តេយ្យសិក្សា # បឋមសិក្សា និង # មធ្យមសិក្សា បានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	# នាយកសាលាមត្តេយ្យ # បឋមសិក្សា និង # មធ្យមសិក្សាចូលរួមក្នុងកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	អគអរ
	គ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន រួមទាំងតួនាទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស		កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិកំពុងរៀបចំ	សមត្ថភាពរបស់គ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិ រាជធានី ខេត្ត និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានអភិវឌ្ឍ	ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននៅសាលា			

					គរុកោសល្យ និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ			
លទ្ធផល៥.១.៣៖ អភិក្រមការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនបានពង្រឹងនៅកម្រិតមត្តេយ្យសិក្សា បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា ស្របតាមផែនការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ	ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនដែលមានគុណភាពល្អ និងមានលក្ខណៈស្តង់ដាត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយនាយកសាលាមត្តេយ្យ បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាគោលដៅទាំងអស់	ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនមិនទាន់មានលក្ខណៈស្តង់ដា/គុណភាពល្អ		-	-	# ផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដាមានគុណភាពល្អ ត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របតាមផែនការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ	# ផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដាមានគុណភាពល្អ ត្រូវបានបង្កើតឡើងស្របតាមផែនការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ	នា.ផក អគអរ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.២៖ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍ កាន់តែមានគណនេយ្យភាពចំពោះការកែលម្អការបំពេញការងាររបស់សាលារៀន និងលទ្ធផលនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៥.២	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៥.២.១៖ ការបង្កើតគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានទទួល	គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមិនទាន់បាន	លក្ខខណ្ឌយោងការងារកំពុងដំណើរការរៀបចំ	លក្ខខណ្ឌយោងការងារសម្រាប់តួនាទីរបស់គណៈកម្ម	# គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវបានបង្កើត	# សមាជិកគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	# សមាជិកគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	អគអរ

	ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	បណ្តុះបណ្តាលពីការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន		ការគ្រប់គ្រងសាលារៀននៅក្នុងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានអភិវឌ្ឍសៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនបានអនុម័ត	ដោយផ្អែកលើសៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន	
លទ្ធផល៥.២.២៖ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគាំទ្រដល់នាយកសាលារៀន ដើម្បីកៀរគរធនធានបន្ថែមសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	ធនធានបន្ថែមដែលបានកៀរគរដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីគាំទ្រដល់ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមិនទាន់គាំទ្រដល់ការកៀរគរធនធានសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនកំពុងដំណើរការរៀបចំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនស្តីពីការកៀរគរធនធានត្រូវបានបង្កើត និងអនុម័ត	# គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានបញ្ចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការកៀរគរធនធាន	# គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រមូលធនធានបន្ថែមសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	# គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រមូលធនធានបន្ថែមសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន	អគអរ
						# គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនបញ្ចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	# គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនបញ្ចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	អគអរ

						ស្តីពីការកៀរគរធនធាន	ស្តីពីការកៀរគរធនធាន	
លទ្ធផល៥.២.៣៖ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគាំទ្រដល់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ក្នុងការជំរុញឱ្យនាយកសាលាមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការបំពេញការងារសាលារៀន	ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ត្រូវបានគាំទ្រដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើម្បីឱ្យនាយកសាលាទទួលខុសត្រូវចំពោះការបំពេញការងារសាលារៀន	គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមិនទាន់គាំទ្រដល់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីធ្វើឱ្យនាយកសាលាទទួលខុសត្រូវចំពោះការបំពេញការងារសាលារៀន	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនកំពុងដំណើរការរៀបចំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនស្តីពីស្តង់ដាសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពត្រូវបានសាកល្បងនិងវាយតម្លៃ	គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលស្តង់ដាសាលារៀនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	# គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនធ្វើរបាយការណ៍ទៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌស្តីពីការបំពេញការងារសាលារៀន	# គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនធ្វើរបាយការណ៍ទៅក្រុង ស្រុក ខណ្ឌស្តីពីការបំពេញការងារសាលារៀន	អគអវ
លទ្ធផល៥.៣៖ ការផ្តល់ជម្រើសកម្មវិធីសិក្សាផ្សេងៗមានគុណភាពខ្ពស់ប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន និងការពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់យុវជន ក្រុមងាយរងគ្រោះនិងជួបការលំបាក សាលាអប់រំពិសេស និងកុមារនៅក្រៅសាលា។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៥.៣	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៥.៣.៣.១៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍យុវជន	ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍយុវជនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	គោលនយោបាយជាតិ និងផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍ	កម្មវិធីបង្វឹកនិងណែនាំបច្ចេកទេសកំពុងដំណើរការរៀបចំ	បានអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបង្វឹកនិងណែនាំដើម្បីកសាងសមត្ថភាព	ការបង្វឹកនិងណែនាំបច្ចេកទេសដើម្បីកសាងសមត្ថភាព	-	ការវាយតម្លៃសមត្ថភាពរបស់ប្រឹក្សាជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជន	អគយវ

	តាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជន	យុវជនកម្ពុជាបានអនុម័ត		របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជន	របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជន			
លទ្ធផល៥.៣.២៖ ពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំយុវជនតាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពជាតិអភិវឌ្ឍន៍យុវជនឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣/២០២១-២០២៥	ផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍយុវជនកម្ពុជាដែលបានកែសម្រួលត្រូវបានអនុវត្ត	ឯកសារបញ្ញត្តិសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលការអភិវឌ្ឍយុវជនត្រូវបានបង្កើត និងអនុម័ត	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកំពុងដំណើរការរៀបចំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍យុវជនក្រសួងស្ថាប័ន	ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍យុវជននៅក្រសួងស្ថាប័នចំនួន ៨ ត្រូវបានបង្កើត	ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍យុវជននៅក្រសួងស្ថាប័នចំនួន ៨ ត្រូវបានបង្កើត		អគយវ
	មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍យុវជនចំនួន ៩ ដំណើរការ (រួមទាំងអគារសម្រាប់បើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងព្រឹត្តិការណ៍យុវជន)	បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍យុវជនចំនួន ៦		-	ការគាំទ្រធនធានដល់មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍យុវជនចំនួន ៣ បន្ថែមទៀត			អគយវ
		កម្មករយុវជនចំនួន ២០០ នាក់បានទទួលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើ				កម្មករយុវជនចំនួន ៣០០ នាក់ បានទទួលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	កម្មករយុវជនចំនួន ៥០០ នាក់បានទទួលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលលើ	អគយវ

		បំណិនអភិវឌ្ឍយុវជន				លើបំណិនអភិវឌ្ឍយុវជន	បំណិនអភិវឌ្ឍយុវជន	
លទ្ធផល៥.៣.៣៖ កម្មវិធីបំណិនជីវិតនិងជំនាញទន់ និងកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់ការអប់រំបច្ចេកទេសនៅមធ្យមសិក្សាបានពង្រីក និងប្រព័ន្ធរំលឹកជាមុនសម្រាប់ការបោះបង់ការសិក្សា បានបង្កើតឡើង	សាលាមធ្យមសិក្សាចំនួន ១០៥២ អនុវត្តកម្មវិធីបំណិតជីវិតនិងជំនាញទន់	បទបញ្ញត្តិដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តកម្មវិធីបំណិនជីវិតនិងជំនាញទន់ត្រូវបានរៀបចំនិងពិនិត្យឡើងវិញ	គោលការណ៍ណែនាំពីកម្មវិធីបំណិនជីវិតនិងជំនាញទន់និងការប្រឹក្សាអាជីពកំពុងរៀបចំ	គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីបំណិនជីវិតនិងកម្មវិធីជំនាញទន់ត្រូវបានបង្កើតឡើង	សមត្ថភាពរបស់គ្រូ # ទទួលបន្ទុកកម្មវិធីបំណិនជីវិត និងការប្រឹក្សាយោបល់អាជីពត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	សមត្ថភាពរបស់គ្រូ # ទទួលបន្ទុកកម្មវិធីបំណិនជីវិត និងការប្រឹក្សាយោបល់អាជីពត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	សមត្ថភាពរបស់គ្រូ # ទទួលបន្ទុកកម្មវិធីបំណិនជីវិត និងការប្រឹក្សាយោបល់អាជីពត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	អគយវ
	គេហទំព័រផ្តល់ប្រឹក្សាការងារត្រូវបានបង្កើត និងសាលាចំនួន ២៨៥ អនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំនិងប្រព័ន្ធប្រឹក្សាការងារ ដោយរួមបញ្ចូលប្រព័ន្ធព្រមានមុនពេលសម្រាប់អ្នកដែលមានហានិភ័យក្នុងការបោះបង់ការសិក្សា	មានសាលាចំនួន ១៣៥ ដែលផ្តល់ការណែនាំ និងប្រឹក្សាការងារ គេហទំព័រ www.yvc.moeys.gov.kh	គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់សេវាប្រឹក្សាអាជីពកំពុងពិនិត្យឡើងវិញ	គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់ប្រឹក្សានៅតាមសាលារៀនសម្រាប់អ្នកដែលមានហានិភ័យត្រូវបានបង្កើត	គេហទំព័រដើម្បីគាំទ្រដល់ការប្រឹក្សាយោបល់អាជីពរួមបញ្ចូលប្រព័ន្ធរំលឹកមុនការបោះបង់ចោលបានបង្កើតឡើងនិងមានដំណើរការ	# សាលារៀនត្រូវបានផ្តល់ធនធាន និងបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីផ្តល់ការណែនាំ និងការប្រឹក្សា	សាលាចំនួន ២៨៥ ដែលផ្តល់នូវការណែនាំ និងការប្រឹក្សាយោបល់អំពីការប្រើប្រាស់គេហទំព័រ	អគយវ

លទ្ធផល៥.៣.៤៖ បានបង្កើនលទ្ធភាពនៃការទទួលបានសេវាកម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងសមធម៌សម្រាប់កុមារ និងយុវជននៅក្រៅសាលា	កុមារ និងយុវជននៅក្រៅសាលាបានបង្កើនការទទួលបានសេវាវិធីការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	អ្នកសិក្សា/យុវវ័យប្រមាណ ៤២ ០០០ នាក់ បានបញ្ចប់កម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអក្ខរកម្មឌីជីថលនិងសហគ្រិនភាពកំពុងរៀបចំ	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអក្ខរកម្មឌីជីថលនិងសហគ្រិនភាពត្រូវបានបង្កើតឡើង	# បុគ្គលិកអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធនិងគ្រូកិច្ចសន្យានៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តនិងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើកម្មវិធី	# បុគ្គលិកអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធនិងគ្រូកិច្ចសន្យានៅមជ្ឈមណ្ឌលគរុកោសល្យភូមិភាគខេត្តនិងសាលាគរុកោសល្យនិងវិក្រឹតការខេត្ត បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើកម្មវិធី	អ្នកសិក្សា/យុវវ័យ ប្រមាណ ២៣ ម៉ឺននាក់ បានបញ្ចប់កម្មវិធីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	អគយវ
	រាជធានី ខេត្តទាំង២៥ អនុវត្តក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃផ្អែកលើលទ្ធផលសម្រាប់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផ្អែកលើលទ្ធផលសម្រាប់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធមិនទាន់បានអភិវឌ្ឍ	ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃសម្រាប់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធកំពុងរៀបចំ	ក្របខណ្ឌពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃផ្អែកលើលទ្ធផលសម្រាប់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធត្រូវបានបង្កើត	កម្មវិធីកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធលើការរៀបចំផែនការនិងការគ្រប់គ្រងត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	# មន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការរៀបចំផែនការនិងការគ្រប់គ្រង	មន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធចំនួន ៦៥០ នាក់ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលលើការរៀបចំផែនការនិងការគ្រប់គ្រង	អគយវ
លទ្ធផល៥.៣.៥៖ វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេសបានពង្រឹង	នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវសម្រាប់ (ពិការភ្នែក និង	នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវ/មជ្ឈមណ្ឌល	សំណើគាំទ្រធនធានបាន	បានផ្តល់ការគាំទ្រធនធានដល់នាយក	នាយកដ្ឋានស្រាវជ្រាវមាន	បានផ្តល់ការគាំទ្រធនធានដល់ការបង្កើត	មជ្ឈមណ្ឌលធនធានសម្រាប់វិទ្យាល័យអប់រំ	នា.អពស

	គថ្លង់) បានបង្កើតឡើងនៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំពិសេស	ធនធានមិនទាន់បានបង្កើត	ដាក់ស្នើអនុម័តថវិកា	ដ្ឋានស្រាវជ្រាវ (ពិការភ្នែក និងគថ្លង់)	បុគ្គលិក និងមានដំណើរការ	មជ្ឈមណ្ឌលធនធានសម្រាប់វិទ្យាល័យអប់រំពិសេសចំនួន ៥	ពិសេសចំនួន ៥ មានបុគ្គលិក និងមានដំណើរការ	
លទ្ធផល៥.៣.៦៖ ផែនការសកម្មភាពស្តីពីការអប់រំរួមបរិយាបន្ន ២០១៩-២០២៣ បានអនុវត្ត	ផែនការសកម្មភាពអប់រំបរិយាបន្ន និងពហុភាសាបានអនុវត្ត	ផែនការសកម្មភាពអប់រំបរិយាបន្ន និងពហុភាសាបានបង្កើតឡើង	ការអភិវឌ្ឍឧបករណ៍ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណសិស្សដែលមានតម្រូវការអប់រំពិសេសកំពុងដំណើរការ	ឧបករណ៍ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណសិស្សដែលមានតម្រូវការអប់រំពិសេសត្រូវបានបង្កើតឡើង កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់គ្រូបង្រៀន អាជ្ញាធរ និងសហគមន៍ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណសិស្សដែលមានតម្រូវការអប់រំពិសេស	# គ្រូបង្រៀន អាជ្ញាធរ និងសហគមន៍បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការប្រើឧបករណ៍កំណត់អត្តសញ្ញាណសិស្សដែលមានតម្រូវការអប់រំពិសេស	# គ្រូបង្រៀន អាជ្ញាធរ និងសហគមន៍បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការប្រើឧបករណ៍កំណត់អត្តសញ្ញាណសិស្សដែលមានតម្រូវការអប់រំពិសេស	-	អគអរ

				ត្រូវបានបង្កើតឡើង				
		គ្រូបង្រៀនមត្តេយ្យសិក្សាពហុភាសាចំនួន ៩៤ នាក់ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល គ្រូបឋមចំនួន ១៩៧ នាក់ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល		កម្មវិធីសិក្សាពហុភាសាបានអភិវឌ្ឍ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូមត្តេយ្យសិក្សា និងបឋមសិក្សាបានបង្កើតឡើង	# គ្រូមត្តេយ្យសិក្សានិង # គ្រូបឋមសិក្សាបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំពហុភាសា	# គ្រូមត្តេយ្យសិក្សានិង # គ្រូបឋមសិក្សាបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំពហុភាសា	គ្រូមត្តេយ្យសិក្សាចំនួន ១២៧ នាក់ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំពហុភាសា គ្រូបឋមចំនួន ២៥៣ នាក់ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអប់រំពហុភាសា	អគអរ
		គ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាល័យអប់រំពិសេស មិនទាន់បានកៀរគរ និងបណ្តុះបណ្តាល។	កម្មវិធីសិក្សាអប់រំពិសេសកំពុងរៀបចំ។	កម្មវិធីសិក្សាអប់រំពិសេសសម្រាប់វិទ្យាល័យត្រូវបានអភិវឌ្ឍ។	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់គ្រូអប់រំពិសេសនៅវិទ្យាល័យត្រូវបានបង្កើត។	# គ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាល័យពិសេសត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល។	# គ្រូបង្រៀននៅវិទ្យាល័យពិសេសត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល។	

លទ្ធផល៥.៤៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានិងដៃគូមានសមត្ថភាពក្នុងការកែលម្អការផ្តល់សេវាអប់រំនៅកម្រិតដំបូងៗនៅបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាក្នុងសហគមន៍ដែលមានកុមារជួបការលំបាក និងនៅក្រៅសេវាអប់រំប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងគុណភាព។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៥.៤	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៥.៤.១៖ ពិនិត្យឡើងវិញ និងបង្កើតគោលនយោបាយដែលគាំទ្រដល់អាទិភាពនៃសេវាអប់រំនៅក្នុងសហគមន៍សម្រាប់កុមារដែលជួបការលំបាក និងកុមារដែលមិនបានទទួលសេវា	គោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពសាលាកុមារមេត្រីត្រូវបានពិនិត្យ និងកែលម្អស្របតាមគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤	# សាលារៀនដែលអនុវត្តគោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពសាលាកុមារមេត្រី	គោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពសាលាកុមារមេត្រីកំពុងកែសម្រួល	គោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពសាលាកុមារមេត្រីបានពិនិត្យនិងកែសម្រួល	ការបណ្តុះបណ្តាលដល់សាលាចំនួន # ស្តីពីគោលនយោបាយដែលបានកែសម្រួល	ការបណ្តុះបណ្តាលដល់សាលាចំនួន # ស្តីពីគោលនយោបាយដែលបានកែសម្រួល	កំណត់អត្តសញ្ញាណ # សាលារៀនអនុវត្តគោលនយោបាយដែលបានកែលម្អ	នា.បស នា.អពស នា.មចទ
លទ្ធផល៥.៤.២៖ លើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំរបស់កុមារនៅតាមតំបន់ជនបទ កុមារដែលជួបការលំបាក និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ	% កុមារនៅតំបន់ជនបទ កុមារជួបការលំបាក និងកុមារមក ពីគ្រួសារក្រីក្របានបញ្ចប់កម្រិតសិក្សានីមួយៗមានការកើនឡើង x%	% កុមារនៅតំបន់ជនបទ កុមារជួបការលំបាក និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្របានបញ្ចប់កម្រិតសិក្សានីមួយៗ	លក្ខខណ្ឌយោងការងារសម្រាប់ការសិក្សាពីការផ្គត់ផ្គង់ធនធានបានរៀបចំ	សិក្សាលើតម្រូវការធនធានដែលត្រូវការដើម្បីបង្កើត / ជួសជុលសាលាមត្តេយ្យសិក្សា	# សាលារៀនថ្មីដែលកំពុងសាងសង់ / សាលាដែលមានស្រាប់កំពុងត្រូវបានជួសជុលដោយបែងចែកតាមតំបន់ជនបទ និងតំបន់ជួបការលំបាក	ការផ្តល់អាហារូបករណ៍សម្រាប់សិស្សពូកែ សិស្សមកពីគ្រួសារក្រីក្រ និងសិស្សពិការដើម្បីចូលរៀន	# សាលារៀនថ្មីដែលបានសាងសង់ / សាលារៀនដែលមានស្រាប់ត្រូវបានជួសជុល # អាហារូបករណ៍ត្រូវបានផ្តល់ជូន	នា.បស នា.អពស នា.មចទ

លទ្ធផល៥.៤.៣៖ ការបោះបង់ការសិក្សាបានថយចុះ ដាពិសេសកុមារដែលជួបការលំបាក កុមារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ	ការកាត់បន្ថយការបោះបង់ការសិក្សារបស់កុមារដែលជួបការលំបាក កុមារនៅតំបន់ដាច់ស្រយាលនិងកុមារមកពីគ្រួសារក្រីក្រ	អត្រាបោះបង់ការសិក្សារបស់កុមារជាក្រុមមុខសញ្ញា (ការបោះបង់ការសិក្សានៅតាមជនបទឆ្នាំសិក្សា ២០១៨-២០១៩ សរុប = ៧%, ស្រី = ៦,១%, ប្រុស = ៧,៩% ប្រភពសន្និបាតអប់រំប្រចាំឆ្នាំ ២០២០)	បង្កើតគោលនយោបាយការពារកុមារបានព្រាង និងដាក់ពិនិត្យឡើងវិញ គោលនយោបាយស្តីពីការព្យាករណ៍សុវត្ថិភាពកុមារបានព្រាង និងដាក់ពិនិត្យឡើងវិញ	បង្កើតគោលនយោបាយការពារកុមារសម្រាប់កុមារដែលប្រឈមនឹងហានិភ័យបំផុត គោលនយោបាយស្តីពីការព្យាករណ៍សុវត្ថិភាពកុមារត្រូវបានបង្កើត	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យសិស្សដើម្បីជួយអន្តរាគមន៍ដល់កុមារដែលមានហានិភ័យក្នុងការបោះបង់ការសិក្សាបានបង្កើតឡើង	# អន្តរាគមន៍ដើម្បីការពារកុមារដែលប្រឈមមុខបំផុតលើការបោះបង់	ការវាយតម្លៃ % នៃការថយចុះការបោះបង់ការសិក្សា # ធៀបនឹងឆ្នាំ ២០១៩	នា.បស នា.អពស នា.មចទ
ផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម៥.៥៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ត្រូវបានកែលម្អ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗសម្រាប់ការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៥.៥	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័គោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភព ទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៥.៥.១៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារគមនាគមន៍បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង	% ការកើនឡើងនៃ # ការិយាល័យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់	# ការិយាល័យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់	ការគ្រោងប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារ	ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារគមនាគមន៍	# ការិយាល័យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់	# ការិយាល័យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់	# ការិយាល័យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់	នា.បវព

	ក្រោមជាតិ ដែលបំពាក់ដោយឧបករណ៍ និងប្រព័ន្ធស្តង់ដា	ក្រោមជាតិ បំពាក់ដោយ ឧបករណ៍ និង ប្រព័ន្ធដែល មានលក្ខណៈ ស្តង់ដា	គមនាគមន៍ រួមបញ្ចូលគ្នា និងបណ្តាញ កំពុងរៀបចំ	រួមបញ្ចូលគ្នា និងស្ថាបត្យកម្ម បណ្តាញត្រូវ បានបង្កើត និង អនុម័ត	ក្រោមជាតិ បំពាក់ដោយ ឧបករណ៍ និង ប្រព័ន្ធដែល មានលក្ខណៈ ស្តង់ដា	ក្រោមជាតិ បំពាក់ដោយ ឧបករណ៍ និង ប្រព័ន្ធដែល មានលក្ខណៈ ស្តង់ដា	ក្រោមជាតិ បំពាក់ដោយ ឧបករណ៍ និង ប្រព័ន្ធដែល មានលក្ខណៈ ស្តង់ដា	
លទ្ធផល៥.៥.២៖ សមាហរណកម្មបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍ និងចំណេះដឹងនិងជំនាញនៅសតវត្សរ៍ទី ២១ នៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សា	កម្មវិធីសិក្សាត្រូវបានធ្វើទំនើបកម្មដើម្បីបញ្ចូលជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងសារទូរគមនាគមន៍និងចំណេះដឹងជំនាញនៅសតវត្សរ៍ទី ២១	កម្មវិធីសិក្សា មិនទាន់ត្រូវ បានធ្វើទំនើប កម្មដើម្បី បញ្ចូលជំនាញ បច្ចេកវិទ្យា ព័ត៌មាននិង សារ ទូរគមនាគមន៍ និងចំណេះដឹង ជំនាញនៅ សតវត្សរ៍ទី ២១	ការពិនិត្យឡើងវិញលើកម្មវិធីសិក្សាកំពុងដំណើរការ	ការពិនិត្យឡើងវិញលើកម្មវិធីសិក្សាត្រូវបានធ្វើនិងអនុសាសន៍នានាត្រូវបានពិនិត្យនិងទទួលយក	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ # បុគ្គលិកក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡាដើម្បីផលិតធនធានអេឡិកត្រូនិកដែលមានគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀនត្រូវបានអភិវឌ្ឍ។	សៀវភៅណែនាំគ្រូបង្រៀន និង ឧបករណ៍ដើម្បីរួមបញ្ចូលគរុកោសល្យផ្អែកលើបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារទូរគមនាគមន៍ សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និង ការបង្រៀននៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	-	អគអវ
លទ្ធផល៥.៥.៣៖ សមត្ថភាពគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ការបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យានិងសារទូរ	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិង	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដើម្បី	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដើម្បី	# គ្រូឧទ្ទេសចូលរៀនក្នុង	# គ្រូឧទ្ទេសចូលរៀនក្នុង	ការស្ទង់មតិដើម្បីវាស់វែង	នា.បវ នា. បស

និងមន្ត្រីអប់រំក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ប្រើនវានុវត្តន៍ថ្មីក្នុងការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកបានពង្រឹង	គមនាគមន៍ ដើម្បីជំរុញការសិក្សាតាមអេឡិចត្រូនិក សម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀន នៅសាលាគរុកោសល្យនិង សាលារៀន ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មិនទាន់មាននវានុវត្តន៍ថ្មីក្នុងការសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក	កែលម្អការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀននៅសាលាគរុកោសល្យរួមបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនកំពុងរៀបចំ	កែលម្អការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀននៅសាលាគរុកោសល្យរួមបញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនបានរៀបចំ	កម្មវិធីប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារទូរគមនាគមន៍សម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន	កម្មវិធីប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារទូរគមនាគមន៍សម្រាប់ការបង្រៀននិងរៀន	ថាតើ (i) បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារទូរគមនាគមន៍កំពុងត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការបង្រៀននិងការរៀនសូត្រ និង (ii) ការរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក ប្រកបដោយនវានុវត្តន៍កំពុងកើតឡើងនៅក្នុងសាលារៀន និងសាលាគរុកោសល្យកម្រិតណា	នា.មចទ
		សាលាគរុកោសល្យមិនទាន់បញ្ចូលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា និងសារគមនាគមន៍ទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន	កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ស្ដីពីការរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក / និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា	កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ស្ដីពីការរៀនតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក / និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា	# គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង # មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានបណ្ដុះបណ្ដាលលើសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក / និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា	# គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និង # មន្ត្រីក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បាន បណ្ដុះបណ្ដាលលើសិក្សាតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិក / និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា		

			និងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនកំពុងរៀបចំ	និងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀនបានរៀបចំ	និងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន	និងសារទូរគមនាគមន៍ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន		

ផលសម្រេចទី៦៖

ផលសម្រេចទី៦៖ វង្វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចធានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដឹកនាំអនុវត្តដំណើរការធានាគុណភាពអប់រំដោយធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការសិក្សានិងការអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀន ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាពេញលេញប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។								
លទ្ធផល៦.១៖ គណៈកម្មការ និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសវាយតម្លៃការសិក្សាមានសមត្ថភាពជំនាញ និងជំនាញពាក់ព័ន្ធដើម្បីដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងការអនុវត្តក្របខណ្ឌវាយតម្លៃការសិក្សា គ្រប់កម្រិតនៅថ្នាក់ជាតិ។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៦.១	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័យគោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភពទិន្នន័យ**
លទ្ធផល៦.១.១៖ ប្រទេសកម្ពុជាចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សលក្ខណៈអន្តរជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ ឧទាហរណ៍៖ កម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ២០២២ និងវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតបឋមនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍	ការចូលរួមរបស់សិស្សកម្ពុជាក្នុងការវាយតម្លៃការសិក្សាក្នុងតំបន់និងអន្តរជាតិ ឧទាហរណ៍៖ កម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ២០២២ និងវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិត	ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ និងវង្វាយតម្លៃ	ការពិនិត្យឡើងវិញលើការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍក្នុងឆ្នាំ ២០១៦	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ក្រុមបច្ចេកទេសសម្រាប់ការវាយតម្លៃពីខាងក្រៅបានផ្តួចផ្តើមបង្កើតឡើង	សិស្សកម្ពុជាបានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សក្នុងឆ្នាំ២០២២	សិស្សកម្ពុជាបានចូលរួមវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតបឋមសិក្សានៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ក្នុងឆ្នាំ២០២៣	សមត្ថភាពនា.ធានាគុណភាពអប់រំត្រូវបានអភិវឌ្ឍដើម្បីប្រើប្រាស់លទ្ធផលពីវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតបឋម	នា.កប្រឡ នា.ធគអ

	បឋមសិក្សានៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍	លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតបឋមសិក្សានៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩	និងវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតបឋមសិក្សានៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩			សមត្ថភាពនា.ជានាគុណភាពអប់រំត្រូវបានអភិវឌ្ឍដើម្បីប្រើប្រាស់លទ្ធផលរកឃើញពីកម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីវង្វាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស ២០២២ សម្រាប់ជាព័ត៌មានក្នុងការរៀបចំកម្រងសំណួរតេស្តដោយនា.ជានាគុណភាពអប់រំ	សិក្សានៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ២០២៣ ជាព័ត៌មានក្នុងការរៀបចំកម្រងសំណួរតេស្តដោយនា.ជានាគុណភាពអប់រំ	
លទ្ធផល៦.១.២៖ ការប្រឡងថ្នាក់ជាតិថ្នាក់ទី ១២ មានគុណភាពខ្ពស់។	ការប្រឡងថ្នាក់ជាតិថ្នាក់ទី ១២ ដែលមានគុណភាពខ្ពស់ផ្តល់នូវការវាស់វែងត្រឹមត្រូវ និងអាចទុកចិត្តបាននៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សលើកម្មវិធីសិក្សាដែលបានគ្រោងទុក និងអនុវត្ត។	គុណភាពនៃការប្រឡងថ្នាក់ទី ១២ ឆ្នាំ ២០១៩។	បានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញលើការប្រឡងថ្នាក់ទី ១២។ គម្លាតសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានកិច្ចការប្រលង	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់បុគ្គលិក DEA ដើម្បីបង្កើនគុណភាពនៃការប្រឡងត្រូវ	ការប្រឡងថ្នាក់ទី ១២ ដែលមានគុណភាពល្អជាងមុនដើម្បីវាស់វែងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សឱ្យកាន់តែមាន	បានអនុវត្តការពិនិត្យឡើងវិញលើការពង្រឹងការប្រឡងថ្នាក់ទី ១២ និងលទ្ធផលត្រូវបានបង្ហាញនៅ	-	នា.កប្រឡ

			(DEA) ត្រូវបានកំណត់។	បានផ្តួចផ្តើមឡើង។	ប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់កម្មវិធីសិក្សាដែលបានគ្រោងទុកនិងអនុវត្ត។	ក្នុងសន្និបាតប្រចាំឆ្នាំ។		
លទ្ធផល៦.១.៣៖ បានកែលម្អស្តង់ដានៃការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងការសិក្សារបស់សិស្ស	ការវាយតម្លៃសិស្សឡើងថ្នាក់ទី៩ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដា	ការប្រឡងថ្នាក់ទី៩ នៅឆ្នាំ ២០១៩	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្រុងស្រុក ខណ្ឌ លើការបង្កើតកម្រងសំណួរប្រឡងសម្រាប់ថ្នាក់ទី ៩ ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដាកំពុងរៀបចំ	ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុងស្រុក ខណ្ឌ លើការបង្កើតកម្រងសំណួរប្រឡងសម្រាប់ថ្នាក់ទី ៩ ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដា	ការតម្រង់ទិសគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនលើការគ្រប់គ្រងការប្រឡងថ្នាក់ទី ៩ ដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដា	ការពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលការប្រឡងដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដា	-	នា.អកត នា.បស នា.មចទ
	ការកែលម្អការវាយតម្លៃតាមស្តង់ដានៅថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និង ១១ ជាភាសាខ្មែរ គណិតវិទ្យានិងរូបវិទ្យាត្រូវបានបង្កើតឡើង	ការវាយតម្លៃសិស្ស ថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ នៅឆ្នាំ ២០១៩	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ក្រុមបច្ចេកទេសវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងកំពុងរៀបចំ	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់ក្រុមបច្ចេកទេសវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុងត្រូវបានបង្កើត	ការពង្រឹងការវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិសម្រាប់សិស្សថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ ដែលបានអភិវឌ្ឍដោយក្រុមវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុង	ពង្រឹងការវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ ដែលបានអភិវឌ្ឍដោយក្រុមវាយតម្លៃ	ការពិនិត្យឡើងវិញលើគុណភាពនៃការវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិដោយមានអនុសាសន៍សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍបន្ថែម	

					និងត្រូវបាន គ្រប់គ្រង	ផ្ទៃក្នុងនិងត្រូវ បានគ្រប់គ្រង	ទៀតត្រូវបាន រៀបចំ	
	ការវាយតម្លៃចំណេះដឹង របស់សិស្សក្នុងថ្នាក់រៀន ដែលធ្វើឡើងដោយគ្រូ បង្រៀននៅតាមសាលារៀន	យុទ្ធសាស្ត្រ ដែលមាន ចែងនៅក្នុង ក្របខណ្ឌវាយ តម្លៃសិស្សពី មត្តេយ្យដល់ ថ្នាក់ទី១២	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ សមត្ថភាព សម្រាប់ក្រុម វាយតម្លៃ បច្ចេកទេសផ្ទៃ ក្នុងកំពុងរៀបចំ	ការអភិវឌ្ឍ សមត្ថភាព សម្រាប់ក្រុម វាយតម្លៃ បច្ចេកទេស ផ្ទៃក្នុង	ឧបករណ៍និង ដំណើរការ វាយតម្លៃ ការរីកចម្រើន ការសិក្សារបស់ សិស្សបាន បង្កើតឡើង ដោយក្រុម វាយតម្លៃផ្ទៃក្នុង	រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គ្រូ បង្រៀនបាន ទទួលការ បណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីធ្វើការ វាយតម្លៃការ រីកចម្រើនការ សិក្សារបស់ សិស្សជា លក្ខណៈផ្ទៃក្នុង នៅក្នុងថ្នាក់ រៀន	សិក្សាដើម្បី ពិនិត្យឡើងវិញ នូវគុណភាព ភាពស៊ីសង្វាក់ និងការអនុវត្ត ការវាយតម្លៃ ការរីកចម្រើន ការសិក្សារបស់ សិស្សនៅក្នុង សាលារៀន	
លទ្ធផល៦.២៖ អធិការកិច្ចផ្ទៃក្នុង ពីខាងក្រៅ និងតាមប្រធានបទ និងការធានាគុណភាព បានពង្រឹង និងបន្សុីគ្នានៅថ្នាក់រាជធានីខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀន និងនៅតាមគ្រឹះស្ថាន ឧត្តមសិក្សា។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៦.២	**សូចនាករ**	**ទិន្នន័គោល ២០១៩**	**ប៉ាន់ស្មាន ២០២០**	**ចំណុចដៅ ២០២១**	**ចំណុចដៅ ២០២២**	**ចំណុចដៅ ២០២៣**	**ចំណុចដៅ ២០២៤**	**ប្រភព ទិន្នន័យ**

លទ្ធផល៦.២.១៖ សុខដុមនីយកម្មឧបករណ៍ធ្វើអធិការកិច្ចដែលបានរៀបចំ	សុខដុមនីយកម្មឧបករណ៍អធិការកិច្ច សមាហរណកម្មឧបករណ៍ពិនិត្យតាមដានសាលាកុមារមេត្រី និងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនត្រូវបានប្រើប្រាស់ទូទាំងប្រទេស	ឧបករណ៍អធិការកិច្ចមានស្រាប់		ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានជានា គុណភាពអប់រំសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍនិងការសាកល្បងឧបករណ៍អធិការកិច្ចដែលបានធ្វើសុខដុមនីយកម្ម	កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលនិងបង្ហឹកសម្រាប់អធិការ / ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដោយប្រើឧបករណ៍អធិការកិច្ចដែលបានធ្វើសុខដុមនីយកម្ម	របាយការណ៍អធិការកិច្ចសង្ខេបថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្តឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ដែលមានស្តង់ដា	-	នា.ធគអ
លទ្ធផល៦.២.២៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តអធិការកិច្ចនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	បានពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីអនុវត្តអធិការកិច្ចនៅថ្នាក់ស្រុក និងសាលារៀន	កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលអធិការដែលមានស្រាប់		ដូចខាងលើ	កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់នាយកសាលាស្ដីពីស្វ័យវាយតម្លៃសាលារៀន	ដូចខាងលើ	-	នា.ធគអ
លទ្ធផល៦.២.៣៖ លទ្ធផលនៃអធិការកិច្ចផ្ដល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដោយផ្អែកលើលទ្ធផលអធិការកិច្ច	លទ្ធផលអធិការកិច្ច មិនទាន់ជាព័ត៌មានសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាការបណ្ដុះបណ្ដាល	ឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យដែលមានសុខដុមនីយកម្ម (សូមមើល ៦.២.១) ដែលបានគ្រោងដើម្បីផ្ដល់	ឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យដែលមានសុខដុមនីយកម្ម (សូមមើល ៦.២.១) ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បី	ឧបករណ៍ដែលមានសុខដុមនីយកម្មសម្រាប់អធិការកិច្ចត្រូវបានប្រើទូទាំងប្រទេស	ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានជានាគុណភាពអប់រំ / វិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំដើម្បីបញ្ចូល	ការសិក្សាដើម្បីពិនិត្យមើលថាតើរបាយការណ៍អធិការកិច្ចផ្ដល់ព័ត៌មានអំពីការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា	ដេអ នា.បវ នា.ធគអ

		គ្រូបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងសាលា	ទិន្នន័យជាក់លាក់ ដែលបានប្រើក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាគរុកោសល្យ និងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនកំពុងរៀបចំ	ផ្តល់ទិន្នន័យជាក់លាក់ដែលបានប្រើក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាគរុកោសល្យ និងការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន		លទ្ធផលអធិការកិច្ចនៅក្នុងការកែសម្រួលកម្មវិធីសិក្សាការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀននិងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានបង្កើតឡើងយ៉ាងដូចម្តេច	
លទ្ធផល៦.២.៤៖ ពង្រឹងគុណភាព និងការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា	ស្តង់ដាជាតិសម្រាប់ការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាបានកែសម្រួល និងបទដ្ឋានសម្រាប់ការទទួលស្គាល់គុណភាពកម្មវិធីអប់រំត្រូវបានបង្កើតឡើង	ស្តង់ដាជាតិសម្រាប់ការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាដែលមានស្រាប់		ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់អគ្គនាយកដ្ឋានឧត្តមសិក្សា/នាយកដ្ឋានធានាគុណភាពអប់រំ ត្រូវបានកៀរគរ និងកែសម្រួលស្តង់ដាត្រូវបានបង្កើត	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អ្នកវាយតម្លៃអ្នកសម្របសម្រួល និងបុគ្គលិកគាំទ្របច្ចេកទេសរបស់គណៈកម្មការទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជាត្រូវបានបង្កើត និងផ្តល់	ការអនុវត្តជាបន្តនូវក្របខណ្ឌធានាគុណភាព និងទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំដែលបានកែសម្រួល	របាយការណ៍វាយតម្លៃលើការអនុវត្តក្របខណ្ឌពង្រឹងការធានាគុណភាពអប់រំ ត្រូវបានផលិត	អគឧស

លទ្ធផល៦.៣៖ ប្រព័ន្ធអនឡាញ/ឌីជីថល សម្រាប់ការជានាគុណភាព និងអធិការកិច្ច អាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានឱ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។								
សូចនាករ ទិន្នន័យគោល ចំណុចដៅ								
លទ្ធផល ៦.៣	សូចនាករ	ទិន្នន័គោល ២០១៩	ប៉ាន់ស្មាន ២០២០	ចំណុចដៅ ២០២១	ចំណុចដៅ ២០២២	ចំណុចដៅ ២០២៣	ចំណុចដៅ ២០២៤	ប្រភពទិន្នន័យ
លទ្ធផល៦.៣.១៖ ផែនការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យតាមអនឡាញសម្រាប់ការទាញយកដោយខ្លួនឯងរបស់នាយកដ្ឋានជានាគុណភាពអប់រំត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	ទិន្នន័យការជានាគុណភាពអប់រំ និងអធិការកិច្ច បានទាញបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិត និងអាចចូលដំណើរការបាន	ទិន្នន័យមិនទាន់មានលើអ៊ីនធឺណិត	លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់គាំទ្របច្ចេកទេសត្រូវបានរៀបចំ	ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋានជានាគុណភាពអប់រំបានកៀរគរដើម្បីគាំទ្រការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងទិន្នន័យ	៥០% នៃទិន្នន័យកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរទីតាំង	១០០% នៃទិន្នន័យកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរ និងទិន្នន័យថ្មីទាំងអស់ត្រូវបានបង្ហោះដោយស្វ័យប្រវត្តិ	របាយការណ៍វាយតម្លៃគុណភាព និងការចូលប្រើប្រាស់បានទិន្នន័យវាយតម្លៃ និងការពិនិត្យតាមដានលើអ៊ីនធឺណិត	នា.ធគអ
លទ្ធផល៦.៣.២៖ ការកែលម្អតំណភ្ជាប់នៅសាលារៀន និងថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវតំណភ្ជាប់នៅថ្នាក់ក្រុងស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន	ការស្ទង់មតិអំពីការតំណភ្ជាប់ដែលមានស្រាប់នៅសាលារៀន និងថ្នាក់ស្រុក		-	សាលារៀន ៥០% និងក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ៧៥% មានតំណភ្ជាប់ដែលអាចទុកចិត្តបាន	-	សាលារៀន ៧៥% និង ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ១០០% មានតំណភ្ជាប់ដែលអាចទុកចិត្តបាន។	នា.បវព
លទ្ធផល៦.៣.៣៖ ក្រុមបំប៉ន និងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈ	ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក		-	# ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់	# ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង	ការស្ទង់មតិក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដាន	នា.បវព

គ្រប់គ្រងសាលារៀន អាចប្រើប្រាស់ទិន្នន័យអនឡាញ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងការកសាងផែនការសាលារៀន	និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ខណ្ឌ និងនាយកសាលាមិនអាចចូលប្រើប្រាស់ទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាននិងរៀបចំផែនការ			ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការបង្វឹកដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបានទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់តាមដាននិងរៀបចំផែនការ	ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការបង្វឹកដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការទទួលបានទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់តាមដាន និងរៀបចំផែនការ	ថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលាពីការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យតាមអ៊ីនធឺណិតសម្រាប់តាមដាន និងរៀបចំផែនការ	

ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ គោលការណ៍គ្រឹះ និងអភិក្រមនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គោលការណ៍គ្រឹះនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

ការយល់ដឹងរួមគ្នាលើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុង ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១១-២០១៥ និង ២០១៥-២០១៨ នឹងត្រូវពិនិត្យឡើងវិញ និងដាក់អនុវត្តនៅក្នុង ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០២០-២០២៤ ដូចមានក្នុងសេចក្តីសង្ខេបខាងក្រោម៖

- ✓ "សមត្ថភាព" គឺជាមុខងាររបស់បុគ្គល ក្រុម ក្រុមការងារ ការិយាល័យ និងមន្ទីរ ស្ថាប័ននៃវិស័យអប់រំទាំង មូល និង របៀបនៃការរៀបចំចាត់ចែង ។
- ✓ "សមត្ថភាព" ទាក់ទងនឹងបរិបទ តម្រូវការ និងគោលដៅជាក់លាក់ដែលផ្លាស់ប្តូរ ហើយត្រូវបានកែតម្រូវតាមពេលវេលា។ សមត្ថភាពគឺមានទាំងការដឹកនាំឱ្យមាន និងឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរ។
- ✓ "ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព" គឺជាការកសាងចំណេះដឹង ការទទួលបានជំនាញ មានធនធាន ការកសាង ការផ្លាស់ប្តូរ និងការកែតម្រូវស្ថាប័នដែលជានាឱ្យមាននិរន្តរភាព និងពិនិត្យតាមដានបរិយាកាសដែលពួកគេធ្វើប្រតិបត្តិការ។
- ✓ "ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព" គឺជាដំណើរការសកម្មមួយដែលគ្រប់គ្រងដោយបុគ្គល ក្រុមការងារ ឬអង្គភាពដែលជាលទ្ធផលនៃការពង្រឹងអំណាចរបស់ពួកគេ។
- ✓ "ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព" គឺទាមទារឱ្យមានការវិភាគដោយមានការចូលរួមអំពីសមត្ថភាពដែលមានទាក់ទងនឹងអ្វីដែលត្រូវការ (ឬនឹងត្រូវការនាពេលអនាគត) អនុវត្តតាមដំណើរការដែលបានគ្រោងទុកដើម្បីពង្រឹងភាពខ្លាំង និងដោះស្រាយភាពទន់ខ្សោយ។
- ✓ "ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព" គឺជាដំណើរការស្មុគស្មាញ និងរយៈពេលវែង។
- ✓ "ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព" គឺស្តែងចេញនៅក្នុងប្រសិទ្ធភាពនៃជំនួយហិរញ្ញប្បទានដែលមានភាពប្រសើរ ឡើង។

អភិក្រមនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គោលវិធីជាច្រើនក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអាចត្រូវបានប្រើអាស្រ័យលើបរិបទ។ វិធីសាស្រ្តបញ្ចូលគ្នា ដោយប្រើគោលវិធីច្រើនជាងមួយត្រូវបានគេស្គាល់កាន់តែច្បាស់នៅក្នុងស្ថានភាពនៃការរៀនសូត្រ រួមទាំង បរិបទអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ហើយវាបានបើកឱកាសថ្មីដូចជាលទ្ធភាពនៃការប្រើបច្ចេកវិទ្យាថ្មីមានកាន់តែច្រើន (សូមមើលផ្នែក ១.៦.១ គោលវិធីនវានុវត្តន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព)។

សកម្មភាពថ្មីមួយចំនួននឹងត្រូវការពេលវេលាដើម្បីរៀបចំ និងធ្វើការវាយតម្លៃអំពីតម្រូវការសមត្ថភាព។ សកម្មភាពផ្សេងទៀតអាចនឹងត្រូវការការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការផ្តល់មូលនិធិដើម្បីចាប់ផ្តើម ឬផ្តល់ថវិកាបន្ថែមទៀតដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពពង្រីកកម្មវិធីដែលមានស្រាប់។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសាកល្បងដែលទទួលជោគជ័យ ហើយដែលត្រូវពង្រីក

ការអនុវត្តទៅទីតាំងផ្សេងទៀត ឬត្រូវបានកែសម្រួលសម្រាប់ក្រុមអ្នកចូលរួមថ្មី។ សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមួយចំនួនអាចតម្រូវឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសម្ភារៈធនធាន រួមមានឯកសារ និងការបង្រៀនតាមអ៊ិនធឺណែត ការបោះពុម្ពគោលការណ៍ណែនាំ និងសៀវភៅណែនាំ ឯកសារយោងសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ឬជំនាញដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ និងការស្រាវជ្រាវតាមមូលដ្ឋាន។ សកម្មភាពខុសៗគ្នាទាំងនេះអាចត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមពាក្យ "ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព" ។

សិក្ខាសាលា និង សិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាល គឺជាគោលវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលត្រូវបានប្រើជាទូទៅបំផុត ដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានយ៉ាងទូលំទូលាយ ប៉ុន្តែមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញ នៅពេលសិក្ខាសាលាទាំងនេះធ្វើឡើងដោយមានអ្នកចូលរួមច្រើនៗ។ គោលវិធីនេះត្រូវបានគេសំដៅផងដែរថាជាការបណ្តុះបណ្តាលទល់មុខគ្នា។ វិធីសាស្ត្រនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានកំណត់ដូចជាការបង្វឹក ការបង្ហាត់បង្ហាញ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារគឺមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុនសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកម្រិតបុគ្គល។ ការគាំទ្រនៅកន្លែងការងារក្នុងរយៈពេលយូរ ត្រូវបានបង្ហាញថាមានប្រសិទ្ធភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល ជនបទ និងតំបន់ជួបការលំបាក ឧទាហរណ៍ការកសាងសមត្ថភាពលើការវាយតម្លៃអំណានថ្នាក់ដំបូង/ការវាយតម្លៃគណិតវិទ្យាថ្នាក់ដំបូង។

សកម្មភាពស្រាវជ្រាវសកម្មភាព[22] ត្រូវបានអនុវត្តដោយជោគជ័យនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅកម្រិតសហគមន៍ និងស្ថាប័ន ដែលត្រូវបានអនុវត្តទៅតាមបរិបទមូលដ្ឋាន និងស្ថានភាពជាក់លាក់។

ឧបករណ៍នៅកម្រិតស្ថាប័ន និងអង្គភាព អាចត្រូវបានផ្តល់ដល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពលើការគ្រប់គ្រងជំនួយ ដូចជាឧបករណ៍ដែលបានប្រើដោយនាយកដ្ឋានផែនការ នៅតាមសាលារៀន ថ្នាក់ស្រុក និងខេត្តសម្រាប់ដំណើរការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ៖ គោលការណ៍ណែនាំ គម្រូ / ទម្រង់ បញ្ជីមេ / សូចនាករ ឧបករណ៍ធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ និងអាទិភាព ឧបករណ៍គ្រប់គ្រងទិន្នន័យ ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ ម៉ូដែលវិភាគនិងធ្វើចំណោល ផែនទីសិក្សា និងការរៀបចំផែនការខ្នាតតូច ការពិនិត្យពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងករណីសិក្សា។

អភិក្រមនវានុវត្តន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព

គោលវិធីថ្មី និងមាននវានុវត្តន៍ ដូចជាការប្រើប្រាស់ទម្រង់អ៊ិនធឺណិតសម្រាប់ស្វ័យសិក្សា និងការសិក្សាពីចម្ងាយ ហើយថ្នាក់រៀន និងការប្រជុំក្រុមតាមអ៊ីនធឺណិត អាចត្រូវបានប្រើជាគោលវិធីក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅកន្លែងដែលសមរម្យ និងអាចធ្វើទៅបាន។ ក្នុងស្ថានភាពដែលការរៀនសូត្រទល់មុខគ្នាត្រូវបានរំខាន ដូចជាអំឡុងពេលនៃជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩ និងការរំខានផ្សេងទៀតដល់ការផ្តល់សេវាការអប់រំ ការបង្រៀននៅតាមសាលារៀនត្រូវបានជំនួសជាបណ្តោះអាសន្នដោយការរៀនតាមអេឡិចត្រូនិច និងការរៀនពីចម្ងាយ ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រដែលក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុម័តនៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០២០។ ដំណើរការនៃការណែនាំគោលវិធីច្នៃប្រឌិតថ្មីក្នុងការរៀនសូត្រទាមទារឱ្យមានការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពពីរកម្រិតគឺការកសាងសមត្ថភាពអ្នកអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាដើម្បីសម្របសម្ភារៈបង្រៀន និងរៀនទៅនឹងបច្ចេកវិទ្យា និងកម្រិតទីពីរនៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅពេលណែនាំ គ្រូបង្រៀនឱ្យស្គាល់ចេះប្រើបច្ចេកវិទ្យាសម្រាប់បង្រៀន។

[22] Action research – a process of enquiry that is carried out by an individual or a group, conducted in an educational setting such as a school or classroom settings to observe students undertaking specific learning activities for example. The main purpose is to reflect on and gain better understanding of teaching and learning practices.

កត្តាលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពប្រកបដោយភាពជោគជ័យ

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទំនងជាទទួលបានជោគជ័យនៅពេលបុគ្គលម្នាក់ៗ ត្រូវបានជំរុញទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមដោយមានបំណងចង់ទទួលបាននូវជំនាញថ្មីៗ ឧទាហរណ៍ជាមួយនឹងការចែករំលែកនូវគុណតម្លៃ និងស្មារតីរួមនៃគោលបំណង និងគោលបំណង[23]។ កត្តាជំរុញផ្សេងទៀតដូចជាដំណើរការជ្រើសរើសរួមមានស្ម័យជ្រើសរើស ឧទាហរណ៍ ភាពពាក់ព័ន្ធ និងឱកាសដើម្បីអនុវត្តជំនាញ និងចំណេះដឹងថ្មីៗ ការចូលរួមជាបុគ្គល ឬក្រុម ការទទួលស្គាល់ការសិក្សាតាមក្រេឌីត ការលើកទឹកចិត្ត និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាគន្លងឆ្ពោះទៅការតម្លើងឋានៈតួនាទី ។

[23] Education Strategic Plan 2019-2023 (2019) MoEYS Cambodia

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ បញ្ហាគន្លឹះ និងអាទិភាពតាមកម្រិតបុគ្គល អង្គភាព ស្ថាប័ន តាមផលសម្រេចនីមួយៗ

ផលសម្រេចទី១៖

ផលសម្រេចទី១៖ គោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ បានសម្របសម្រួល និងធ្វើសុខដុមនីយកម្ម សម្រាប់កែលម្អការគ្រប់គ្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈប្រសើរឡើង។ គោលនយោបាយត្រូវបានអនុវត្តតាមរយៈការកសាងផែនការ និងហិរញ្ញប្បទានដែលមានការសម្របសម្រួលនៅតាមនាយកដ្ឋាន ក្រោមឱវាទក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចាប់ពីថ្នាក់កណ្ដាលដល់សាលារៀន និងរវាងភ្នាក់ងារទាំងអស់។
បញ្ហាស្នូល និងអាទិភាព ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការសម្របសម្រួល និងសុខដុមនីយកម្មរវាងនាយកដ្ឋាន និងក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ នីតិវិធី និងយន្តការគ្រប់គ្រងគោលនយោបាយ ផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ផ្ដល់នូវគោលការណ៍ណែនាំនៃការបង្កើតគោលនយោបាយ ឱ្យមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធ ទម្រង់បង្ហាញ និងខ្លឹមសារ។ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអំពីប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និង ផែនការអប់រំនៅមានកម្រិតនៅឡើយជាពិសេសនៅថ្នាក់ស្រុក និងសាលារៀន។ **អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន** ពង្រឹងប្រព័ន្ធអភិវឌ្ឍផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ រៀបចំបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំអំពីការកសាងគោលនយោបាយ និងជម្រុញឱ្យមានការផ្សព្វផ្សាយបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដល់នាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ។ ពង្រឹងយន្តការនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយសម្រាប់ការសម្របសម្រួលអន្តរនាយកដ្ឋានប្រកបដោយបរិយាបន្នដើម្បីធានាឱ្យមានការចែករំលែកនូវចំណេះដឹង ព័ត៌មាន និងជំនាញ ហើយឯកសារគោលនយោបាយមានភាពស៊ីសង្វាក់ និងមានទំនាក់ទំនងគ្នាកាន់តែច្រើន។ ណែនាំយន្តការដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់កិច្ចសហការអន្តរនាយកដ្ឋានកាន់តែរឹងមាំលើផ្នែកទំនួលខុសត្រូវរួមរវាងនាយកដ្ឋានថ្នាក់កណ្ដាល (រៀបចំផែន ការពិនិត្យតាមដាន ការគ្រប់គ្រងថវិកា។ ល។) រួមទាំងបណ្ដាញបទប្បញ្ញត្តិ និងការធ្វើអង្គវិបស្សនាសម្រាប់ប្រធានបច្ចេកទេស។ កែលម្អយន្តការសម្របសម្រួលរវាងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។ បង្កើតវេទិកា / ការសន្ទនាប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ដែលបង្កើតឡើងសម្រាប់ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងគោលនយោបាយ។

អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព

ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងគ្នារវាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ នៅថ្នាក់ជាតិទៅកម្រិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ តាមអនុវិស័យ ស្របតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ថវិកាកម្មវិធី និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ តាមរយៈប្រព័ន្ធសូហ្វវែ។

អភិវឌ្ឍផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិតាមអនុវិស័យតាមរយៈប្រព័ន្ធសូហ្វវែ។

រៀបចំកញ្ចប់ម៉ូឌុលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលអ្នករៀបចំផែនការអប់រំនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ពង្រឹងលំហូរការងារផ្តេក និងបញ្ឈរ[24] នៅគ្រប់នាយកដ្ឋាន និងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។

កសាងសមត្ថភាពអង្គភាពនៅគ្រប់កម្រិតដើម្បីរៀបចំផែនការ និងកំណត់សូចនាករសម្រាប់គោលបំណងពិនិត្យតាមដាន និងការធ្វើរបាយការណ៍។

កាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅគ្រប់កម្រិត។

ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធ (ឯកសារហិរញ្ញវត្ថុ និងមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ) ដល់គ្រប់កម្រិត។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

កសាងកម្រិតសមត្ថភាពក្នុង (i) ការរៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវ គោលនយោបាយនិង ផែនការ។ (ii) ការរៀបចំរបាយការណ៍គ្រប់គ្រង និងផែនការកម្មអប់រំ (ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍសាលារៀន ជាដើម)។ (iii) ការបង្កើតម៉ូដែលវិភាគនិងធ្វើចំណោល និងហេតុវិនិច្ឆ័យវិស័យអប់រំ។ (v) ការសម្របសម្រួលម្ចាស់ជំនួយ។ (v) ជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន សម្រាប់ការធ្វើផែនការនិងការគ្រប់គ្រង និង (vi) ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ដល់ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង កម្រិតគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។

ពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលសម្រាប់ការសម្របសម្រួលកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាពជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអន្តរក្រសួង។

ផលសម្រេចទី២៖

ផលសម្រេចទី២៖ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានពង្រឹងលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការបំពេញការងារត្រូវបានពង្រឹង និងតម្រឹមនៅគ្រប់កម្រិត។

បញ្ហាស្នូល និងអាទិភាព

វត្ថុបំណង និងចំណុចដៅនៃផែនការឆ្លើយតបប្រកបដោយសមភាព និងបរិយាបន្នគួរតែត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គួរតែធ្វើឱ្យឆ្លើយតបកាន់តែច្រើនចំពោះតម្រូវការស្ថាប័នសម្រាប់ការសម្រេចចិត្ត។

---

[24] Horizontal workflows between departments and vertical workflows down from central to school level and up from school to central level.

អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន

បង្កើតមុខងារ និងដែលមានអន្តរកម្មជាមួយប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

បង្កើត/ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស និងយុទ្ធសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីទាក់ទាញគ្រូបង្រៀន ជាពិសេសផ្នែកអប់រំបច្ចេកទេស។

បញ្ចូលឧបករណ៍ និងបញ្ញត្តិនៃវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការនៅក្នុងការផ្ទេរមុខងារ និងធានាថាមានប្រព័ន្ធ និងធនធានដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្ទេរមុខងារ។

បង្កើនការតំណាងរបស់ស្ត្រី ក្រុមជនជាតិភាគតិច និងជនដែលមានតម្រូវការពិសេស/ជនពិការនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធផ្តល់សេវាអប់រំ ជាពិសេសនៅថ្នាក់គ្រប់គ្រង។

អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព

ពង្រីកការសាកល្បង និងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងវាយតម្លៃការបំពេញការងារនៅថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខេត្ត។

ពង្រឹងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីជួយដល់ការអនុវត្តជំនាញ និងចំណេះដឹង និងបង្កើនសមត្ថភាពអង្គភាព ឧ. តាមរយៈការគាំទ្រការបង្វឹក និងការប្រឹក្សាបច្ចេកទេសគរុកោសល្យ។

ពង្រីកសមត្ថភាពបុគ្គលិកក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់ស្រុក ដើម្បីស្រូបយកការគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព បង្កើនការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក និងលុបបំបាត់នូវឧបសគ្គថវិកា (ឧទាហរណ៍ ការតម្រឹមការបែងចែកថវិកាទៅនឹងភារកិច្ចដែលបានកំណត់)។

ពង្រីកកូតាស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមការងារគ្រប់គ្រងអប់រំ។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

ពង្រឹងការផ្ទេរផ្គងបន្សីគ្នារវាងប្រវត្តិរូបបុគ្គលិក និងមុខតំណែងដែលមានស្រាប់។

ផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពជាក់លាក់សម្រាប់ប្រតិបត្តិការប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅគ្រប់កម្រិត។

ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង ការតម្រង់ទិស និងការណែនាំអនុវត្តដែលមានភាពស៊ីសង្វាក់ និងសម្របសម្រួលគ្នាដល់មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

ផ្តល់កម្មវិធី "អភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ" មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធនៅទូទាំងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

បង្កើនការជ្រើសរើសអ្នកជំនាញបច្ចេកទេសវិស័យអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។

បែងចែកការងារដល់បុគ្គលិកផ្អែកលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។

ផលសម្រេចទី៣៖

ផលសម្រេចទី៣៖ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ បានពង្រឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងវិស័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព/ ប្រសិទ្ធផល។ ប្រព័ន្ធបានពង្រឹង និងបានធ្វើសមាហរណកម្មទិន្នន័យមូលដ្ឋាន ដើម្បីជួយដល់ការផ្សព្វផ្សាយ និងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យាដើម្បីរៀបចំរបាយការណ៍ដែលមានគុណភាពខ្ពស់នៅគ្រប់កម្រិត ។
បញ្ហាស្នូល និងអាទិភាព ផលប៉ះពាល់នៃការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមិនសូវកើតមាន និងឧបសគ្គនៃសមត្ថភាពត្រូវបានលើកនៅថ្នាក់ស្រុក និងសាលារៀនច្រើនជាងនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ/ខេត្ត។ ការបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង ភាគច្រើនផ្តោតលើព័ត៌មានដែលត្រូវការ ហើយការពន្យល់អំពីការណែនាំ និងទម្រង់ដែលត្រូវប្រើ ដោយមិនបានលើកឡើងពីមូលហេតុដែលព័ត៌មានទាំងនេះជាតម្រូវការចាំបាច់ ឬរបៀបដែលព័ត៌មានទាំងនេះអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ឡើយ។ **អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន** កែលម្អសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីអនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្រ្តវិស័យអប់រំ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផល។ ពង្រីក ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងសមាហរណកម្មប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងផ្សេងៗគ្នាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ នាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ល។) ប្រមូលទិន្នន័យដែលបានលម្អិតពីសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាបន្នសម្រាប់ MIS និងការធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។ ពង្រីកមធ្យោបាយដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងព័ត៌មានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។ អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធទិន្នន័យសាលារៀន និងប្រព័ន្ធសំណួរតាមអ៊ិនធ័រណេតសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់។ **អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព** កសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីធ្វើការវិភាគ និងធ្វើរបាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។ អភិវឌ្ឍមុខងារប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុអប់រំ និងបង្កើតរបាយការណ៍។ ការបង្កើនភាពច្បាស់លាស់គឺចាំបាច់អំពីសិទ្ធិអំណាច / អាណត្តិនៃនាយកដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធ (ប្រព័ន្ធម៉ាស៊ីនមេ និងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ) សម្រាប់ចូលប្រើប្រាប់តាមអ៊ីនធឺណិត និងដោយគ្មានអ៊ីនធឺណិត។

ពង្រីកការប្រើប្រាស់ទិន្ន័យប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំដល់កម្រិតសាលារៀនជាមួយនឹងការប្រមូលទិន្នន័យប្រចាំឆ្នាំម្តង។

តម្រឹមកាលវិភាគ និងព័ត៌មានប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំជាមួយនឹងព័ត៌មានដែលត្រូវការដោយនាយកដ្ឋានជំនាញសម្រាប់វឌ្ឍនភាព/ផែនការ។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

ផ្តត់ផ្គង់អ្នកអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រង និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ដែលមានជំនាញ និងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ (ការសរសេរកម្មវិធីបច្ចេកវិទ្យានិងសារគមនាគមន៍ ការវិភាគអាជីវកម្ម ការគ្រប់គ្រងគម្រោង ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ អ្នកស្ថិតិ អ្នកជំនាញបង្កើតរបាយការណ៍ និងអ្នកឯកទេសបង្កើតសូចនាករ)។

ពង្រឹងជំនាញអ្នកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំ ក្នុងការវិភាគ និងការធ្វើរបាយការណ៍ និងការសម្រេចចិត្តដោយផ្អែកលើភ័ស្តុតាង និងលទ្ធផល សម្រាប់ការធ្វើរបាយការណ៍ និងសេចក្តីសម្រេច។

ផលសម្រេចទី៤៖

ផលសម្រេចទី៤៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគ្រូឧទ្ទេស បានពង្រឹង និងពង្រីក។

បានពង្រឹងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៃគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលអ្នកជំនាញអប់រំដែលមានលក្ខណៈអាជីព។

បញ្ហាស្នូល និងអាទិភាព

ការពង្រឹងបន្ថែមទៀតនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ដោយផ្អែកលើការពិនិត្យឡើងវិញលើផែនការសកម្មភាពស្តីពីផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ ២០១៩ និងអនុសាសន៍សំខាន់ៗដែលគាំទ្រដល់ការធ្វើអាទិភាពឡើងវិញសម្រាប់ការតម្រឹមកាន់តែស៊ីជម្រៅជាមួយផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣៖

(i) បានបន្តសង្កត់ធ្ងន់លើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ការបន្តអភិវឌ្ឍវិធីសាស្ត្រអប់រំនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ការពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង និងការបង្កើនគុណវុឌ្ឍិការសិក្សា និងជំនាញគរុកោសល្យ (ii) ការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌសកម្មភាព និងផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ២០១៩-២០២៣ និង (iii) លើកកម្ពស់ឱកាសសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។

អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅតាមស្ថាប័ន នាយកដ្ឋាន និងបុគ្គលនីមួយៗដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើត និងប្រតិបត្តិការកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ នៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងសាលាគរុកោសល្យ។

ការតាក់តែងគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាងមុនដើម្បីអនុម័ត ដោយដាក់បញ្ចូលរាប់តាំងពីការជ្រើសរើសរហូតដល់ចូលនិវត្តន៍ - គោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនដ៏សំខាន់មួយដែលរួមបញ្ចូលគោលនយោបាយ បទបញ្ញត្តិ និងគោលការណ៍ណែនាំផ្សេងៗសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា។

ធ្វើវិសោធនកម្មគោលនយោបាយគន្លងអាជីពគ្រូបង្រៀនឆ្នាំ ២០១៨ ឱ្យកាន់តែមានលក្ខណៈបរិយាបន្ន ផ្អែកលើគុណសម្បត្តិ និងទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងការលើកតម្លើងឋានៈតួនាទី និងការផ្ទេរការងារ រួមទាំងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្អែកលើគុណវុឌ្ឍិ បទពិសោធន៍ការងារ សកម្មភាពការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ និងការវាយតម្លៃការអនុវត្ត (ផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងផលសម្រេចកម្រិតមធ្យម ២.១ខ)។

មូលដ្ឋានទិន្នន័យការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំនៅថ្នាក់កណ្តាលនឹងត្រូវបានបង្កើត និងថែរក្សា។

វេទិកាបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិច និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអេឡិចត្រូនិចនឹងត្រូវបង្កើតឡើងដើម្បីផ្តល់ឱកាសរៀនសូត្រ និងពង្រីកការផ្តល់សេវាអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ។

អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព

មានភាពចាំបាច់សម្រាប់អ្នកដឹកនាំនៅថ្នាក់កណ្តាលក្នុងការបង្កើតភ្នាក់ងារគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល (ការិយាល័យគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ/ភ្នាក់ងារគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ) ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំ ២០១៩-២០២៣ ។

ការអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀតនៃវិធីសាស្រ្តវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ដើម្បីពង្រីកបណ្តាញគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ។

ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលដំបូង តាមរយៈគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ។

កសាងសមត្ថភាពរបស់គ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ដើម្បីក្លាយជាអ្នកផ្តល់ការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការនៃវិក្រឹតការចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀននិងគ្រូបង្រៀន។

កសាងសមត្ថភាពរបស់នាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងអ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីប្រតិបត្តិ MOOCs និងផ្តល់សេវាលើការអភិវឌ្ឍន៍វគ្គឌីជីថលដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

កម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ ។

ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងប្រាស្រ័យទាក់ទង និងជំនាញភាសាសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថានគរុកោសល្យ/គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូឧទ្ទេស គ្រូបង្រៀន និងអ្នកបច្ចេកទេសនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ។

បង្កើនគុណវុឌ្ឍិ និងជំនាញគរុកោសល្យ និងជំនាញស្រាវជ្រាវរបស់គ្រូឧទ្ទេស និងគ្រូបង្រៀន។

សមាហរណកម្មនៃការឆ្លើយតបយេនឌ័រក្នុងវិធីសាស្រ្តគរុកោសល្យសម្រាប់គ្រូឧទ្ទេស និងគ្រូបង្រៀនទាំងអស់។

ផ្តួចផ្តើមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈជាប្រចាំសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។

ផលសម្រេចទី៥៖

ផលសម្រេចទី៥៖ ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនមានប្រសិទ្ធិភាពនៅកម្រិតសាលារៀនផ្តល់នូវសេវាអប់រំប្រកបដោយ គុណភាព និងបរិយាបន្ន។ ប្រព័ន្ធនៅសាលារៀន បានពង្រឹងតាមរយៈការដឹកនាំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរៀបចំផែនការ និងពិនិត្យតាមដានលើការផ្តល់សេវាអប់រំប្រកបដោយសមធម៌។
បញ្ហាស្នូល និងអាទិភាព **អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន** ផែនការគោលស្តីពីការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៩-២០២៣ ចង្អុលបង្ហាញពីតម្រូវការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដើម្បីអនុម័តគោលនយោបាយ ក្របខ័ណ្ឌ និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពី ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ ការបញ្ចូលការគ្រប់គ្រងសាលារៀនទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ និងបង្កើតរូបមន្តផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់សាលារៀនដែលអនុវត្តការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន។ គោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិគួរតែត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅឆ្នាំ ២០២១។ នេះគួរតែដោះស្រាយការបេកស្រាយផ្សេងៗគ្នានៃដំណើរការការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនដោយទីភ្នាក់ងារផ្សេងៗគ្នាតាមរយៈការបង្កើតគោលវិធីឯកភាពគ្នាមួយនៅតាមសាលារៀន និងគ្រប់ខេត្តក្រុងទាំងអស់។ បង្កើតគោលវិធីសម្របសម្រួលបន្ថែមទៀតសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀនរវាងនាយកដ្ឋាននៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ឧទាហរណ៍តាមរយៈសំណើរួមរបស់ពហុនាយកដ្ឋាន ។ ពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពសាលាកុមារមេត្រីក្នុងបរិបទគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ដោយការពង្រឹងក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងកម្រងសាលារៀន។ រៀបចំគោលនយោបាយ និងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសុវត្ថិភាពពីគ្រោះថ្នាក់ និងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ និងអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយស្តីពីការព្យាករសុវត្ថិភាពកុមារឆ្នាំ ២០២២។ ធ្វើការសិក្សាលើផែនទីសិក្សា និងអនុវត្តការពង្រីកកម្មវិធីអប់រំពហុភាសានៅសាលាមត្តេយ្យសហគមន៍សម្រាប់កុមារជនជាតិដើម។ **អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព** ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន៖ ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រងអនុវិស័យការអប់រំកុមារតូច។ ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀន ដំណើរការបង្រៀននិងរៀន និងកែលម្អការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀនសម្រាប់ការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សា។ សម្រាប់ការអប់រំមធ្យមសិក្សា វិធីសាស្រ្តបង្រៀនថ្មីដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុនគឺត្រូវការជាចាំបាច់។ ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសម្ភារបរិក្ខារសម្រាប់សាលាបឋមសិក្សា ជាពិសេសសម្រាប់សាលារៀនមិនពេញកម្រិត និងជួបការលំបាក ហើយបន្តសាងសង់សាលារៀនដែលនៅជិតផ្ទះរបស់សិស្ស។

អត្រាបោះបង់ការសិក្សានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា គឺនៅខ្ពស់នៅឡើយ ហើយបញ្ហានេះអាចជួយបានតាមកម្មវិធីប្រឹក្សាអាជីព និងការណែនាំប្រព័ន្ធព្រមានទុកជាមុន (ការកំណត់អត្តសញ្ញាណអ្នករៀនយឺតសម្រាប់ការបង្រៀនបន្ថែមទៀត តាមដានការសិក្សារបស់សិស្ស និងជួយអ្នករៀនយឺត ឬសិស្សមានហានិភ័យក្នុងការបោះបង់ចោលការសិក្សា)។ ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ពង្រឹងមណ្ឌលសិក្សាពេញមួយជីវិត និងការចូលរួមរបស់ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធជាមួយវិស័យឯកជន និងឧស្សាហកម្មក្នុងស្រុក។ ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់មន្ត្រីអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ ។ អភិវឌ្ឍមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាសហគមន៍ដែលមានដំណើរការល្អដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការក្នុងស្រុក។

ពង្រីកវិធានការណ៍ដើម្បីបង្កើនការចុះឈ្មោះចូលរៀន វត្តមាន និងការរក្សាកុមារពីក្រុមងាយរងគ្រោះនៅកម្រិតអប់រំកុមារតូច បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា។

ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងប្រាស្រ័យទាក់ទង និងជំនាញភាសាសម្រាប់នាយកគ្រឹះស្ថាន គរុកោសល្យ / គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូឧទ្ទេស គ្រូបង្រៀន និងអ្នកបច្ចេកទេសនាយកដ្ឋានបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

ការគ្រប់គ្រងតាមសាលារៀន៖ បណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងសម្រាប់នាយកសាលា ដើម្បីជួយពង្រឹងសិទ្ធិអំណាច និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការដោះស្រាយនូវស្ថានភាពលំបាក ដូចជាការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀនខ្សោយ អវត្តមានគ្រូបង្រៀន និងទំនាស់អាជីវកម្មពីខាងក្រៅ។

ផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់សិស្សរៀនពូកែ សិស្សមកពីគ្រួសារក្រីក្រ និងសិស្សពិការ។ ពង្រឹងកម្មវិធីបំប៉នសាលារៀនដើម្បីធានានិរន្តរភាពរបស់វា។

បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបច្ចេកវិទ្យានិងសារគមនាគមន៍សម្រាប់សាលាមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ។

ផលសម្រេចទី៦៖

ផលសម្រេចទី៦៖ វាយតម្លៃការសិក្សា និងអធិការកិច្ចធានាបាននូវគុណភាពអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដឹកនាំអនុវត្តដំណើរការធានាគុណភាពអប់រំដោយធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលការសិក្សានិងការអធិការកិច្ចនៅតាមសាលារៀន ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់កម្មវិធីសិក្សាពេញលេញប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន។

បញ្ហាស្នូលនិងអាទិភាព

អាទិភាពកម្រិតស្ថាប័ន

អធិការកិច្ច៖ បច្ចុប្បន្ននេះមានការត្រួតស៊ីគ្នា/ជាន់គ្នារវាងតួនាទីពិនិត្យតាមដាន និងអធិការកិច្ចរបស់ក្រុមបំប៉ននិងពិនិត្យតាមដានថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងរាជធានី ខេត្ត និងមានតម្រូវការដើម្បីបញ្ជាក់ពីតួនាទីអធិការកិច្ច និងតួនាទីពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ។ ដូចគ្នានេះដែរ មានតម្រូវការចាំបាច់ដើម្បីធានាអោយ

មានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃឧបករណ៍អធិការកិច្ចសាលារៀននៅថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ស្រុក និងសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្មនៃឧបករណ៍វាស់វែងសាលារៀនកុមារមេត្រី។

ក្របខ័ណ្ឌវាយតម្លៃថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ប្រព័ន្ធប្រឡងថ្នាក់ជាតិទី ៩ និង ១២ ការវាយតម្លៃថ្នាក់ទី ៣ ទី ៦ ទី ៨ និងទី ១១ និងការចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សកម្រិតអន្តរជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ ចាំបាច់ត្រូវអនុវត្ត។

នៅកម្រិតប្រព័ន្ធ ក្របខ័ណ្ឌផ្តល់ព័ត៌មានត្រលប់ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដែលបានមកពីការវាយតម្លៃការសិក្សារបស់សិស្សចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឡើង ដើម្បីជូនដំណឹងដល់ការអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធីសិក្សា ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងការអនុវត្តវាយតម្លៃ។

អាទិភាពកម្រិតអង្គភាព

នៅកម្រិតសាលារៀន បង្កើតប្រព័ន្ធផ្តល់ព័ត៌មានត្រលប់ពីរបាយការណ៍អធិការកិច្ច និងការវាយតម្លៃ ដើម្បីជូនដំណឹងដល់ការអនុវត្តការបង្រៀន និងរៀនក្នុងថ្នាក់រៀន។

នៅកម្រិតកម្រង គ្រូបង្រៀនពិភាក្សាជាទៀងទាត់អំពីការវាយតម្លៃការយល់ដឹងរបស់សិស្ស នៅក្នុងការប្រជុំបច្ចេកទេសប្រចាំខែ។

អាទិភាពកម្រិតបុគ្គល

អធិការកិច្ច៖ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសាលារៀនអំពីជំនាញវិភាគដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ដើម្បីវាស់វែងការបំពេញការងារសាលារៀន ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់រៀបចំផែនការ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។

ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគឺចាំបាច់សម្រាប់អធិការសាលារៀនដើម្បីវិភាគទិន្នន័យដែលទទួលបានពីសាលារៀន និងលើកកម្ពស់គុណភាពនៃរបាយការណ៍អធិការកិច្ចសាលារៀន។

ការវាយតម្លៃៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រូវការជាចាំបាច់នៅគ្រប់កម្រិតសម្រាប់អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវទាំងការវាយតម្លៃផ្ទៃក្នុង និងពីខាងក្រៅ ។

កំណត់សម្គាល់៖

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទទួលស្គាល់ការងារដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយនិងលម្អិតដែលបានបញ្ចូលក្នុងផែនការគោលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ២០២០-២០២៤ ពីគ្រប់ភាគីទាំងអស់។ ឯកសារពេញលេញនេះ ត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រោមអធិបតីភាពរបស់ ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ប៊ុនរឿន នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២១ រួមមានការពិពណ៌នាលម្អិតអំពីដំណើរការនៃការរៀបចំផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដែលមានការវិភាគស្ថានភាពនៃសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពនៅកម្ពុជា អភិក្រមក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការផ្សារភ្ជាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅកម្ពុជា រចនាសម្ព័ន្ធលទ្ធផលផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ផែនការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ និងផែនការអនុវត្តដែលមានការចំណាយ។

ដើម្បីឱ្យផែនការគោលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពកាន់តែមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់អ្នកអាន និងអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយក្នុងការចាប់បានខ្លឹមសារសំខាន់ៗបានឆាប់ នាយកដ្ឋានផែនការដោយមានការឯកភាពពីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់នៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានរៀបចំឯកសារសង្ខេបដោយយកចេញផ្នែកមួយចំនួនដូចជាដំណើរការចំណាយ តារាង និងរូបភាព ពីឯកសារដើមរបស់ផែនការគោលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដែលបានពិនិត្យឡើងវិញក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។ ដំណើរការមួយចំនួន តារាង និងរូបភាពត្រូវបានបញ្ចូលជាឧបសម្ព័ន្ធនៅក្នុងឯកសារសង្ខេបនេះ ខណៈពេលដែលផ្នែកផ្សេងទៀត ត្រូវបានយកទៅរក្សាទុកនៅកន្លែងតែមួយសម្រាប់ជាឯកសារយោងនាពេលអនាគត។ ប្រសិនបើអ្នកអានចាប់អារម្មណ៍ ហើយចង់ពិនិត្យមើលរាល់ដំណើរការ តារាង និងរូបភាព ពួកគេអាចទាក់ទងនាយកដ្ឋានផែនការ។