ការកំណត់បរិបទនៃការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទ្វេប្រព័ន្ធ៖ ការពិនិត្យឡើងវិញពីវិធីសាស្ត្រ និងបញ្ហាប្រឈម

សេចក្តីផ្តើម

កម្ពុជាមានគោលដៅ ធ្វើការអភិវឌ្ឍឲ្យក្លាយទៅជាប្រទេសមានប្រាក់ចំណូលមធ្យមកម្រិតខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៣០ និងមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់នៅឆ្នាំ២០៥០។ យុទ្ធសាស្ត្រមួយដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះគឺត្រូវធ្វើទំនើបកម្មនិងប្រែក្លាយមូលដ្ឋានផលិតកម្មពីឧស្សាហកម្មប្រើជំនាញទាប និងពលកម្មច្រើន ទៅប្រើជំនាញខ្ពស់ និងបច្ចេកវិទ្យាច្រើនវិញ។ ការសម្រេចគោលដៅទាំងនេះ ត្រូវពឹងផ្អែកលើ វត្តមានកម្លាំងពលកម្មដែលមានការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលល្អ។ ការសិក្សានានាបង្ហាញថា រួមជាមួយការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពនៅគ្រប់កម្រិត ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) គឺជាកត្តាចាំបាច់សម្រាប់លើកកម្ពស់កម្រិតជំនាញ ព្រោះកម្លាំងពលកម្មជំនាញអាចជួយទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច ទោះបីក្នុងពេលប្រទេសជួបវិបត្តិក្តី។ កម្លាំងពលកម្មកម្ពុជាមួយភាគធំ កំពុងប្រមូលផ្តុំក្នុងវិស័យប្រើជំនាញទាប ដូចជា កសិកម្ម និងផលិតកម្មសម្លៀកបំពាក់ ជាដើម ហើយចំនួននិងគុណភាពនៃពលករមានជំនាញដែលស្ថាប័ន TVET បានបណ្តុះបណ្តាល នៅមិនទាន់បំពេញបានតាមតម្រូវការទេ ។ ដូច្នេះ កម្ពុជាចាំបាច់ត្រូវពង្រឹង TVET ដើម្បីធានានូវកម្លាំងពលកម្មមានជំនាញខ្ពស់ សម្រាប់ជួយទ្រទ្រង់ដំណើរការផ្លាស់ប្តូរវិស័យឧស្សាហកម្មរបស់ខ្លួន។

គំរូនៃការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទ្វេប្រព័ន្ធ (Dual VET) បានផ្តល់ផ្លូវសម្រាប់ឲ្យនិស្សិតរៀនទាំង ចំណេះដឹងផ្អែកទ្រឹស្តីនៅក្នុងសាលា និងទទួលនូវជំនាញអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។ ប្រព័ន្ធនេះទទួលបានការលើកសរសើរពីសមត្ថភាពរបស់វា ក្នុងការផលិតពលករប្រកបដោយជំនាញ និងគុណភាព ជួយរក្សាអត្រាមានការងារធ្វើកម្រិតខ្ពស់ និងជួយទ្រទ្រង់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច នៅប្រទេសស្វីស អាឡឺម៉ង់ និងអូទ្រីស ហើយប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើន ក៏បានយកវាមកប្រើដែរ។ ដោយមូលហេតុនេះ អ្នកនិពន្ធបានអះអាងថា ការរៀនសូត្រពីគំរូដែលមានជោគជ័យនេះ អាចជួយកម្ពុជាធ្វើឲ្យវិស័យ TVET របស់ខ្លួនកាន់តែប្រសើរឡើង។

អត្ថបទនេះ ពិនិត្យឡើងវិញនូវឯកសារមានស្រាប់ទាំងឡាយដើម្បីបង្ហាញពីប្រវត្តិសង្ខេបនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ, ធ្វើការពិពណ៌នាពីវិធីសាស្ត្រ ដែលបានយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីផ្ទេរប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះ ពីប្រទេសអាឡឺម៉ង់ និងស្វីស ទៅប្រទេសផ្សេងទៀត, និងកំណត់នូវបញ្ហានានាដែលបណ្តាប្រទេសទទួលយកវាមកអនុវត្តត្រូវប្រឈមមុខ។ បន្ទាប់មកមានការពិភាក្សាពី បែបបទដែលកម្ពុជាអាចដកស្រង់យកបទពិសោធន៍ពីអន្តរជាតិ ដើម្បី ផ្តល់ជាមេរៀនដល់ការផ្ទេរគោលនយោបាយ TVET។

ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ (Dual VET)

និយមន័យ និងលក្ខណៈគោល

ប្រព័ន្ធ TVET នានាក្នុងពិភពលោក អាចបែងចែកតាម ៣ គំរូគោល៖

- គំរូទីផ្សារនៅប្រទេសអង់គ្លេស សហរដ្ឋអាមេរិក និងជប៉ុន ដែលក្នុងនោះ រដ្ឋទុកឲ្យសហគ្រាសនានាទទួលបន្ទុកលើការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- គំរូបែបសាលារៀននៅប្រទេសបារាំង ដែលក្នុងនោះ រដ្ឋធ្វើផែនការ ជួយរៀបចំ និងត្រួតពិនិត្យលើការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ
- គំរូបណ្តុះបណ្តាលចម្រុះ ឬទ្វេប្រព័ន្ធ នៅប្រទេសអាឡឺម៉ង់ ស្វីស និង អូទ្រីស ដែលក្នុងនោះ រដ្ឋកំណត់នូវបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ហើយវិស័យឯកជនកំណត់ខ្លឹមសារ នៃការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់កន្លែងបណ្តុះបណ្តាល (Greinert 1999 cited in Grollman 2008)។

ប្រព័ន្ធ TVET ផ្សេងៗទៀតគឺគ្រាន់តែជាការកែសម្រួល ឬការគួបផ្សំគ្នានៃប្រព័ន្ធ TVET ទាំង ៣ ខាងលើប៉ុណ្ណោះ (Greinert 2004)។

អត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះពិនិត្យពី គំរូបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធក្នុងនិយមន័យជា ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់មួយដែលកំណត់ឲ្យ ការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ កើតមានឡើងនៅ ពីរកន្លែងផ្សេងគ្នា ពោលគឺ នៅក្រុមហ៊ុនឬគ្រឹះស្ថានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្ទាល់នៅកន្លែងអាជីវកម្មក្នុងទម្រង់ជាការហ្វឹកហាត់ធ្វើការ និងនៅសាលាវិជ្ជាជីវៈមិនពេញម៉ោងដែលនៅទីនោះ អ្នកហ្វឹកហាត់ទទួលបានការបង្រៀនផ្អែកទ្រឹស្តី និងរៀនមុខវិជ្ជា ដូចជា វិទ្យាសាស្ត្រ គណិតវិទ្យា ការសិក្សាសង្គម ជាដើម (Deissinger 1997)។ ទាំងសាលាបណ្តុះបណ្តាល និងក្រុមហ៊ុន ថ្វីបើដំណើរការទៅតាមប្រព័ន្ធបទបញ្ញត្តិផ្សេងគ្នា គឺត្រូវធ្វើការរួមគ្នា ដើម្បីឲ្យអ្នកហ្វឹកហាត់ឬកូនជាងទទួលបានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការងារ ឬមុខរបរដែលរដ្ឋបានទទួលស្គាល់ហើយ។ នៅប្រទេសស្វីស មានមុខរបរដែលរដ្ឋបានទទួលស្គាល់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធប្រហែល ២៣០ ហើយនៅប្រទេសអាឡឺម៉ង់មានប្រហែល ៣៥០ (SERI 2018; Sloane 2014)។ ប្រមាណពីរភាគបីនៃនិស្សិត

អត្ថបទនេះរៀបរៀងឡើងដោយ សុង សុភក្តិ អ្នកស្រាវជ្រាវ និង ហេង សម្បត្តិ ជំនួយការស្រាវជ្រាវ នៅផ្នែកអប់រំ នៃវិទ្យាស្ថាន CDRI ។ សូមយោងឯកសារនេះថា Song Sopheak and Heng Sambath. 2018. “Contextualising the Dual VET System: A Review of Approaches and Challenges.” *Cambodia Development Review* 22 (4): 8-13.

តារាង១៖ លក្ខណៈគោលខ្លះនៃ ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

លក្ខណៈសំខាន់ៗ	ពិពណ៌នា
ទីកន្លែងនិងរយៈពេលរៀន	៣-៤ថ្ងៃ/សប្តាហ៍ នៅកន្លែងធ្វើការ និង ១-២ថ្ងៃ/សប្តាហ៍ នៅសាលាវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងរយៈពេល ២ ឬ ៣ ឬ ៤ឆ្នាំ
យុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះគុណវុឌ្ឍនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន	ការបណ្តុះបណ្តាលភ្ជាប់នឹងការងារ ការប្តូរវេណពីការងារមួយទៅមួយទៀត វិធីសាស្ត្រគម្រោង វគ្គបណ្តុះបណ្តាល
ការសង្កត់ធ្ងន់លើកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្រៀន	គុណវុឌ្ឍសម្រាប់មុខរបរជាក់លាក់ណាមួយ ទាំងនៅកន្លែងធ្វើការ និង នៅសាលាវិជ្ជាជីវៈ
បំណែងចែកបន្ទុកចំណាយ	ក្រុមហ៊ុនរ៉ាប់រងចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយ រដ្ឋរ៉ាប់រងចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាវិជ្ជាជីវៈ
អ្នកបណ្តុះបណ្តាល	មេការនិងប្រធានក្រុមដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាល និងណែនាំ គ្រូនៅសាលាវិជ្ជាជីវៈ
លក្ខខណ្ឌចូលរៀន	បានបញ្ចប់ការអប់រំកាតព្វកិច្ច ៩ឆ្នាំ (មិនចាំបាច់មានលិខិតបញ្ជាក់លើការចេញពីសាលា)

ប្រភព៖ កែសម្រួលពី Pilz and Li 2014

ក្នុងប្រទេសទាំងពីរនេះ ជ្រើសយកការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការអប់រំកាតព្វកិច្ចរយៈពេល ៩ឆ្នាំ ជាជាងបន្តការសិក្សាចំណេះដឹងទូទៅនៅកម្រិតវិទ្យាល័យ។ ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ និស្សិតត្រូវរៀនពី ២ ទៅ ៤ឆ្នាំ ទៅតាមប្រភេទមុខរបរ។ តារាង១ បង្ហាញពីលក្ខណៈគោលខ្លះនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ។

ប្រវត្តិខ្លីនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ពាក្យ "វិជ្ជាជីវៈ (vocation)" មានន័យបង្កប់ជាវិជ្ជមាននៅប្រទេសស្វីស និងអាឡឺម៉ង់ ហើយការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ (vocational education) តែងមានន័យថាជា ការអភិវឌ្ឍក្នុងពេលដំណាលគ្នានូវ សមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈ សមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងសមត្ថភាពផ្នែកសង្គម។ ការឲ្យតម្លៃខ្ពស់លើការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងប្រទេសទាំងនេះ មិនអាចយល់ច្បាស់បានឡើយ ប្រសិនបើមិនមានការយល់ដឹងពីប្រវត្តិដើមកំណើតនៃប្រព័ន្ធនេះ។ ក្នុងយុគសម័យកណ្តាលនៅអឺរ៉ុប ជាពិសេសនៅសតវត្សរ៍ទី ១៣ និង ១៤ សាជីវកម្ម (guild) (សមាគមនៃឈ្មួញ ឬសិប្បករក្នុងមូលដ្ឋាន) នានាក្នុងទីក្រុង មានសិទ្ធិអំណាចនិងឥទ្ធិពលខ្លាំងលើសេដ្ឋកិច្ចក្នុងមូលដ្ឋាន។ ពួកគេចាត់ចែងលើថ្លៃផលិតផលនិងប្រាក់ឈ្នួល និងគ្រប់គ្រងលើ ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកហ្វឹកហាត់ទាំងឡាយ (កូនជាង) នៅក្នុងក្រុងរបស់ខ្លួន (Schmidt 1998)។ បន្ទាប់ពីមានការធ្វើឧស្សាហូបនីយកម្ម និងសេរីភាវូបនីយកម្មពាណិជ្ជកម្មក្នុងសតវត្សរ៍ទី១៩ កិត្យានុភាពរបស់សាជីវកម្មដែលបានយកចិត្តទុកដាក់ផ្តល់សេវាផ្សេងៗដល់សហគមន៍ក្នុងមូលដ្ឋាន ក៏ចាប់ផ្តើមថយចុះ (Gessler and Howe 2013)។ ប៉ុន្តែតួនាទីសាជីវកម្មនៅប្រទេសអាឡឺម៉ង់ មិនមែនបាត់បង់ទាំងអស់ទេ ព្រោះនៅឆ្នាំ១៨៨១ គេបានធ្វើវិសោធនកម្មបទបញ្ញត្តិផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ដើម្បីពង្រឹងសិប្បកម្ម (Gessler and Howe 2013) ដោយផ្តល់ឲ្យសាជីវកម្មនូវ សិទ្ធិរៀបចំការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ស្រដៀងគ្នាដែរ នៅឆ្នាំ១៨៨៤ ប្រទេសស្វីសបានដាក់ការបណ្តុះបណ្តាលតាមការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ឲ្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់រដ្ឋ ប៉ុន្តែគោលការណ៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើការអនុវត្តដែលធ្វើឡើងដោយគ្រូបង្វឹកជាសិប្បករជំនាញ នៅតែជាមធ្យោបាយចម្បងនៃការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ ទើបតែចាប់ពីឆ្នាំ១៩៣០ មកទេ ដែលការចូលរៀននៅសាលាវិជ្ជាជីវៈបានក្លាយជាកាតព្វកិច្ចរបស់អ្នកហ្វឹកហាត់ (SDC 2016)។ ដោយមានការយល់ព្រម និងការគាំទ្រពីសាជីវកម្ម និងក្រោយមកទៀតពីសភាពាណិជ្ជកម្ម និងសមាគមនានា ប្រព័ន្ធហ្វឹកហាត់កូនជាងក៏បានដំណើរការយ៉ាងរលូនរហូតដល់សព្វថ្ងៃ។

ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញនាបច្ចុប្បន្ន តាមលក្ខណៈទ្វេប្រព័ន្ធដែលគេហៅថា dual system នៅអាឡឺម៉ង់ និង dual VET នៅស្វីស ដើមឡើយកើតចេញពីមជ្ឈដ្ឋានអាជីវកម្ម ហើយអស់ជាច្រើនសតវត្សរ៍ វាបានពឹងផ្អែកលើទំនាក់ទំនងជាប្រពៃណីរវាងសិប្បករជំនាញ និងកូនជាង។ រហូតមកដល់សតវត្សរ៍ទី២០ ទើបរដ្ឋចូលធ្វើអន្តរាគមន៍ដោយកំណត់ ការចូលរៀននៅសាលាវិជ្ជាជីវៈជាចំណែកមួយដ៏ចាំបាច់នៃប្រព័ន្ធនេះ។ សូម្បីតែបច្ចុប្បន្ន និស្សិតក៏ត្រូវតែមានកិច្ចសន្យាហ្វឹកហាត់ជាមួយសហគ្រាសណាមួយ មុននឹងអាចចូលរៀននៅសាលាវិជ្ជាជីវៈ។

ការផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ចំណាប់អារម្មណ៍ជាសកលលើការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ក្តីបារម្ភពីការកាត់បន្ថយភាពអត់ការងារធ្វើរបស់យុវជន និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធជាមួយគម្លាត និងកង្វះជំនាញនៅតាមប្រទេសជាច្រើន បានបំផុសសំណួរថា តើគួរប្រើប្រាស់ការបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទណា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាបែបនេះឲ្យបានប្រសើរ (Pilz 2017)។ លទ្ធផលសេដ្ឋកិច្ចល្អ ភាពអត់ការងារធ្វើកម្រិតទាប

របស់យុវជន នៅតាមប្រទេសអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ (Valiente and Scandurra 2017), កំណើនតម្រូវការជំនាញបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម (Blossfeld and Stockmann 1998) និងលក្ខណៈងាយអនុវត្ត ដែលជាប់ទាក់ទងល្អ និងមានគុណភាពខ្ពស់ (Hummelshien and Baur 2014) បានផ្តល់អំណះអំណាងរឹងមាំសម្រាប់ ការណែនាំឲ្យទទួលយកការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ធ្វើជាគំរូសកល។ រដ្ឋាភិបាលជាច្រើនទាំងក្នុងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ បានបង្ហាញចំណាប់អារម្មណ៍ខ្លាំង ក្នុងការកែសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ឲ្យសមស្របនឹងបរិបទក្នុងប្រទេសខ្លួន។ តាំងពីទសវត្សរ៍ ១៩៥០ មក ការផ្ទេរគំរូនៃការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (VET) គឺជាចំណុចស្នូលមួយនៃ គោលនយោបាយជំនួយអភិវឌ្ឍន៍របស់អាឡឺម៉ង់ (Mayer 2001)។ ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពរបស់អាឡឺម៉ង់ (GIZ) បានជួយគាំទ្រកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ VET ក្នុងជាង ៨០ប្រទេស (Hummelshien and Baur 2014)។ ទីភ្នាក់ងារស្វីសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍនិងសហប្រតិបត្តិការ (SDC) ក៏បាន "ប្រឹងប្រែងខ្លាំងណាស់ដែរក្នុងការផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ទៅដល់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើន" (Valiente and Scandurra 2017, 44)។ នៅចុងឆ្នាំ២០១៦ ក្នុងសំណុំការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ប្រទេសស្វីស គឺមាន ៥៤គម្រោង ក្នុង ៣៥ប្រទេសលើពិភពលោក (SDC 2017)។ ម្យ៉ាងទៀត ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ក៏បានទទួលការកោតសរសើរជាខ្លាំងពីសំណាក់ទីភ្នាក់ងារពហុភាគីដូចជាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិអង្គការសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ចនិងអភិវឌ្ឍន៍ និងធនាគារពិភពលោក ជាដើម ដែលបានហៅវាថាជា គំរូ VET "តម្រង់ទិសឆ្ពោះទៅអនាគត" (Hummelshien and Baur 2014, 280)។

វិធីសាស្ត្រដើម្បីផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធបានក្លាយជាចំណុចស្នូលនៃការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការផ្ទេរ VET តាំងពីឆ្នាំ១៩៥០ មក។ Hummelsheim and Baur (2014) បានកត់សម្គាល់ថា តាំងពីឆ្នាំ១៩៧០ មក ការផ្ទេរ ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធបានឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជាក់លាក់ ៣ ដែលប្រើវិធីសាស្ត្រខុសៗគ្នា។ ក្នុងដំណាក់កាលទី១ ពីទសវត្សរ៍១៩៧០ ដល់ ១៩៩០ ដោយមានកម្លាំងជម្រុញពីមហិច្ឆតាសេដ្ឋកិច្ចស្របតាម ទ្រឹស្តីមូលធនមនុស្ស ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ(រចនាសម្ព័ន្ធ និងបទដ្ឋានរបស់វា) ត្រូវបានផ្ទេរទាំងស្រុងដោយគ្មានការកែប្រែ ទៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងគោលបំណងជំនួសរចនាសម្ព័ន្ធ VET ដែលមានស្រាប់នៅក្នុងស្រុក ដើម្បីដោះស្រាយកង្វះកម្លាំងពលកម្មមានជំនាញ។ ក្នុងដំណាក់កាលទី២ ចាប់ពីពាក់កណ្តាលទសវត្សរ៍១៩៩០ ដល់ឆ្នាំ២០១០ សមាសភាគនីមួយៗនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធដែលស៊ីគ្នាល្អជាមួយស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គមក្នុងស្រុក (គឺមិនមែនរចនាសម្ព័ន្ធ និងបទដ្ឋានទាំងមូលទេ) ត្រូវបានផ្ទេរ។ ក្នុងដំណាក់កាលទី៣ ពីឆ្នាំ២០១០ ដល់បច្ចុប្បន្ន ដោយមានជំនឿកាន់តែខ្លាំងថា ទាំងប្រព័ន្ធទាំងមូល និងទាំងសមាសភាគនីមួយៗនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ គឺមិនអាចផ្ទេរក្នុងរូបភាពដើមបាន គេក៏ប្រើវិធីសាស្ត្រគន្លឹះមួយ។ ដោយផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រនេះ "សមាសធាតុសំខាន់ៗនៃប្រព័ន្ធដែលរួមគ្នាមកបង្កើតបានជា ទស្សនវិជ្ជា ឬស្មារតីនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ គឺត្រូវតែកែសម្រួលឲ្យស្របទៅតាមស្ថានភាពជាក់លាក់ក្នុងស្រុក" (Hummelsheim and Baur 2014, 287)។

ការប្រឹងប្រែងនាពេលថ្មីៗ ក៏ផ្តោតលើការកែប្រែស្ថាប័នក្នុងមូលដ្ឋាន និងរចនាសម្ព័ន្ធអភិបាលកិច្ចនានា ដើម្បីជួយគាំទ្រដល់ការអនុវត្តជាបណ្តើរៗ នូវការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ នៅក្នុងមូលដ្ឋានដែរ។ លក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ខ្លះក៏ត្រូវបំពេញឲ្យបានដែរ ដើម្បីឲ្យការផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ទទួលបានជោគជ័យ។

> ការចូលរួមរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល កម្រិតរីកលូតលាស់នៃសភាពាណិជ្ជកម្ម សមត្ថភាពស្ថាប័នក្នុងការតាមដាន និងវាយតម្លៃគុណភាពនៃ ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ កេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អនៃការសិក្សាផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងលទ្ធភាពសម្រេចបានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងដៃគូនានា នៅក្នុងសង្គម គឺជាកត្តាសំខាន់ ដែលកំណត់ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ។ (Valientne and Scandurra 2017, 44)

បញ្ហាប្រឈមក្នុងការកែសម្រួលការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ថ្វីបើទាំងអង្គការអន្តរជាតិ និងប្រទេសទទួលផលបានមើលឃើញថា ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ជាជម្រើសអាចអនុវត្តកើត និងគួរឲ្យពេញចិត្តក្តី ក៏កិច្ចប្រឹងប្រែងដើម្បីផ្ទេរវាទៅអនុវត្តក្នុងបរិបទខុសៗគ្នា គឺមិនសូវបានជោគជ័យទេ។ មានគម្រោង VET តិចតួចណាស់ដែលដំណើរការបាន ធ្វើឲ្យអ្នកស្រាវជ្រាវខ្លះសន្និដ្ឋានថា ប្រព័ន្ធ VET មិនអាចផ្ទេរពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀតបានទេ (Hummelshien and Baur 2014; Mayer 2011; Valiente and Scandurra 2017)។ ឧទាហរណ៍ Mayer (2011) បានកត់សម្គាល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ គឺវាផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងប្រវត្តិសាស្ត្រ សង្គម និងវប្បធម៌នៃប្រទេសអាឡឺម៉ង់យ៉ាងមាំ សឹងតែមិនអាចផ្ទេរទៅប្រទេសឯទៀតកើត។ GILL and Bar (1996, 462) បានកត់សម្គាល់ថា ទោះបី គំរូការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធអាចជាការរៀនសូត្រដ៏មានប្រយោជន៍ក្តី ប៉ុន្តែ "វាមិនប្រាកដនិយមទេដែលរំពឹងថា ប្រព័ន្ធមួយដែលបានរីកលូតលាស់ពេញរូបរាងនៅក្នុង ប្រទេសឧស្សាហកម្មកម្រិតខ្ពស់ មានសហជីពពលករនិងនិយោជកមាំទាំ និងមានយន្តការផ្អែកបទបញ្ញត្តិនិងរដ្ឋបាលរីកចម្រើនខ្លាំងបែបបនេះ អាចផ្ទេរបានយ៉ាងងាយទៅឲ្យប្រទេសឯទៀតដែលនៅខ្វះខាតលក្ខណៈទាំងនេះ"។ ឯកសារមានស្រាប់បានបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមធំៗ ៤ ដែលការផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ បានជួបប្រទះ។

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវប្បធម៌៖ VET ជារឿយៗត្រូវគេចាត់ទុកជាជម្រើសទី២។ បណ្តាប្រទេសមានការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

រឹងមាំ តែងឲ្យតម្លៃខ្ពស់ទៅលើ "វិជ្ជាជីវៈ (vocation)" ពោលគឺស្មើនឹង ឧបនិស្ស័យក្នុងជីវិតដែលមានទាំងការប្រឹងប្រែងផ្នែកទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង៖ ការមានមុខរបរច្បាស់លាស់ វាសំខាន់ជាងការមានកម្រិតអប់រំខ្ពស់។ ប៉ុន្តែប្រទេសអាស៊ីភាគច្រើន តែងឲ្យតម្លៃទៅលើការអប់រំ ជាជាងការចូលទៅក្នុងទីផ្សារការងារតាំងពីវ័យក្មេង។ គេតែងចាត់ទុក VET ជាឱកាសអប់រំទី២ សម្រាប់និស្សិតដែលមិនសូវមានសមត្ថភាព ដូច្នេះវាមានលក្ខណៈទាបជាងការសិក្សាអប់រំថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាផ្សេងទៀត (Ratnata, 2013 cited in Hummelsheim and Baur 2014)។ គេស្វែងរកការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតែនៅពេល បរាជ័យក្នុងការព្យាយាមចូលរៀននៅតាមសាកលវិទ្យាល័យនានា។ កត្តាមួយទៀតគឺ ភាពខុសគ្នានៅក្នុងវប្បធម៌បណ្តុះបណ្តាល។ ប្រទេសជាច្រើនមិនមានប្រពៃណីរឹងមាំនៃ សហគ្រាសឯកជនមកចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញនោះទេ ដូច្នេះហើយការអប់រំវិជ្ជាជីវៈពីដំបូងតែងតែជាទំនួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋ។ ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ទាមទារឲ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តរយៈពេលវែងរបស់ សហគ្រាសលើការបណ្តុះបណ្តាលដែលជាកត្តាមិនសូវមានទេ នៅតាមប្រទេសជាច្រើន។ ឧទាហរណ៍ ការធ្វើអង្កេតប្រចាំឆ្នាំ និងមានរយៈពេលវែងនៅសហរដ្ឋអាមេរិកបានរកឃើញថា ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (apprenticeships) សម្រាប់សិស្សរៀនចប់ថ្នាក់វិទ្យាល័យតែងមានរយៈពេលតិចជាង ៦ខែ ហើយមានសហគ្រាសធំៗតិចណាស់ដែលមានផ្តល់ឱកាសបែបនេះ (Dougherty 1987)។ Lehmann (200) បានរកឃើញបញ្ហាស្រដៀងគ្នានៅប្រទេសកាណាដា ដែលសហប្រតិបត្តិការកម្រិតទាបរបស់និយោជក នៅក្នុងកម្មវិធីហ្វឹកហាត់ការមានការចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ បានកាត់បន្ថយបរិមាណការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មុខរបរមួយចំនួន។ តាមសំដីរបស់ Wilson (2000, 1) "វប្បធម៌ប្រទេសអាឡឺម៉ង់ លើការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អាចជាលក្ខណៈមួយលំបាកបង្កើតឡើងជាងគេសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ទាំងនៅក្នុងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ និងកំពុងអភិវឌ្ឍន៍"។

*បញ្ហាប្រឈមផ្នែកស្ថាប័ន៖*ការផ្តល់VETត្រូវមានកិច្ចសហការ និងការសម្រួបសម្រួលអន្តរស្ថាប័ន ដែលជារឿយៗនៅខ្វះខាតក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។ នៅប្រទេស អាឡឺម៉ង់ ស្វីស នឹងអូទ្រីស តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ដៃគូជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ សុទ្ធតែមានការកំណត់បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់។រដ្ឋាភិបាលសហព័ន្ធទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ VET ជាយុទ្ធសាស្ត្រ ហើយរដ្ឋាភិបាលតាមរដ្ឋនានាត្រូវអនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យ VET រីឯបណ្តាសហគ្រាស និងសមាគមសហគ្រាស ត្រូវរៀបចំខ្លឹមសារ និងផ្តល់កន្លែងសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ភាពជាដៃគូធំទូលាយនេះ អាចធ្វើទៅបានដោយអាស្រ័យលើ វិស័យឯកជនដែលមានការរៀបចំយ៉ាងល្អ។ សហគ្រាសឯកជននានាគេរៀបចំចងក្រងជា សភា ឬសមាគមវិជ្ជាជីវៈ ហើយ សភា ឬ សមាគមនីមួយៗ តំណាងឲ្យផ្នែកជាក់លាក់ណាមួយនៃសេដ្ឋកិច្ច (ឧទាហរណ៍ សភាឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្ម, សភាសិប្បកម្ម, សភាកសិកម្ម)។ រដ្ឋចេញសេចក្តីណែនាំ និងធ្វើប្រតិភូកម្មសមត្ថកិច្ចកំណត់បទបញ្ញត្តិទៅឲ្យ អង្គភាពស្វ័យគ្រប់គ្រងទាំងនេះដែលដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការរៀបចំ គ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃលើ VET ក្នុងវិស័យជាទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន (Sloane 2014)។ នៅតាមប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលតែងមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមិនរៀបរយ (ក្រៅផ្លូវការ) ភាគច្រើននោះ សមាគមអាជីវកម្មនានាពុំមានការរៀបចំល្អទេ ហើយទំនាក់ទំនងការងាររវាង និយោជក សហជីព និងសមភាគីក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល មិនទាន់មានលក្ខណៈជាស្ថាប័នត្រឹមត្រូវនៅឡើយ។ ដូច្នេះ បរិយាកាសស្ថាប័នជាទូទៅ នៅមិនទាន់អំណោយផលដល់ VET នោះទេ។

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកបច្ចេកទេស៖ កង្វះបទពិសោធន៍ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងកង្វះចំណេះដឹងផ្នែកគរុកោសល្យ បានរារាំងសហគ្រាសនៅតាមប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងការចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុង VET ។ VET ត្រូវការទាំងចំណេះដឹងបច្ចេកទេសតាមមុខជំនួញជាក់លាក់ និងទាំងជំនាញគរុកោសល្យ ដើម្បីអាចផ្ទេរវាទៅឲ្យអ្នកដទៃ។ សមាគមវិជ្ជាជីវៈក្នុងបណ្តាប្រទេសមានការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ជារឿយៗគឺដឹកនាំឡើងដោយសិប្បករជំនាញមានបទពិសោធន៍រឹងមាំក្នុងមុខជំនាញរបស់ខ្លួន ហើយ និងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងជួយណែនាំដល់អ្នករួមការងារមានបទពិសោធន៍តិចជាង។ សិប្បករទាំងនោះមានចំណេះដឹងផ្នែកបច្ចេកទេស និងជំនាញកម្រិតខ្ពស់ ហើយអាចចូលរួមក្នុងកិច្ចការគរុកោសល្យ មានតាំងពី ការរចនារៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល រហូតដល់ ការតាមដាន និងវាយតម្លៃការរីកចម្រើនរបស់អ្នកហ្វឹកហាត់ការ។

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ៖ កង្វះធនធានរូបវន្តស្របតាមស្តង់ដារឧស្សាហកម្ម បានដាក់កម្រិតលើការទទួលយកគំរូ VET មកអនុវត្ត និងផ្តល់សេវាកម្ម VET ដែលមានគុណភាពល្អ ជាពិសេសនៅតាមប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។ អង្កេតលើប្រមាណ ៥០០សហគ្រាស ក្នុងទូទាំងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីនៅឆ្នាំ២០០៩ បានរកឃើញថា កង្វះអាគារនិងសម្ភារសិក្សា កង្វះគ្រូប្រកបដោយគុណភាព ជាហេតុផលសំខាន់នៃការរារែកមិនព្រមទទួលយក VET ទ្វេប្រព័ន្ធ (Md Deros, Zohdi and Mohamad 2012)។ ស្រដៀងគ្នាដែរ បញ្ហាប្រឈមនៃកង្វះបរិក្ខារ អាគារ និងសម្ភារសិក្សា ក៏ឃើញមានរាយការណ៍ឡើងដែរ ក្នុងករណីសិក្សានានាស្តីពីការផ្ទេរ ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ នឹងកំណែទម្រង់ការបណ្តុះបណ្តាល នៅក្នុងប្រទេសចិន និងឥណ្ឌា (Wilson 2000; Zhiqun and Han 2009)។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងផលពាក់ព័ន្ធសម្រាប់កម្ពុជា

អត្ថបទនេះបានគូសបញ្ជាក់នូវគោលការណ៍សំខាន់ ៣ នៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ ពោលគឺ ការចូលរួមរបស់សហគ្រាស ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ និង ការតម្រង់ទិសទៅរកទីផ្សារពលកម្ម (រូបភាព១)។ គោលដៅសំខាន់នៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ គឺផ្តល់ឲ្យយុវជននូវ ជំនាញតាមមុខរបរដែលមានគុណភាព និងស៊ីនឹងតម្រូវការ ពោលគឺជំនាញសម្រាប់ជួយបំពេញតម្រូវការទីផ្សារពលកម្ម បង្កើនផលិតភាពកម្លាំងពលកម្ម និងពង្រឹងសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេសជាតិ។

រូបភាព១៖ គោលការណ៍សំខាន់ៗនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ

ភាពជាដៃគូរវាងវិស័យសាធារណៈនឹងឯកជន
- ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និងស្ថាប័ន (ភាពជាដៃគូផ្លូវការរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ៖ ទំនួលខុសត្រូវរួមគ្នា សហគ្រាសឯកជនត្រូវបានរៀបចំយ៉ាងល្អ)
- សមត្ថភាពវិស័យឯកជន៖ បច្ចេកទេស និងគរុកោសល្យ

ការបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ
- ខ្លឹមសារការបណ្តុះបណ្តាលរៀបចំឡើងដោយវិស័យឯកជន
- កន្លែងបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ដោយវិស័យឯកជន
- ការវាយតម្លៃ និងតាមដានធ្វើឡើងដោយវិស័យឯកជន
- បន្ទុកចំណាយរ៉ាប់រងដោយវិស័យឯកជន

ភាពជាប់ទាក់ទិនល្អនឹងទីផ្សារពលកម្ម
- សមត្ថភាពបំពេញការងារ ឬប្រកបមុខរបររបស់អ្នកហ្វឹកហាត់ការ
- ការបំពេញតាមតម្រូវការទីផ្សារពលកម្ម
- ការពិនិត្យឡើងវិញជាទៀងទាត់ដោយវិស័យឯកជន នូវមុខរបរ និងខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ប្រភព៖ សំយោគរបស់អ្នកនិពន្ធ

មធ្យោបាយចម្បងដែលប្រទេសស្វីស និងអាឡឺម៉ង់បានប្រើដើម្បីឲ្យមានភាពជាប់ទាក់ទិនល្អទៅនឹងទីផ្សារពលកម្ម គឺធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងពលកម្មនៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់ ដែលនៅទីនោះ និស្សិតចំណាយពេលភាគច្រើនរបស់ខ្លួនធ្វើជាអ្នកហ្វឹកហាត់ធ្វើការ។ និយោជក និងសមាគមនិយោជក បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។ ពួកគេរៀបចំខ្លឹមសារនៃការបណ្តុះបណ្តាល ផ្តល់ទីកន្លែងបណ្តុះបណ្តាល និងរ៉ាប់រងបន្ទុកចំណាយបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងសហគ្រាស ព្រមទាំងធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសាលាវិជ្ជាជីវៈ វិស័យសាធាណៈ និងដៃគូសង្គមដទៃទៀត។ ភាពជាដៃគូរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនេះ មានក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ច្បាស់លាស់សម្រាប់កំណត់ និងគ្រប់គ្រងវាយ៉ាងល្អ។

នៅតាមប្រទេសដែលការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល តែងតែជាទំនួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋ ហើយក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ភាពជាដៃគូរវាងវិស័យសាធាណៈនឹងឯកជន (PPPs) ក៏មិនទាន់មាននៅឡើយនោះ ការលើកទឹកចិត្តឲ្យវិស័យឯកជនចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ អាចជាបញ្ហាប្រឈមយ៉ាងធំមួយ។ ជាលទ្ធផល ប្រទេសទាំងនោះបានអនុម័តប្រើយុទ្ធសាស្ត្រផ្អែកលើសាលារៀន ដែលនៅទីនោះ និស្សិតចូលរៀនជំនាញជាប់ទាក់ទិននឹងការងារ តាមរយៈ ការងារក្នុងមន្ទីរពិសោធន៍ រោងជាងនៅក្នុងសាលា និង កម្មវិធីហាត់ការនៅតាមសហគ្រាស ជាដើម (ចាប់ពី ២អាទិត្យ ដល់ ៦ខែ)។ ដូច្នេះ រដ្ឋាភិបាលដើរតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ និងធ្វើវិនិយោគយ៉ាងច្រើនដើម្បីធានាឲ្យមាន កិច្ចការអនុវត្តន៍ជាប់ទាក់ទិននឹងការងារ និងការកសាងភាពជាដៃគូរឹងមាំរវាង សាលាTVETជាមួយនឹងសហគ្រាសអាជីវកម្មនិងឧស្សាហកម្ម ដូចនៅប្រទេសចិន សិង្ហបុរី និងកូរ៉េខាងត្បូង។

ថ្វីបើដោយសារបរិបទខុសប្លែកគ្នា គេមិនអាចធ្វើការផ្ទេរការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធទាំងមូល ឬក៏មួយសមាសភាគម្តងគ្លីប្រព័ន្ធនេះនៅតែជាគំរូមួយដ៏មានប្រយោជន៍។ កម្ពុជាអាចពិនិត្យលើគោលការណ៍សំខាន់ៗទាំង ៣ នៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ និងពិចារណាដាក់បញ្ចូលវាទៅក្នុង របៀបរបបអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនូវការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសព្វថ្ងៃ។ គេបានណែនាំថាដំណោះស្រាយតែភាគខ្លះ សម្រាប់តម្រូវទៅតាមស្ថានភាពជាក់លាក់ និងអាទិភាពរបស់ប្រទេសនីមួយៗ ជាមធ្យោបាយល្អជាងគេសម្រាប់ការផ្ទេរប្រព័ន្ធនេះ។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចខ្លាំងនិងយូរឆ្នាំរបស់កម្ពុជា ហើយនិងកង្វះជំនាញជាប្រចាំ ជាហេតុផលសំខាន់សម្រាប់ឲ្យនិយោជកចូលរួមក្នុង TVET។ ប៉ុន្តែការអនុវត្តតាមគោលការណ៍ទាំងបី ត្រូវមានកិច្ចប្រឹងប្រែងខ្លាំងក្លា និងរួមគ្នា។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមចម្បងទាំងបួនដែលបានរកឃើញ មានការផ្តល់មតិមួយចំនួនដូចតទៅ៖

- **ជំនះលើគំនិតបង្អាប់ TVET និងកែលំអភាពទាក់ទាញរបស់វា** ដោយ៖
  - *ការលើកស្ទួយតម្លៃគុណវុឌ្ឍិនៃ TVET*៖ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈ និងឥរិយាបថលើការអប់រំវិជ្ជាជីវៈនោះ TVET ត្រូវមានការលើកកេរ្តិ៍ឈ្មោះឡើង។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវផ្សព្វផ្សាយ TVET ទៅដល់សិស្សក្មេងៗ, បង្កើនការយល់ដឹងពីឱកាសល្អនៃ TVET, និងបង្កើនភាពទាក់ទាញក្នុងចំណោមនិស្សិត ក្រុមគ្រួសាររបស់និស្សិត និង សាធារណជន។ ការលើកកេរ្តិ៍ឈ្មោះ TVET ត្រូវទៅឲ្យឆ្ងាយជាងចំណូលជាប្រាក់ តាមរយៈការកសាងនូវគំនិតគិតគូរដល់ ផលប្រយោជន៍ជាបទពិសោធន៍ ដែលក្នុងនោះមានទាំង ការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះវិជ្ជាជីវៈ

របស់ខ្លួន ការពេញចិត្តលើខ្លួនឯងដោយបានបំពេញអាជីពមួយដែលខ្លួនពេញចិត្តនិងហុចផលល្អ និងការរួមចំណែកកសាងសង្គមជាតិ។

- *ការលើកទឹកចិត្តដល់ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ៖* ក្រោយបញ្ចប់ថ្នាក់ទី៩ សិស្សអាចមើលឃើញផ្លូវអាជីពវិជ្ជាជីវៈថាមានភាពទាក់ទាញ ប្រសិនបើខ្លួនអាចជ្រើសរើសមុខជំនាញ និងការបណ្ដុះបណ្ដាលក្នុងផ្នែកដែលមាន តម្រូវការខ្ពស់នៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម និងប្រសិនបើទទួលបានអាហារូបករណ៍។
- *ការធ្វើឲ្យការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅសហគ្រាស ក្លាយជាករណីអាជីវកម្មល្អមួយ សម្រាប់សាមីសហគ្រាស៖* សហគ្រាសឯកជនតែងថ្លឹងថ្លែងជានិច្ចនូវ បន្ទុកចំណាយធៀបនឹង អត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្ដុះបណ្ដាល។ ដើម្បីឲ្យវិស័យឯកជនមើលឃើញ ការបណ្ដុះបណ្ដាលថាជាវិនិយោគដ៏ល្អមួយ កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលនៅកន្លែងធ្វើការត្រូវមានរយៈពេលវែងគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ឲ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានចំណេញពី ផលិតភាពការងាររបស់អ្នកហ្វឹកហាត់ការងារ។ ចំពោះប្រភេទការងារដែលទទួលបានផលិតភាពក្រោយពេលបណ្ដុះបណ្ដាល រដ្ឋាភិបាលត្រូវផ្ដល់ឧបត្ថម្ភធនដើម្បីជួយប៉ះប៉ូវបន្ទុកចំណាយរបស់សហគ្រាសលើការបណ្ដុះបណ្ដាល។

- **បង្កើតស្ថានភាពល្អសម្រាប់ឲ្យកិច្ចសហការ និងការសម្របសម្រួលអន្តរស្ថាប័នមានជោគជ័យ៖**
  - *ការអភិវឌ្ឍក្របខ័ណ្ឌភាពជាដៃគូរវាង វិស័យសាធារណៈ និងឯកជន (PPP) សម្រាប់ TVET៖* ភាគីពាក់ព័ន្ធចម្បងៗក្នុងប្រព័ន្ធ TVET នៅកម្ពុជា គឺមាន ក្រសួងមន្ទីរ សហគ្រាស អ្នកផ្គត់ផ្គង់ TVET អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ដែលផ្ដោតកម្លាំងប្រឹងកែលំអការអប់រំ។ ម៉្យាងទៀត ត្រូវបង្កើតនូវ ក្របខ័ណ្ឌភាពជាដៃគូ ដែលមានអ្នកពាក់ព័ន្ធច្រើន ដោយត្រូវកំណត់ច្បាស់នូវតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ ក្នុងកិច្ចដំណើរការ ការគ្រប់គ្រង និងការផ្ដល់មូលនិធិឲ្យ TVET ។
  - *ការរៀបចំវិស័យឯកជន៖* សហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមនៅកម្ពុជា កំពុងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលដំបូងៗនៃការរីកលូតលាស់ហើយនៅខ្វះខាតសមត្ថភាព និងមិនទាន់ចាប់អារម្មណ៍លើការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅឡើយ។ សមាគមនិយោជកមានស្រាប់នានា ដែលគេបានបង្កើតឡើងជាសំខាន់សម្រាប់តំណាងឲ្យ និងធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលបម្រើផលប្រយោជន៍របស់ពួកសមាជិកនោះ សព្វថ្ងៃនៅខ្វះខាតសមត្ថភាពផ្នែកបច្ចេកទេស និងបណ្ដុះបណ្ដាល។ ពេលនេះសំខាន់បំផុតដែលត្រូវរៀបចំ ចងក្រងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម ជាសមាគមផ្សេងៗ ដោយផ្អែកលើអនុវិស័យនីមួយៗនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ចំណុចសំខាន់មួយ គឺសមាគមដែលត្រូវចងក្រងនោះ ត្រូវមានសមត្ថភាពបច្ចេកទេសទាំងក្នុងអនុវិស័យរបស់ខ្លួន និងទាំងក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលកម្លាំងពលកម្ម។
  - *ការពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌបទបញ្ញត្តិ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឲ្យវិស័យឯកជនចូលរួមសហការ៖* កត្តាសំខាន់មួយដែលលើកទឹកចិត្តឲ្យ សហគ្រាសចូលរួមក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាល គឺលទ្ធភាពជ្រើសរើសអ្នកដែលបានមកទទួលការហ្វឹកហាត់ ធ្វើជាបុគ្គលិក។ ប៉ុន្តែហានិភ័យខ្ពស់នៃការឆក់យកបុគ្គលិកពីគ្នា និងបុគ្គលិកផ្លាស់ប្ដូរការងារចុះឡើង បានបន្ថយបង្អាក់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការធ្វើវិនិយោគលើ TVET។ ដូច្នេះត្រូវមានការបង្កើតច្បាប់ និងគោលនយោបាយដើម្បី ទប់ស្កាត់ការឆក់យកបុគ្គលិក និងកំណត់ឲ្យបុគ្គលិកចាកចេញបង្វិលសងវិញនូវចំណាយលើការបណ្ដុះបណ្ដាល។

- **ការដាក់បញ្ចូលគ្នានូវចំណេះដឹងផ្នែកគរុកោសល្យ និងភាពជំនាញការផ្នែកឧស្សាហកម្ម ដោយ៖**
  - *បង្កើតចំណងទាក់ទងរវាងសាលា TVET នឹងសហគ្រាសនានា៖* ដើម្បីភ្ជិតគម្លាតរវាង កម្រិតជំនាញផ្នែកបច្ចេកទេសនិងគរុកោសល្យនៅតាមសាលា ជាមួយនឹងបទពិសោធន៍ ភាពជំនាញការផ្នែកឧស្សាហកម្ម គឺត្រូវជម្រុញ ការផ្លាស់ប្ដូរចំណេះដឹងជំនាញការ ដើម្បីឲ្យគ្រូបង្រៀននៅតាមសាលាវិជ្ជាជីវៈ អាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពី ការបណ្ដុះបណ្ដាលបំប៉នជាទៀងទាត់ ដែលធ្វើឡើងដោយ អ្នកជំនាញការ នៅក្នុងសហគ្រាសឧស្សាហកម្ម ហើយអ្នកបណ្ដុះបណ្ដាលមកពីខាងឧស្សាហកម្ម ក៏អាចទទួលបានចំណេះដឹងផ្នែកគរុកោសល្យដែរ។

- **ការបង្កើតអាគារសម្ភារសិក្សា និងបរិក្ខារបណ្ដុះបណ្ដាលតាមស្តង់ដារឧស្សាហកម្ម ដោយ៖**
  - *លើកទឹកចិត្តសហគ្រាស ឲ្យធ្វើវិនិយោគលើធនធានបណ្ដុះបណ្ដាល៖* គួរមានការលើកលែងពន្ធទាំងស្រុង ឬកាត់បន្ថយពន្ធមួយភាគ លើសម្ភារផ្គត់ផ្គង់ និងបរិក្ខារផ្សេងៗដែលយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាល។
  - *ប្រមូលផ្ដុំធនធានបណ្ដុះបណ្ដាល៖* សមាគមអាជីវកម្មនានាគួរធ្វើការជាមួយគ្នា ដើម្បីផ្ដល់ឲ្យនិស្សិតគ្រប់ៗគ្នានូវឱកាសទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ។

References

Blossfeld, Hans-Peter and Reinhard Stockmann. 1998. "Guest Editors' Introduction: The German Dual System in Comparative Perspective." *International Journal of Sociology* 28 (4): 3–28. doi.org/10.1080/15579336.1998.11770184.

Deissinger, Thomas. 1997. "The German Dual System - a Model for Europe?" *Education + Training* 39 (8): 297–302. doi.org/10.1108/00400919710190090.

Dougherty, Christopher. 1987. "The German Dual System: A Heretical View." *European Journal of Education* 22 (2): 195–99.

Gessler, Michael, and Falk Howe. 2013. "The German Dual Vocational Training System – The Origin of the Current Architecture." www.researchgate.net/profile/Michael_Gessler /publication/274898245_The_German_dual_vocational_training_system_-_the_ origin_ of_the_current_architecture/links/552c382b0cf29b22c9c443e2/The-German-dual-vocational-training-system-the-origin-of-the-current-architecture.pdf.

Gill, Indermit, and Amit Dar. 1996. Germany's Dual System: Lessons for Low and Middle-Income Countries." Constraints and Innovations in Reform of VET. Washington, DC: World Bank.

Greinert, Wolf-Dietrich. 2004. "European Vocational Training 'Systems' – Some Thoughts on the Theoretical Context of Their Historical Development." *European Journal: Vocational Training* 32: 18–25.

Grollmann, Philipp. 2008. "Comparative Research on Technical and Vocational Educational and Training – Methodological Consideration." In *Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research*, edited by Felix Rauner and Rupert Maclean, 253–59. Springer. DOI 10.1007/978-1-4020-8347-1.

Hummelsheim, Stefan, and Michaela Baur. 2014. "The German Dual System of Initial Vocational Education and Training and Its Potential for Transfer to Asia." *Prospects* 44 (2): 279–96. doi.org/10.1007/s11125-014-9311-4.

Lehmann, Wolfgang. 2000. "Is Germany's Dual System Still a Model for Canadian Youth Apprenticeship Initiatives?" *Canadian Public Policy* 26 (2): 225–40. doi.org/10.2307/3552557.

Mayer, Christine. 2001. "Transfer of Concepts and Practices of Vocational Education and Training from the Center to the Peripheries: The Case of Germany." *Journal of Education and Work* 14 (2): 189–208. doi.org/doi.org/10.1080/13639080120056655.

Md Deros, Baba., Suzana Mohammed Zohdi and Darliana Mohamad. 2012. "A National Survey on Dual Training System Implementation in Malaysian Industry." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 60: 484–88. doi.org/10.1016/j.sbspro.2012. 09.411.

Pilz, Matthias, ed. 2017. *Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis*. Vol. 24. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects. Cham: Springer International Publishing. doi.org/10.1007/978-3-319-47856-2.

Pilz, Matthias, and Junmin Li. 2014. "Tracing Teutonic Footprints in VET around the World?" *European Journal of Training and Development* 38 (8): 745–63. doi.org/10.1108/EJTD-10-2013-0110.

Schmidt, Klaus. 1998. "Comparative Study of Two Delivery Mechanisms of Dual Vocational Training in Germany: Implications for Vocational Training in the United States." *Journal of Industrial Teacher Education* 35 (3): 24–43.

SDC (Swiss Agency for Development and Cooperation). 2016. "Vocational Skills Development: Key to Employment and Income." www.shareweb.ch/site/EI/Documents/VSD/About/SDC%20-%20VSD%20Broshure%20-%202016.pdf.

SDC. 2017. "The SDC Portfolio in Vocational Skills Development (VSD) – Key Figures." Bern: SDC.

Sloane, Peter F. E. 2014. "Professional Education Between School and Practice Settings: The German Dual System as an Example." In *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*, edited by Stephen Billett, Christian Harteis and Hans Gruber, 397–425. Springer International Handbooks of Education Series. Dordrecht: Springer. doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8.

Valiente, Oscar, and Rosario Scandurra. 2017. "Challenges to the Implementation of Dual Apprenticenships in OECD Countries: A Literature Review." In *Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis: Lessons from Around the World*, edited by Matthias Pilz, 41–57. Springer. doi.org/10.1007/978-3-319-47856-2.

Wilson, David N. 2000. "The German 'Dual System' of Occupational Training: A Much-Replicated but Oft-Failed Transfer." eric.ed.gov/?id=ED450264.

Zhiqun, Zhao, and Xu Han. 2009. "Implementing Dual Vocational Education in China: A Case of Transnational Innovation Transfer through a German-Chinese Research and Development Project." In *Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research*, edited by Felix Rauner and Rupert Maclean, 656–60. Dordrecht: Springer. doi.org/10.1007/978-1-4020-8347-1.