ការចុះកម្មសិក្សានៅក្រៅប្រទេស៖ ករណីសិក្សាពីនិស្សិតកូរ៉េនៅកម្ពុជា

សេចក្ដីផ្ដើម

តាំងពីដើមរៀងមក ចល័តភាពរបស់និស្សិតអន្តរជាតិជាលក្ខណៈគោលមួយ នៃអន្តរជាតូបនីយកម្មឧត្តមសិក្សា។ តាំងពីទសវត្សរ៍ទី៨០ មកចំនួននិស្សិតអន្តរជាតិចុះឈ្មោះចូលរៀន ធៀបនឹង ចំនួននិស្សិតថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាចុះឈ្មោះចូលរៀនសរុបទូទាំងសកលលោក មាននៅក្នុងចន្លោះពី ពីរទៅបីភាគរយ។ ក្នុងនោះ ចំនួននិស្សិតថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាអន្តរជាតិ បានកើនមួយជាប្រាំពី ០,៨លាននាក់ នៅឆ្នាំ១៩៨០ ដល់ជាង ៥លាននាក់នៅឆ្នាំ២០១៨ ហើយគេរំពឹងថា ចំនួននេះនឹងឡើងដល់ ៨លាននាក់ នៅឆ្នាំ២០២៥ (OECD, 2017; Dennis, 2018)។ ទិន្នន័យផ្លូវការចុងក្រោយរបស់ វិទ្យាស្ថានអប់រំអន្តរជាតិ (IIE, 2019) បានបង្ហាញថា ប្រទេសគោលដៅចម្បងៗរបស់និស្សិតអន្តរជាតិ សុទ្ធតែជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ លើកលែងតែប្រទេសចិនដែលទើបឡើងដល់លំដាប់ទី៣ នៅក្នុងតារាង (រូបភាព១)។

សព្វថ្ងៃនេះ ព័ត៌មានអំពីចល័តភាពរបស់និស្សិតអន្តរជាតិចេញពីប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ ទៅកាន់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ឬរវាងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ នៅមានតិចតួចណាស់ ទោះបីជានិន្នាការនេះកើតមានជាយូរណាស់មកហើយ និងទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់សាធារណជន និងអ្នកស្រាវជ្រាវនាពេលថ្មីៗនេះ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី ចំណុចផ្ដោតនៃប្រធានបទនេះគឺ ចល័តភាពចេញពីប្រទេសមិនសូវអភិវឌ្ឍន៍ ទៅកាន់ប្រទេសជឿនលឿនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដែលមានប្រព័ន្ធឧត្តមសិក្សាល្អប្រសើរ (Knight 2014; Jiani 2016)។ រីឯការពិភាក្សាលើនិន្នាការបញ្ច្រាសនៃនិស្សិតចេញពីប្រទេសជឿនលឿន ដែលមានប្រព័ន្ធឧត្តមសិក្សាខ្លាំង ទៅកាន់ប្រទេសមិនសូវអភិវឌ្ឍន៍ ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតបន្ទាប់បន្សំនៅឡើយ។

ក្នុងពេលកន្លងមក ចំណុចផ្ដោតសំខាន់គឺ ចល័តភាពដើម្បីយកសញ្ញាប័ត្រអន្តរជាតិ ហើយការពិភាក្សាពីចល័តភាពមិនដើម្បីយកសញ្ញាប័ត្រ ដូចជា កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា គម្រោងទស្សនកិច្ច និងគម្រោងផ្លាស់ប្ដូរបទពិសោធន៍ នៅមានតិចតួចណាស់។ ដើម្បីចូលរួមចំណែកដល់ការជជែកវែកញែក ឲ្យកាន់តែផុសផុលលើប្រធានបទនេះ អត្ថបទនេះពិនិត្យពីបទពិសោធន៍ចុះកម្មសិក្សារបស់និស្សិតកូរ៉េខាងត្បូង នៅវិទ្យាស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (CDRI) ដោយចាប់ផ្ដើមពីក្របខ័ណ្ឌសិក្សា និងវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ការពិភាក្សាលើលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ និងបញ្ចប់ដោយការផ្ដល់មតិ សម្រាប់ការធ្វើគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តជាក់ស្ដែង និងទិសដៅស្រាវជ្រាវទៅអនាគតលើប្រធានបទការចុះកម្មសិក្សារបស់និស្សិតអន្តរជាតិ។

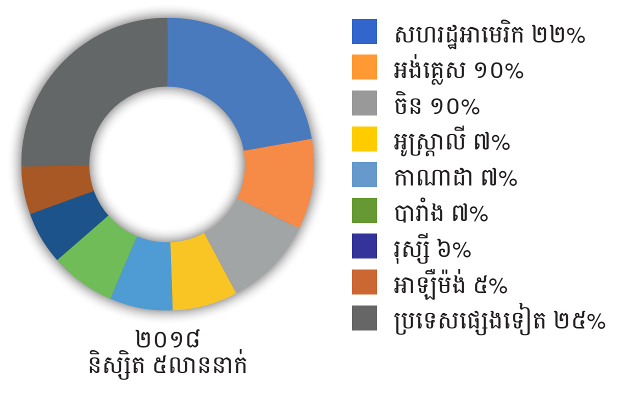
អត្ថបទនេះរៀបរៀងដោយ Kang SoHyeon and Song Dabin ជាអ្នកហាត់ការនៃមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវ និងនវានុវត្តន៍អប់រំ នៃវិទ្យាស្ថាន CDRI និង បណ្ឌិត ឡេង ភីរម្យ ជានាយកនៃវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាគីរីរម្យ។ សូមយោងអត្ថបទនេះថា៖ Citation: Kang SoHyeon, Song Dabin and Leng Phirom. 2020. "International Internship in Cambodia: A Case Study of Korean Students." *Cambodia Development Review* 24 (2): 7-11។

ក្របខ័ណ្ឌសិក្សា

មធ្យោបាយមួយ ដើម្បីពិនិត្យពីបទពិសោធន៍ចុះកម្មសិក្សានៅក្រៅប្រទេស គឺ ការប្រើក្របខ័ណ្ឌការពេញចិត្តការងាររបស់និយោជិត។ ជាឧទាហរណ៍ ការសិក្សាបែបបរិមាណវិស័យរបស់ Rothman (2003) លើបទពិសោធន៍ចុះកម្មសិក្សារបស់និស្សិតសាលាពាណិជ្ជកម្ម បានរកឃើញកត្តាបីដែលជះឥទ្ធិពលលើការពេញចិត្តរបស់និស្សិត៖ ទិដ្ឋភាពការងារ របៀបរៀបចំអង្គភាព និងទំនាក់ទំនងអន្តរបុគ្គល។ ដោយផ្អែកលើម៉ូដែលនេះ D'Abate, Youndt and Wenzel (2009) បានបង្កើតម៉ូដែលមួយទៀតដែលមានលក្ខណៈពេញលេញជាងមុន ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើភស្តុតាង ទៅលើកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានានា ក្នុងនោះមានដូចជា លក្ខណៈសំគាល់ការងារ បរិយាកាសការងារ និងកត្តាបរិបទដទៃទៀត។ លក្ខណៈសំគាល់ការងារទាំងនោះ រួមមានភាពចម្រុះនៃជំនាញ ការស្គាល់និងការយល់ដឹងពីសារៈសំខាន់នៃកិច្ចការនីមួយៗ ស្វ័យភាព និងការផ្ដល់មតិយោបល់ក្នុងន័យស្ថាបនា។ លក្ខណៈសំគាល់នៃបរិយាកាសការងារ រួមមានឱកាសរៀនសូត្រ ការគាំទ្រពីអ្នកត្រួតពិនិត្យ ឱកាសអភិវឌ្ឍអាជីព ការគាំទ្រពីមិត្តរួមការងារ និងការពេញចិត្តលើរបៀបរៀបចំអង្គភាព។ ទិដ្ឋភាពបរិបទដែលត្រូវបានយកមកពិចារណា រួមមាន របៀបធ្វើការដែលមានភាពបត់បែន ការធ្វើដំណើរនិងចម្ងាយទៅកន្លែងធ្វើការដែលមានកម្រិតសមរម្យ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនិងការពេញចិត្ត និងទីតាំងកន្លែងធ្វើការ។

ក៏ប៉ុន្តែការសិក្សារបស់ D'Abate et al. (2009) នៅមិនទាន់បានពិនិត្យលើកត្តាផ្សេងៗមួយចំនួនទៀត ជាពិសេសកត្តាបុគ្គល និងជំនួយគាំទ្រពីសាកលវិទ្យាល័យ។ Heng et al. (2011) បានរកឃើញកត្តាបុគ្គលចំនួនបី ដែលជាចំណុចសំខាន់ជំរុញឲ្យកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សាមានប្រសិទ្ធភាព ពោលគឺ ការត្រៀមលក្ខណៈផ្នែកសិក្សា ឥរិយាបថវិជ្ជមាន និង គំនិតផ្ដួចផ្ដើមដោយខ្លួនឯង។ ពួកគេក៏បានផ្ដោតលើជំនួយគាំទ្រពីសាកលវិទ្យាល័យ ក្នុងនោះមានកិច្ចសហការ រវាងសាកលវិទ្យាល័យនឹងស្ថាប័នខាងក្រៅ និង

រូបភាព១៖ ប្រទេសគោលដៅចម្បងៗរបស់និស្សិតអន្តរជាតិនៅឆ្នាំ២០១៨



ប្រភព៖ គម្រោង Atlas (IIE, 2019)

តារាង១៖ កត្តាជះឥទ្ធិពលដល់ការពេញចិត្តលើកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅវិទ្យាស្ថាន CDRI

កត្តា	ឧទាហរណ៍
លក្ខណៈសំគាល់បុគ្គល	ការត្រៀមលក្ខណៈផ្នែកសិក្សា ឥរិយាបថវិជ្ជមាន និង គំនិតផ្ដួចផ្ដើមដោយខ្លួនឯង
លក្ខណៈសំគាល់ការងារ	ភាពចម្រុះនៃជំនាញ ការស្គាល់ពីកិច្ចការ ការយល់ដឹងពីសារៈសំខាន់នៃកិច្ចការនីមួយៗ ស្វ័យភាព ការផ្ដល់មតិយោបល់ និង ភាពច្បាស់លាស់នៃកិច្ចការ
បរិយាកាសអង្គភាព	អ្នកត្រួតពិនិត្យ មិត្តរួមការងារ ឱកាសរៀនសូត្រ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ជំនួយគាំទ្រផ្នែករដ្ឋបាល របៀបធ្វើការដែលមានភាពបត់បែន និង ការពេញចិត្តនឹងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ
បរិបទ	ការធ្វើដំណើរ សុវត្ថិភាព វប្បធម៌ក្នុងស្រុក និង ឥរិយាបថប្រជាជនក្នុងស្រុកចំពោះជនបរទេស

ប្រភព៖ D'Abate, Youndt and Wenzel (2009); Heng et al. (2011)

ការចាត់តាំងអ្នកត្រួតពិនិត្យដោយសាកលវិទ្យាល័យ សម្រាប់ជួយផ្ដល់ការណែនាំលើការសិក្សារៀនសូត្រ និងផ្ដល់ជំនួយគាំទ្រម្នាក់ទល់ម្នាក់ដល់អ្នកសិក្សាពីចម្ងាយ នៅពេលមានហេតុការណ៍បន្ទាន់ ឬមានបញ្ហាណាមួយកើតឡើង (Fagan and Wise, 2007)។ លើសពីនេះទៀត Heng et al. (2011) បានពង្រីកពាក្យ "លក្ខណៈសំគាល់នៃបរិយាកាសការងារ" ឲ្យទៅជា "បរិយាកាសនៃអង្គភាពការងារ" ដែលរួមបញ្ចូលទាំង អ្នកត្រួតពិនិត្យ មិត្តរួមការងារ ភាពច្បាស់លាស់នៃកិច្ចការ និង ឱកាសរៀននិងអភិវឌ្ឍខ្លួន។

សំណួរបន្ទាប់ទៀត គឺថា តើការជួយណែនាំជាប្រចាំ (mentorship) មានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះដល់អ្នកហាត់ការអន្តរជាតិ? Feldman, Folks and Turnley (1999) បានបង្ហាញលទ្ធផលបីប្រភេទ ដោយផ្អែកលើការសិក្សាមុនៗ។ ទី១ ការជួយណែនាំជាប្រចាំ អាចនាំឲ្យទំនាក់ទំនងសង្គមនៅក្នុងអង្គភាពរបស់បុគ្គលិកថ្មី ឬអ្នកហាត់ការ មានភាពប្រសើរឡើង (Louis, Posner and Powell, 1983)។ ធាតុសំខាន់ពីរនៃដំណើរការនេះគឺ ការណែនាំឲ្យស្គាល់ពីកិច្ចការ ដែលអាចឈានដល់ការបំពេញកិច្ចការបានយ៉ាងស្ទាត់ជំនាញ និង ការណែនាំឲ្យស្គាល់ក្រុមការងារ ឬការរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងក្រុម។ ទី២ ការជួយណែនាំជាប្រចាំទៅដល់អ្នកហាត់ការ លើកិច្ចការកំណត់ឲ្យធ្វើនៅបរទេស អាចនាំឲ្យពួកគេរៀនបានកាន់តែច្រើន អំពីជីវិតជាជនបរទេស និងយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជម្រៅពីឱកាស និងបញ្ហាប្រឈមនៃការរស់នៅក្នុងវប្បធម៌ខុសប្លែកគ្នា (Feldman and Thomas, 1992)។ ទី៣ ការជួយណែនាំជាប្រចាំ អាចនាំឲ្យអ្នកហាត់ការមានលទ្ធផលការងារវិជ្ជមាន ដោយក្នុងនោះពួកគេអាចទទួលបាន ឬទទួលយកការផ្ដល់ការងារពីនិយោជកណាមួយ ដោយសារតែបទពិសោធន៍ចុះកម្មសិក្សារបស់ខ្លួន (Taylor, 1985; 1988) ។ យោងតាមដំណើរការនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា អ្នកហាត់ការដែលទទួលជោគជ័យ ក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកជួយណែនាំជាប្រចាំ ទំនងមានលទ្ធផលចុះកម្មសិក្សាវិជ្ជមានច្រើនជាងអ្នកពុំទទួលបានជោគជ័យក្នុងទំនាក់ទំនងនេះ។ តារាង១ បង្ហាញដោយសង្ខេបពីក្របខ័ណ្ឌដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ សម្រាប់ស្វែងយល់ពី បទពិសោធន៍របស់អ្នកហាត់ការជនជាតិកូរ៉េខាងត្បូងនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ។

តារាង២៖ បញ្ជីអ្នកចូលរួម

អ្នកចូលរួម	ឋានៈ
PA	អ្នកហាត់ការស្រាវជ្រាវ
PB	អ្នកហាត់ការស្រាវជ្រាវ
PC	អ្នកហាត់ការស្រាវជ្រាវ
PD	អ្នកហាត់ការស្រាវជ្រាវ
PE	អ្នកហាត់ការស្រាវជ្រាវ
PF	អ្នកហាត់ការស្រាវជ្រាវ
PG	អ្នកស្រាវជ្រាវជាន់ខ្ពស់
PH	រដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះប្រើ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបែបបរិមាណវិស័យ។ ការធ្វើសម្ភាសន៍ និងការឆ្លុះបញ្ចាំងផ្ទាល់ខ្លួន គឺជា វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យចម្បង ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីស្វែងយល់ឲ្យបានស៊ីជម្រៅពីកត្តាជំរុញទឹកចិត្ត និងបទពិសោធន៍របស់អ្នកហាត់ការជនជាតិកូរ៉េខាងត្បូងនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI។ សម្ភាសន៍ត្រូវបានធ្វើឡើងជាពីរដំណាក់កាល៖ ដំណាក់កាលទី១ ធ្វើជាមួយអ្នកហាត់ការបួននាក់ដែលបានចុះកម្មសិក្សានៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ពីខែសីហា ២០១៧ ដល់ខែមករា ២០១៨ និងដំណាក់កាលទី២ ជាមួយអ្នកហាត់ការពីរនាក់ផ្សេងទៀត ដែលបានចុះកម្មសិក្សានៅវិទ្យាស្ថានដែរ ពីខែសីហា ២០១៨ ដល់ខែមករា ២០១៩ និងបុគ្គលិកវិទ្យាស្ថានចំនួនពីរនាក់ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍ និងការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា។ សម្ភាសន៍ជាមួយបុគ្គលិកវិទ្យាស្ថាន CDRI បានផ្ដល់នូវបរិបទរួមនៃរយៈពេលចុះកម្មសិក្សា។ ទិន្នន័យ ត្រូវបានយកមកវិភាគក្នុងក្របខ័ណ្ឌកត្តាទាំងបួន នៃការពេញចិត្តលើការចុះកម្មសិក្សា (តារាង១)។ ដើម្បីរក្សាការសម្ងាត់លើអត្តសញ្ញាណ និងព័ត៌មានរបស់អ្នកចូលរួម ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើឈ្មោះជំនួស ដូចមានចុះក្នុងតារាង២ សម្រាប់ធ្វើការវិភាគ។

ការទទួលស្គាល់អត្ថប្រយោជន៍ និងភាពលំអៀងនៃការសិក្សាមានសារៈសំខាន់ណាស់ដោយហេតុថា អ្នកចូលរួមបីនាក់ (អ្នកហាត់ការពីរនាក់ និងអ្នកជួយណែនាំជាប្រចាំរបស់ពួកគេ) ជាអ្នកនិពន្ធអត្ថបទនេះ។ អ្នកនិពន្ធជាអ្នកស្រាវជ្រាវពីខាងក្នុង ដូច្នេះមានការយល់ដឹងលំអិត ពីវប្បធម៌អង្គភាពនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ហើយអាចធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទង ជាមួយអ្នកចូលរួមឯទៀតក្នុងការសិក្សានេះបានយ៉ាងលឿន និងងាយស្រួល។ អ្នកនិពន្ធក៏អាចដាក់បញ្ចូលគំនិតផ្ទាល់ខ្លួន ទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌសិក្សានេះដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត អ្នកនិពន្ធអាចនាំយកភាពលំអៀងខ្លះចូលមកក្នុងការសិក្សានេះ ជាពិសេសក្នុងការបកស្រាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ។ ប៉ុន្តែដោយហេតុថា អ្នកនិពន្ធម្នាក់ ជាអ្នកស្រាវជ្រាវមានបទពិសោធន៍ច្រើន ក្រុមស្រាវជ្រាវអាចធានាបានថា វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងការអនុវត្តក្នុងការសិក្សាទាំងមូល មានភាពត្រឹមត្រូវនិងច្បាស់លាស់។

ករណីសិក្សារបស់អ្នកហាត់ការបរទេស នៅវិទ្យាស្ថាន CDRI

កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា

ជាចំណែកមួយនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាព វិទ្យាស្ថាន CDRI បានផ្តល់ឱកាសដល់អ្នកដែលទើបចាប់ផ្តើមអាជីពជាអ្នកស្រាវជ្រាវទាំងនៅកម្ពុជា និងមកពីបរទេស រួមបញ្ចូលទាំងនិស្សិតសាកលវិទ្យាល័យ និងអ្នកទើបបញ្ចប់ការសិក្សា ឲ្យទទួលបានបទពិសោធន៍ស្រាវជ្រាវ និងរដ្ឋបាល តាមរយៈកម្មវិធីណែនាំជាប្រចាំ (mentor-protégé programs)។ លើសពីនេះទៀត កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សាអន្តរជាតិ បានជំរុញឲ្យវិទ្យាស្ថាន CDRI បង្កើតនូវកិច្ចសហការស្រាវជ្រាវជាមួយស្ថាប័នអន្តរជាតិនានា និងលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរគំនិត បទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងជំនាញ ជាមួយអ្នកស្រាវជ្រាវ និងនិស្សិតក្នុងស្រុក (សម្ភាសន៍ជាមួយ PG ថ្ងៃទី១២ ធ្នូ ២០១៨)។

ជាគោលការណ៍ អ្នកហាត់ការម្នាក់ៗត្រូវបានចាត់តាំងឲ្យធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ជាមួយអ្នកស្រាវជ្រាវជាន់ខ្ពស់ម្នាក់ក្នុងកម្មវិធីណែនាំជាប្រចាំនេះ។ នៅអំឡុងពេលធ្វើការសិក្សានេះ ក្រុមស្រាវជ្រាវផ្នែកអប់រំ បានអនុវត្តកម្មវិធីណែនាំជាប្រចាំ ដែលជាគោលនយោបាយមួយរបស់វិទ្យាស្ថាន ក្នុងភាពតឹងរ៉ឹងជាងក្រុមស្រាវជ្រាវផ្នែកផ្សេងៗទៀត។ ក្នុងរយៈពេល ៦ឆ្នាំកន្លងមកនេះ វិទ្យាស្ថាន CDRI បានទទួលអ្នកហាត់ការជាមធ្យម ១៧នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ ឬសរុប ៩៥នាក់គិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៨ ក្នុងនោះ ២៤នាក់ ជានិស្សិតអន្តរជាតិមកពី ១០ប្រទេស ដូចជា អូស្ត្រាលី កាណាដា បារាំង ម៉ាឡេស៊ី សិង្ហបុរី កូរ៉េខាងត្បូង ស៊ុយអែត ថៃ អង់គ្លេស និងសហរដ្ឋអាមេរិក។ រយៈពេលនៃការហាត់ការស្ថិតក្នុងចន្លោះពី ៣ខែ ដល់ ១២ខែ។

បទពិសោធន៍ចុះកម្មសិក្សា

នៅពេលបញ្ចប់កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា អ្នកហាត់ការទាំង ៦នាក់ បានបញ្ជាក់ពីការពេញចិត្តលើបទពិសោធន៍របស់ខ្លួន ដោយផ្អែកលើកត្តាបីជាសំខាន់។កត្តាទី១ទាក់ទងទៅនឹងបទពិសោធន៍អនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងតួនាទីផ្នែកស្រាវជ្រាវ និងរដ្ឋបាល និងការយល់ដឹងពីការអភិវឌ្ឍនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ទាក់ទងនឹងលក្ខណៈសំគាល់ការងារ អ្នកហាត់ការបានចូលរួមក្នុងគ្រប់សកម្មភាពនៃវដ្តស្រាវជ្រាវ គឺចាប់តាំងពី ការកំណត់គោលគំនិត និងការគ្រោងគម្រោងស្រាវជ្រាវ រហូតដល់ការចុះមូលដ្ឋាន ការប្រមូលនិងវិភាគទិន្នន័យ ការសរសេររបាយការណ៍ និង ការផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលស្រាវជ្រាវ។

> យើងទាំងអស់គ្នាជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ដូច្នេះយើងត្រូវអនុវត្តតាមកម្មវិធីសិក្សា របស់សាកលវិទ្យាល័យដែលមានទាំងការរៀនក្នុងវគ្គសិក្សា និងការបង្រៀនផ្សេងៗ ដែលមិនមែនជាចំណាប់អារម្មណ៍របស់យើង។ ដូច្នេះ បទពិសោធន៍នៅ CDRI ជាកាតាលីករដ៏ធំមួយក្នុងការរៀបចំអនាគតរបស់យើង។ ចំណេះដឹង [ដែលទទួលបាន] ពីការពន្យល់មេរៀន សុទ្ធតែជាទ្រឹស្តីដែលថាតាមតែសៀវភៅ។ យើងមិនអាចយកចំណេះដឹងដ៏ធំធេងទាំងនោះមកអនុវត្តជាក់ស្តែងបានទេ ប៉ុន្តែយើងអាចប្រើប្រាស់អ្វីដែលយើងបានរៀនពីការចុះកម្មសិក្សានៅ CDRI។ ដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងសរសេររបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវបាន យើងត្រូវប្រើចំណេះដឹងទូទៅ និងចំណេះដឹងស៊ីជម្រៅអំពីបញ្ហា ច្រើនជាងអ្វីដែលមានបង្រៀននៅក្នុងសាលា។ (សម្ភាសន៍ជាមួយ PA ថ្ងៃទី១៣ តុលា ២០១៧)

អ្នកហាត់ការ ក៏ចាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងនឹងបរិយាកាសនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ដែលទាក់ទងនឹងកត្តាបុគ្គល លក្ខណៈសំគាល់ការងារ បរិយាកាសអង្គភាព និងជាពិសេស ការសហការ និងភាពរាក់ទាក់របស់បុគ្គលិក CDRI វប្បធម៌នៅកន្លែងធ្វើការប្រកបដោយស្វ័យភាពនិងគំនិតច្នៃប្រឌិត និងរបៀបនៃការរៀនសូត្រតាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង ពោលគឺ ការរៀនតាមការអនុវត្តសាកល្បងនិងស្វែងរកកំហុស (trail and errors)។ អ្នកហាត់ការម្នាក់បានលើកពីចំណុចវប្បធម៌នៅកន្លែងធ្វើការ ដែលបានជួយសម្រួលឲ្យគាត់អនុវត្តការងារបានល្អ និងមានផលិតភាព។ ចំណុចនេះមានភាពខុសប្លែកពី ក្រុមហ៊ុនជាច្រើននៅកូរ៉េខាងត្បូងដែលមានបទបញ្ញត្តិនៅកន្លែងធ្វើការតឹងរ៉ឹង និងមិនអាចបត់បែនបាន។ លើសពីនេះទៀត អ្នកហាត់ការទាំងអស់ បានបញ្ជាក់ពីការពេញចិត្តលើកម្មវិធីណែនាំជាប្រចាំ របស់វិទ្យាស្ថាន CDRI ដោយប្រាប់ថា ពួកគេរៀនបានច្រើនពីកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានេះ គឺមានតាំងពីជំនាញស្រាវជ្រាវ រហូតដល់ការយល់ដឹងពីសារៈសំខាន់នៃសង្គមវប្បធម៌។ អ្នកហាត់ការម្នាក់ បានលើកឡើងថា៖

> ខ្ញុំធ្វើការនៅទីនេះជានិយោជិតម្នាក់ ទន្ទឹមនឹងនេះ ខ្ញុំក៏ជានិស្សិតសាកលវិទ្យាល័យមួយរូបផងដែរ។ ចំណុចនេះមានន័យថា យើងនៅមានអ្នកត្រួតពិនិត្យពីខាងសាលា ហើយយើង នៅតែអាចទទួលបានការណែនាំពីពួកគាត់។ យើងអាចធ្វើការ និងរៀនក្នុងពេលជាមួយគ្នា គឺដូចគ្នានឹងការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចូលបម្រើការងារដែរ។ (សម្ភាសន៍ជាមួយ PD ថ្ងៃទី១ តុលា ២០១៨)

អ្នកហាត់ការបួននាក់ បានគូសបញ្ជាក់ថា កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សាបានបង្រៀនពួកគេ ពីបែបបទធ្វើការស្រាវជ្រាវដែលមានតាំងពីការសិក្សាឯកសារមានស្រាប់ រហូតដល់ការសរសេររបាយការណ៍ រួមទាំងប្រធានបទ ដែលទាក់ទងនឹងជំនាញរបស់ពួកគេផងដែរ។ អ្នកហាត់ការម្នាក់បាននិយាយថា ការស្រាវជ្រាវបែបសិក្សាជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃការសិក្សារបស់គាត់ ហើយគាត់ចង់បន្តចាប់យកការស្រាវជ្រាវដែលមានវិជ្ជាជីវៈ ឲ្យហួសពីកម្រិតដែលសាកលវិទ្យាល័យផ្តល់ឲ្យ។ អ្នកហាត់ការម្នាក់ទៀត បានលើកពីចំណុចខ្សោយរបស់គាត់ក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងសរសេរ ហើយសង្ឃឹមថាគាត់នឹងអាចពង្រឹងជំនាញសរសេររបស់ខ្លួន តាមរយៈកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅវិទ្យាស្ថាន CDRI។ ជារួម អ្នកហាត់ការទាំងនេះបានបង្កើននូវចំណាប់អារម្មណ៍ ទៅលើការស្រាវជ្រាវនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ដោយសារហេតុផលផ្សេងៗ។ លើសពីនេះទៀត ឱកាសបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវជាក់ស្តែង ដូចជា ការចុះទៅដល់មូលដ្ឋាន និងការប្រមូលទិន្នន័យ ក៏ជាកត្តាជំរុញទឹកចិត្តឲ្យស្រឡាញ់ការស្រាវជ្រាវថែមទៀតផងដែរ។

អ្នកហាត់ការទាំង ៦នាក់ បានរាយការណ៍ថា កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅវិទ្យាស្ថាន CDRI បានពង្រីកការយល់ដឹងរបស់ពួកគេពីវប្បធម៌នៅកម្ពុជា។ នេះជាបទពិសោធន៍បន្ថែមមួយសម្រាប់អ្នកដែលរៀនជំនាញសិក្សាអន្តរជាតិ ពីព្រោះពួកគេអាចទទួលបានការយល់ដឹងទូលំទូលាយ តាមរយៈការសង្កេតពីព្រឹត្តិការណ៍អន្តរជាតិផ្សេងៗ ដោយឈរលើទស្សនៈវប្បធម៌ខុសពីមុន។ ការមានគំនិតបែបទស្សនវិស័យមិនលំអៀង គឺជាចំណុចវិជ្ជមានមួយនៅក្នុងមុខជំនាញ និងវិជ្ជាជីវៈភាគច្រើន។ តាមរយៈការចូលប្រឡូកផ្ទាល់ក្នុងវប្បធម៌ខុសគ្នាបែបនេះ អ្នកហាត់ការអាចទទួលបានបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែង និងអាចពង្រីកការយល់ដឹងរបស់ខ្លួន។ បទពិសោធន៍ទាំងនេះ នឹងជួយឲ្យពួកគេត្រៀមខ្លួនរួចរាល់សម្រាប់ការងារទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិនៅថ្ងៃអនាគត។

សំខាន់ផងដែរ ការពង្រីកចំណេះដឹងផ្នែកវប្បធម៌ បានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់អ្នកហាត់ការក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិ ក៏ដូចជាអ្នកស្រាវជ្រាវដែលនៅមានបទពិសោធន៍តិចតួច។ អ្នកស្រាវជ្រាវនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ម្នាក់បានលើកចំណុចនេះឡើងដោយបញ្ជាក់ថា អ្នកស្រាវជ្រាវក្នុងស្រុក ជាពិសេសអ្នកស្រាវជ្រាវទើបនឹងចាប់ផ្តើមអាជីពដែលមិនធ្លាប់ ឬធ្លាប់បានធ្វើដំណើរទៅប្រទេសក្រៅតិចតួច អាចយល់ដឹងបន្ថែមពីវប្បធម៌ខុសៗគ្នាតាមរយៈការធ្វើការ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកហាត់ការបរទេស (សម្ភាសន៍ជាមួយ PG ថ្ងៃទី៩ មករា ២០១៩)។

នៅចុងបញ្ចប់នៃសម្ភាសន៍អ្នកហាត់ការគ្រប់រូបបាននិយាយថា បើសិនគាត់អាចសម្រេចចិត្តលើការចុះកម្មសិក្សាម្តងទៀតពួកគាត់នៅតែជ្រើសយកវិទ្យាស្ថាន CDRI ដដែល ដោយលើកឡើងថា បទពិសោធន៍ស្រាវជ្រាវជាក់ស្តែង និងបរិយាកាសនៅកន្លែងធ្វើការជាកត្តាចម្បង។ សំដីនេះអាចជួយឲ្យសន្និដ្ឋានបានថា បទពិសោធន៍វិជ្ជមានរបស់អ្នកហាត់ការ ត្រូវបានជំរុញឡើងដោយលក្ខណៈសំគាល់នៃការងារ និងបរិយាកាសអង្គភាព។ បទពិសោធន៍វិជ្ជមានដែលអ្នកហាត់ការទាំងពីរក្រុម បានរាយការណ៍ឡើងបង្ហាញពីភាពជោគជ័យជាបន្តបន្ទាប់ នៃកម្មវិធីណែនាំជាប្រចាំ និងពីទំនាក់ទំនងដ៏រឹងមាំរវាងវិទ្យាស្ថាន CDRI និងសមភាគីកូរ៉េខាងត្បូង។

> អ្នកស្រាវជ្រាវនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ម្នាក់ បានលើកបង្ហាញ [ឯកសារមួយ] ក្នុងសន្និសីទមួយរៀបចំឡើងនាពេលកន្លងមក ដោយសារកលវិទ្យាល័យជាតិ Chonbuk និងសមាគមកូរ៉េសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ (KAIDEC)។ កាលនោះ អ្នកស្រាវជ្រាវរូបនោះ បានជួបជាមួយសាស្ត្រាចារ្យម្នាក់មកពីសាកលវិទ្យាល័យ Chonbuk ហើយបានជជែកគ្នាពីកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សារអន្តរជាតិរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI។ ឆ្លងតាមការសន្ទនានេះ សាស្ត្រាចារ្យនោះបានមកធ្វើទស្សនកិច្ចនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ហើយបានស្នើឲ្យ CDRI ទទួលយកនិស្សិតខ្លះធ្វើជាអ្នកហាត់ការ។ ក្រោយអនុវត្តបានប៉ុន្មានឆ្នាំ សាស្ត្រាចារ្យរូបនោះ បានកើនទំនុកចិត្តជាខ្លាំងលើគុណភាព និងកម្មវិធីរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI ហើយតែងបញ្ជូននិស្សិត ៣-៤នាក់ មកធ្វើជាអ្នកហាត់ការរយៈពេល ៦ខែ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ (សម្ភាសន៍ជាមួយ PG ថ្ងៃទី៩ មករា ២០១៩)។

សេចក្តីអធិប្បាយខាងលើ បានបង្ហាញពីតួនាទីបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស ក្នុងសកម្មភាពសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ រវាងវិទ្យាស្ថាន CDRI និងសាកលវិទ្យាល័យជាតិ Chonbuk។

ទន្ទឹមគ្នានឹងបទពិសោធន៍វិជ្ជមាន អ្នកហាត់ការជាច្រើននាក់បានរៀបរាប់ពីបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានរបស់ខ្លួន ក្នុងអំឡុងពេលស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដូចជា ការបំពុលខ្យល់ ប្រព័ន្ធដឹកជញ្ជូនសាធារណៈដែលរៀបចំមិនទាន់បានល្អ ពោលគឺ បទពិសោធន៍ទាក់ទងនឹងកត្តាបរិបទ។ ពួកគេក៏បានលើកពីរបាំងភាសាផងដែរ ព្រោះពួកគេមិនចេះនិយាយភាសាខ្មែរនោះទេ។ សូម្បីនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ដែលភាសាអង់គ្លេសត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាភាសាផ្លូវការនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ក៏មានសកម្មភាពជាច្រើន រួមទាំងការចុះមូលដ្ឋានផង ត្រូវការជំនាញភាសាខ្មែរកម្រិតមូលដ្ឋាន ដើម្បីធ្វើទំនាក់ទំនង។ អ្នកហាត់ការម្នាក់បានផ្តល់មតិឲ្យវិទ្យាស្ថាន CDRI រៀបចំការបង្រៀនភាសាខ្មែរ ដើម្បីជួយគាំទ្រដល់អ្នកហាត់ការបរទេស ហើយក៏មានអ្នកហាត់ការជាច្រើននាក់ទៀត បានបង្ហាញការសោកស្តាយ ដែលមិនបានរៀនភាសាខ្មែរមុនពេលមកកម្ពុជា។ អ្នកចូលរួម PH បានផ្តល់មតិថា ការរៀនពាក្យ និងឃ្លាប្រើប្រាស់ប្រចាំថ្ងៃជាភាសាខ្មែរខ្លះ និងការយល់ដឹងពីវប្បធម៌ និងប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជា ក្នុងពេលរៀបចំខ្លួនមកចុះកម្មសិក្សា ពិតជាអាចជួយពួកគេបានច្រើន។

កម្មវិធីជួយណែនាំជាប្រចាំ ក៏មានសារៈសំខាន់គួរឲ្យកត់សំគាល់ដែរ។ ទោះបីជាអ្នកហាត់ការច្រើននាក់ ពេញចិត្តនឹងកម្មវិធីនេះក្តី ក៏មានអ្នកហាត់ការម្នាក់បានរាយការណ៍ថា អ្នកជួយណែនាំជាប្រចាំ មិនបានជួយណែនាំគ្រប់គ្រាន់ទេក្នុងគ្រាដំបូងៗ។ អ្នកហាត់ការនោះបានប្រាប់ថា ខ្លឹមសារនៃកម្មវិធី គឺប្រែប្រួលទៅតាមអ្នកជួយណែនាំជាប្រចាំ និងទៅតាមគម្រោងដែលគាត់កំពុងធ្វើ។ អ្នកហាត់ការម្នាក់ទៀតបាននិយាយថា ទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកជួយណែនាំជាប្រចាំ និងអ្នកទទួលការណែនាំ មានភាពរអាក់រអួលបន្តិច ដោយសារអ្នកជួយណែនាំ ត្រូវចូលរួមកម្មវិធីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ស្រាវជ្រាវនៅបរទេស។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

អត្ថបទនេះ ផ្តល់ការយល់ដឹងលំអិតពីបទពិសោធន៍ចុះកម្មសិក្សារបស់និស្សិតកូរ៉េខាងត្បូង នៅវិទ្យាស្ថាន CDRI។ បទពិសោធន៍នៃវប្បធម៌ខុសគ្នា ការមើលឃើញទូលាយពីការអភិវឌ្ឍក្នុងតំបន់ និងការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅពីជីវិតជាបញ្ញវ័ន្ត គឺជា លទ្ធផលវិជ្ជមានចម្បងៗ បានមកពីបទពិសោធន៍ចុះកម្មសិក្សានៅបរទេសរបស់ពួកគេ។ ការជួយណែនាំសមស្របតាមរយៈកម្មវិធីជួយណែនាំជាប្រចាំ និងបរិយាកាសការងារប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ជាផលបន្ថែមមួយទៀត លើបទពិសោធន៍វិជ្ជមានរបស់អ្នកហាត់ការ។ ដូច្នេះគេអាចសន្និដ្ឋានបានថា កម្មវិធីជួយណែនាំជាប្រចាំដែលមានបែបបទកំណត់ច្បាស់លាស់ គួរត្រូវបានពង្រីកទៅក្នុងវិទ្យាស្ថានទាំងមូល ដើម្បីពង្រឹង និងលើកកម្ពស់គុណភាពកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សាជាពិសេស កេរ្តិ៍ឈ្មោះជាសកលរបស់វិទ្យាស្ថាន។ ស្ថាប័នផ្សេងទៀតនៅកម្ពុជា ក៏អាចរៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍ជោគជ័យរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI ក្នុងកិច្ចដំណើរការកម្មវិធីជួយណែនាំជាប្រចាំ សម្រាប់អ្នកហាត់ការបរទេសផងដែរ។