វេទិកាភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន ២០១៨

ថ្ងៃអង្គារ ទី៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨
ភ្នំពេញ
ប្រទេសកម្ពុជា

បទពិសោធន៍ និងលទ្ធភាព ក្នុងការកសាងភាពជាដៃគូ ដើម្បីការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ

រៀបចំដោយ

CDRI
Cambodia Development Resource Institute

សហការជាមួយ
In partnership with

គាំទ្រដោយ
Supported by

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC

រចនាដោយ៖ កញ្ញា រ៉ាវី សុភារ័ត្ន
ក្របមុខ និងក្របក្រោយដោយ៖ កញ្ញា រ៉ាវី សុភារ័ត្ន

#៥៦ ផ្លូវ ៣១៥ ខណ្ឌទួលគោក
ប្រអប់សំបុត្រ ៦២២ ភ្នំពេញ កម្ពុជា
(+៨៥៥ ២៣) ៨៨១ ៣៨៤/៨៨១ ៧០១/៨៨១ ៩១៦/៨៨៣ ៦០៣
ទូរសារ៖ (+៨៥៥ ២៣) ៨៨០ ៧៣៤
សារអេឡិចត្រូនិច៖ cdri@cdri.org.kh
គេហទំព័រ៖ www.cdri.org.kh

© ២០១៨ វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា

មាតិកា

ទំព័រ

ផ្នែកទី ១៖ អំពីវេទិកាភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន ២០១៨ ១

ផ្នែកទី ២៖ សេចក្តីសង្ខេប និងខ្លឹមសារគន្លឹះអំពីការស្រាវជ្រាវរបស់ វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (CDRI) ទៅលើភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន (PPP) ក្នុងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) និងអំពីទស្សនកិច្ចសិក្សាទៅក្រៅប្រទេស ៨

- ១. ការស្រាវជ្រាវរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI ទៅលើភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន ក្នុងវិស័យ TVET កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា និងកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៩
- ២. មេរៀនដែលទទួលបានពីទស្សនកិច្ចសិក្សា ទៅកាន់ប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង ប្រទេសចិន និងប្រទេសស្វីស ១៨
- ៣. ទិសដៅទៅអនាគតនៃភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជនសម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការនៅកម្ពុជា ២៧

ផ្នែកទី ១ ៖
អំពីវេទិកាភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន
២០១៨

រូបថត៖ *Comin Khmere Co., Ltd*

១. សេចក្តីផ្តើម

វេទិកាភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន (ហៅកាត់ថាវេទិកា PPP) គឺជាសកម្មភាពស្នូលមួយនៃគម្រោងរយៈពេលបីឆ្នាំរបស់វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (CDRI) ដែលទទួលមូលនិធិ គាំទ្រពីភ្នាក់ងារស្វីស ដើម្បីការអភិវឌ្ឍ និងសហប្រតិបត្តិការ (SDC)។ បេសកកម្មសំខាន់នៃគម្រោងនេះរួមមាន ការស្រាវជ្រាវ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព និងការពិភាក្សាទៅលើវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (ហៅកាត់ថា TVET)។ វេទិកា PPP គឺជាសកម្មភាពមួយនៃកិច្ចពិភាក្សា ដែលមានគោលដៅបង្កើតយន្តការសមស្របក្នុងការសហការរវាង ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា។ វេទិកានេះនឹងប្រព្រឹត្តិទៅជាបន្តបន្ទាប់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

វេទិកា PPP ២០១៨ នេះ ជាវេទិកាឆ្នាំដំបូង និងត្រូវបានរៀបចំឡើងក្រោមប្រធានបទ «បទពិសោធន៍ និងលទ្ធភាពក្នុងការកសាងភាពជាដៃគូដើម្បីការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ»។ ប្រធានបទនេះបង្ហាញ ពីការយល់ដឹងទៅលើទស្សនៈ និងការអនុវត្ត PPP ក្នុងការគាំទ្រ វិស័យ TVET និងជាពិសេសសម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ។ ទស្សនៈ និងការអនុវត្តទាំងនេះទទួលបានទាំងពីការពិនិត្យមើលគំរូប្រទេសដែលជោគជ័យមួយចំនួន ក៏ដូចជាការអនុវត្តល្អៗដែលមាននៅប្រទេសកម្ពុជា។ ប្រធានបទជាក់លាក់រួមមាន៖

១.បទពិសោធន៍ ពីទស្សនកិច្ចសិក្សាទៅកាន់ប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង ចិន និងស្វីស

២.ការយល់ដឹងពីលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI ទៅលើ PPP ក្នុងវិស័យ TVET កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា និងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង នៅកម្ពុជា។

ពាក្យថា «លទ្ធភាព» នៅក្នុងចំណងជើងប្រធានបទនៃវេទិកា បង្ហាញថាវេទិកានេះនឹងផ្តល់កន្លែងសម្រាប់ការពិភាក្សាដែលឈរលើមូលដ្ឋានសហការគ្នា និងសម្លឹងទៅមុខរួមគ្នាក្នុងការអនុវត្ត PPP សម្រាប់វិស័យ TVET នៅកម្ពុជា និងសម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ។

ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការមានសារសំខាន់ណាស់ក្នុងការពង្រឹងគុណភាព នៃការអប់រំបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងបណ្តុះសមត្ថភាពការងារ និងភាពស្ទាត់ជំនាញក្នុងអាជីពដែលទីផ្សារការងារត្រូវការ។ នៅប្រទេសមួយចំនួន ដូចជាប្រទេសស្វីស អាល្លឺម៉ង់ និងអូទ្រីស ការសិក្សាផ្ទាល់នៅកន្លែងធ្វើការ (ក្នុងរូបភាពជាកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង) គឺជាការអនុវត្តជាទូទៅក្នុងវិស័យ TVET។ សិស្ស(កូនជាង) ចំណាយពេលពី ៦០ ទៅ ៨០ ភាគរយ ធ្វើការ និងរៀននៅសហគ្រាសឯកជន និងប្រមាណពី ២០ ទៅ ៤០ ភាគរយប៉ុណ្ណោះក្នុងការសិក្សានៅសាលាបណ្តុះបណ្តាល។ ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលបែបនេះ គឺតម្រូវឲ្យមានការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីវិស័យឯកជន។ វិស័យឯកជនចូលរួមក្នុងការអនុវត្តប្រព័ន្ធហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងក្នុងរូបភាពផ្សេងៗ រាប់ពីការចូលរួមបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ការផ្តល់ទីតាំងបណ្តុះបណ្តាល ការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការឧបត្ថម្ភថវិកាជាដើម។ ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មទាំងនេះ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃយន្តការសហការសម្រាប់វិស័យឯកជន ស្ថាប័នរដ្ឋ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដើម្បីរួមគ្នាធានា និងបង្កើនគុណភាពសិស្ស(កូនជាង)។

យ៉ាងណាក៏ដោយ ការលើកទឹកចិត្តឲ្យវិស័យឯកជនចូលរួមសហការក្នុងរូបភាពជាដៃគូសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង តែងតែជាបញ្ហាប្រឈមក្នុងប្រទេសជាច្រើន ជាពិសេសបណ្ដាប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ី ដែលភាគច្រើនការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលតែងតែជាកាតព្វកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាល។ ប្រទេសដូចជាចិន និងកូរ៉េខាងត្បូងប្រឈមនឹងកង្វះការចូលរួមពីស្ថាប័នឯកជន ក៏ដូចជាកង្វះប្រសិទ្ធិភាព ក្នុងការអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងទៀតផង។ ក្នុងប្រព័ន្ធ TVET របស់ប្រទេសទាំងនេះ រដ្ឋាភិបាល គឺជាអ្នកដើរតួយ៉ាងសំខាន់ មិនមែនវិស័យឯកជនទេ។ រដ្ឋធ្វើការវិនិយោគយ៉ាងច្រើន ដើម្បីធានាថាសិស្សអាចទទួលបានឱកាសក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្ដែង និងដើម្បីកសាងភាពជាដៃគូរវាងគ្រប់ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។ដូចគ្នានោះដែរប្រព័ន្ធនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងក្នុងប្រទេសក្នុងតំបន់អាស៊ីមិនសូវផ្ដល់លទ្ធផលជាទីគាប់ចិត្តឡើយ បើធៀបទៅនឹងលទ្ធផលនៅប្រទេសស្វ៊ីស ឬអាល្លឺម៉ង់។ សិស្សអាចអនុវត្តជាក់ស្ដែង តែនៅសាលា (នៅក្នុងបន្ទប់ពិសោធន៍ ឬនៅក្នុងរោងជាង) ឬតាមរយៈកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅសហគ្រាសឯកជន (ដែលមានរយៈពេលពី២សប្ដាហ៍ ដល់ ៦ ខែប៉ុណ្ណោះ)។

ដើម្បីពង្រឹងវិស័យ TVET របស់ខ្លួន កម្ពុជាបានបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់លើការជម្រុញការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ តាមរយៈភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី មិនខុសពីប្រទេសនានានៅក្នុងតំបន់អាស៊ីដែលបានរៀបរាប់ខាងលើប៉ុន្មានដែរ ការចូលរួមពីវិស័យឯកជនក្នុងការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅមិនទាន់រឹងមាំនៅឡើយ មិនថាក្នុងន័យជាការបង្កើតយន្តការសហការ ឬក្នុងន័យជាការផ្ដល់សេវាកម្មបណ្ដុះបណ្ដាលជាក់ស្ដែង។ បច្ចុប្បន្នកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាច្រើនក្នុងការជម្រុញការងារនេះ (ដូចមានចែងក្នុងឯកសារគោលនយោបាយ ឬការបង្កើតការិយាល័យទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មតាមវិទ្យាស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាលជាដើម) ជាទូទៅត្រូវបានផ្ដួចផ្ដើមឡើងដោយរាជរដ្ឋាភិបាល (ក្រោមការជ្រោមជ្រែងពីម្ចាស់ជំនួយទ្វេភាគី និងពហុភាគីផ្សេងៗ)។ ជាសក្ខីភាព គោលនយោបាយជាតិស្ដីពីការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ២០១៧-២០២៥ បានបង្ហាញថាវិស័យឯកជន ជាពិសេសនិយោជក ជាដៃគូមួយយ៉ាងសំខាន់។ ការអនុម័តលើគោលនយោបាយស្ដីពីកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា នៅចុងឆ្នាំ២០១៧ដោយរាជរដ្ឋាភិបាល គឺជាការចូលរួមចំណែកមួយទៀតក្នុងការត្រួសត្រាយផ្លូវដើម្បីឲ្យប្រព័ន្ធនៃការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ កាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាពទៅថ្ងៃអនាគត។

២. គោលបំណង

គោលបំណងរួមនៃការរៀបចំវេទិកាស្តីពី ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន គឺដើម្បីផ្តល់ឱកាសមួយឲ្យស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជាស្វែងយល់កាន់តែច្បាស់ទៅលើទស្សនៈ និងការអនុវត្តនូវភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន និងការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ។

វេទិកានេះមានវត្ថុបំណងជាក់លាក់ចំនួន ៤៖

១ ចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងមេរៀនដែលទទួលបានពីទស្សនកិច្ចសិក្សាក្នុងវិស័យ TVET នៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង ប្រទេសចិន និងប្រទេសស្វីស

២ បង្ហាញពីនិន្នាការទូទៅ និងបញ្ហាប្រឈមនានាពាក់ព័ន្ធនឹងភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជនសម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការក្នុងវិស័យ TVET

៣ ផ្តល់នូវវេទិកាសម្រាប់ពិភាក្សា អំពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការពង្រឹងភាពជាដៃគូរវាងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការក្នុងវិស័យ TVET

៤ ផ្តល់នូវឱកាសសម្រាប់ការបង្កើតបណ្តាញទំនាក់ទំនងរវាងស្ថាប័ន និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ TVET

៣. ក្របខ័ណ្ឌទស្សនៈ និងរបៀបវារៈសំខាន់ៗ

វេទិកា PPP ២០១៨ បង្កើតឡើងក្រោមជ្រុងទស្សនៈ ចំនួនបួន (រូបទី ១): ចំណេះដឹងពីការស្រាវជ្រាវ បទពិសោធន៍ពីទស្សនកិច្ចសិក្សា ការយល់ដឹងតាមរយៈការពិភាក្សាជនបង្គោល និងការយល់ឃើញរួមពីការពិភាក្សាក្រុម។

រូបទី១៖ ក្របខ័ណ្ឌទស្សនៈ នៃវេទិកា PPP ២០១៨ (ប្រភពរូប: អ្នកនិពន្ធ)

ស្របទៅនឹងក្របខ័ណ្ឌទស្សនៈខាងលើ របៀបវារៈស្នូលនៃវេទិកា PPP ២០១៨ ចែកចេញជា ៤ ផ្នែកសំខាន់ៗ៖

១. បទបង្ហាញគន្លឹះពីលទ្ធផលបឋមនៃការស្រាវជ្រាវរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI

២.បទបង្ហាញគន្លឹះពីទស្សនកិច្ចសិក្សាស្ដីពីPPPទៅប្រទេសចំនួន៣ដែលសម្របសម្រួលដោយវិទ្យាស្ថាន CDRI

៣.ការពិភាក្សាជនបង្គោល(ដែលជាអ្នកអនុវត្តផ្ទាល់ និងជាអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ) ដើម្បីបន្ថែមការយល់ដឹងពីបទពិសោធន៍នៃ PPP សម្រាប់ការសិក្សា នៅកន្លែងធ្វើការ

៤. ការពិភាក្សាជាក្រុម អំពីទិសដៅទៅអនាគតនៃ PPP សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

បទបង្ហាញទី ១៖ ទស្សនៈ បញ្ហា និងការយល់ដឹង ពី PPP សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ

បទបង្ហាញនេះ ផ្ដោតទៅលើក្របខ័ណ្ឌទស្សនៈនៃ PPP និងការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការជាទូទៅ ក៏ដូចជាការយល់ដឹង ពីបញ្ហាដែលកើតមានចំពោះការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការនៅប្រទេសកម្ពុជា (ដោយផ្ដោតសំខាន់ទៅលើករណីកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនឯកជន)។ បទបង្ហាញនេះក៏នឹងលើកជាសំណួរខ្លះ ចំពោះស្ថានភាពនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។ បណ្ឌិត អៀម ភិរម្យ ជាអ្នកស្រាវជ្រាវនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ជាអ្នកផ្ដល់បទបង្ហាញ។

បទបង្ហាញទី ២៖ ការចូលរួមរបស់និយោជកក្នុង TVET៖ បទពិសោធន៍ពីទស្សនកិច្ចសិក្សាទៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង ប្រទេសចិន និងប្រទេសស្វីស

ក្នុងបទបង្ហាញទីពីរ បណ្ឌិត សុង សុភក្តិ អ្នកស្រាវជ្រាវនៃវិទ្យាស្ថាន CDRI នឹងពន្យល់ពីក្របខ័ណ្ឌនិងគោលបំណងដែលបង្កើតឲ្យមានទស្សនកិច្ចសិក្សា និងចែករំលែកនូវមេរៀន និងបទពិសោធន៍ពីវិស័យ TVET និងការចូលរួមជាក់ស្ដែងរបស់និយោជកក្នុងការគាំទ្រការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ របស់ប្រទេសទាំងបីនោះ។ នៅផ្នែកចុងក្រោយនៃបទបង្ហាញនឹងមានការឆ្លុះបញ្ចាំងពីមេរៀន និងបទពិសោធន៍ទាំងនោះទៅក្នុងបរិបទកម្ពុជា។

ការពិភាក្សាជនបង្គោល៖ ការយល់ដឹងបន្ថែមអំពី PPP សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ

គោលបំណងនៃការពិភាក្សាជនបង្គោល នៅក្នុងវេទិកា PPP ២០១៨ គឺដើម្បីទទួលបាននូវការយល់ដឹងកាន់តែស៊ីជម្រៅ អំពីការអនុវត្ត PPP សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការក្នុងបរិបទកម្ពុជា ពីជនបង្គោលដែលជាអ្នកអនុវត្តជាក់ស្ដែង និងអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ និងក៏ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់បទពិសោធន៍ពីអន្តរជាតិ ជាមួយការអនុវត្តជាក់ស្ដែងក្នុងបរិបទជាតិ។ ប្រធានបទនៃការពិភាក្សាជនបង្គោលនេះ រួមមាន ចំណោទបញ្ហា និងសំណួរដែលបានមកពីការធ្វើបទបង្ហាញគន្លឹះទាំងពីរខាងដើម។ លោក បណ្ឌិត ឆែម រិទ្ធី (នាយកប្រតិបត្តិនៃវិទ្យាស្ថាន CDRI) ជាអ្នកសម្របសម្រួល នឹងចោទសួរ សំណួរសំខាន់ៗទាក់ទងនឹង ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ និងយន្តការសហការសម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ ករណីជាក់ស្ដែងនៃការអនុវត្តការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការតាមសហគ្រាសនៅកម្ពុជា និងករណីគម្រោងមូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ។

វាគ្មិនក្នុងការពិភាក្សារួមមាន៖

- អ្នកបង្កើតគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធទៅនឹង PPP មកពី ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (MEF) និងក្រសួងទេសចរណ៍ (MoT)
- ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់គ្រឹះស្ថាន TVET នៅក្រោមក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT)
- អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល នៅសហគ្រាសឯកជន និងសមាគមអាជីវកម្ម

ការពិភាក្សាក្រុម៖ ទិសដៅអនាគតនៃ PPP សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការនៅកម្ពុជា

ការពិភាក្សាក្រុម ផ្ដោតទៅលើការរកវិធីសាស្ត្រ ដើម្បីលើកកម្ពស់យន្តការសកម្មភាព និងគោលការណ៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍ PPP ដើម្បីកសាងប្រព័ន្ធសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការដែលប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ។ ប្រធានបទសំខាន់ៗ នៃការពិភាក្សាក្រុមរួមមាន៖

- ការបែងចែកឲ្យច្បាស់លាស់ពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ពីធនធាន និងការចំណាយ និងពីការលើកទឹកចិត្ត សម្រាប់ការចូលរួមសហការក្នុងការអភិវឌ្ឍការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ
- តម្រូវការជាក់លាក់របស់ក្រុមហ៊ុន (និងការរួមចំណែកពីអ្នកពាក់ព័ន្ធ) ដើម្បីបង្កើតប្រព័ន្ធការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការតាមសហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ។

ការពិភាក្សាក្រុមដែលមានរយៈពេល ១ ម៉ោង ៤៥ នាទី នេះ ចែកជាវគ្គតូចៗ ចំនួន៣៖ វគ្គទី១ ការបំពេញកម្រងសំណួរស្ទង់មតិដោយអ្នកចូលរួមនីមួយៗ វគ្គទី២ ការពិភាក្សាក្រុម និងវគ្គទី៣ ការធ្វើបទបង្ហាញរបស់ក្រុម។

វគ្គទី១៖ កិច្ចការចម្បងសម្រាប់វគ្គនេះ គឺការបំពេញចម្លើយទៅនឹងកម្រងសំណួរខ្លីមួយ។ អ្នកចូលរួមត្រូវ ធ្វើការជាលក្ខណៈបុគ្គល ដើម្បីឆ្លើយសំណួរទាក់ទងទៅនឹងតម្រូវការពលកម្មនៅតាមស្ថាប័ននីមួយៗ សមត្ថភាពនៃការបណ្ដុះបណ្ដាលនៅកន្លែងការងារ និងតម្រូវការនូវការចូលរួមចំណែកពីភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។

វគ្គទី២៖ តាមរយៈការធ្វើបទបង្ហាញ ការពិភាក្សាជនបង្គោល និងការបំពេញកម្រងសំណួរ អ្នកចូលរួមទាំងអស់នឹងពិភាក្សាគ្នាជាក្រុម។ ក្រុមទាំងនេះនឹងពិភាក្សាសំណួរទាក់ទងវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្កើតភាពជាដៃគូសម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ។

វគ្គទី៣៖ បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាក្រុម ក្រុមមួយចំនួននឹងត្រូវបានជ្រើសរើសដើម្បីបង្ហាញពីលទ្ធផលនៃការពិភាក្សា។ ចុងបញ្ចប់អ្នកចូលរួមទាំងអស់អាចលើកជាសំណួរ ឬចែករំលែកមតិយោបល់។

បន្ទាប់ពីការបិទបញ្ចប់នៃវេទិកា PPP ២០១៨ នេះ ក្រុមការងារវិទ្យាស្ថាន CDRI នឹងធ្វើរបាយការណ៍សង្ខេបដើម្បីសំយោគនូវគោលគំនិត និងខ្លឹមសារសំខាន់ៗដែលទទួលបានពីវេទិកានេះផ្ទាល់ និងពីការស្រាវជ្រាវរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI ដើម្បីចែករំលែកទៅអ្នកចូលរួម និងភាគីពាក់ព័ន្ធ។

៤. កម្មវិធី

៧:៣០-៨:០០ ការចុះឈ្មោះ

៨:០០-៨:០៥ គោរពភ្លេងជាតិ

៨:០៥-៨:២០ សុន្ទរកថាបើកកម្មវិធី

បណ្ឌិត ឆែម រិទ្ធី នាយកប្រតិបត្តិ នៃវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (CDRI)

Mrs. Carin Salerno នាយកសហប្រតិបត្តិការ នៃទីភ្នាក់ងារស្វីសដើម្បីការអភិវឌ្ឍ និងសហប្រតិបត្តិការ (SDC)

ឯកឧត្តម ឡៅ ហ៊ីម អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (DGTVET, MLVT)

៨:២០-៨:៣០ បទបង្ហាញទី១៖ ទស្សនៈ បញ្ហា និងការយល់ដឹង ពី PPP សម្រាប់ការសិក្សា នៅកន្លែងធ្វើការ
ដោយ បណ្ឌិត អៀម ភិរម្យ អ្នកស្រាវជ្រាវ នៃវិទ្យាស្ថាន CDRI

៨:៣០-៨:៤០ បទបង្ហាញទី២៖ ការចូលរួមរបស់និយោជកក្នុង TVET: បទពិសោធន៍ពីទស្សនកិច្ចសិក្សាទៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង ប្រទេសចិន និងប្រទេសស្វីស
ដោយ បណ្ឌិត សុង សុភក្តិ អ្នកស្រាវជ្រាវ នៃវិទ្យាស្ថាន CDRI

៨:៤០-១០:១០ ការពិភាក្សាជនបង្គោល៖ ការយល់ដឹងបន្ថែមអំពី PPP សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ

- ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយនៃ PPP សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ
- ករណីជាក់ស្តែងនៃការសិក្សានៅក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាស
- ករណីគម្រោងមូលនិធិអភិវឌ្ឍជំនាញ

អ្នកសម្របសម្រួល៖ បណ្ឌិត ឆែម រិទ្ធី នាយកប្រតិបត្តិនៃវិទ្យាស្ថាន CDRI
វាគ្មិនពិភាក្សា៖

- លោក នាក់ សមសែន អ្នកពិគ្រោះយោបល់ ADB នៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (MEF)
- លោក សាន ផានិត អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលនិង អភិវឌ្ឍនៃ Mega Asset Management Co., Ltd.
- លោក ម៉ប់ ស៊ីនួន នាយកនៃ វិទ្យាស្ថានជាតិពហុបច្ចេកទេសអង្គរ (NPIA)
- លោកស្រី អេង សុភាព សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃសហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា (CAMFEBA)
- លោក ទ្រី ឈីវ អគ្គនាយករងទេសចរណ៍នៃក្រសួងទេសចរណ៍ (MoT)

១០:១០-១០:៣០ អាហារសម្រន់ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា

១០:៣០-១២:១៥ ការពិភាក្សាក្រុម៖ ទិសដៅអនាគតនៃ PPP សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការនៅកម្ពុជា

- ការបែងចែកការទទួលខុសត្រូវ និងតួនាទី ធនធាន និងការលើកទឹកចិត្តដល់ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការអនុវត្ត PPP សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ
- តម្រូវការផ្នែកគរុកោសល្យ និងផ្នែកបច្ចេកទេស ដើម្បីអនុវត្តការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ

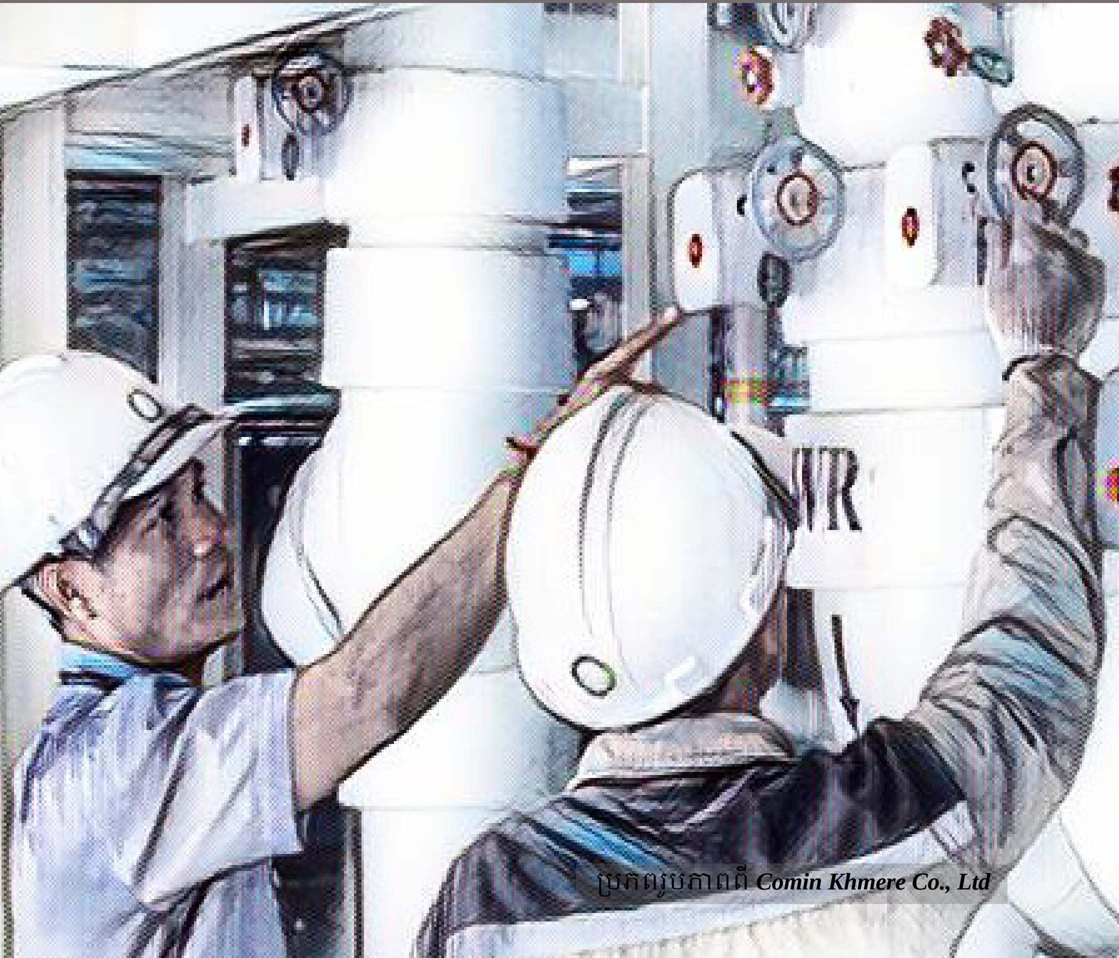
អ្នកសម្របសម្រួល៖

- បណ្ឌិត សុង សុភក្តិ
  អ្នកស្រាវជ្រាវនៃវិទ្យាស្ថាន CDRI
- បណ្ឌិត ឃៀង សុធី
  អ្នកស្រាវជ្រាវនៃវិទ្យាស្ថាន CDRI
- បណ្ឌិត ឡេង ភីរម្យ
  អ្នកស្រាវជ្រាវនៃវិទ្យាស្ថាន CDRI

១២:១៥-១២:៣០ ការសំយោគគំនិត និងសុន្ទរកថាបិទកម្មវិធី
ដោយ បណ្ឌិត ឆែម រិទ្ធី នាយកប្រតិបត្តិនៃ វិទ្យាស្ថាន CDRI

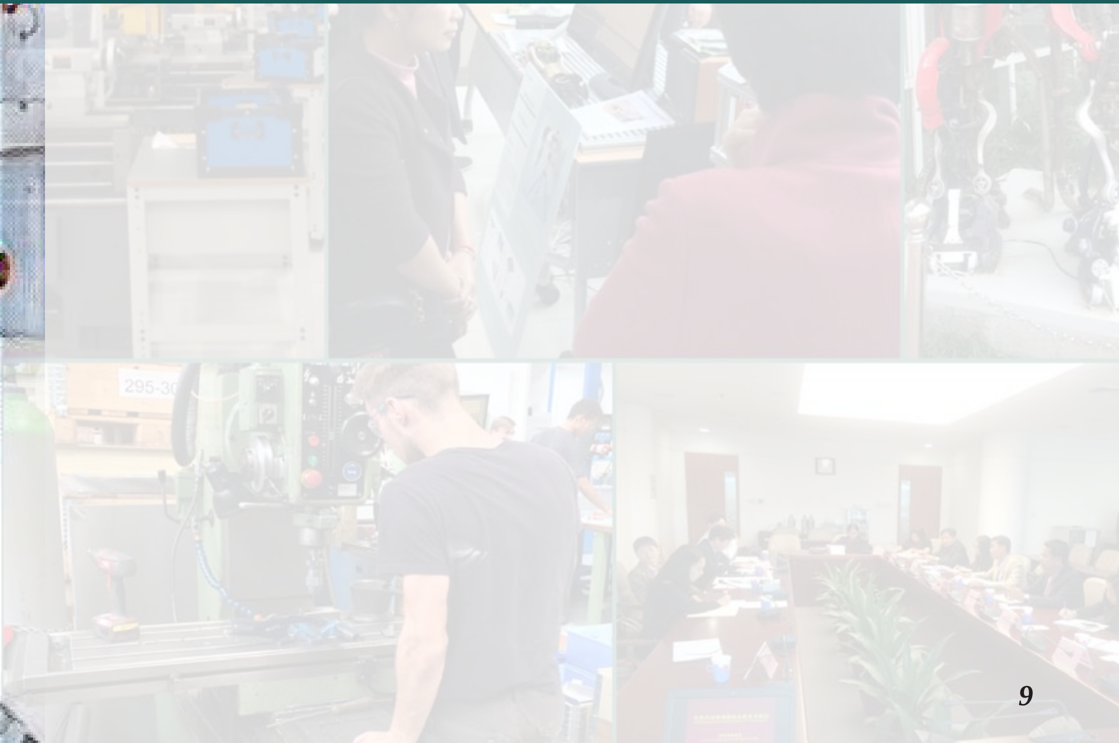
១២:៣០-១៣:៣០ ពិសាអាហារថ្ងៃត្រង់

ផ្នែកទី២៖
សេចក្តីសង្ខេប និងខ្លឹមសារគន្លឹះ
អំពីការស្រាវជ្រាវរបស់
វិទ្យាស្ថាន CDRI នៅលើ
ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន
(PPP) ក្នុង TVET
និងអំពីទស្សនកិច្ចសិក្សានៅក្រៅប្រទេស



ប្រភពរូបភាពពី ***Comin Khmere Co., Ltd***

១. ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្ដីអំពី PPP ក្នុង TVET កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា និងកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង



ការយល់ឃើញរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធអំពី PPP នៅក្នុងវិស័យ TVET

> ភាពជាដៃគូររវាងរដ្ឋ និងឯកជន គឺជាវិធីសាស្ត្រដែលមាននិរន្តភាពខ្ពស់ក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាព TVET និងការឆ្លើយតបតាមតម្រូវការទីផ្សារ។ បន្ថែមលើការចែករំលែកព័ត៌មានទីផ្សារ និងការផ្តល់កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា ភាពជាដៃគូនេះក៏ត្រូវរួមបញ្ចូលផងដែរ នូវការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាលើផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងអភិបាលកិច្ច។

មានប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈចំនួន ៣ ដែលត្រូវបានពិភាក្សាក្នុងការសិក្សាមុនៗ៖ ប្រព័ន្ធដែលផ្អែកលើការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលា ប្រព័ន្ធដែលផ្អែកលើការបណ្តុះបណ្តាលតាមទីផ្សារសេរី និងការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ។ ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជាមានលំនាំជាប្រព័ន្ធដែលផ្អែកលើ ការបណ្តុះបណ្តានៅសាលា និងដែលត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ។ វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល ជាទូទៅផ្អែកលើខ្លឹមសារមុខវិជ្ជា តែជាបណ្តើរៗកំពុងវិវឌ្ឍទៅកាន់វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលដែលផ្អែកលើសមត្ថភាព ដែលទីផ្សារត្រូវការ។ ការចូលសិក្សាក្នុងគន្លង TVET អាចកើតឡើងក្នុងពីរកម្រិត គឺនៅពេលដែលសិស្សបញ្ចប់ការសិក្សាមូលដ្ឋានរយៈពេល ៩ ឆ្នាំ (TVET កម្រិតវិទ្យាល័យ) និង នៅពេលសិស្សបញ្ចប់ថ្នាក់ទី១២ (TVET កម្រិតឧត្តម) ។ ទោះជាយ៉ាងណា មានភាគរយនៃចំនួនសិស្សតិចតួចប៉ុណ្ណោះដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុងគន្លង TVET នៅកម្រិតវិទ្យាល័យ។ TVET នៅកម្ពុជាត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយក្រសួងផ្សេងៗគ្នា (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងផ្សេងៗទៀត)។ ឯការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានផ្តល់ដោយស្ថាប័នផ្សេងៗគ្នាដែរ (ស្ថាប័នសាធារណៈ ស្ថាប័នឯកជន និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល) ។ មានស្ថាប័ន TVET សាធារណៈ ចំនួន ៣៩ នៅក្រោមក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ក្នុងបរិបទគោលនយោបាយ និងការអភិវឌ្ឍបច្ចុប្បន្ន ស្ថាប័ន TVET នៅប្រទេសកម្ពុជាដែលធនធាននៅមានកម្រិតនៅឡើយ ទាមទារនូវការសហប្រតិបត្តិការ និងការចូលរួមចំណែកពីភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ជាពិសេសវិស័យឯកជន។ ការនេះត្រូវបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រទី ៣ នៃគោលនយោបាយជាតិស្តីអំពី TVET (២០១៧ - ២០២៥)។ ប្រព័ន្ធ TVET (ដែលមានការសម្របសម្រួល និងការគាំទ្ររួមគ្នាទាំងពីរដ្ឋាភិបាល គ្រឹះស្ថាន TVET និងនិយោជកក្នុងវិស័យឯកជន) នឹងផ្តល់ពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដល់សិស្សនិស្សិត ដើម្បីចូលរួមក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង និងទទួលបានសមត្ថភាពជំនាញក្នុងបរិបទការងារពិតប្រាកដ។

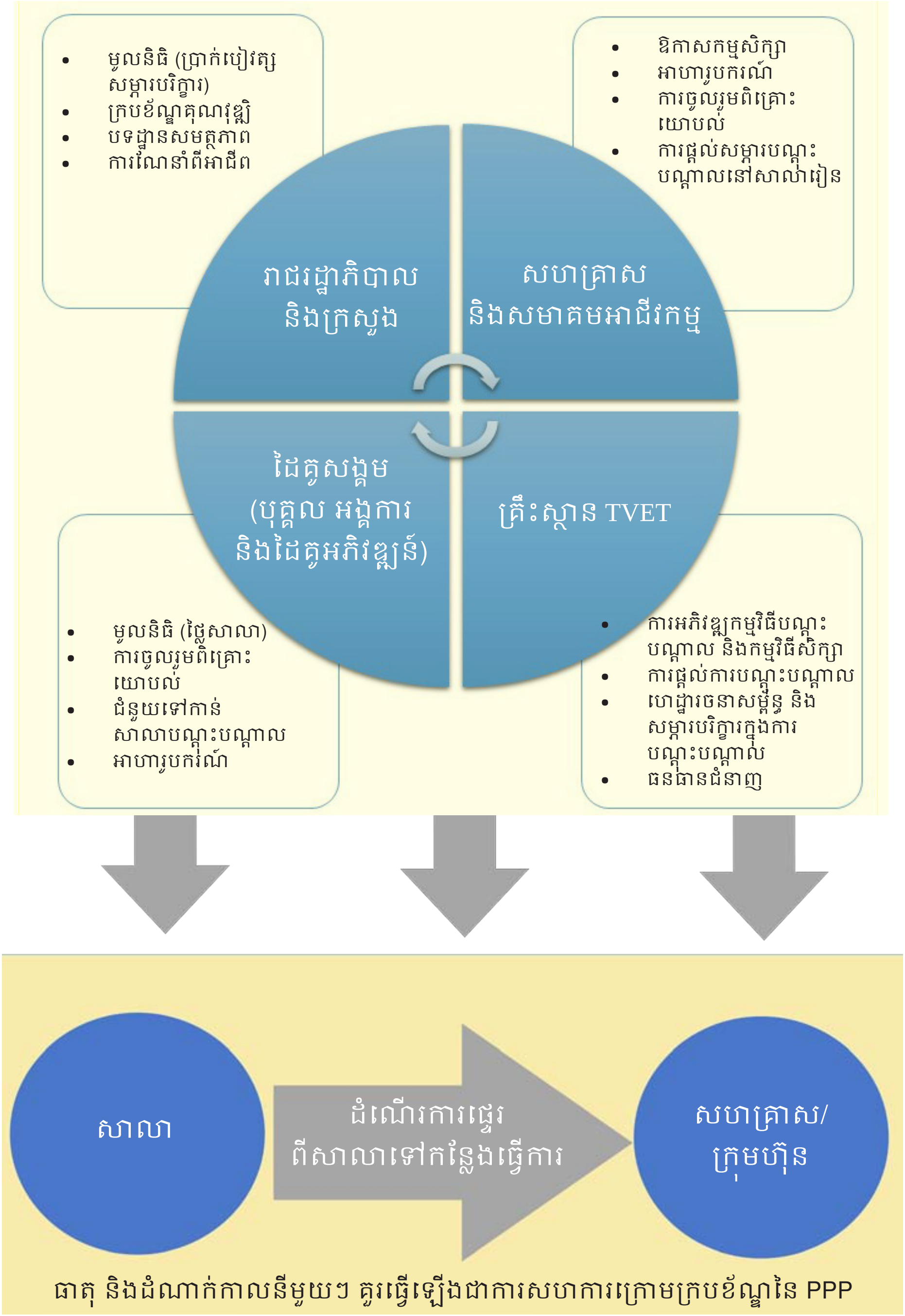
តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI លើការយល់ឃើញរបស់ស្ថាប័ន និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុង TVET ភាគច្រើននៃពួកគាត់ទទួលស្គាល់ថា PPP មានសារៈសំខាន់ណាស់ ប៉ុន្តែសំណួរចោទ គឺត្រង់សមត្ថភាពក្នុងការសម្របសម្រួល និងកសាងទំនុកចិត្តរវាងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ។

ការសម្របសម្រួលក្រោមរូបភាព PPP គួរផ្តោតលើភាពច្បាស់លាស់ក្នុងបំណែងចែកតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងផ្នែកផ្សេងៗដែលមានដូចជា៖ ការធ្វើឲ្យ TVET មានប្រជាប្រិយភាព ផ្នែកអភិបាលកិច្ច ផ្នែកហិរញ្ញប្បទាន ការអភិវឌ្ឍនូវគុណភាព និងស្តង់ដារ និងការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវភាពច្បាស់លាស់លើការងារទាំងនោះ វាជាការចាំបាច់ដែលត្រូវមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ច្បាស់លាស់ទៅលើភាពជាដៃគូនេះតែម្តង។

គន្លឹះសំខាន់ៗ៖

- ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗក្នុង វិស័យ TVET នៅកម្ពុជារួមមាន៖ រាជរដ្ឋាភិបាល សហគ្រាស និងសមាគមអាជីវកម្ម គ្រឹះស្ថាន TVET និងភាគី ដែលអាចរាប់បញ្ចូលជាដៃគូសង្គម (រូបទី ២)។
- ស្ថាប័ន និងភាគីពាក់ព័ន្ធនៅកម្ពុជាទទួលស្គាល់ថា PPP មានសារសំខាន់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈទាំងនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន TVET និងនៅកន្លែងធ្វើការ (រូបទី ២)។
- រូបភាពទូទៅនៃ PPP ក្នុងបរិបទ TVET កម្ពុជា រួមមានដូចជា៖ ការរើសបុគ្គលិកចូលបម្រើការងារ កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា ការរៀបចំ និងការចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាអំពីអាជីព និងសិក្ខាសាលាបច្ចេកទេស និងការផ្តល់អាហារូបករណ៍ជាដើម។
- សំណួរគន្លឹះនៅជុំវិញការតម្រង់ទិសនៃ PPP ក្នុងបរិបទ TVET កម្ពុជា គឺនៅត្រង់ភាពច្បាស់លាស់ទៅលើការសម្រេចទិសដៅ តួនាទី ធនធាន និងការលើកទឹកចិត្តដល់ស្ថាប័ន និងភាគីពាក់ព័ន្ធ។

រូបទី២៖ ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ TVET នៅកម្ពុជា និងតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ (ប្រភពរូប៖ អ្នកនិពន្ធ)



ទស្សនៈ និងការអនុវត្តកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា នៅប្រទេសកម្ពុជា

> កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅប្រទេសកម្ពុជា ជួយឲ្យសិស្សអាចសម្របខ្លួនចូលទៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងផ្តល់ឱកាសដល់ការបង្កើតបណ្តាញការងារ និងឱកាសការងារនាពេលអនាគត។

សិស្សនិស្សិតកម្ពុជា ដែលមានទំនោរទៅរកគន្លងនៃការអប់រំទូទៅ (academic track) និងដែលមិនសូវទទួលបាននូវការអប់រំ ដែលផ្តោតលើការងារជាក់ស្តែងនៅកន្លែងធ្វើការ ជាទូទៅពុំសូវយល់អំពីស្ថានភាពការងារនៅក្រុមហ៊ុន និងក៏មិនអាចទទួលបាននូវជំនាញ និងបច្ចេកទេស ដែលជាតម្រូវការជាក់ស្តែងក្នុងបរិបទការងារពិតប្រាកដឡើយ។ កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា ជាកម្មវិធីទូទៅមួយបែបក្នុងការបំពេញ ចន្លោះប្រហោងរវាងការសិក្សាក្នុងសាលាទៅការបំពេញការងារនៅកន្លែងធ្វើការ។ ធម្មជាតិនៃការបង្កើតកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនឯកជននៅប្រទេសកម្ពុជា អាចត្រូវបានមើលឃើញក្នុងរូបភាពពីរ គឺកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សាដែលបង្កើតឡើងដោយកត្តាផលប្រយោជន៍សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន (កត្តាទំនាញពីខាងក្នុង) និងកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សាដែលបង្កើតឡើងដោយសំណូមពរពីសាលា ឬសិស្សនិស្សិត (កត្តាជម្រុញពីខាងក្រៅ)។ កម្មវិធីបែបនេះមានសារៈសំខាន់សម្រាប់វិស័យ TVET នៅកម្ពុជា ព្រោះវាជួយឲ្យសិស្សអាចសម្របខ្លួនចូលក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងផ្តល់ឱកាសដល់ការបង្កើតបណ្តាញការងារ និងឱកាសការងារនាពេលអនាគត។

ជាទូទៅ កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនឯកជននៅប្រទេសកម្ពុជា មានរយៈពេលប្រមាណ ៣ ខែ (និងអាចមានរយៈពេលតែ ១ ខែ ឬទៅដល់ ៦ ខែ)។ រូបភាពនៃការសិក្សាបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានេះ រួមមានជាទូទៅដូចជា ការសង្កេតមើលការងារ ការសួរសំណួរ និងការពន្យល់ពីអ្នកណែនាំ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងកម្រិតស្រាល។ ក្រៅពីនេះក៏មានដែរ ការណែនាំពីជំនាញទន់ និងជំបូន្មានផ្សេងៗទាក់ទងនឹងអាកប្បកិរិយាការងារ។ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់កម្មសិក្សា សិស្សនិស្សិតអាចទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់អំពីកម្មសិក្សារបស់ខ្លួន។ ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនផ្តល់ជូនលិខិតបញ្ជាក់នេះតែនៅពេលដែលមានការស្នើសុំប៉ុណ្ណោះ។ ការចំណាយជាចម្បងរបស់ក្រុមហ៊ុនទៅលើកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា គឺប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលជាទូទៅប្រមាណជា ៥០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនមិនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទេ ចំណែកឯក្រុមហ៊ុនខ្លះទៀតផ្តល់ជូនប្រមាណ ១០០ ដុល្លារ ឬលើសពីនេះ។ ការចំណាយផ្សេងៗទៀត ខុសគ្នាទៅតាមក្រុមហ៊ុន ដែលរួមមានដូចជា ធានារ៉ាប់រងអាហារ ឬប្រាក់របបអាហារ ឯកសណ្ឋាន ការចំណាយតូចៗផ្សេងៗ និងការចំណាយដែលមើលមិនឃើញជាថវិកាដូចជា ការប្រើប្រាស់ការិយាល័យ និងបរិក្ខារក្រុមហ៊ុនរបស់សិស្សចុះកម្មសិក្សា ពេលវេលាធ្វើការរបស់អ្នកណែនាំ និងការចំណាយលើរដ្ឋបាលផ្សេងៗ។ សិស្សនិស្សិតចុះកម្មសិក្សាមួយចំនួន ដែលធ្វើការងារបានល្អ ត្រូវបានជ្រើសរើសជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិនៅពេលបន្ទាប់។

បញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនកើតមាននៅក្នុងដំណើរការនៃកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា ដែលមានដូចជា៖

- ការយល់ឃើញថាកម្មសិក្សាជាការចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ការសហការ និងទំនាក់ទំនងរវាងសាលា និងក្រុមហ៊ុន (លើការងារដូចជា ការរៀបចំផែនការសម្រាប់កម្មសិក្សារបស់សិស្សនិស្សិត អាកប្បកិរិយារបស់សិស្សនិស្សិត និងការត្រួតពិនិត្យ និងតាមដាន) និង
- ការធ្វើឲ្យប្រព័ន្ធកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនមានប្រសិទ្ធិភាពឡើង (ដូចជាការបង្កើតកម្មវិធីសិក្សា គោលការណ៍ណែនាំ សៀវភៅណែនាំពីមុខរបរនីមួយៗសម្រាប់កម្មសិក្សា និងគរុកោសល្យបណ្តុះបណ្តាលជាដើម)។

គន្លឹះសំខាន់ៗ៖

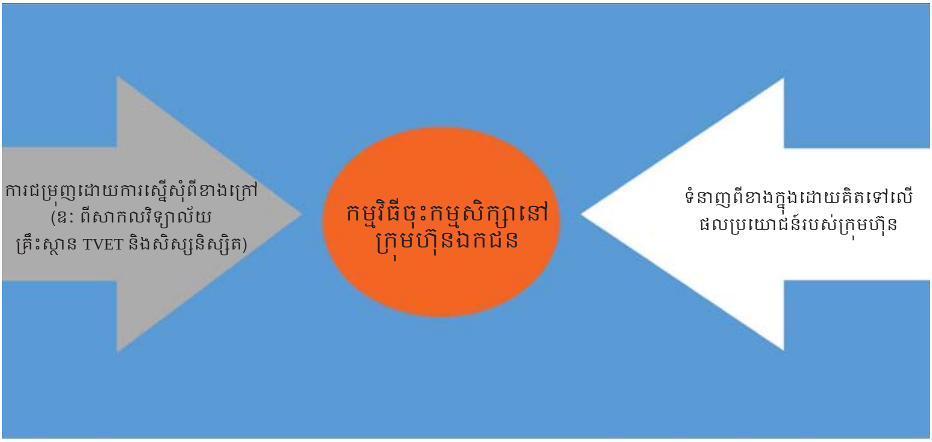
- ការចុះកម្មសិក្សាជាកម្មវិធី"ទទួលបទពិសោធន៍ការងារក្រោមការណែនាំ"ដែលមានគោលបំណងជួយសិស្សនិស្សិតសម្របខ្លួនចេញពីសាលាចូលទៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងជួយឲ្យពួកគេស្វែងយល់ពីការងារជាក់ស្តែង។

- កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សា នៅក្រុមហ៊ុនឯកជនក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានមូលដ្ឋានបង្កើតពីរប្រភេទ (រូបទី៣)៖
  - កត្តាទំនាញពីខាងក្នុងដើម្បីផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុន (ក្នុងន័យទទួលបានកម្លាំងពលកម្ម បុគ្គលិកដែលមានសក្តានុពល និងទំនួលខុសត្រូវក្នុងសង្គមជាដើម) និង
  - កត្តាជម្រុញពីខាងក្រៅ (ដូចជាការស្នើសុំពីសាកលវិទ្យាល័យ និងសិស្សនិស្សិតដើម្បីបញ្ចប់និក្ខេបបទ ឬវគ្គសិក្សារបស់គេ)

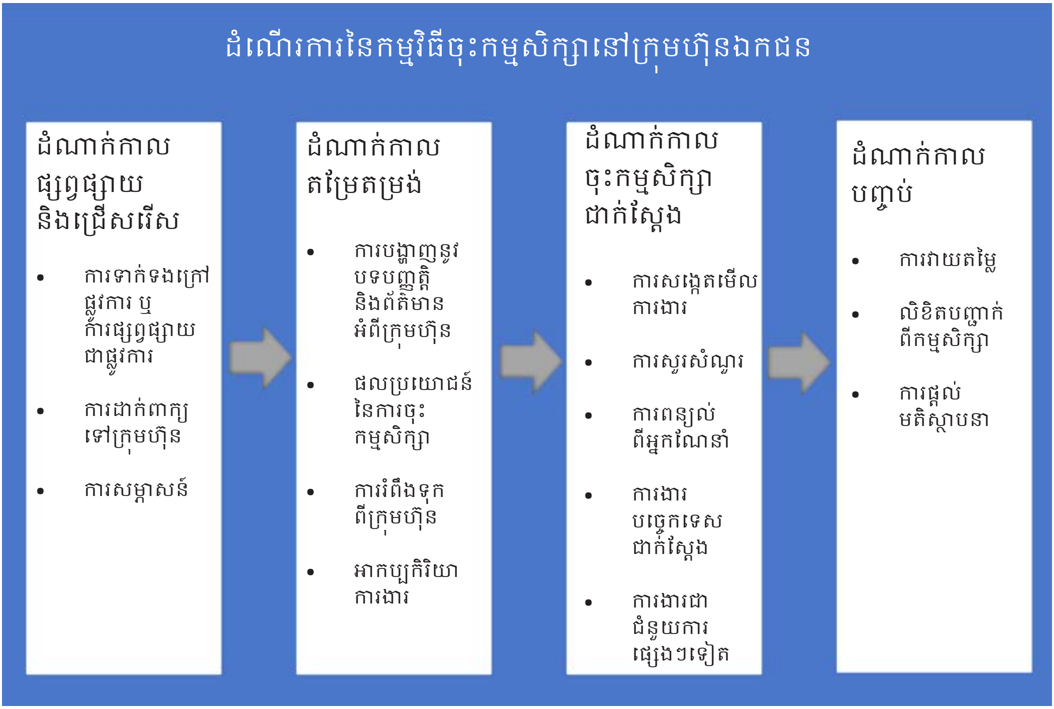
- ការពង្រឹងប្រព័ន្ធសម្រាប់កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនឯកជនក្នុងប្រទេសកម្ពុជាត្រូវផ្តោតទៅលើទាំងទិដ្ឋភាពបច្ចេកទេស នឹងគរុកោសល្យក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្សា។

- ការរៀបចំផែនការ និងការពិនិត្យតាមដានកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សាត្រូវការកិច្ចសហការរវាងស្ថាប័នផ្តល់ការអប់រំ និងក្រុមហ៊ុន។

រូបទី៧៖ កត្តាទំនាញ និងកត្តាជម្រុញក្នុងការបង្កើតកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនឯកជននៅកម្ពុជា (ប្រភពរូប៖ អ្នកនិពន្ធ)



រូបទី៨៖ ដំណើរការជារួមនៃកម្មវិធីចុះកម្មសិក្សានៅក្រុមហ៊ុនឯកជននៅកម្ពុជា (ប្រភពរូប: អ្នកនិពន្ធ)



សំណួរទៅលើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅប្រទេសកម្ពុជា

ប្រព័ន្ធនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ដែលសម្របសម្រួលបានត្រឹមត្រូវ និងមានលក្ខណៈផ្លូវការ ជួយកូនជាងឲ្យអាចទទួលបានសមត្ថភាពអាជីព និងភាពស្ទាត់ជំនាញក្នុងមុខរបររបស់ខ្លួន ដែលជាផលប្រយោជន៍មិនអាចទទួលបានពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីផ្សេងៗទៀតឡើយ។

ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកម្មវិធីសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ ដែលមានលក្ខណៈពិសេសមួយចំនួន។ កូនជាងអាចរៀន និងរកចំណូលនៅពេលធ្វើការជាក់ស្តែងនៅកន្លែងការងារ ហើយពួកគាត់អាចទទួលបានភាពស្ទាត់ជំនាញក្នុងមុខរបររបស់ខ្លួន និងសមត្ថភាពជំនាញ ដែលមានការទទួលស្គាល់។ សមត្ថភាពជំនាញទាំងនោះ គឺជាសម្បត្តិយូរអង្វែងរបស់កូនជាងក្នុងជីវិតរបស់ពួកគេ។ លក្ខណៈពិសេសទាំងនេះធ្វើឲ្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មានសភាពខុសគ្នាពីបែបផែននៃការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត (ដូចជា កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅសាលា កម្មវិធីចម្លងពីសាលាទៅកន្លែងការងាររយៈពេលខ្លី និងកម្មវិធីបណ្តុះជំនាញផ្សេងៗទៀត)។ គំរូហ្វឹកហាត់កូនជាងដែលជោគជ័យ ដូចជានៅប្រទេសស្វីស និងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ ជាទូទៅត្រូវបានសហការគ្រប់គ្រង និងគាំទ្រដោយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធជាច្រើនក្នុងទម្រង់នៃភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន ហើយកម្មវិធីនេះត្រូវបានតម្រែតម្រង់ទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ។ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាការវិយោគរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលអាចផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ទាំងរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែងដល់ក្រុមហ៊ុនវិញ (ដូចជា ការទទួលបានផលិតភាពពលកម្មបុគ្គលិកដែលមានសក្តានុពល ទំនួលខុសត្រូវក្នុងសង្គម និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះជាដើម)។ (រូបភាពទី៥)

នៅប្រទេសកម្ពុជា មានភស្តុតាងខ្លះៗអាចបង្ហាញពីការកើតមាននៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ដូចជា៖

១. ភស្តុតាងផ្នែកច្បាប់ (តាមរយៈច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧)
២. តាមរបាយការណ៍បង្ហាញស្ថិតិមួយចំនួន (ឧ: របាយការណ៍ពី UNESCO ថ្លែងថាសហគ្រាសកម្ពុជាចំនួនប្រមាណ ៩២ មានការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីលើកកម្ពស់ TVET នៅឆ្នាំ២០១៣ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាយការណ៍ថាបានជម្រុញឲ្យមានការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងក្នុងសហគ្រាសចំនួន ៩៥៨)
៣. តាមរយៈការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងក្នុងរូបភាពជាកម្មវិធីសាកល្បង (ឧ: ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដែលជាផ្នែកមួយនៃការបណ្តុះបណ្តាលបដិសណ្ឋារកិច្ចរបស់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញដែលរៀបចំឡើងដោយ Swisscontact ក្នុងខេត្តបីក្នុងប្រទេសកម្ពុជា) និង
៤. តាមរយៈការអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងលក្ខណៈប្រពៃណីក្នុងមុខរបរសិល្បៈ និងសិប្បកម្មមួយចំនួន ដូចជា ជាងមាស និងជាងប្រាក់ជាដើម។

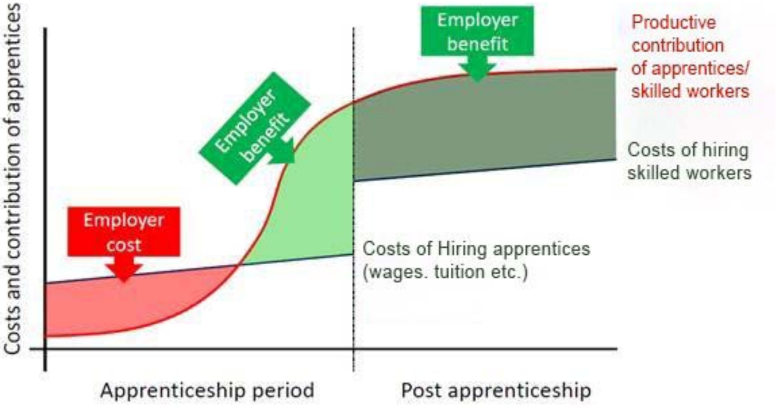
ទិដ្ឋភាពនៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅកម្ពុជា ដែលរៀបរាប់មកនេះ គឺមានលក្ខណៈ ខុសគ្នាពីប្រព័ន្ធហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ដូចមានក្នុងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ អូទ្រីស និងស្វីស ដែលមានលក្ខណៈផ្លូវការ និង មានបទបញ្ញត្តិក្នុងការអនុវត្តច្បាស់លាស់។ ក្នុងន័យនេះ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅកម្ពុជាត្រូវការការសិក្សាច្រើនបន្ថែមទៀត ដើម្បីស្វែងយល់ថា តើការអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងខ្នាតតូចបែបនេះមានប្រសិទ្ធិភាព ឬទេ និងថាតើត្រូវពង្រីកវាក្នុងវិសាលភាពបែបណា?

នៅក្នុងករណី ដែលសិស្សនិស្សិតត្រូវបានរិះគន់ដោយសារតែកង្វះសមត្ថភាពអាជីព និងភាពស្ទាត់ជំនាញក្នុងមុខរបររបស់ពួកគេតើមិនមែនការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងទេឬដែលជាតម្រូវការពិតរបស់ប្រទេសកម្ពុជា និងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងទៀតក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងការរិះគន់ទាំងនោះ? ការរៀបចំប្រព័ន្ធហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅប្រទេសកម្ពុជាមិនមែនមិនអាចធ្វើបាននោះទេ ប៉ុន្តែក៏នឹងមានបញ្ហាប្រឈមច្រើនដែរ។ ក្នុងន័យនេះ ប្រសិនបើប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដំណាក់កាលដំបូងគឺត្រូវរៀបចំកិច្ចពិភាក្សាជាប្រព័ន្ធនិងកម្លាំងបំពេញការងារច្បាស់លាស់មួយដើម្បីសិក្សា និងប្រមូលព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធអំពីបរិបទការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបច្ចុប្បន្ន និងដើម្បីឈានទៅរកវិធីក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងជាផ្លូវការ។ ការស្រាវជ្រាវដ៏ម៉ត់ចត់និងការពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយជាការចាំបាច់ដើម្បីពង្រឹងនិងអភិវឌ្ឍនូវប្រព័ន្ធហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមួយនៅកម្ពុជា ដែលដើរស្របទៅនឹងទស្សនៈវិស័យសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួន។ កិច្ចការបន្តបន្ទាប់ផ្សេងទៀត រួមមានការបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ឡើងវិញនូវបទបញ្ញត្តិច្បាប់ ការបង្កើនការយល់ដឹង ការចូលរួមរបស់គ្រឹះស្ថាន TVET និងដៃគូសង្គម ការកសាងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងការងារ និងការផ្តល់ការគាំទ្រជាហិរញ្ញវត្ថុ ជាបែបបទរដ្ឋបាល និងជាធនធានជំនាញដល់សហគ្រាសដើម្បីចាប់ផ្តើមរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅកន្លែងធ្វើការ។

គន្លឹះសំខាន់ៗ៖

- គោលបំណងនៃកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺដើម្បីឲ្យកូនជាងទទួលបាននូវភាពស្ទាត់ជំនាញក្នុងអាជីព និងសមត្ថភាព ដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រុមហ៊ុន។
- ប្រព័ន្ធហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងជាផ្លូវការត្រូវបានសហការគ្រប់គ្រងដោយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធច្រើន និងត្រូវបានតម្រែតម្រង់ទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ។
- ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមានកើតឡើងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គ្រាន់តែមិនមែនជាប្រព័ន្ធផ្លូវការ។
- ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅប្រទេសកម្ពុជានៅមិនទាន់បានស្រាវជ្រាវគ្រប់គ្រាន់ នៅមានការភ័ណ្ឌច្រឡំ និងនៅមិនទាន់ត្រូវបានឲ្យតម្លៃខ្ពស់នៅឡើយ។

រូបទី៥៖ ការចំណាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ទៅលើការវិនិយោគរបស់ក្រុមហ៊ុនលើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង



ប្រភព៖ Lerman (2014) "Do Firms Benefit from Apprenticeship Investments?"

២. មេរៀនដែលទទួលបានពីទស្សនកិច្ចសិក្សាទៅកាន់ប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង ប្រទេសចិន និងប្រទេសស្វីស

វិស័យ TVET នៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង

> ក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងស្ថាបនាប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូងឲ្យក្លាយជាសង្គមដែលពឹងផ្អែកលើសមត្ថភាព រដ្ឋាភិបាលកំពុងធ្វើពិពិធកម្មប្រព័ន្ធ TVET ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់វិស័យឧស្សាហកម្ម។

ប្រព័ន្ធ TVET នៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូងត្រូវបានរចនាឲ្យស្របជាមួយគោលដៅ នៃផែនការសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងប្រព័ន្ធរៀបចំប្រទេស របស់កូរ៉េខាងត្បូង។ រដ្ឋាភិបាលកូរ៉េខាងត្បូងត្រូវធានាថា តម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម និងជំនាញ មានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងមជ្ឈដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច។ កិច្ចការនេះអាចសម្រេចទៅបាន តាមការវិនិយោគយ៉ាងច្រើនជាសម្ភារបរិក្ខារទៅឲ្យគ្រឹះស្ថាន TVET។ គន្លង TVET នៅប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង ចាប់ផ្ដើមនៅកម្រិតវិទ្យាល័យដែលមានជម្រើសគន្លងវិជ្ជាជីវៈដល់ទៅបួនប្រភេទសម្រាប់សិស្ស ដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សារយៈពេល ៩ ឆ្នាំ។ វិធីសាស្ត្របណ្ដុះបណ្ដាលនៅតាមគ្រឹះស្ថាន TVET ត្រូវបានរៀបចំដោយផ្ដោតលើសមត្ថភាពនិងត្រូវបានតម្រង់ទិសឲ្យស្របទៅតាមតម្រូវការក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ហើយការចូលរួមរបស់វិស័យឯកជនក្នុង TVET គឺស្ថិតនៅក្នុងទម្រង់ជាការសហការគ្នា។ គ្រឹះស្ថាន TVET តែងមានការចងជាដៃគូជាផ្លូវការជាមួយសហគ្រាសឯកជនធំៗ ដូចជាក្រុមហ៊ុន Samsung និង KIA Motors។ ឧទាហរណ៍ជាក់ស្ដែងមួយ គឺករណីសាកលវិទ្យាល័យ KOREATECH ដែលមានរហូតដល់ ៨៥០ ក្រុមហ៊ុនជាដៃគូ។ ក្រុមហ៊ុនទាំងនេះផ្ដល់ កន្លែងសម្រាប់ចុះកម្មសិក្សា ផ្ដល់ការប្រឹក្សាយោបល់សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សានិងផ្ដល់មូលនិធិសម្រាប់គម្រោងស្រាវជ្រាវ។និន្នាការនាពេលបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង បង្ហាញពីតម្រូវការឲ្យមានការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការបន្ថែមទៀតដោយមានការចូលរួមពីវិស័យឯកជនកាន់តែខ្លាំង។ ក្នុងន័យនេះ កម្មវិធីជាច្រើនត្រូវបានស្នើ និងបង្កើតឡើង ដូចជាកម្មវិធីរបស់ស្ថាប័នមួយចំនួនដែលមាន Korean Polytechnic វិទ្យាល័យ Meister កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងកម្មវិធីទ្វេភាគរវាងការសិក្សា និងការងារ។

គន្លឹះសំខាន់ៗ៖

- រដ្ឋាភិបាលកូរ៉េខាងត្បូងដើរតួនាទីឈានមុខគេនៅក្នុងការផ្គត់ផ្គង់សម្ភារបរិក្ខារសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់គ្រឹះស្ថាន TVET។
- មានតុល្យភាពល្អរវាងទ្រឹស្ដី និងការអនុវត្តក្នុងកម្មវិធីសិក្សា៖ ទ្រឹស្ដី ៥០ ភាគរយ និងការអនុវត្ត ៥០ ភាគរយ
- ក្រុមហ៊ុនផ្ដល់កន្លែងសម្រាប់ចុះកម្មសិក្សា ផ្ដល់ការចែករំលែកទៅលើជំនាញ និងផ្ដល់មូលនិធិសម្រាប់ការបណ្ដុះបណ្ដាល និងគម្រោងស្រាវជ្រាវ។
- ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការធ្វើពិពិធកម្មប្រព័ន្ធ TVET គឺផ្ដោតទៅលើការចូលរួមរបស់វិស័យឧស្សាហកម្មក្នុងដំណើរការបណ្ដុះបណ្ដាល។

រូបភាពទី១៖ គណៈប្រតិភូខ្មែរនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ ដែលរៀបចំដោយនាយកមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំសាកលនៃ KOREATECH ដើម្បីស្វែងយល់អំពីការបណ្ដុះបណ្ដាល និងអប់រំវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុង ប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង និងនៅ KOREATECH

រូបភាពទី២៖ គណៈប្រតិភូខ្មែរកំពុងទស្សនាពិព័រណ៍ស្នាដៃរបស់សិស្សនិស្សិត ក្នុងកម្មវិធីសិក្សារយៈពេលពីរឆ្នាំនៅ Korea Polytechnic

TVET នៅប្រទេសចិន

> ដើម្បីក្លាយជាមហាអំណាចជម្រុញថាមពលផលិតរបស់ពិភពលោក ប្រទេសចិនសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើការបង្កើតកម្លាំងពលកម្ម ដែលមានទេពកោសល្យ និងបានវិនិយោគដ៏ច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់ទៅលើសម្ភារបរិក្ខារនៅក្នុងសាលាបណ្តុះបណ្តាល ដែលចាំបាច់ដើម្បីឲ្យសិស្សមានឱកាសក្នុងការអនុវត្តការងារជាក់ស្តែង។

គោលនយោបាយសំខាន់ពីររបស់រដ្ឋាភិបាលចិនបានជះឥទ្ធិពលដល់វិស័យ TVET ចិន ពោលគឺគោលនយោបាយ“ផលិតនៅចិន២០២៥” និងគោលនយោបាយ “គំនិតផ្តួចផ្តើមខ្សែក្រវ៉ាត់មួយ និងវិថីមួយ”។ គោលនយោបាយ “ផលិតនៅចិន ២០២៥” ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីផ្លាស់ប្តូរប្រទេសចិនពីមហាយក្សខាងផលិតទៅជាមហាអំណាចជម្រុញថាមពលផលិតរបស់ពិភពលោក។ គោលនយោបាយ “គំនិតផ្តួចផ្តើមខ្សែក្រវ៉ាត់មួយ និងវិថីមួយ” នឹងពង្រីកបន្ថែមទៀតនូវឱកាសសម្រាប់ឲ្យគ្រឹះស្ថាន TVET របស់ចិនអាចឈានជើងចូលក្នុងមជ្ឈដ្ឋានសាកល និងចូលរួមជាមួយដៃគូអន្តរជាតិផ្សេងទៀត។ រដ្ឋាភិបាលចិនមានយុទ្ធសាស្រ្តច្បាស់លាស់ទៅលើការចាប់យកផ្នែកដែលសំខាន់នៃវិស័យឧស្សាហកម្មសម្រាប់ប្រទេសខ្លួន និងទៅលើទេពកោសល្យដែលជាតម្រូវការ។ ជាឧទាហរណ៍ ផ្នែកប្រាជ្ញាសិប្បនិម្មិតនឹងទទួលបានការវិនិយោគដ៏ធំធេង ដែលមានតម្លៃប្រមាណ ១៥០ ពាន់លានដុល្លារត្រឹមឆ្នាំ ២០៣០។ ប្រព័ន្ធ TVET នៅប្រទេសចិន គឺគ្រប់គ្រងដោយក្រសួងពីរ គឺក្រសួងអប់រំ និងក្រសួងធនធានមនុស្ស និងសន្តិសុខសង្គម។ ក្រសួងអប់រំគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថាន TVET និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល (TVET) ដែលផ្តល់ជាសញ្ញាបត្រផ្លូវការដល់សិក្ខាកាម។ ក្រសួងបានធ្វើការចាត់ថ្នាក់ TVET ជាបីកម្រិត គឺអនុវិទ្យាល័យវិជ្ជាជីវៈ វិទ្យាល័យវិជ្ជាជីវៈ និងសាកលវិទ្យាល័យបច្ចេកទេស។ ឯក្រសួងធនធានមនុស្ស និងសន្តិសុខសង្គមវិញ គ្រប់គ្រងសាលាឧស្សាហកម្ម និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ គោលបំណងចម្បងនៃប្រព័ន្ធ TVET នៅប្រទេសចិន គឺដើម្បីជម្រុញការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រទេស។ គំរូបណ្តុះបណ្តាលនៅប្រទេសចិន គឺផ្តោតលើទេពកោសល្យ។ វិស័យឧស្សាហកម្មសំខាន់ៗ ដែលប្រទេសចិននឹងផ្តោតទៅលើគិតត្រឹមឆ្នាំ ២០២៥ ត្រូវបានគ្រោងរួចរាល់ហើយ ចំណែកឯប្រភេទ និងចំនួនអ្នកមានទេពកោសល្យវិញ ក៏ត្រូវបានព្យាករណ៍ច្បាស់លាស់ដែរ។ ការបណ្តុះបណ្តាលព្រមទាំងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់សិស្សនិស្សិត គឺត្រូវបានធ្វើឡើងនៅសាលា។ កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សាត្រូវបានផ្តល់ជូនតែនៅក្នុងឆមាសចុងក្រោយនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលប៉ុណ្ណោះ។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ គ្រឹះស្ថាន TVET នៅប្រទេសចិនមានបំពាក់នូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធយ៉ាងល្អប្រណិត (ដូចជាក្នុងរោងជាង និងមន្ទីរពិសោធន៍)។ ក្នុងករណីទីក្រុងស៊ិនជិន គ្រឹះស្ថាន TVET មានបច្ចេកវិទ្យាកម្រិតខ្ពស់យ៉ាងសម្បូរបែប មិនខុសគ្នាប៉ុន្មានទៅនឹងក្រុមហ៊ុនឯកជនឡើយ។

គន្លឹះសំខាន់ៗ៖

- គ្រឹះស្ថាន TVET នៅប្រទេសចិនមានរោងជាង និងបន្ទប់ពិសោធន៍ ដែលបំពាក់ដោយបច្ចេកវិទ្យាជាន់ខ្ពស់ទំនើបៗ (ស្មើរតែដូចទៅនឹងអ្វី ដែលសហគ្រាសឯកជនប្រើប្រាស់) ដោយទទួលបាននូវមូលនិធិពីរដ្ឋាភិបាលក្រុង។

- សម្រាប់កម្រិត TVET នៅថ្នាក់អនុវិទ្យាល័យ រដ្ឋាភិបាលក្រុងជាអ្នកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់សហគ្រាស ដើម្បីប្តូរយកជាកន្លែងសម្រាប់សិស្សចុះកម្មសិក្សា។ នៅកម្រិត TVET ថ្នាក់ក្រោយមធ្យមសិក្សាវិញ កម្មវិធីចុះកម្មសិក្សាទទួលបានមូលនិធិគាំទ្រពីសហគ្រាសឯកជន។

- កម្មវិធីសិក្សារបស់ TVET ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាសភាពត្រីភាគី (គឺរួមមានសាលាបណ្តុះបណ្តាល សហគ្រាស និងសមាគមសហគ្រាស)។

- គ្រូបណ្តុះបណ្តាលនៅគ្រឹះស្ថាន TVET អាចទទួលបានឱកាសចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅសហគ្រាស។

រូបភាពទី៣៖ គណៈប្រតិភូខ្មែរស្តាប់ការធ្វើបទបង្ហាញអំពីប្រព័ន្ធ TVET នៅប្រទេសចិន និងការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅវិទ្យាស្ថាន Shenzhen Polytechnic

រូបភាពទី៤៖ សិស្សបំពេញកិច្ចការសាលានៅក្នុងមន្ទីរពិសោធន៍ IoT (Internet of Things) នៅសាលាវិជ្ជាជីវៈកម្រិតវិទ្យាល័យនៅក្នុងក្រុងស៊ិនជិន

VPET នៅប្រទេសស្វីស

ជាទូទៅ ប្រព័ន្ធបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសស្វីស ត្រូវបានគេចាត់ទុកជាការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ (Dual VET)។ ការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធនេះ មាននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ដែលសិស្សទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅសាលាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ប្រមាណ ២០ទៅ ៤០ ភាគរយ)និងការធ្វើការជាក់ស្តែងនៅសហគ្រាស (ប្រមាណ៦០ទៅ៨០ភាគរយ)។ដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគន្លងនេះ សិស្សត្រូវស្វែងរកឱកាសហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅឯសហគ្រាសឯកជន។ បន្ទាប់មក ពួកគេត្រូវចុះឈ្មោះចូលរៀនជាសិស្សក្រៅម៉ោងនៅសាលាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ គោលបំណងនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធនេះ គឺដើម្បីបំពាក់បំប៉នសមត្ថភាពធ្វើការងារជាក់ស្តែងក្នុងមុខរបរ ឬផ្នែកជំនាញជាក់លាក់ណាមួយដល់សិស្ស។ មានស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធបី ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះបេសកកម្មនេះ គឺសហព័ន្ធ (ជាអាជ្ញាធរកណ្តាល ដែលប្រដូចបានទៅនឹងស្ថាប័នក្រសួងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា) ខណ្ឌ (ជាអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ដែលស្រដៀងទៅនឹងថ្នាក់ខេត្តនៃប្រទេសកម្ពុជា) និងអង្គការជំនាញ (ដែលមាននិយោជក និងសមាគមរបស់និយោជក)។ សរុបសេចក្តីមក សហព័ន្ធទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងយុទ្ធសាស្ត្រ និងការអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ VPET។ ខណ្ឌទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្ត និងការត្រួតពិនិត្យ។ អង្គការជំនាញជាអ្នកបង្កើតខ្លឹមសារបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់កន្លែងសម្រាប់ហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ អង្គការជំនាញនេះ គឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ។ ពួកគេធ្វើការងារបង្គោល និងផ្តល់សេវាកម្មបណ្តុះបណ្តាល ដូចជាបង្កើតមុខរបរថ្មីៗ កំណត់ខ្លឹមសារបណ្តុះបណ្តាល បើកមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ផ្តល់មុខតំណែងជាកូនជាងនៅតាមសហគ្រាស និងផ្តល់ថវិកាដល់ការចំណាយភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាលនៅសហគ្រាស។ ក្រៅពីការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សានេះ មានការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជំនាញនៅកម្រិតឧត្តមសិក្សាមួយទៀតដែលហៅថា ការអប់រំជំនាញ។ ដូច្នេះប្រព័ន្ធអប់រំវិជ្ជាជីវៈទាំងមូលរបស់ប្រទេសស្វីស (ទាំងការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធ និងការអប់រំជំនាញ) ត្រូវបានហៅជារួមថា ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជំនាញ (ដែលហៅកាត់ថា VPET)។ ប្រព័ន្ធអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលនៅប្រទេសស្វីសមានភាពសម្របខ្ពស់ ដោយសារតែវាមានយន្តការស្ពានចម្លងសម្រាប់ឲ្យសិស្សមានភាពងាយស្រួលក្នុងការផ្លាស់ប្តូរគន្លងការអប់រំ គឺរវាងគន្លងការអប់រំទូទៅ និងគន្លងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

> វិស័យឯកជន គឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃការបណ្តុះបណ្តាលទ្វេប្រព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសស្វីស។ វិស័យឯកជនបានចូលរួមក្នុងការបង្កើតកម្មវិធីសិក្សា ផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគុណភាព និងចូលរួមចំណែករហូតដល់ ៦០% នៃមូលនិធិ VET សរុបរបស់ជាតិ។

គន្លឹះសំខាន់ៗ៖

- VPET ត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមរយៈភាពជាដៃគូរវាងភាគីបី ដែលមានតួនាទីខុសៗគ្នា ប៉ុន្តែឈរលើមូលដ្ឋានសហការគ្នា។ ភាគីទាំងបីនោះ គឺសហព័ន្ធ ខណ្ឌ និងអង្គការជំនាញ (សហគ្រាស និងសមាគមពាណិជ្ជកម្ម)។ (រូបទី៦)
- ខ្លឹមសារនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមសហគ្រាស ត្រូវបានពិនិត្យដោយសមាគមអ្នកជំនាញរៀងរាល់ ៥ ឆ្នាំម្តង។
- មិនមានឡើយប្រព័ន្ធគុណវុឌ្ឍិ ដែលបិទផ្លូវ ឬបិទជម្រើសទទួលការអប់រំរបស់សិស្សនិស្សិត។ មានន័យថា តាមរយៈកម្មវិធីប្រឡង និងកម្មវិធីស្ពានចម្លង សិស្សនិស្សិតអាចផ្លាស់ប្តូរពីគន្លងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទៅគន្លងការអប់រំទូទៅនៃឧត្តមសិក្សា និងអាចផ្លាស់ប្តូរផ្ទុយមកវិញ។
- ការណែនាំអំពីវិជ្ជាជីវៈ និងអាជីពចាប់ផ្តើមតាំងពីថ្នាក់ទី ៧ មកម្ល៉េះដើម្បីធានាឲ្យបានថាសិស្សនឹងអាចជ្រើសរើសអាជីពត្រឹមត្រូវមួយនៅពេលពួកគេឈានជើងចូលថ្នាក់អប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅកម្រិតវិទ្យាល័យ។

រូបទី៦៖ ក្របខ័ណ្ឌអភិបាលកិច្ចនៃ PPP ក្នុងប្រព័ន្ធ VPET ប្រទេសស្វីស៖ ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីភាពច្បាស់លាស់នៃទំនួលខុសត្រូវ និងតួនាទីរបស់ស្ថាប័ននីមួយៗ

ប្រភព៖ SERI 2015 (State Secretariat for Education, Research and Innovation) យកចេញពី https://www.apprenticeship-toolbox.eu/governance-regulatory-framework/stakeholder-cooperation/24-stakeholder-cooperation-in-switzerland

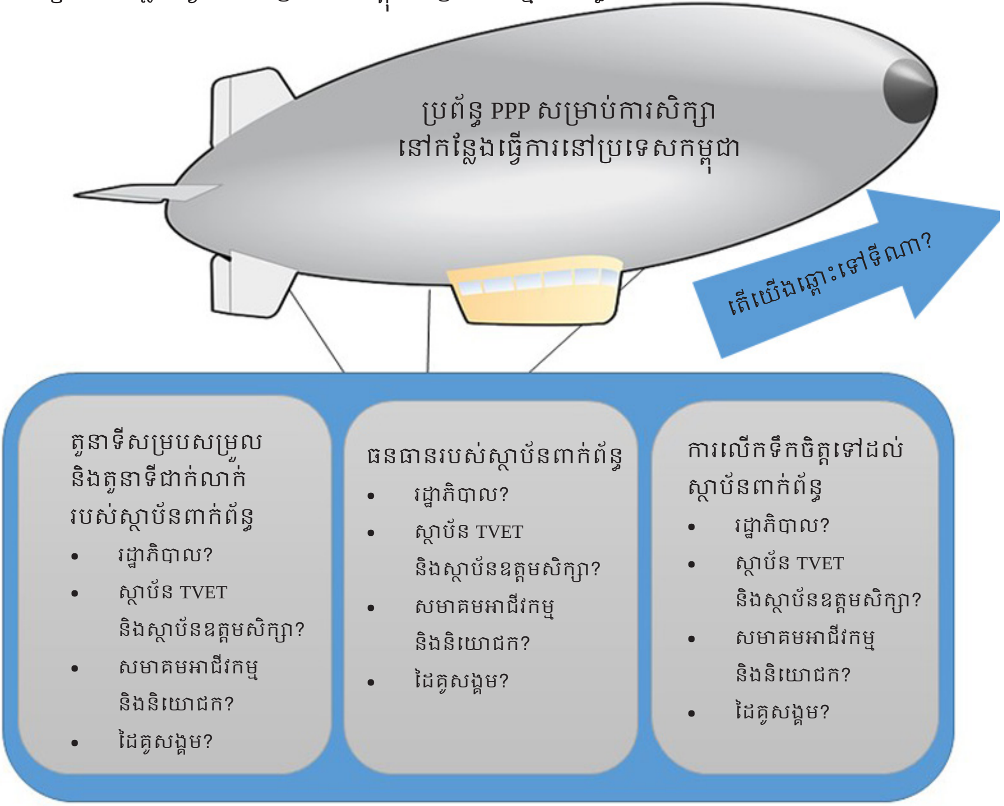
រូបភាពទី៥៖ គណៈប្រតិភូខ្មែរ និងប្រទេសផ្សេងៗមកទស្សនកិច្ចនៅ Georg Fischer AG (Piping Solutions company) ដើម្បីសិក្សាអំពីរបៀបអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅសហគ្រាសឯកជន

រូបភាពទី៦៖ អ្នកជម្ងឺម្នាក់ត្រូវបានពិនិត្យដោយកូនជាងម្នាក់ក្នុងចំណោមបីនាក់ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អ្នកណែនាំ។ នៅក្នុងប្រទេសស្វីស អតិថិជនរបស់ក្រុមហ៊ុនមានទម្លាប់ក្នុងការទទួលសេវាកម្មពីកូនជាង ដែលជាសេវាកម្មអាចទទួលយកបាន។

៣. ទិសដៅទៅអនាគតនៃ ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន សម្រាប់ការ សិក្សានៅកន្លែងធ្វើការនៅកម្ពុជា

កិច្ចពិភាក្សាជនបង្គោល និងកិច្ចពិភាក្សាក្រុមនៃវេទិកាភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន ២០១៨ នឹងផ្តល់ឱកាសឲ្យអ្នកចូលរួមគិតរួមគ្នា និងគិតយ៉ាងស៊ីជម្រៅទៅលើភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការនៅប្រទេសកម្ពុជានាពេលអនាគត។ សំណួរសំខាន់ៗក្នុងការពិភាក្សាទាំងនោះផ្តោតទៅលើថា តើយើងអាចបង្កើតភាពច្បាស់លាស់មួយសម្រាប់ទិសដៅ PPP ទៅអនាគតឬទេ និងថាតើយើងអាចបញ្ញត្តិមូលដ្ឋានរួមនៃការផ្លាស់ប្តូរ (ទាំងជាយន្តការសកម្មភាព និងជាគោលការណ៍) ដែលអាចធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធ PPP ដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងភាពជាប្រយោជន៍សម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ឬទេ។

រូបទី៧៖ រូបភាពឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីទស្សនៈ ដែលតម្រង់ទិសដៅ និងប្រព័ន្ធ PPP សម្រាប់ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការនៅប្រទេសកម្ពុជា (ប្រភព៖ អ្នកនិពន្ធ)



អំពីវិទ្យាស្ថាន វបសអ

វិទ្យាស្ថាន វបសអ មានគោលបំណងបង្កើតនូវការស្រាវជ្រាវដែលមានគុណភាពខ្ពស់ មានលក្ខណៈសត្យានុម័ត និងឯករាជ្យ សម្រាប់គោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់អ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការទទួលបានចំណេះដឹង នឹងដើម្បីឲ្យចំណេះដឹងទាំងនោះមានឥទ្ធិពលទៅលើគោលនយោបាយ។ វិទ្យាស្ថាន វបសអ ធ្វើការក្នុងវិស័យអភិវឌ្ឍន៍ចំនួន ៦ គឺអប់រំ សេដ្ឋកិច្ច កសិកម្ម អភិបាលកិច្ច បរិស្ថាន និងសុខាភិបាល ដែលជាគន្លឹះសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពនៃប្រទេសកម្ពុជា។

គុណតម្លៃស្នូល វបសអ ៖ មេរីត (MERIT)

- យើងបង្កើតបរិយាកាសវិជ្ជាជីវៈជួយថែបំប៉នគុណសម្បត្តិ
- យើងលើកស្ទួយលទ្ធផលល្អវិសេស ឲ្យក្លាយជាទម្លាប់ផ្ទាល់ខ្លួន និងក្នុងវិជ្ជាជីវៈ
- យើងអនុវត្តវប្បធម៌មានការគោរព និងទំនួលខុសត្រូវ
- យើងប្តេជ្ញារស់នៅ និងធ្វើសកម្មភាពប្រកបដោយឯករាជ្យ និងសច្ចធម៌
- យើងពង្រឹងការជឿជាក់ និងតម្លាភាព ដើម្បីសម្រេចបេសកកម្ម និងចក្ខុវិស័យរបស់វិទ្យាស្ថាន

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ វិទ្យាស្ថាន វបសអ អំពីវិស័យ TVET ផ្តោតលើ:

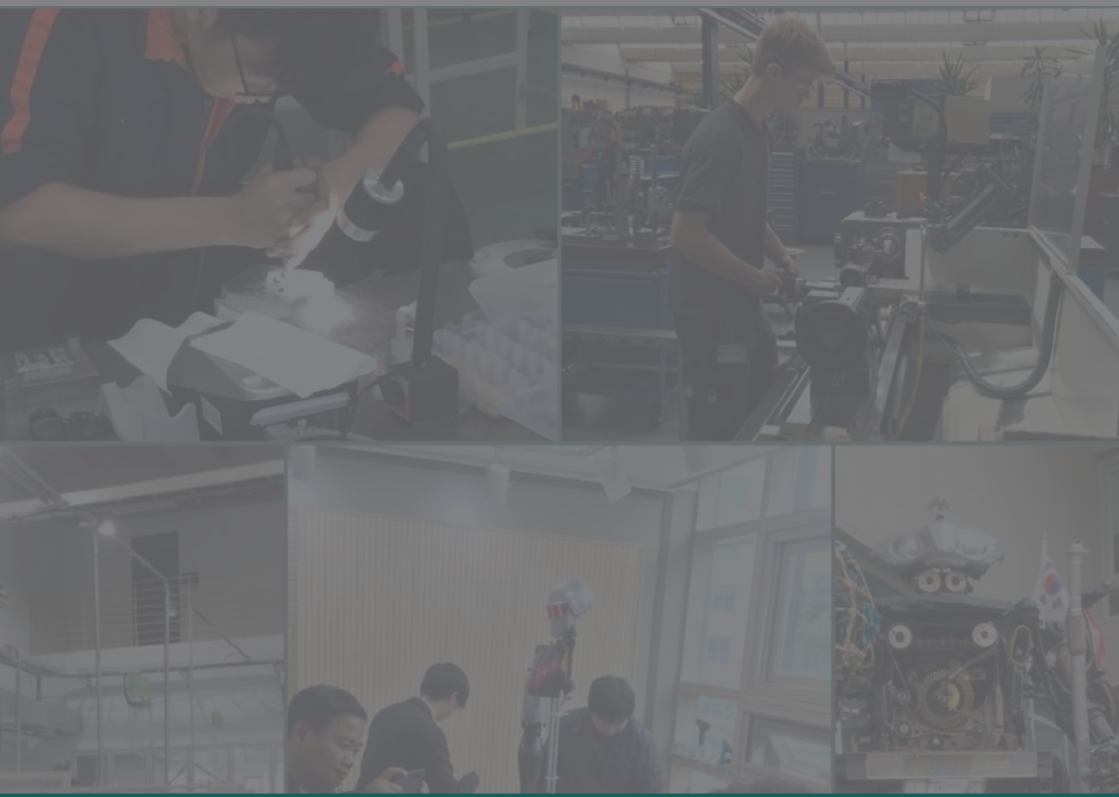
- គំរូនៃប្រព័ន្ធ TVET
- ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងឯកជន
- ការបន្សុីគ្នារវាងប្រព័ន្ធ TVET កម្មវិធីសិក្សា និងការធានាគុណភាពបណ្តុះបណ្តាល
- ភាពសម្រួបគ្នាបានរវាងវិស័យឧត្តមសិក្សា និង TVET
- សមធម៌យេនឌ័រក្នុងវិស័យ TVET

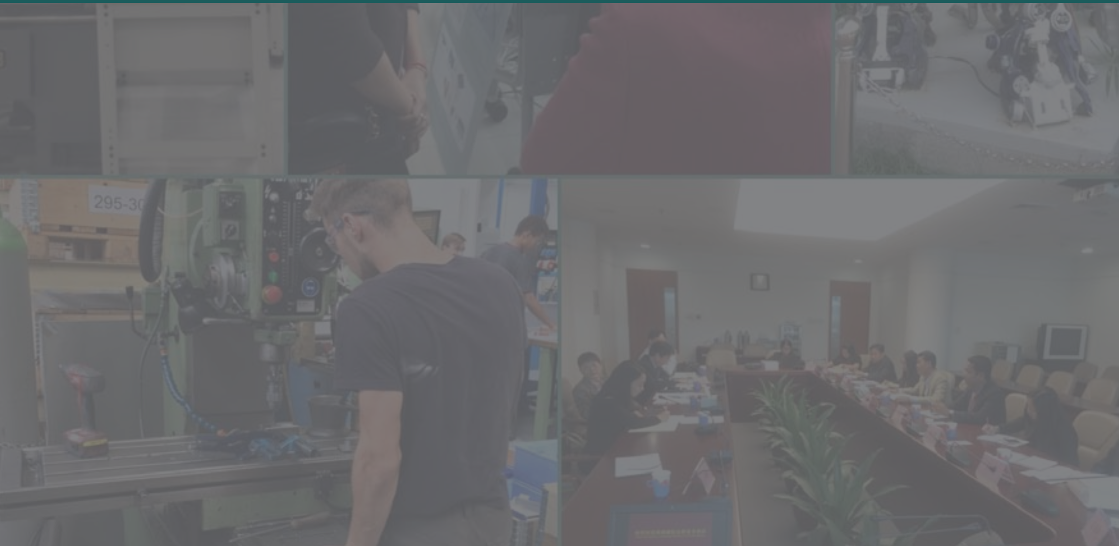
អាស័យដ្ឋាន: #៥៦ ផ្លូវ ៣១៥ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ
ប្រអប់សំបុត្រ ៦២២
+៨៥៥ ២៣៨៨១៧០១/៨៨១៩១៦/៨៨៣៦០៣
+៨៥៥ ២៣៨៨០៧៣៤ (ទូរសារ)
cdri@cdri.org.kh

ទំព័រសម្រាប់កត់ត្រា

ទំព័រសម្រាប់កត់ត្រា

ទំព័រសម្រាប់កត់ត្រា



ទំនាក់ទំនងផ្នែកអប់រំនៃវិទ្យាស្ថាន វបសអ

បណ្ឌិត ស៊ួង សុភក្តិ: អ្នកដឹកនាំការស្រាវជ្រាវអំពី TVET
លេខទូរស័ព្ទ: +៨៥៥ ១១ ៨០២ ៨៧៩
សារអេឡិចត្រូនិច: sopheak@cdri.org.kh