មជ្ឈមណ្ឌលឯកសារកម្ពុជា
គម្រោងស្តីពីការសិក្សាប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ
ការបង្រៀនប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ (១៩៧៥-១៩៧៩)
សិក្ខាសាលាជាមួយគ្រូបង្រៀន-ក្រុមការងារស្តីពីការចងក្រងឯកសារប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ
ប្រាសាទព្រះវិហារ ថ្ងៃទី ២៤-២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០

# អត្ថបទពិភាក្សាទី៣

# ទស្សនៈសំខាន់ៗលើការអភិវឌ្ឍជំនាញ

*ដោយ គ្រីស្តូហ្វឺខៀរីង និង ស៊ីរិ សាវីណា*

សិក្ខាសាលានេះគឺផ្តោតសំខាន់ទៅលើការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូបង្គោលថ្នាក់ជាតិ និងខេត្តក្នុងកម្រិតមួយដែលអាចក្លាយទៅជាគ្រូបង្គោលជំនាញនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្រោយៗទៀត ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅទាំងនេះ មានចំណុចសំខាន់ពីរដែលត្រូវលើកឡើង ៖ ១) សមត្ថភាពរបស់អ្នកបណ្តុះបណ្តាល ដូចជានៅមានកម្រិតក្នុងការបង្រៀនពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនទៅគ្រូថ្នាក់មូលដ្ឋាន និង ២) ការបកស្រាយរបស់អ្នកបណ្តុះបណ្តាលពីវិធីសាស្ត្រ និងសកម្មភាពនានាដែលប្រើនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំគ្រូមានលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នា និងមិនស៊ីសង្វាក់គ្នា ។

វិធីសាស្ត្រមួយដែលអាចដោះស្រាយបញ្ហានេះបាន គឺការពិនិត្យឡើងវិញនូវខ្លឹមសារទាំងមូលនៃសៀវភៅណែនាំគ្រូ ដោយធ្វើការពិភាក្សាលម្អិតពីគំនិតនានានៃវិធីសាស្ត្រនីមួយៗ ។ មិនមានអ្វីដែលគួរឲ្យភ្ញាក់ផ្អើលទេថា វិធីសាស្ត្របែបនេះប្រហែលជាមិនអាចសម្រេចទៅបាន ដោយសារតែវាស៊ីពេលខ្លាំងពេក ។ បើទោះជាអាចសម្រេចទៅបាននៅក្នុងរយៈពេលណាមួយក៏ដោយ ក៏វាជាការប្រើប្រាស់ពេលវេលាដែលមិនសូវជាសមស្របឡើយ ។ ក្រៅពីបង្ហាញពីភាពហ្មត់ចត់ វិធីសាស្ត្របុរាណដូចជាការធ្វើបទបង្ហាញនិងការរំឭកឡើងវិញ ប្រហែលជាមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយលើបញ្ហាទាំងមូល (បញ្ហាដែលយើងនឹងលើកឡើងថ្ងៃនេះ) ដែលចំណុចទាំងអស់នេះគឺជាការអភិវឌ្ឍជំនាញរបស់អ្នក ។

ជាជាងការនាំអ្នកទាំងអស់គ្នាឲ្យពិនិត្យមើលម្តងមួយៗទៅលើទ្រឹស្តីរបស់សៀវភៅណែនាំគ្រូ ខ្ញុំនឹងពន្យល់អ្នកនូវវិធីសាស្ត្រមួយចំនួនដែលអាចធ្វើឲ្យអ្នកមានលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើតឡើងវិញ និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវជំនាញក្នុងការបង្រៀននៅកម្ពុជា ។ ការអភិវឌ្ឍជំនាញ គឺជាពាក្យសំខាន់ ដែលភាគច្រើនយល់ច្រឡំទៅលើពាក្យនេះ ។ ប៉ុន្តែ វាមានសារសំខាន់ចំពោះការងារទាំងឡាយណាដែលឲ្យតម្លៃទៅលើការមើលខុសត្រូវខ្លួន

ឯង ។ ថ្ងៃនេះ យើងនឹងពិនិត្យមើលទៅលើគំរូផ្សេងៗគ្នានៃការអភិវឌ្ឍជំនាញ ដែលផ្ដោតសំខាន់លើទ្រឹស្ដីនៃការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ។

ដោយសារតែយើងច្រើនមានការយល់ខុសទៅលើទ្រឹស្ដីនៃការអភិវឌ្ឍជំនាញនោះ យើងគួរតែរៀបរាប់ពីអ្វីដែលត្រឹមត្រូវវិញ ។

ការអភិវឌ្ឍជំនាញមិនមែនជាស្លាកសម្គាល់មួយនោះទេ ។ ប្រសិនបើខ្ញុំប្រាប់អ្នកថា ថ្ងៃនេះ អ្នកមិនមែនជា "គ្រូបង្រៀន" ទៀតទេ ប៉ុន្តែ "ជាអ្នកបណ្ដុះបណ្ដាលដ៏ជំនាញម្នាក់" តើអ្នកមានអារម្មណ៍ថាមានការវិវត្ត ឬក៏មានភាពរីកចម្រើនឡើងទេ? ការផ្លាស់ប្ដូរតែបន្តិចបន្តួចទៅលើតំណែង ឬការងាររបស់អ្នកមិនអាចជាកត្តាជំរុញក្នុងការធ្វើឲ្យអ្នកក្លាយជាអ្នកជំនាញដ៏ប្រសើរមួយឬ "អ្នកបណ្ដុះបណ្ដាលដ៏ជំនាញ" នោះទេ ។ អ្នកបណ្ដុះបណ្ដាលម្នាក់ដែលមានការលំបាកក្នុងការពន្យល់ពីសកម្មភាព "ជីកស" Jigsaw ទៅកាន់គ្រូថ្នាក់មូលដ្ឋាន នៅតែមានការលំបាកដដែលក្នុងការធ្វើកិច្ចការនេះ ទោះបីជាគាត់មាននាមថាជា "អ្នកបណ្ដុះបណ្ដាល" ឬ "អ្នកជំនាញបណ្ដុះបណ្ដាល" ក៏ដោយ ។

ការអភិវឌ្ឍជំនាញមិនមែនផ្អែកលើតែប្រភពធនធានមួយមុខនោះទេ ។ លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូអាចងាយនឹងអាក់អន់ចិត្ត ដោយសារតែការខ្វះប្រភពឯកសារ ហើយមិនមែនតែកម្ពុជាទេដែលជួបប្រទះបញ្ហាលំបាកនេះ ។ នៅសហរដ្ឋអាមេរិក គ្រូជាច្រើនតែងតែមានការរអ៊ូរទាំពីការលំបាកក្នុងការខ្វះខាតសម្ភារៈ និងធនធាន ហើយជាធម្មតាទេ ដែលគ្រូមានអារម្មណ៍ឃ្លាតឆ្ងាយពីគ្រូផ្សេងៗទៀតដោយមានពេលវេលាកំណត់ក្នុងការបំពេញការងារ ។ ទោះជាអ្នកកំពុងប្រើធនធានអ្វីក៏ដោយ ក៏មិនអាចធ្វើឲ្យជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់អ្នកផ្លាស់ប្ដូរដែរ ។ លោកគ្រូពេទ្យម្នាក់អាចធ្វើការងាររបស់ខ្លួនគ្រប់ទិសទីនៅលើពិភពលោក ដោយប្រើឧបករណ៍ ជំនួយការ ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្តិចបន្តួច ប៉ុន្តែការងាររបស់គាត់នៅតែគេចាត់ទុកថា ជាការងារប្រកបដោយជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ។ ដូច្នេះហេតុអ្វីទើបអាជីពជាគ្រូមិនអាចធ្វើដូចគ្នានេះបាន?

ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ គឺជាការសម្គាល់ពីចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងាររបស់មនុស្សម្នាក់ៗ ពោលគឺមិនមែនសំដៅលើចំនួនប្រាក់កាសដែលគាត់រកបាន ធនធាននានាដែលគាត់មាន ឬកាលៈទេសៈដែលកិច្ចការរបស់គាត់កំពុងអនុវត្តន៍នោះទេ ។

ជាចុងក្រោយ ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈមិនមែនកើតចេញមកបានដោយគ្រាន់តែចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលតែមួយគ្រាៗនោះទេ ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងទៅលើជំនាញអាចទទួលបានតាមរយៈការអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់ ។ ជាទូទៅ យើងច្រើនតែមានការរំពឹងទុកថា សិក្ខាសាលាលើកក្រោយនឹងនាំមកនូវវិធីសាស្ត្រ និងចំណេះដឹងថ្មីចុងក្រោយ និងល្អបំផុត ដែលអាចផ្ដល់កម្លាំងពិសេសធ្វើឲ្យអ្នកទទួលបានជោគជ័យភ្លាមៗនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងក្លាយជា "អ្នកបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញម្នាក់" ក្នុងចំណោមមិត្តភក្តិដែលគ្មានសំណាងនឹងចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលានេះ ។ ខណៈនេះដែរ វាមានសារសំខាន់ណាស់សម្រាប់គ្រូក្នុងការរៀន

និងបង្កើនចំណេះបន្ថែមលើមុខជំនាញដោយបញ្ចូលគ្នានូវគំនិតថ្មី វិធីសាស្ត្រ និងចំណេះដឹងថ្មី ប៉ុន្តែការយល់ដឹងជំនាញប្រាកដមិនមានលក្ខណៈដូចដែលបានរៀបរាប់នេះទេ តែវាជាលទ្ធផលនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការអនុវត្តឲ្យបានល្អតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ។ សៀវភៅខេមប្រិចស្ដីពីអ្នកជំនាញ និងការអនុវត្តប្រកបដោយជំនាញបានធ្វើការសរុបថា មិនថាតែមុខជំនាញនៃការសិក្សាមុខវិជ្ជាពេទ្យ ឬគណិតវិទ្យា ព្យាណូ ឬបាល់ទាត់ កុមារ ឬយុវជនត្រូវការ «ការអនុវត្តច្បាស់លាស់ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅរបស់ពួកគេ» ។

ប៉ុន្តែដូចដែលអ្នកទាំងអស់គ្នាបានដឹងហើយថា បើអ្នកអនុវត្តតែវិធីសាស្ត្របង្រៀនបុរាណ អ្នកនឹងក្លាយជាអ្នកជំនាញលើវិធីសាស្ត្របុរាណនោះ ។ ប្រសិនបើនរណាម្នាក់ចង់ក្លាយជាគ្រូ និងអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈជំនាញ អ្នកនោះត្រូវតែប្ដេជ្ញា រួមបញ្ចូលចំណេះដឹងដែលគាត់មានជាមួយនឹងវិធីសាស្ត្រទំនើប មិនមែនជាវិធីសាស្ត្រចាស់ទេ ។ ឧទាហរណ៍ដូចជា តើអ្នកចង់វះកាត់ជាមួយពេទ្យជំនាញលើតែថ្នាំបុរាណ ឬជាមួយពេទ្យដែលមានជំនាញទាំងថ្នាំបុរាណ និងថ្នាំមិនបុរាណ? សម្រាប់អ្នកណាដែលរៀនពីវិធីសាស្ត្រថ្មីមិនសូវយល់ អ្នកទាំងអស់នោះត្រូវទទួលស្គាល់យ៉ាងហោចណាស់នៅពេលមួយ អ្នកទាំងអស់នោះនឹងមិនអាចក្លាយជា «អ្នកជំនាញ» ទេ ប៉ុន្តែ គ្រាន់តែជា «សិក្ខាកាម» ប៉ុណ្ណោះ ។

ពិបាកនឹងចៀសវាងណាស់ដែលថា ពេលដែលអ្នកសុំឲ្យអ្នកណាម្នាក់ឈប់គិតថាខ្លួនឯងជា «អ្នកជំនាញ» ហើយសុំឲ្យពួកគាត់បើកចិត្តឲ្យទូលាយរៀនពីវិធីសាស្ត្រ ឬគំនិតថ្មីនោះ អ្នកកំពុងតែធ្វើឲ្យពួកគាត់មានការងឿងឆ្ងល់ មិនជឿជាក់ ថែមទាំងបាក់ទឹកចិត្តទៀតផង ។ អ្នកទាំងអស់គ្នាប្រហែលជាធ្លាប់បានឆ្លងកាត់បទពិសោធន៍ទាំងនេះ ហើយឥឡូវអ្នកប្រហែលជានៅតែមានការលំបាកក្នុងការបង្រៀនពីវិធីសាស្ត្រ ឬគំនិតនានានៅក្នុងសៀវភៅណែនាំគ្រូ ។ លើសពីនេះទៅទៀត អ្នកទាំងអស់គ្នាក៏បានលើកឡើងពីការលំបាកក្នុងការដោះស្រាយនូវភាពងឿងឆ្ងល់របស់គ្រូថ្នាក់មូលដ្ឋាន ដែលអ្នកកំពុងតែបណ្ដុះបណ្ដាលឲ្យយកចិត្តទុកដាក់ ជាពិសេសទៅលើវិធីសាស្ត្រនិងគំនិតនានា ។ អ្នកទាំងអស់គ្នាមួយចំនួនប្រហែលជានឹងសួរថា «តើយើងត្រូវធ្វើដូចម្ដេចដើម្បីឲ្យសិក្ខាកាមរបស់យើងអនុវត្តវិធីសាស្ត្រនានាដែលពួកគាត់មិនចូលចិត្តនិងមិនឲ្យតម្លៃនោះ? » ។ ការលំបាកក្នុងការដោះស្រាយចម្ងល់ទាំងនេះ និងវិធីក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហានេះអាចត្រូវបានសង្ខេបដូចខាងក្រោមៈ «ការប្ដេជ្ញាអនុវត្តដើរតាមសមត្ថភាព» (commitment follows competence) ។

«ការប្ដេជ្ញាអនុវត្តដើរតាមសមត្ថភាព» គឺជាគំនិតយ៉ាងសាមញ្ញមួយ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការសិក្សាដ៏ទូលំទូលាយមួយដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកបណ្ដុះបណ្ដាលពីរនាក់ ថាតើវិធីសាស្ត្រនិងគំនិតថ្មីអាចអភិវឌ្ឍសាលាបានយ៉ាងដូចម្ដេច? ធម្មតា ធម្មជាតិរបស់មនុស្សចូលចិត្តនូវអ្វីដែលខ្លួនធ្វើបានល្អ ហើយមិនមានអ្វីភ្ញាក់ផ្អើលទេដែលគ្រូមានការស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការអនុវត្តគំនិតនេះ ជាពិសេសនៅពេលដែលកម្រិតនៃការសិក្សាមានកម្រិតខ្ពស់ហើយ តម្រូវឲ្យធ្វើសកម្មភាពដោយផ្អែកទៅលើទស្សនៈថ្មីៗ ។ ប្រតិកម្មនៃអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកបណ្ដុះបណ្ដាលអាចនឹងចាត់ចូលទៅក្នុងតួនាទីក្នុងការជួយឧបត្ថម្ភ ឬការការពារគំនិត និងការលាលែង ។

ជាជាងព្យាយាមបញ្ចុះបញ្ចូលសិក្ខាកាមឲ្យចូលចិត្តវិធីសាស្រ្ត និងគំនិតនានាដែលអ្នកកំពុងណែនាំ ការផ្ដោតជាចម្បងរបស់អ្នកត្រូវតែជាការសម្របសម្រួលពីសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ។ អ្នកស្រាវជ្រាវពីរនាក់ឈ្មោះ ហ្វូប៊ឺមេន និង ម៉ាយស៍ បានធ្វើការសន្និដ្ឋានថា ជាទូទៅគ្រូនឹងមានគំនិតសង្ស័យមិនសូវជឿនៅពេលដំបូង ហើយបន្ទាប់ពីពួកគាត់បានអនុវត្ត និងពិចារណា ទើបពួកគាត់ទទួលស្គាល់ពីតម្លៃនៃកិច្ចការនេះ ។ កិច្ចការដែលអ្នកបណ្ដុះបណ្ដាលធ្វើបន្ទាប់ទៀត គឺមិនគួរព្យាយាមប្រើកម្លាំងទៅ “បញ្ចុះបញ្ចូលគ្រូដែលនឹងចូលចិត្តនូវការអនុវត្តថ្មីមួយទេ តែគួរប្រើកម្លាំងទៅជួយពន្យល់អ្នកអនុវត្តទាំងនេះឲ្យមានចំណេះពិតប្រាកដលើវិធីសាស្រ្តថ្មីទាំងនោះ” ។ ធ្វើពួកគេមានសមត្ថភាព ហើយការប្ដេជ្ញាអនុវត្តចិត្តនឹងមានតាមក្រោយ ។

ប៉ុន្តែការនិយាយតែងតែងាយស្រួលជាងធ្វើជានិច្ច នៅពេលដែលយើងទទួលស្គាល់នូវចំណុចមួយចំនួនដែលយើងត្រូវយល់ដឹងបន្ថែមនោះ ។ នេះជាពេលដែលការអភិវឌ្ឍជំនាញធ្វើទៅបាន ។

មានវិធីសាស្រ្តផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនប្រើក្នុងការបង្កើនជំនាញ ។ ចំណុចសំខាន់មួយចំនួនត្រូវបានបង្ហាញដូចខាងក្រោម ៖

**១) ការខិតខំប្រឹងប្រែងដោយខ្លួនឯង** ៖ មនុស្សជាច្រើនមានការជួយទាំងពេលវេលានិងប្រាក់កាសដើម្បីរៀន និងធ្វើឲ្យជំនាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនប្រសើរឡើង ។

**២) ពិភាក្សាជាមួយមិត្តភក្តិ** ៖ គ្រូជាច្រើនចែករំលែកចំណេះដឹង និងការអនុវត្តនានាទៅវិញទៅមកទោះជាអ្នកមិនមានជំនាញ (គ្រូដែលមានបទពិសោធន៍ ឬក៏មានចំណេះដឹងចែករំលែកយោបល់ជាមួយគ្រូដែលមានបទពិសោធន៍ ឬក៏ចំណេះដឹងតិចតួច) ឬក៏ដូចជាអ្នកបង្វឹក (គ្រូដែលមានជំនាញមួយ ឧទាហរណ៍ អក្សរសាស្រ្តផ្ដល់ជាយោបល់ដល់សាលា ឬបុគ្គលិកការិយាល័យសិក្សាពីវិធីដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពសិស្សនៅក្នុងជំនាញនេះ) ។

**៣) ការស្រាវជ្រាវសកម្ម** ៖ សកម្មភាពនេះទាក់ទងទៅនឹងចំណេះដឹងនៃមុខវិជ្ជាដែលតម្រូវនៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាខ្លួន បទបញ្ញា និងបរិយាកាសសង្គម ។

**៤) ការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញ** ៖ នេះស្រដៀងគ្នាទៅនឹងការស្រាវជ្រាវសកម្មនៅក្នុងន័យថា គ្រូត្រូវប្រមូលផ្ដុំឲ្យចូលរួមមុខវិជ្ជាដែលតម្រូវ សកម្មភាពនេះគឺបើកទូលាយ ដែលក្រុមនេះមិនមែនពិភាក្សាតែនៅលើបញ្ហា ឬចំណុចមួយទេ តែនិយាយឲ្យស្រួលជាដំណើរនៃការអភិវឌ្ឍខ្លួនឯង កូនសិស្សនិងសាលារៀន ។

**៥) សិក្ខាសាលា** ៖ ជាគំរូដូចជាវេទិកាថ្ងៃនេះដែលរៀបចំឡើងនៅជុំវិញបញ្ហានានា និងរឿងរ៉ាវផ្សេងៗដែលយើងទាំងអស់គ្នាធ្វើការក្នុងការដោះស្រាយតាមរយៈការពិភាក្សា និងរៀបចំផែនការ ។ សិក្ខាសាលា មិនគ្រាន់តែជាការធ្វើបទបង្ហាញនានាក្នុងន័យថាអ្នកចូលរួមគ្រាន់តែមកស្ដាប់ និងទទួលយកចំណេះនោះ

ទេ តែគោលបំណងដែលពួកគេធ្វើ គឺបង្កើតជាវេទិកាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗ និងលើកឡើងដំណោះស្រាយ និងផែនការនានា ។

ខណៈដែលពេលវេលានេះជាពេលដ៏មានតម្លៃក្នុងការពិនិត្យមើលនូវរាល់ចំណុចសំខាន់ៗ ដើម្បីឈានទៅរកការបង្កើនជំនាញវិជ្ជាជីវៈ យើងត្រូវតែគ្រប់គ្រងពេលវេលានិងថាមពលរបស់យើងឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព ហើយផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើគំរូមួយ ឬក៏ពីរប៉ុណ្ណោះយ៉ាងច្រើន ។ ជាការពិតណាស់ វាមានភាពប្រសើរណាស់ក្នុងការយល់ឲ្យស៊ីជម្រៅទៅលើចំណុចមួយឬពីរ ជាជាងយល់ដឹងស្ទើរៗ លើចំណុចច្រើន ។ ជាបឋម យើងនឹងពិនិត្យមើលទៅលើការរៀនជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ជាឧបករណ៍ក្នុងការជួយមិនត្រឹមតែធ្វើឲ្យអ្នកក្លាយជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាលដ៏ល្អទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងជួយបង្កើតឲ្យមានបរិយាកាសក្រុមការងារដែលអាចចែករំលែកគំនិត និងការអនុវត្តនានា និងចំណុចទី២ទៀត យើងនឹងពិភាក្សាត្រួសៗ ទៅលើតួនាទីនៃវិធីសាស្ត្រ ការពិភាក្សាជាមួយមិត្តភក្តិ និងវិធីសាស្ត្រដែលអ្នកអាចប្រើការពិភាក្សាជាមួយមិត្តភក្តិដើម្បីក្លាយជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាលដ៏ល្អ ។ ចុងក្រោយ យើងនឹងពន្យល់ដោយសង្ខេបពីគំនិតដឹកនាំគ្រូ និងទំនាក់ទំនងជាមួយការបង្កើនជំនាញ ។ ការពិភាក្សានេះនឹងបន្ថែមដោយមានឧទាហរណ៍មួយចំនួន និងគំនិតនានាដើម្បីធ្វើឲ្យវិធីសាស្ត្រនេះក្លាយជារបស់អ្នកទាំងអស់គ្នាផ្ទាល់ ហើយយើងនឹងអនុវត្តវិធីសាស្ត្រសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញនេះដោយបែងចែកជាក្រុម បើសិនជាមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ ។

## ការសិក្សាស្រាវជ្រាវសកម្ម និងការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញ

នេះជាការប្រសើរណាស់ក្នុងការលើកយកការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញ តាមរយៈទ្រឹស្តីនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវសកម្ម ដែលនៅចុងក្រោយនឹងប្រាប់យើងពីតម្រូវការក្នុងដំណើរការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញ ។ ដំណើរការក្នុងការសួរពីការអនុវត្តសាលារៀន និងសហគមន៍របស់អ្នកណាម្នាក់ជាកត្តាដែលធ្វើឲ្យការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញកាន់តែល្អប្រសើរ ។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវសកម្មត្រូវឲ្យនិយមន័យថាជាការសិក្សាជាប្រពន្ធ័ និងមានគោលបំណងច្បាស់លាស់តាមការអនុវត្តនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់ខ្លួន ។ មានចំណុចចោទសួរ៥ដំណាក់កាលនៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវសកម្ម ៖

១) ជ្រើសរើសនូវទីតាំង ឬក៏បញ្ហាដែលមានប្រយោជន៍រួម

២) ប្រមូលទិន្នន័យដែលទាក់ទងទៅនឹងទីតាំងនោះ

៣) រៀបចំទិន្នន័យ

៤) បកស្រាយទិន្នន័យ ហើយបន្ថែមដោយពិនិត្យមើលទៅលើឯកសារយោង

៥) ចាត់វិធានការ ដោយយោងទៅលើព័ត៏មានដែលប្រមូលបាន

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវសកម្មទាក់ទងទៅនឹងចំណុចចោទសួរដែលផ្តោតទៅលើបញ្ហា និងសំណួរនានាដែល

មានឥទ្ធិពលទៅលើការរៀនរបស់សិស្ស ហើយនៅពេលដែលការសិក្សាស្រាវជ្រាវសកម្មនេះត្រូវបានកំណត់ដោយសញ្ញាណនៃការប្រមូលនិងវិភាគទិន្នន័យប្រកបដោយការយល់ដឹង វិធីសាស្ត្រទាំងមូលមិនសូវជាខុសគ្នាពីការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញទេ ។

ការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញ គឺជាក្រុមដែលមានអ្នកចូលរួមជាអ្នកប្តេជ្ញាសិក្សា ក្នុងគោលបំណងដូចគ្នាពីការអនុវត្តរបស់ពួកគេ ។ ការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញខុសគ្នាពីពាក្យការសិក្សាស្រាវជ្រាវសកម្ម ដោយការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញជាដំណើរការដែលបើកទូលាយជាង ហើយនិងរបៀបប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យមានលក្ខណៈមិនសូវជាផ្លូវការ ។ ដោយសារពេលវេលាមានកំណត់ យើងនឹងផ្តោតលើគំនិតនៃការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញ មិនមែនដោយសារថា ការសិក្សាស្រាវជ្រាវសកម្មមិនមានសារសំខាន់ដល់ការងារយើងទេ តែគំនិតនៃការចោទសួរដែលមាននៅក្នុងវិធីសាស្ត្រការសិក្សាស្រាវជ្រាវសកម្ម ដែលនឹងបញ្ចូលទៅក្នុងការពិភាក្សាពីរបៀបរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងវិធីសាស្ត្រសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញ ។

វិធីសាស្ត្រសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញ មាន៥ចំណុចៈ

១) ការគាំទ្រ និងការចែករំលែកការដឹកនាំ

២) គំនិតឆ្នៃប្រឌិតដែលបង្កើតជារួម

៣) ការចែករំលែកតម្លៃនិងទស្សនៈវិស័យ

៤) លក្ខណ្ឌដែលមានការគាំទ្រគ្នា

៥) ការចែករំលែកការអនុវត្តផ្ទាល់របស់ខ្លួន

ការផ្តោតជាសំខាន់របស់ក្រុមគឺការពិភាក្សា ឆ្លុះបញ្ចាំង និងចាត់វិធានការនានាដែលនាំទៅរកការគាំទ្រគោលបំណងចុងក្រោយក្នុងការធ្វើឲ្យការសិក្សារបស់សិស្សមានភាពរីកចម្រើន ។ ការជជែកគ្នាដោយបើកចំហនិងការសួរដេញដោលមានសារសំខាន់ក្នុងការធ្វើឲ្យក្រុមទទួលបានជោគជ័យ ។ នៅក្នុងពេលពិភាក្សានោះដែរអាចត្រូវការអ្នកសម្របសម្រួលម្នាក់ ឬអ្នកណាម្នាក់លើកទឹកចិត្តឲ្យសមាជិកនានានៅក្នុងក្រុមនិយាយនៅពេលដែលពួកគេអៀនមិនហ៊ាននិយាយ និងករណីខ្លះ ដើម្បីមើលការខុសត្រូវក្រុមពិភាក្សា ដូច្នេះពួកគេនឹងងាយស្រួលធ្វើការងាររបស់គេ ។ អ្នកទទួលតួនាទីនេះដែរ ប្រសិនបើត្រូវជ្រើសរើសឡើងដោយក្រុមនោះ គឺត្រូវធ្វើឡើងដោយការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសដោយក្រុមនៅក្នុងរយៈពេលកំណត់បណ្តោះអាសន្នមួយ ។

ការបង្កើតថ្មី គឺជាគន្លឹះសំខាន់ក្នុងក្រុមដែលស្ទាត់ជំនាញ និងការបង្កើតថ្មីជារួមអាចត្រូវរក្សាបានដោយការបញ្ចូលនូវសមាជិកក្រុមថ្មីដែលមកពីក្រុមសង្គម និងមានចំណេះវិជ្ជាផ្សេងៗគ្នា រួមទាំងសមាជិកដែលនៅក្នុងសហគមន៍ដែលទោះជាពួកគាត់មិនមែនជាសមាជិកនៅក្នុងសាលាក៏ដោយ ។ ការបង្កើតថ្មីអាចត្រូវគាំទ្រឡើងដោយសមាជិកក្រុមដែលផ្តួចផ្តើមឲ្យស្វែងរកឯកសារ ឬប្រភពព័ត៌មានផ្សេងៗដែលអាចនាំមកនូវទស្សនៈ

*វិស័យថ្មីៗ ធ្វើឲ្យក្រុមមានការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់ពីបញ្ហានិងសំណួរ ។ ក្រុមអាចបង្កើតលក្ខខណ្ឌដែលគាំទ្រដល់ការឲ្យតម្លៃ និងទស្សនៈដោយការបង្កើតនូវ "បទបញ្ញត្តិ" មួយ ។ បទបញ្ញត្តិនេះជាប្រភេទច្បាប់ ក្នុងន័យបង្កើតជាការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដើម្បីគ្រប់គ្រងក្រុមខ្លួនឯង និងដើម្បីស្នើឲ្យមានការរីកចម្រើននៅក្នុងសាលារៀន និងសហគមន៍របស់ខ្លួន ។ សារសំខាន់របស់បទបញ្ញត្តិនោះ គឺជួយឲ្យសមាជិកក្រុមបំបែកនូវទម្លាប់មិននិយាយស្តី ដែលអាចធ្វើឲ្យពិបាកអនុវត្តសកម្មភាពរួម ។ បញ្ញត្តិនេះមិនមែនចង់ក្រងសម្រាប់តែរៀបចំជាក្រុមដើម្បីបង្កើតច្បាប់ប៉ុណ្ណោះទេ វាជាឯកសារដែលជួយឲ្យសមាជិកក្រុមមកជួបជុំគ្នា ដើម្បីចែករំលែកគោលបំណងរួមគ្នា ។ បញ្ញត្តិនេះអាចជួយបង្កើតជាលក្ខខណ្ឌដែលអាចជួយគាំទ្រសកម្មភាពក្រុម ដោយដោះស្រាយបញ្ហាពេលវេលា និងធនធាននានា ។*

*ជាចុងក្រោយ ការចូលរួមអនុវត្តការចែករំលែក គឺពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ពីទស្សនៈនៃការបើកគំនិតឲ្យទូលំទូលាយ ។ សមាជិកក្រុមត្រូវតែមានបំណងក្នុងការបើកថ្នាក់រៀនរបស់ពួកគេ កិច្ចតែងការ និងគំនិតនានានៅក្នុងក្រុមដែលអាចឲ្យគំនិតទាំងនោះ ចុងក្រោយអាចត្រូវបានចែករំលែកថាតើត្រូវរកវិធីយ៉ាងណាដើម្បីធ្វើឲ្យក្រុមនិងសិស្សមានភាពប្រសើរឡើង ។ វិធីនេះប្រហែលជាវិធីយ៉ាងពិបាកបំផុតមួយ ពីព្រោះថាមិនមែនយើងត្រូវការចែករំលែកតែគំនិតល្អនានារបស់ពួកគាត់ទៅលើការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវវិធីសាស្ត្រនោះទេ ប៉ុន្តែការអនុវត្តរបស់ពួកគាត់ក៏ត្រូវបានកែលម្អឲ្យប្រសើរឡើង ដោយការផ្តល់គំនិតពីសមាជិកក្រុមដែរ ។ ការចែករំលែកគួរតែត្រូវធ្វើឡើងតាមផ្លូវពីរ ទី១) គ្រូម្នាក់មិនអាចជាអ្នកស្នើគំនិតកែលម្អឲ្យប្រសើរ និងជាមួយគ្នានោះ ម្នាក់នោះក៏អាចបដិសេធយោបល់សម្រាប់កែលម្អនូវការអនុវត្តរបស់ខ្លួននោះទេ ។ ការបើកទូលាយក្នុងការពិភាក្សា និងការបើកចិត្តឲ្យទូលាយជាបញ្ហាសំខាន់ណាស់សម្រាប់ការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញ ។*

*ប៉ុន្តែការយល់ដឹងពីគោលការណ៍នៃរបៀបការសិក្សាជាក្រុមនេះ គឺគ្រាន់តែជាការចាប់ផ្តើមក្នុងការពិភាក្សា ។ ដើម្បីឲ្យអ្នកអាចយល់ពីគោលគំនិតរបស់ការសិក្សានេះឲ្យកាន់តែច្បាស់ថែមទៀត សូមមើលលើឧទាហរណ៍បី ថាតើការសិក្សានេះមានលក្ខណៈយ៉ាងណា ។*

## <u>ឧទាហរណ៍ទីមួយនៃការសិក្សាជាក្រុមប្រកបដោយជំនាញ</u>

***ស្ថានភាព*** *: រូបអ្នកនិងគ្រូមួយក្រុមបានបង្កើតនូវក្រុមសិក្សាប្រកបដោយជំនាញមួយដើម្បីពិភាក្សាគ្នារកវិធីសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ការបង្រៀនប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ។*

***ជំនួបទីមួយ*** *: រូបអ្នកនិងក្រុមគ្រូបង្រៀនរបស់អ្នកជួបគ្នារយៈពេលប្រហែលមួយម៉ោងដើម្បីពិភាក្សាគ្នារៀបចំក្រុមសិក្សា អំពីតម្លៃ ទស្សនៈវិស័យ និងបទដ្ឋាន ។ រូបអ្នកទាំងអស់គ្នាយល់ព្រមក្នុងការចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវក្នុងការសម្រេចចិត្ត ដោយធ្វើការបោះឆ្នោត ។ ដោយបោះឆ្នោតយកសំឡេងភាគច្រើន រូបអ្នកត្រូវបានជ្រើសរើសជា "អ្នកកត់ត្រា" នៅក្នុងក្រុម ។ អ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការកត់ត្រានូវអ្វីដែលបានពិភាក្សាគ្នា ។ គ្រូម្នាក់ទៀតត្រូវបានបោះឆ្នោតឲ្យធ្វើជាអ្នកសម្របសម្រួលនៅក្នុងក្រុម ។ គាត់មានតួនាទីក្នុង*

ការសម្របសម្រួលការពិភាក្សា ដោយធ្វើការរៀបចំកម្មវិធី ឬគម្រោងដែលស៊ីគ្នាទៅនឹងការពិភាក្សា និងការសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុម ។ លោកគ្រូម្នាក់ទៀតត្រូវបានបោះឆ្នោតឲ្យធ្វើជា “អ្នកផ្ទៀងផ្ទាត់ពេលវេលា” ដែលជួយអ្នកនៅក្នុងក្រុមឲ្យធ្វើការទៅតាមពេលវេលាកំណត់ ។ អ្នកផ្ទៀងផ្ទាត់ពេលវេលាក៏ជួយប្រាប់សមាជិកក្រុមឲ្យដឹងថាតើនៅសល់ពេលវេលាប៉ុន្មានទៀតក្នុងការធ្វើការ និងកំណត់ពេលវេលាដើម្បីធ្វើការប្រជុំ ។ គ្រូម្នាក់ទៀតគឺជា “អ្នកជំរុញលើកទឹកចិត្ត” ។ គាត់មានតួនាទីក្នុងការជួយជំរុញសមាជិកក្រុមឲ្យផ្តោតទៅលើការងារនិងធ្វើដោយផ្អែកទៅលើតម្លៃទស្សនៈវិស័យ និងបទដ្ឋានរបស់កិច្ចការនោះ ។ ជាពិសេស គាត់មានតួនាទីក្នុងការជំរុញឲ្យសមាជិកក្រុមផ្តោតអារម្មណ៍ដោយមិនបែកអារម្មណ៍ចេញពីការងារ ។ ចុងក្រោយគឺ “អ្នករាយការណ៍” ។ អ្នករាយការណ៍មានតួនាទីក្នុងការឡើងរាយការណ៍ពីលទ្ធផលដែលចេញពីការពិភាក្សានៅក្នុងក្រុម ។ រូបអ្នកដើរតាមក្រុមនីមួយៗ រួចពិភាក្សាគ្នាពីពេលវេលាសមស្របដើម្បីជំនួបក្រុមសិក្សា ព្រមទាំងកិច្ចការសំខាន់មួយចំនួន ដូចជាការផ្ទៀងទាត់ពេលវេលា ការទំនាក់ទំនងដោយបើកចំហ និងការអនុញ្ញាតឲ្យសមាជិកក្រុមមានឱកាសក្នុងការបញ្ចេញយោបល់ ។ អ្នកនឹងបន្សល់ទុកនូវគម្រោងនៃតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាជិកក្រុមពង្រាង បញ្ជីនៃតម្លៃ និងទស្សនវិស័យ រួមទាំងគំនិត ឬសំណួរសម្រាប់ជំនួបលើកក្រោយទៀត ។

**ជំនួបទីពីរ៖** ជំនួបលើកនេះគឺដើម្បីបន្តនូវកិច្ចការក្នុងការរៀបចំក្រុមសិក្សាប្រកបដោយជំនាញមួយ តែផ្តោតចម្បងទៅលើការយល់ដឹងរបស់ក្រុម និងចំណោទបញ្ហា ឬសំណួរដែលនៅជុំវិញការបង្រៀនប្រវត្តិសាស្រ្តកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ។ វាមានសារសំខាន់ណាស់ដែលក្រុមសិក្សាធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគោលដៅសម្រាប់កិច្ចប្រជុំនីមួយៗ ។ ក្រុមសិក្សាដែលខ្វះនូវគោលដៅនឹងប្រែក្លាយទៅជាក្រុមដែលមិនរស់រវើក និងមិនសកម្មដែលចៀសមិនរួច ។ នៅក្នុងឧទាហរណ៍មួយនេះ ក្រុមនីមួយៗនឹងដំណើរការទៅមុខដោយមិនមានច្បាប់អនុញ្ញាតនៅពេលនេះ ក៏ប៉ុន្តែការរៀបចំនិងគោលដៅរបស់ក្រុមនីមួយៗនឹងត្រូវសរសេរទុកដើម្បីទុកជាកំណត់ហេតុ ។ អ្នករាយការណ៍ឡើងរាយការណ៍ពីកំណត់ហេតុចេញពីការប្រជុំលើកមុន ។ អ្នកសម្របសម្រួលធ្វើការពិភាក្សាពីឯកសារ គម្រោងការ ឬក៏ពង្រាងដែលគាត់បានបង្កើតផ្អែកទៅលើការសម្រេចរបស់ក្រុមកាលពីប្រជុំលើកមុន ។ សមាជិកក្នុងក្រុមម្នាក់ជំទាស់ទៅនឹងចំណុចមួយនៅក្នុងសេចក្តីពង្រាងរបស់អ្នកសម្របសម្រួល ។ សមាជិកក្នុងក្រុមធ្វើការប្រៀបធៀបពង្រាងរបស់អ្នកសម្របសម្រួល និងកំណត់ហេតុរបស់អ្នកកត់ត្រាអំពីអ្វីដែលបានសម្រេចនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំកាលពីលើកមុន ហើយក្រុមទាំងមូលសម្រេចដោយបោះឆ្នោតថា សេចក្តីពង្រាងនេះមិនគួរធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនោះទេ ។ អ្នកផ្ទៀងផ្ទាត់ពេលវេលានឹងធ្វើការដាស់តឿនអ្នកនៅក្នុងក្រុមថាសប្តាហ៍ក្រោយមិនអាចឲ្យយើងជួបប្រជុំគ្នាបាននោះទេ ដូច្នេះកិច្ចប្រជុំនេះត្រូវធ្វើការពិភាក្សាអំពីពេលវេលាថ្មីសម្រាប់ការប្រជុំលើកក្រោយ ។ អ្នកជំរុញលើកទឹកចិត្ត ធ្វើការជំរុញដល់អ្នកដែលនិយាយច្រើននៅក្នុងក្រុមឲ្យនិយាយឲ្យបានច្បាស់លាស់និងខ្លី ដើម្បីទុកពេលវេលាឲ្យអ្នកដែលមិនសូវមានវោហាបាននិយាយផង ។ ក្រុម

*ទាំងមូលបានធ្វើការសរុបកិច្ចប្រជុំដោយសម្រេចចិត្តថា សមាជិកក្នុងក្រុមនីមួយៗគួរតែមកចូលរួមក្នុងការប្រជុំលើកក្រោយ ដោយនាំមកជាមួយនូវតារាងដែលមានដាក់នូវបញ្ហា និងសំណួរដែលក្រុមបានលើកឡើងដើម្បីអភិវឌ្ឍការបង្រៀនប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ។*

***ជំនួបទីបី*** *: ក្រុមសិក្សានឹងជួបគ្នាម្តងទៀតដើម្បីពិភាក្សាពីរបាយការណ៍ដែលចេញពីការពិភាក្សាពីលើកមុន ។ អ្នកសម្របសម្រួលលើកទឹកចិត្តសមាជិកឲ្យអានឮៗនូវបញ្ជីរាយសំណួរឬបញ្ហា ។ ក្រុមនេះធ្វើការពិភាក្សាអំពីបញ្ហា ហើយសមាជិកនីមួយៗយល់ព្រមចំណោទ ឬបញ្ហារបស់សមាជិកក្រុមដែលសុទ្ធតែគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការសិក្សា និងមានសក្តានុពលក្នុងការអភិវឌ្ឍការបង្រៀនរបស់ពួកគាត់ ។ ជាងនេះទៅទៀត ការពិភាក្សានេះក៏ត្រូវតែស៊ីគ្នាជាមួយនឹងគោលដៅរបស់ក្រុមគឺ «កសាងទំនាក់ទំនងនៅក្នុងសហគមន៍» ។ សមាជិកក្នុងក្រុមគឺស្ត្រីម្នាក់ដែលធ្លាប់បានរស់នៅក្នុងសហគមន៍តាំងពីមុនរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ។ ស្ត្រីនោះមានការព្រួយបារម្ភថា នៅពេលដែលសិស្សានុសិស្សមានការចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការសិក្សាប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ជាពិសេសប្រវត្តិឪពុកម្តាយរបស់គាត់នោះ សិស្សបែរជាគ្មានធនធានក្នុងការសិក្សាពីប្រវត្តិនៅក្នុងតំបន់នោះទៅវិញ ។ សមាជិកក្រុមម្នាក់ដែលធ្លាប់ឆ្លងកាត់ក្នុងសម័យកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យក៏យល់ព្រមចំពោះបញ្ហានេះដែរ ។ បើទោះជាពួកគាត់មិនបានរស់នៅក្នុងសហគមន៍តែមួយក៏ដោយ ក៏គាត់មានការភ្ញាក់ផ្អើលចំពោះភាពព្រងើយកន្តើយរបស់សិស្សានុសិស្សអំពីប្រវត្តិភូមិឃុំរបស់ខ្លួន ជាពិសេសប្រវត្តិនៅក្នុងសម័យកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ។ ក្រុមសិក្សានេះយល់ព្រមផ្តោតការសិក្សាទៅលើបញ្ហានេះ ។ សមាជិកក្រុមធ្វើការពិភាក្សាគ្នាពីទំហំនៃបញ្ហានិងគម្រោងនៃសកម្មភាពដែលអាចកើតមាន ។ ក្រុមសិក្សាក៏យល់ព្រមដែរថា ដើម្បីយល់ដឹងពីសហគមន៍ណាមួយ សិស្សនឹងធ្វើការស្រាវជ្រាវទៅលើសហគមន៍នោះ ។ សមាជិកក្រុមធ្វើការយល់ព្រមចាប់ផ្តើមពិនិត្យមើលទៅលើអត្ថបទរបស់មជ្ឈមណ្ឌលឯកសារ ដែលនិយាយអំពីប្រជាជនរស់នៅក្នុងសហគមន៍នោះក្នុងរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ។*

***ជំនួបទី៤*** *: អ្នកសម្របសម្រួលនៅក្នុងក្រុមផ្តើមកិច្ចប្រជុំដោយលើកឡើងថា «នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំកាលពីលើកមុន យើងបានពិនិត្យមើលទៅលើកង្វះខាតរបស់សិស្សក្នុងការស្វែងយល់ពីការឈឺចាប់របស់សហគមន៍នៅក្រោមរបបខ្មែរក្រហម» ។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនៃកិច្ចប្រជុំនេះ ក្រុមសិក្សាបានអាននូវអត្ថបទខ្លីមួយដែលសរសេរដោយលោកគ្រូម្នាក់ដែលធ្លាប់រស់នៅក្នុងសហគមន៍នេះ ។ អត្ថបទនេះត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុងទស្សនាវដ្តីស្វែងរកការពិតរបស់មជ្ឈមណ្ឌលឯកសារកម្ពុជា ។ ក្រោយពីពិភាក្សាគ្នារួចមក សមាជិកក្រុមបានយល់ព្រមមកចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំបន្ទាប់ទៀត ជាមួយនឹងបញ្ជីគម្រោងនៃសកម្មភាពដើម្បីដោះស្រាយនូវចំណោទមួយចំនួន ។*

***ជំនួបទី៥*** *: ក្រុមសិក្សាធ្វើការពិភាក្សាពីគម្រោងដែលបានលើកឡើង ហើយដោយធ្វើការបោះឆ្នោតយកសំឡេងភាគច្រើន សមាជិកក្រុមយល់ព្រមទៅនឹងគម្រោងក្នុងការសម្ភាសអ្នកដឹកនាំ និងសមាជិកនៅក្នុង*

*សហគមន៍ដើម្បីស្វែងយល់ពីជីវិតនៅក្រោមរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ។ ក្រុមទាំងអស់យល់ព្រមថា សមាជិកក្រុមម្នាក់ៗនឹងផលិតនូវកំណត់ហេតុមួយសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនេះ ។ ដើម្បីជួយដល់ការធ្វើគម្រោងការងារ ក្រុមការងារក៏ពិភាក្សាអំពីលទ្ធភាពក្នុងការទទួលបាននូវការឧបត្ថម្ភពីរដ្ឋបាលសាលារៀន ។ ក្រុមនេះក៏អាចធ្វើជាបញ្ជីរាយការណ៍ឧបត្ថម្ភរបស់សិស្សដែលចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការជួយ ។ បន្ថែមពីលើនោះ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ក្នុងការកសាងទំនាក់ទំនងក្នុងសហគមន៍ ក្រុមសិក្សាអាចអញ្ជើញសមាជិកក្នុងសហគមន៍ដែលធ្លាប់រស់នៅក្នុងរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យមកក្នុងថ្នាក់រៀន ដើម្បីនិយាយបទពិសោធន៍របស់គាត់ប្រាប់ដល់សិស្ស ។ ពួកគាត់នឹងចែករំលែកនូវរឿងរ៉ាវ និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះទៅដល់សាលារៀន និងសមាជិកនៅក្នុងសហគមន៍ដើម្បីឲ្យដឹងពុទាំងអស់គ្នា ។ ពួកគាត់ក៏នឹងធ្វើការចែករំលែកការសិក្សានេះទៅដល់មជ្ឈមណ្ឌលឯកសារដើម្បីបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុងទស្សនាវដ្ដីស្វែងរកការពិត ។*

## ឧទាហរណ៍ទីពីរសម្រាប់ក្រុមសិក្សាប្រកបដោយជំនាញ

**ស្ថានភាព** : *រូបអ្នកនិងគ្រូមួយក្រុមបានបង្កើតក្រុមសិក្សាប្រកបដោយជំនាញមួយដើម្បីពិភាក្សាគ្នារកវិធីសម្រាប់អភិវឌ្ឍការបង្រៀនប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ។*

**ជំនួបទី១និងទី២** : *អ្នករៀបចំក្រុមសិក្សា បង្កើតនូវតម្លៃ ទស្សនៈវិស័យ និងបទដ្ឋានរួមមួយ ។*

**ជំនួបទី៣** : *ក្រុមរបស់អ្នកឯកភាពគ្នាពិនិត្យមើលទៅលើបញ្ហាដែលចោទឡើងនៅក្នុងការបង្រៀនវិធីសាស្ត្របង្រៀន ។ គ្រូខ្លះមានបញ្ហាចំពោះសកម្មភាពដែលបានណែនាំក្នុងសៀវភៅវិធីសាស្ត្របង្រៀន ។ គ្រូដទៃទៀតយល់អំពីសកម្មភាព ប៉ុន្ដែគាត់មិនអាចជំរុញទឹកចិត្តសិស្សបានល្អ ។ ក្រុមនេះពិភាក្សាគ្នាពីទំហំនៃបញ្ហាសំណួរ និងគម្រោងសកម្មភាពដែលអាចកើតឡើង ។*

**ជំនួបទី៤** : *ក្រុមនេះឯកភាពថា វិធីល្អបំផុតក្នុងការសិក្សាពីបញ្ហា ឬចំណោទផ្សេងៗគឺការធ្វើការអង្កេតនៅក្នុងក្រុម ។ ក្រុមនេះធ្វើការពិភាក្សាពីវិធីសាស្ត្រពីរក្នុងការធ្វើការអង្កេតក្នុងក្រុម ។*

**វិធីសាស្ត្រទីមួយ** : *អ្នកអង្កេតដូចជាកាមេរ៉ាវីដេអូអ៊ីចឹងដែរ ។ គោលបំណងនៃការអង្កេតនេះគឺដើម្បីជម្រាបទៅដល់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូនូវទម្លាប់ អាកប្បកិរិយារបស់គាត់ ក៏ដូចជាសិស្សរបស់គាត់ ។ យើងគួរតែបញ្ជាក់ថានេះក៏ជារឿងសំខាន់ដែរ ទាំងគ្រូនិងអ្នកអង្កេតមិនគួរផ្ដល់នូវការវិនិច្ឆ័យណាមួយ ឬក៏មានបំណងក្នុងការបកស្រាយសេចក្ដីអង្កេតណាមួយនោះទេ ឧទាហរណ៍ដូចជា “សិស្សមានភាពធុញទ្រាន់” គឺជាការបកស្រាយមួយ “សិស្សស្វាប ហើយក្រឡេកមើលទៅបង្អួច” នេះជាការអង្កេត “ថ្នាក់រៀននេះអស្ចារ្យមែនទែន” នេះគឺ ជាការវិនិច្ឆ័យណាមួយ ។ ទាំងអស់នេះមិនគួរឲ្យកើតមានឡើងនោះទេ បើអាចទៅរួច ។*

**ជំហានទី១ : ការប្រជុំមុនពេលចូលរួមអង្កេត** : *អ្នកអង្កេតនិងអ្នកដែលត្រូវបានធ្វើការអង្កេត (គ្រូដែលកំពុងតែធ្វើការអង្កេត) អង្គុយចុះនិងពិភាក្សាអំពីមេរៀនដែលនឹងត្រូវធ្វើការអង្កេត ។ គ្រូជម្រាបអ្នក*

អង្កេតនូវអ្វីដែលគាត់នឹងធ្វើ ព្រមទាំងអ្វីដែលគាត់គិតថាសិស្សនឹងធ្វើ ។ អ្នកអង្កេតធ្វើការកត់ត្រាព័ត៌មានទាំងអស់នេះ ។

**ជំហានទី២ : ការចូលរួមអង្កេត :** អ្នកអង្កេតនឹងសរសេរនូវអ្វីដែលគាត់បានឃើញឲ្យច្រើនតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ។ គោលគំនិតសំខាន់គឺដើម្បីកត់ត្រានូវរាល់សកម្មភាព ស្ថានភាព និងធ្វើការអង្កេតដែលហាក់ដូចជាយើងជាកាមេរ៉ាវីដេអូដូច្នោះដែរ ។

**ជំហានទី៣ : សរុបឡើងវិញ :** អ្នកអង្កេតនិងគ្រូធ្វើការពិភាក្សានូវអ្វីដែលបានកើតមានឡើង ។ គ្រូឡើងនិយាយមុនរៀបរាប់ប្រាប់អ្នកអង្កេតនូវអ្វីដែលគាត់បានអង្កេត និងអ្វីដែលកើតមានឡើង ។ អ្នកអង្កេតស្តាប់ និងកត់ត្រានូវអ្វីដែលគាត់ខ្វះចន្លោះមិនបានធ្វើការកត់ចំណាំ ។ ក្រោយពីគ្រូបញ្ចប់ការរៀបរាប់របស់គាត់ អ្នកអង្កេតឡើងនិយាយជាបន្ទាប់ ពិភាក្សាពីរឿងរ៉ាវលម្អិតដែលគាត់មិនបានកត់ចំណាំ និងពីអ្វីដែលគាត់បានអង្កេត ។

**វិធីសាស្ត្រទីពីរ :** ផ្តោតការអង្កេតទៅលើចំណុចមួយ ។ គោលបំណងនៃការអង្កេតនេះគឺដើម្បីជម្រាបព័ត៌មានដល់គ្រូអំពីចំណុចណាមួយនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ។ ការអង្កេតគួរតែគាក់តែងឡើងដោយសំណួរជាក់លាក់មួយចំនួនដូចជា "តើខ្ញុំធ្វើការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួររបស់សិស្សយ៉ាងដូចម្តេច?" គោលគំនិតសំខាន់ គឺចង់ឲ្យការអង្កេតធ្វើឡើងដើម្បីជាព័ត៌មានដល់គ្រូតែអំពីចំណុចមួយនេះ ។

**ជំហានទី១ : ការប្រជុំមុនពេលចូលរួមអង្កេត :** គ្រូនិងអ្នកអង្កេតពិភាក្សាអំពីគម្រោងនៃមេរៀន និងចំណុចផ្តោតសំខាន់មួយសម្រាប់ការអង្កេត ។

**ជំហានទី២ : ការអង្កេត :** អ្នកអង្កេតកត់ត្រានូវចំណុចលម្អិតជុំវិញចំណុចផ្តោត ព្រមទាំងសំណួរដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចផ្តោត ។

**ជំហានទី៣ : សរុបចុងក្រោយ :** អ្នកអង្កេតប្រាប់គ្រូនូវអ្វីដែលជាចំណុចផ្តោតសំខាន់និងអញ្ជើញគ្រូដើម្បីចែករំលែកទស្សនៈរបស់គាត់ទៅលើមេរៀន និងលើចំណុចផ្តោត ។ អ្នកអង្កេតកត់ត្រាទុកនូវយោបល់ទាំងនោះ ។ ក្រោយពីគ្រូបញ្ចប់យោបល់របស់គាត់ អ្នកអង្កេតពន្យល់នូវព័ត៌មានដែលគាត់បានកត់ត្រាទុកទាក់ទងទៅនឹងចំណុចផ្តោតសំខាន់ ក៏ដូចជាសំណួរដែលពាក់ព័ន្ធ ។

## <u>ឧទាហរណ៍ទីបីសម្រាប់ក្រុមសិក្សាប្រកបដោយជំនាញ</u>

**ស្ថានភាព :** រូបអ្នកនិងគ្រូមួយក្រុមបានបង្កើតនូវក្រុមសិក្សាប្រកបដោយជំនាញមួយដើម្បីពិភាក្សាគ្នារកវិធីសម្រាប់អភិវឌ្ឍការបង្រៀនប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ។

**ជំនួបទី១និងទី២ :** អ្នករៀបចំក្រុមសិក្សា បង្កើតនូវតម្លៃ ទស្សនៈវិស័យ និងបទដ្ឋានរួមមួយ ។

***ជំនួបទី៣*** ៖ *ក្រុមអ្នកឯកភាពគ្នាពិនិត្យមើលទៅលើបញ្ហាដែលកើតមានចេញពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការបង្រៀន ។ គ្រូខ្លះមានបញ្ហាក្នុងការសួរសំណួរបើកនិងដឹកនាំការពិភាក្សា ។ គ្រូមិនឯកភាពគ្នាពីរបៀបនៃការដឹកនាំការពិភាក្សានិងសួរសំណួរបើក ។ ក្រុមធ្វើការពិភាក្សាពីទំហំនៃបញ្ហាសំណួរ និងគម្រោងសកម្មភាពដែលកើតមានឡើងដើម្បីដោះស្រាយការយល់ច្រឡំនិងការមិនឯកភាពគ្នា ។*

***ជំនួបទី៤*** ៖ *ក្រុមឯកភាពគ្នាថា វិធីល្អបំផុតនៅក្នុងការសិក្សាពីបញ្ហាគឺការធ្វើការស្រាវជ្រាវទៅលើទស្សនវិជ្ជា ដែលនៅពីក្រោយសំណួរបើកនិងការពិភាក្សានៅក្នុងថ្នាក់ ។ សមាជិកក្នុងក្រុមឯកភាពគ្នាក្នុងការសួរសំណួរជាមួយគ្រូផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសាលារៀននេះ និងសាលារៀនផ្សេងទៀតទៅលើប្រធានបទក្នុងគោលបំណងប្រមូលយកព័ត៌មាននិងមតិយោបល់ផ្សេងៗគ្នា ។*

***ជំនួបទី៥*** ៖ *សមាជិកក្រុមជួបជុំគ្នា តែជាអកុសលមានគ្រូមិនច្រើនប៉ុន្មានទេដែលប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនេះនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ។ ថ្នាក់រៀនភាគច្រើនប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របង្រៀនតាមបែបបឋកថា និងគ្រូមជ្ឈមណ្ឌលដោយមិនទុកពេលវេលាច្រើនដើម្បីឲ្យសួរសំណួរបើកនោះទេ ។ សមាជិកក្រុមឯកភាពធ្វើការស្រាវជ្រាវទៅលើប្រភពធនធានក្នុងស្រុក ដូចជាអត្ថបទឬសៀវភៅផ្សេងៗទាក់ទងទៅនឹងសំណួរបើក និងដឹកនាំសិស្សក្នុងថ្នាក់ឲ្យធ្វើការពិភាក្សា ។*

***ជំនួបទី៦*** ៖ *សមាជិកក្រុមម្នាក់រកឃើញអត្ថបទដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទនេះ ។ អត្ថបទនេះពន្យល់ពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការដឹកនាំថ្នាក់ឲ្យពិភាក្សាពីសំណួរបើក ។ អត្ថបទនេះក៏នឹងត្រូវចែករំលែកនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ។ បន្ទាប់ពីអានអត្ថបទនោះរួច សមាជិកក្រុមនឹងប្រើប្រាស់ម្យ៉ាងហៅថា* "The 4As" *(ដែលគាត់តែងឡើងដោយមហាវិទ្យាល័យជាតិដើម្បីកែទម្រង់សាលារៀន) ។ នៅពេលសមាជិកក្រុមអានអត្ថបទនេះ គាត់នឹងធ្វើការជ្រើសរើសនិងកត់ត្រានូវក្នុងចន្លោះសងខាងនូវចម្លើយដែលឆ្លើយទៅនឹងសំណួរបួនខាងក្រោមៈ*

*១) តើអ្នកនិពន្ធសៀវភៅនេះធ្វើការសន្និដ្ឋានយ៉ាងដូចម្តេច?*

*២) តើអ្នកឯកភាពជាមួយនឹងអត្ថបទនេះត្រង់ចំណុចណាខ្លះ?*

*៣) តើមានចំណុចត្រង់ណាខ្លះដែលអ្នកមិនយល់ស្របជាមួយ?*

*៤) តើអ្នកមានប្រាថ្នាចង់បាននូវផ្នែកណាមួយនៃអត្ថបទនេះឬទេ?*

*នៅចុងបញ្ចប់នៃការប្រជុំ សមាជិកក្នុងក្រុមឯកភាពគ្នាពិភាក្សាទៅលើចំណុចច្រើនជាងនេះទៀតដើម្បីបកស្រាយពីភាពយល់ច្រឡំផ្សេងៗដែលកើតមានទៅលើសកម្មភាពណាមួយនៅក្នុងសៀវភៅ ព្រមទាំងធ្វើការរៀបចំនូវវគ្គចូលរួមការអង្កេតជាមួយសមាជិកក្នុងក្រុម ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ការអនុវត្តគាត់ជាមួយនឹងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ។*

*បើយើងក្រឡេកមើលទៅលើឧទាហរណ៍ទាំងបីនៃសកម្មភាពសិក្សាជាក្រុម យើងអាចមើលឃើញថាកម្លាំងជំរុញនៃការសិក្សាមិនមែនចេញមកពីបុគ្គលម្នាក់ៗនោះទេ តែចេញពីការដឹកនាំជារួម ។ ការដឹកនាំរបស់*

គ្រូមានទំនាក់ទំនងជិតដិតជាមួយនឹងការកសាងនូវក្រុមជំនាញមួយ ហើយក្រុមជំនាញនេះមិនមែនត្រឹមតែពង្រឹងក្រុមទាំងមូលប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងអភិវឌ្ឍន៍នូវសមាជិកម្នាក់ៗទៀតផង ។

តាមរយៈការសិក្សារយៈពេល៥ឆ្នាំទៅលើសាលារៀនមធ្យមសិក្សានៅកាលីហ្វ័រញ៉ា អ្នកស្រាវជ្រាវ ២នាក់បានរកឃើញថា គ្រូដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រុមជំនាញ ៈ

១) និយាយដោយបើកចំហពីសិស្សនិងបញ្ហាផ្សេងៗដែលសិស្សមាន...

២) ពិភាក្សាអំពីកាលវិភាគនិងវិធីសាស្ត្របង្រៀន ដើម្បីឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទាំងអស់គ្នា...

៣) បង្រៀនគ្នាពីយុទ្ធសាស្ត្រនិងការអនុវត្តខុសៗគ្នា...

៤) ចូលរួមនៅក្នុងការពិភាក្សា និងសកម្មភាពរួមជាមួយអ្នករួមការងារ ។

ជាសំខាន់ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈមិនមែនគ្រាន់តែជាការធ្វើការងារដើម្បីឲ្យការបង្រៀនរបស់ម្នាក់ៗលូតលាស់នោះទេ តែជាការធ្វើការងារដោយពឹងផ្អែកទៅលើគ្នាទៅវិញទៅមកដើម្បីការអភិវឌ្ឍនូវវិជ្ជាជីវៈ ។ ក្រុមសិក្សាប្រកបដោយជំនាញគឺជាវិធីសាស្ត្រមួយ តែវាមិនមែនជាវិធីតែមួយនោះទេ ។ លក្ខណៈសំខាន់នៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ គឺគោលគំនិតនៃការត្រួតពិនិត្យសាឡើងវិញរបស់គ្រូដូចគ្នា និងការបង្វឹកគ្នាទៅវិញទៅមក ។

**ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ និងការបង្វឹករបស់អ្នករួមការងារ ៈ**

ដើម្បីស្វែងយល់ពីតួនាទីនៃការពិនិត្យសាឡើងវិញ និងការបង្វឹករបស់អ្នករួមការងារនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ដំបូងយើងត្រូវយល់ដឹងពីប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងទៅនឹងការបំពេញប្រតិបត្តិការ ។ ប្រសិនបើគោលដៅចុងក្រោយដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹងរបស់សិស្ស ដូច្នេះដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ចំណេះដឹងសិស្សដោយការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនូវវិធីសាស្ត្រថ្មី នោះវាតម្រូវឲ្យយើងសន្មតថា វិធីសាស្ត្រថ្មីនោះពិតជានឹងត្រូវធ្វើឲ្យបាន ។ ជាការពិត តើការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនូវវិធីសាស្ត្រថ្មីនោះមានប្រយោជន៍យ៉ាងដូចម្តេចទៅ ប្រសិនបើវិធីសាស្ត្រថ្មីមិនដែលបានអនុវត្តទេនោះ? ដូច្នេះ ការបំពេញប្រតិបត្តិការគឺជាកិច្ចការចាំបាច់របស់គម្រោងស្តីពីការបង្រៀនប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ហើយយើងគួរតែអាចវាស់ស្ទង់នូវជោគជ័យរបស់យើងមិនមែនត្រឹមតែដឹងថា យើងអាចគ្រប់គ្រងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលប៉ុណ្ណោះទេ (ទោះជាការតាំងចិត្តត្រូវទៅតាមក្រោយសមត្ថភាពក៏ដោយ) ថែមទាំងដឹងថា អាចបំពេញការងារនេះបានជោគជ័យកម្រិតណាថែមទៀត ។ តើមានវិធីសាស្ត្រថ្មីចំនួនប៉ុន្មានទៅដែលយើងសង្ឃឹមថានឹងយកមកប្រើប្រាស់? ចំណោទមួយដែលទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រថ្មីក្រោយពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល គឺការផ្តោតទៅលើការវិភាគនៅប្រទេសអាមេរិកដែលមានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងលេខមួយខាងក្រោម ។

ពេលដែលការវិភាគនេះរៀបរាប់នូវការលំបាកក្នុងការយកវិធីសាស្ត្រថ្មីទៅប្រើប្រាស់ លទ្ធផលនៃការវិភាគនេះ ក៏បានផ្តល់នូវការណែនាំសំខាន់ៗមួយចំនួនស្តីពីបញ្ហាដែលកើតមាននៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន ។ ពេលដែលយើងមើលរំលងឥទ្ធិពលរបស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទៅលើការយកវិធីសាស្ត្រថ្មីទៅប្រើប្រាស់

នោះយើងក៏នឹងឃើញដែរថា បើទោះបីជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ប្រភេទមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានទៅលើចំណេះដឹងរបស់អ្នកចូលរួមក៏ដោយ ក៏មានតែការចូលរួមរបស់សិក្ខាកាមដោយសកម្មនៅក្នុងសៀវភៅតាមរយៈការធ្វើកិច្ចតែងការ និងការអនុវត្តផ្ទាល់នោះទេទើបទទួលបាននូវលទ្ធផលចំពោះសិក្ខាកាមភាគច្រើនដែលបានចូលរួមនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ។ យើងក៏មានរឿងសំខាន់ទាក់ទងទៅនឹងការពិភាក្សារបស់យើងក្នុងថ្ងៃនេះដែរ នោះគឺថាការធ្វើការតាមដានក្នុងទម្រង់ជាការលម្អពីអ្នកនៅជុំវិញខ្លួនយើង ។ នេះជាវិធីមួយដ៏ល្អដើម្បីជួយឲ្យសិក្ខាកាមប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រថ្មីបានរយៈពេលយូរ ។ ហេតុនេះ ការជួយកែលម្អពីអ្នកនៅជុំវិញខ្លួនមានសារសំខាន់នៅក្នុងគម្រោងការបង្រៀនប្រវត្តិសាស្ត្រកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់អ្នកទាំងអស់គ្នា ។

| ធាតុផ្សំនៃការបណ្តុះបណ្តាល | ឥទ្ធិពលទៅលើចំណេះដឹង | ឥទ្ធិពលទៅលើការប្រើប្រាស់រយៈពេលខ្លី (ភាគរយរបស់សិក្ខាកាម) | ឥទ្ធិពលទៅលើការប្រើប្រាស់រយៈពេលវែង (ភាគរយរបស់សិក្ខាកាម) |
|---|---|---|---|
| សិក្សាពីមូលហេតុ (អានពិភាក្សា បទបឋកថា) | វិជ្ជមាន | ៥ - ១០ ភាគរយ | ៥ - ១០ ភាគរយ |
| មូលហេតុបូកនិងការបង្ហាញ (១០ ឬច្រើនដងនេះ) | វិជ្ជមាន | ៥ -២០ ភាគរយ | ៥ - ១០ ភាគរយ |
| មូលហេតុបូកនិងការបង្ហាញបូក និងការរៀបចំមេរៀន (១០ ឬច្រើនដងនេះ) | វិជ្ជមាន | ៨០ -៩០ ភាគរយ | ៥ - ១០ ភាគរយ |
| ចំណុចទាំងអស់ខាងលើបូកនឹងការបង្វឹករបស់អ្នករួមការងារ | វិជ្ជមាន | ៩០ ភាគរយលើស | ៩០ ភាគរយលើស |

ការកែលម្អនៅក្នុងក្រុម (Peer Coaching) មិនមែនជាការគ្រប់គ្រងលើគ្នាទេ ។ អ្នកដែលដឹកនាំនៅក្នុងការប្រជុំនេះមិនមែនជាអ្នកដែលមានតួនាទី ឬអំណាចទៅលើគ្រូដែលចូលរួមក្នុងវគ្គកែលម្អគ្នានេះទេ ។ សំខាន់ការប្រជុំក្នុងក្រុមគឺជាកែលម្អគ្នាដើម្បីឲ្យមានការរីកចម្រើន ចំពោះអ្នកដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ។ ការប្រជុំនេះមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាទៅនឹងទស្សនៈទាក់ទងទៅនឹងក្រុមសិក្សាជំនាញ ដោយសារតែទស្សនៈទាំងពីរនោះត្រូវការជំនឿទុកចិត្ត ការសហការ និង ការកោតសរសើរចំពោះសំណួរទៅលើការអនុវត្ត ។

ការប្រជុំកែលម្អគ្នាអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងការបង្កើតក្រុមសិក្សា ឬក៏អាចជាវិធីសាស្ត្រតែឯងនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូ ។ នៅក្នុងវគ្គសិក្សានីមួយៗ សមាជិកមួយនៅក្នុងក្រុមអាចត្រូវបានតែងតាំងជាអ្នកដឹកនាំការប្រជុំកែលម្អ ។ កិច្ចការរបស់គាត់ អ្នកដឹកនាំការប្រជុំ គឺដឹកនាំការផ្តោតទៅលើផ្នែកណាមួយនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវការអភិវឌ្ឍ ។ អ្នកដឹកនាំការប្រជុំនឹងធ្វើការសង្កេតមើលការបណ្តុះបណ្តាល ការកត់ត្រាតាមទម្រង់ដែលបានរៀបរាប់នៅក្នុងវិធីសាស្ត្រសង្កេតដោយផ្តោតទៅលើចំណុចមួយ ។ ក្រោយពីសង្កេតមើលទៅលើមេរៀនដែលរៀនរួចមកហើយ អ្នកដឹកនាំក្រុមធ្វើការសរុបឡើងវិញនូវខ្លឹមសារមេរៀនជាមួយនឹងសមាជិកក្រុម (ក៏ដូចជាជាមួយក្រុមទាំងអស់នៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមុនៗ) ដោយស្តាប់យោបល់អ្នកបណ្តុះ

បណ្តាលទៅលើវគ្គសិក្សាដែលត្រូវបានអង្កេត ។ បន្ទាប់មកអ្នកដឹកនាំក្រុមផ្តល់ការសង្កេតរបស់គាត់ ។ អ្នកដឹកនាំក្រុមក៏នឹងផ្តល់ការសង្កេតរបស់គាត់ជាមួយក្រុមទាំងមូលដែរ ។ ជាទូទៅ ក្រុមទាំងមូលអាចធ្វើគម្រោង និងគាក់តែងច្បាប់មួយដើម្បីអភិវឌ្ឍការងារដែលបានអង្កេតរួចហើយ ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ នៅមានសំណួរចោទឡើងទាក់ទងនឹងសមត្ថភាពរបស់អ្នកដឹកនាំក្រុម ដែលមិនត្រឹមតែយល់នូវអ្វីដែលគាត់បានអង្កេតនោះទេ ថែមទាំងត្រូវធ្វើអ្វីមួយដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការអង្កេតឃើញនោះថែមទៀត ។ តាមពិតទៅ តើការដែលមានអ្នកដឹកនាំក្រុមកែលម្អមានប្រយោជន៍អ្វីទៅប្រសិនបើគាត់មិនទាំងច្បាស់ថាត្រូវអង្កេតទៅលើរឿងអ្វីខ្លះនោះ? តើមានការប្រជុំកែលម្អដើម្បីអ្វីទៅប្រសិនបើក្រុមទាំងមូលមិនដឹងថាគួរតែឆ្លើយតបទៅនឹងការអង្កេតរបស់គាត់យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? ជាថ្មីម្តងទៀត នេះជាចំណេះដឹងរួម និងការតាំងចិត្តទៅនឹងស្តង់ដាជំនាញមួយដែលអាចនឹងប្រើប្រាស់ដើម្បីបង្កើតក្រុមសិក្សាប្រកបដោយជំនាញមួយ ។

ក្រុមសិក្សានេះអាចត្រូវការផ្តោតទៅលើការអង្កេតចំណុចសំខាន់ៗដូចជា : តើសំណួរអ្វីខ្លះដែលអ្នកអង្កេតគួរតែសួរ? តើយើងចង់បានអ្វីចុងក្រោយចេញពីការអង្កេតនេះ និងតើយើងអាចចេះអ្វីបានខ្លះចេញពីការអង្កេត? សំខាន់ជាងនេះទៅទៀត ពេលដែលការអង្កេតបានចាប់ផ្តើមឡើង តើយើងយកព័ត៌មាននេះទៅធ្វើអ្វីខ្លះ? សំណួរទាំងអស់នេះមានសារសំខាន់ ហើយដែលមិនអាចធ្វើការឆ្លើយបានដោយគ្រាន់តែធ្វើការប្រជុំតែមួយ តែសំណួរទាំងអស់នេះអាចឆ្លើយបានក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួម ដោយមូលហេតុថា អ្នកទាំងអស់នោះមានការតាំងចិត្តក្នុងការស្វែងរកព័ត៌មាន និងរៀនពីការអនុវត្តនេះ និងពីគ្នាទៅវិញទៅមក ។

ក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈនេះមិនមែនជាឱសថទិព្វដើម្បីព្យាបាលនូវរាល់គ្រប់បញ្ហា និងសំណួរផ្សេងៗដែលគ្រូគ្រប់គ្នាជួបប្រទះនោះទេ ប៉ុន្តែវាជាផ្លូវមួយដើម្បីរៀនឲ្យកាន់តែច្រើនអំពីខ្លួនអ្នក និងពីវិជ្ជាជីវៈរបស់អ្នក ។ ចុងក្រោយ គុណប្រយោជន៍នៃក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈស្ថិតនៅលើសមត្ថភាពរបស់វាក្នុងការគ្រប់គ្រង បញ្ញាជារួមថាមពល និងភាពផ្ទៃប្រឌិតរបស់បុគ្គលនីមួយៗដើម្បីលើកឡើងនូវបញ្ហានិងសំណួរផ្សេងៗ ។ ក្រុមសិក្សាវិជ្ជាជីវៈនេះ មានប្រសិទ្ធភាពលុះត្រាណាតែសមាជិកនៅក្នុងក្រុមនេះមានបំណងចង់បោះបង់ចោលការនៅដាច់តែឯង និងភាពឯករាជ្យដែលចេញមកពីវិជ្ជាជីវៈបង្រៀន ហើយសន្មតយកការពឹងពាក់លើអ្នករួមការងារជាមួយគ្នា ។ ចំពោះបញ្ហាផ្សេងៗ ក្រុមសិក្សានេះមានលក្ខណៈស្របគ្នានឹងទស្សនៈមួយចំនួនចំពោះភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូបង្រៀន ។

## ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូបង្រៀន

ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូអាចត្រូវបានពិពណ៌នាជា៦វិស័យនៅក្នុងកិច្ចការដឹកនាំ :

១) ចំណេះដឹងនៃការបង្រៀននិងការរៀន

២) ចំណេះដឹងនៃការធ្វើការជាមួយសហសេវិក

៣) ចំណេះដឹងនៃខ្លឹមសារអប់រំ

៤) ឱកាសក្នុងការបន្តការសិក្សា

៥) ការគ្រប់គ្រងដំណើរការផ្លាស់ប្តូរ

៦) គោលដៅសីលធម៌ច្បាស់លាស់

ទស្សនៈថ្មីៗនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់គ្រូ កំពុងតែត្រូវចាកឆ្ងាយចេញពីភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលជាបុគ្គល និងកាន់តែច្រើនឆ្ពោះទៅរកភាពជាអ្នកដឹកនាំជាក្រុម ដែលចងដោយទស្សនៈវិស័យជាមួយគ្នានិងការតាំងចិត្តក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ ។

ទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះ ការផ្លាស់ប្តូរមិនមែនជាលទ្ធផលដែលបានមកត្រឹមតែមួយយប់ទេ តែជាដំណើរការដែលបន្តទៅដោយគ្មានការបញ្ចប់ ។ ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ មិនមែនបញ្ចប់ដោយគ្រាន់តែយើងអាចគ្រប់គ្រងទៅលើទស្សនៈជាក់លាក់ណាមួយ សកម្មភាព ឬក៏ជំនាញណាមួយនោះទេ តែវាជាដំណើរការនិងជាកិច្ចការដែលអាចធ្វើការកំណត់និយមន័យ និងរូបរាងរបស់អត្តសញ្ញាណផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកវិជ្ជាជីវៈ ក៏ដូចជាកេរ្តិ៍ឈ្មោះវិជ្ជាជីវៈអ្នកជាមួយនឹងអតិថិជនរបស់អ្នក (ដូចជាសិស្សនិងសង្គមរបស់អ្នក) ។

គ្មានអ្នកណាម្នាក់ដែលអាចធ្វើឲ្យអ្នកក្លាយជាគ្រូប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈនោះទេ ។ នេះគឺជាឋានៈដែលអ្នកទទួលបានតាមរយៈការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងហ្មត់ចត់ ក្នុងការធ្វើឲ្យរីកចម្រើនការអនុវត្តផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកនិងអ្នករួមការងារ ។ យើងអាចសន្មត់ថា ការមានគោលដៅសីលធម៌ច្បាស់លាស់ និងការបង្កនូវបរិយាកាសងាយស្រួលដល់អ្នករួមការងារជាមួយគ្នា អាចធ្វើឲ្យការងារអនុវត្តទៅបានល្អ ។ ការអនុវត្តរបស់អ្នកអាចមានការរីកចម្រើនបានតាមរយៈការតាំងចិត្តទទួលយកការវាយតម្លៃគ្នាទៅវិញទៅមកនៅក្នុងក្រុម ។

ដូចដែលយើងបានបញ្ជាក់ចាប់តាំងពីដើមដំបូង ការផ្តោតសំខាន់របស់ការប្រជុំនេះគឺការចាំបាច់ក្នុងការពង្រឹកសមត្ថភាពរបស់អ្នកបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ខេត្តឲ្យដល់កម្រិតមួយដែលអាចឲ្យពួកគាត់ដើរតួជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាលមេនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាបន្តបន្ទាប់ទៀត ។ ពេលដែលនរណាម្នាក់អាចលើកតម្កើងអ្នកនូវឋានៈជា “អ្នកបណ្តុះបណ្តាលមេ” នោះកិច្ចការដែលត្រូវធ្វើដើម្បីក្លាយខ្លួនជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនោះគឺជាដំណើរការ មិនមែនជាលទ្ធផលចុងក្រោយនោះទេ ។ យើងពឹងផ្អែកទៅលើការតាំងចិត្តក្នុងដំណើរការនេះ មិនមែនគ្រាន់តែដើម្បីខ្លួនអ្នក ដើម្បីវិជ្ជាជីវៈរបស់អ្នក និងដើម្បីតែគម្រោងនេះទេ ប៉ុន្តែក៏ដើម្បីអនាគតរបស់ប្រទេសកម្ពុជាដែរ ។