ការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃមូលនិធិភាពជាដៃគូដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពវិស័យអប់រំ (CDPF) ដំណាក់កាលទី១ និងទី២ នៅកម្ពុជា

មូលនិធិភាពជាដៃគូដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពវិស័យអប់រំ (CDPF) គឺជាមូលធិនិដែលបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ ២០១១ ដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា រួមជាមួយអង្គការយូនីសេហ្វ សហភាពអឺរ៉ុប និងទីភ្នាក់ងារស៊ុយអែតសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ (SIDA) ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាពដល់វិស័យអប់រំក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដោយពង្រីកពីការគាំទ្រពីស្ថាប័ននិងនាយកដ្ឋាននានារបស់ក្រសួងអប់រំ ដល់មន្ទីរអប់រំខេត្ត ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងសាលារៀន។

មូលនិធិភាពជាដៃគូដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពវិស័យអប់រំ (CDPF) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តន៍ផែនការមេសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពឆ្នាំ១០១១-២០១៥ របស់ក្រសួងអប់រំ និងដើម្បីសម្រេចបាននូវផែនការយុទ្ធសាស្រ្តអប់រំសម្រាប់រយៈពេលដូចគ្នា។ មូលនិធិ CDPF ត្រូវបានចាត់ចែងដោយអង្គការយូនីសេហ្វ ក្រោមការចង្អុលបង្ហាញពីគណៈកម្មាធិការនាយករួមនៃក្រសួងអប់រំនិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អ្នកផ្តល់ជំនួយ។ អង្គការយូនីសេហ្វដឹកនាំលេខាធិការដ្ឋាន CDPF និងសកម្មភាពគាំទ្រសមត្ថភាពនានាត្រូវបានអនុវត្តន៍ដោយក្រសួងអប់រំ អង្គការយូនីសេហ្វ និងសហការដៃគូជាមួយអង្គការវីអេសអូ និងអង្គការយែរ ដែលជាអ្នកអនុវត្តន៍សកម្មភាពទាំងនេះនៅមូលដ្ឋានផ្ទាល់។

មូលនិធិ CDPF ត្រូវបានអនុវត្តន៍ក្នុងពីរដំណាក់កាលៈ ដំណាក់កាលទី១ ចាប់ពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ខែធ្នូឆ្នាំ ២០១៤ និងដំណាក់កាលទីពីរចាប់ពីខែមករាឆ្នាំ២០១៥ដល់ខែធ្នូឆ្នាំ២០១៧។ មូលនិធិ CDPF ដំណាក់កាលទី៣នឹងចាប់ផ្តើមក្នុងឆ្នាំ២០១៨។

CDPF ដំណាក់កាលទី១ និងទី២ ផ្តោតលើបីកម្រិតៈ

ការកែទម្រង់ស្ថាប័នក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ និងបទដ្ឋាន និកំណែទម្រង់របស់ក្រសួងអប់រំ	ការបណ្តុះបណ្តាល ហ្វឹកហ្វឺនបុគ្គល សម្ភារ វិជ្ជាជីវៈអាជីព	ចងបណ្តាញអង្គភាពក្នុងរដ្ឋាភិបាល និងលើសពីនេះ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពអសកម្មនៃការផ្តល់សេវាប្រព័ន្ធអប់រំ

អន្តរាគមន៍អភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពត្រូវបានអនុវត្តន៍នៅក្រោមផ្នែកលទ្ធផលជាយុទ្ធសាស្រ្តចំនួនប្រាំផ្សេងៗគ្នាៈ

គោលដៅនៃការវាយតម្លៃលទ្ធផល

- វាយតម្លៃលើវិធីសាស្រ្តក្នុងការកសាងសមត្ថភាព ថាតើលទ្ធផលនិងវិធីដើម្បីសម្រេចបាននូវលទ្ធផលទាំងនោះត្រូវបានតាក់តែងច្បាស់លាស់ដែរឬយ៉ាងណា
- វាយតម្លៃថាតើ CDPF សម្រេចបាននូវលទ្ធផលដែលបានគ្រោងទុកក្នុងការកសាងសមត្ថភាពនៅថ្នាក់ជាតិនិងក្រោមជាតិបានកម្រិតណា
- វាយតម្លៃថាតើ CDPF បានសហការនិងសម្របសម្រួលក្នុងក្រសួងអប់រំនិងជាមួយដៃគូខាងក្រៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនិងសមស្របកម្រិតណា
- វាយតម្លៃប្រសិទ្ធិភាពនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ការចាត់ចែងការគ្រប់គ្រងនិងអភិបាលកិច្ចរបស់អង្គការយូនីសេហ្វ
- វាយតម្លៃថាតើ CDPF បានប្រើប្រាស់ការអនុវត្តន៍និងចំណេះដឹងដែលមានស្រាប់ និងកំណត់មេរៀនសិក្សាដែលអាចជូនជាព័ត៌មានដល់ CDPF ដំណាក់កាលទី៣ ឬកម្មវិធីផ្សេងៗទៀតដែលស្រដៀងគ្នា បានកម្រិតណា។

លក្ខខណ្ឌវាយតម្លៃដែលបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃទាំងមូលគឺ៖ ភាពសមស្រប/ភាពពាក់ព័ន្ធ ប្រសិទ្ធិភាព ប្រសិទ្ធិផល និរន្តរភាព សមធម៌និងសមភាពយេនឌ័រ។

វិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃ៖

ការវាយតម្លៃនេះបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រចម្រុះដែលអាចអោយគេធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់នូវទិន្នន័យពីប្រភពផ្សេងៗ។ វិធីសាស្ត្រប្រើប្រាស់រួមមាន ការសិក្សាលើឯកសារ ករណីសិក្សាការច្រូតកាត់លទ្ធផល ការសម្ភាសន៍ពាក់កណ្តាលរចនាសម្ព័ន្ធជាមួយជនសំខាន់ៗ ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម ការពិភាក្សាក្រុម (អ្នកតបសម្ភាសន៍សរុបចំនួន៧១១នាក់ ស្ត្រី២១០នាក់) និងការស្ទង់មតិជាមួយបុគ្គលិកនៅក្រសួងអប់រំ ថ្នាក់ខេត្តនិងថ្នាក់ស្រុកក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធ CDPF (ចំនួន៧៤២ ទម្រង់)។ ការចុះស្រាវជ្រាវផ្ទាល់នៅមូលដ្ឋានត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងស្រុកចំនួន ១២នៃខេត្តចំនួន៦ ហើយការស្ទង់មតិត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងស្រុកចំនួន៤២ នៃខេត្តចំនួន១៨។ ដំណាក់កាលប្រមូលទិន្នន័យចំបងគឺពីខែកញ្ញាដល់ខែតុលាឆ្នាំ២០១៧។ ស្តង់ដារវាយតម្លៃរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (UNEG) ត្រូវបានអនុវត្តន៍នៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការវាយតម្លៃ។

របកគម្ហើញនិងសេចក្តីសន្និដ្ឋានចំបងៗនៃការវាយតម្លៃ៖

ភាពសមស្រប/ភាពពាក់ព័ន្ធ

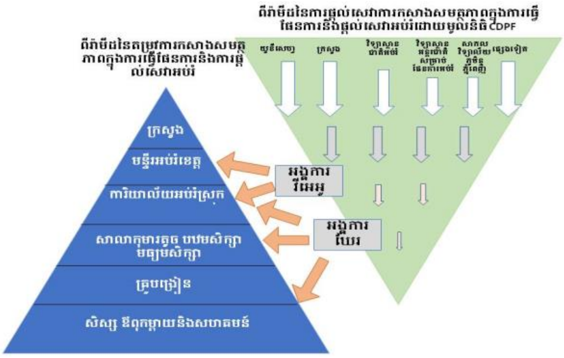
CDPF ស្របទៅតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ និងផែនការមេអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពអប់រំ របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជននិងកីឡា ព្រមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណសម្រាប់កំណើនការងារ សមធម៌និងប្រសិទ្ធិផល របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងការអប់រំទាំងអស់គ្នា និងគោលដៅនានានៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព។

ក្រសួងអប់រំបានបង្ហាញនូវការតាំងចិត្តខ្ពស់ក្នុងភាពជាម្ចាស់នៃ CDPF ដែលក្រសួងបានផ្តល់ភាពជាអ្នកដឹកនាំក្នុងគណៈកម្មាធិការនាយក ហើយបានប្រើប្រាស់ថវិការបស់ខ្លួនដើម្បីបំពេញបន្ថែមនិងតាមដាននូវសកម្មភាពនានាដែលផ្តល់មូលនិធិដោយ CDPF។

CDPF **មានភាពឆ្លៃប្រឌិតនូវក្នុងវិធីសាស្ត្រកសាងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន** ដោយជារឿយៗបានណែនាំនូវវិធីនិងឧបករណ៍ថ្មីៗ។ តែទោះជាយ៉ាងណាវិធីសាស្ត្ររួមស្តីពីការកសាងសមត្ថភាពមិនទាន់មានលក្ខណៈជាកម្មវិធីនិងផ្តោតលើរយៈពលវែងគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយដែលទាំងពីរនេះជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការសម្រេចបាននូវលទ្ធផលចីរភាពក្នុងរយៈពេលវែង។

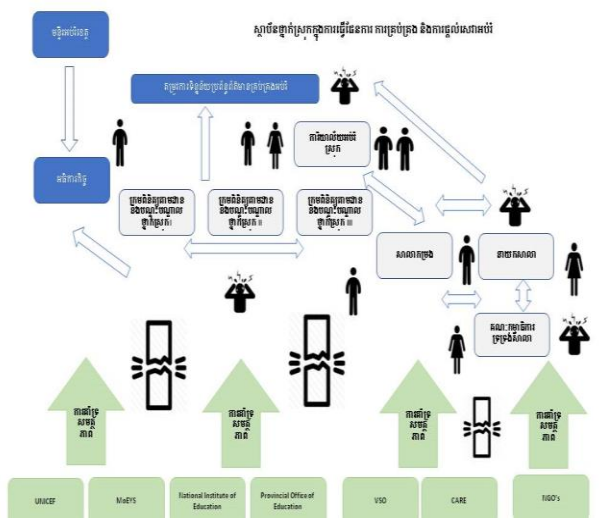
ប្រសិទ្ធិភាព

CDPF សម្រេចបាននូវភាពប្រសើរនៃការកសាងសមត្ថភាពជាពិសេសនៅថ្នាក់ជាតិ ប៉ុន្តែនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិជាពិសេសនៅថ្នាក់ស្រុក ឃើញមានការប្រែប្រួលតិចតួចជាង ហើយ លទ្ធផលត្រូវបានបង្ហាញច្រើនជាងនៅក្នុងផ្នែកលទ្ធផលទី២ នៃការគ្រប់គ្រងនិងផែនការអប់រំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងអប់រំនិងសមត្ថភាពដែលពាក់ព័ន្ធ។



ប្រសិទ្ធិភាពនៃ CDPF នៅកម្រិតថ្នាក់ស្រុកមានជួបបញ្ហាដោយសារមានឧបសគ្គសមត្ថភាពយ៉ាងខ្លាំងនិងប្រចាំ។ ថវិកានិងបុគ្គលិកដែលមាននៅអង្គភាពផ្តល់សេវានិងគ្រប់គ្រងការអប់រំនៅថ្នាក់ស្រុកបានជួបឧបសគ្គយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរក្នុងការបំពេញភារកិច្ចចម្រុះជាច្រើន។ ឧបសគ្គបានកម្រិតនូវសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការស្រូបយកនូវការគាំទ្រការកសាងសមត្ថភាពបន្ថែមទៀតដែលបានផ្តល់ដោយ CDPF ដូចបានបង្ហាញក្នុងរូបភាពខាងក្រោម។

ឧបសគ្គសមត្ថភាពនៅកម្រិតថ្នាក់ស្រុកដែលកំពុងប្រឈម



ជាពិសេសនៅតំបន់ជនបទ និងដាច់ស្រយ៉ាលបានកម្រិតការស្រូបសមត្ថភាពសម្រាប់សកម្មភាពគាំទ្រកសាងសមត្ថភាពបន្ថែម។ ហេតុផលមួយបន្ថែមទៀតគឺថាដំណើរការវិមជ្ឈការនិងសហវិមជ្ឈការក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគឺមិនបានដំណើរការតាមផែនការ។

ការគាំទ្រនៅកន្លែងធ្វើការរយៈពេលវែងត្រូវបានផ្តល់ដោយអង្គការវីអេសអូ និងអង្គការឃែរ ដោយផ្តោលើខេត្តនិងស្រុកទទួលផលប្រយោជន៍តិចពីសង្គមបានកើនឡើងនូវការគ្រប់ដណ្តប់របស់ CDPF ដល់តំបន់ជនបទដាច់ស្រយ៉ាល និងមានការសរសើរពីមន្ទីរអប់រំខេត្ត ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងសាលា។ ការគាំទ្រនៅកន្លែងនិងរយៈពេលវែងនេះភាគច្រើនត្រូវបានផ្តល់នៅតំបន់ដាច់ស្រយ៉ាល ដូចជាអាទិភាពជាយុទ្ធសាស្រ្តរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល (NGOs) នានាផងដែរ។

CDPF សម្រេចបាននូវលទ្ធផលចំបងៗនៅកម្រិតស្ថាប័ន និងបុគ្គលលើការកសាងសមត្ថភាព ប៉ុន្តែមានតិចតួចជាងនៅកម្រិតអង្គភាព។

បុគ្គលិកជាច្រើនរបស់ក្រសួងអប់រំនៅគ្រប់កម្រិតបានទទួលផលប្រយោជន៍ពីសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពនានា។ បុគ្គលិកទាំងនេះបានបង្ហាញនូវការយល់ដឹងកើនឡើងលើគោលនយោបាយនិងប្រព័ន្ធ និងអាចប្រើប្រាស់ទម្រង់និងឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើផែនការនិងគ្រប់គ្រងនានា និងសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់ប្រព័ន្ធព័ត៌មាននិងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្សេងៗ។

នៅកម្រិត**ស្ថាប័ន** គោលនយោបាយនិងប្រព័ន្ធ (ជាពិសេសប្រព័ន្ធព័ត៌មានគ្រប់គ្រងនិងផែនការ) ត្រូវបានផលិតឡើង ផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្តន៍នៅថ្នាក់ជាតិនិងក្រោមជាតិ។

លទ្ធផលនៃការកសាងសមត្ថភាពនៅកម្រិត**អង្គភាព**ត្រូវបានបង្ហាញតិចតួចជាង ដោយសារការកសាងសមត្ថភាពជាទូទៅផ្តោលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនិងសិក្ខាសាលា ជាពិសេសនៅឆ្នាំដំបូងៗ។ ឥទ្ធិពលនៃសមត្ថភាពជារឿយៗត្រូវបានថយចុះគួរអោយកត់សម្គាល់ដោយសារបុគ្គលមានការផ្លាស់ប្តូរ។ គួរយកចិត្តទុកដាក់ច្រើនជាងនេះលើការកសាងសមត្ថភាពអង្គភាពផ្តោតលើរយៈពេលវែងជាពិសេសក្នុងគម្រោងនានាដែលផ្តល់មូលនិធិដោយ CDPF របស់អង្គការឃែរនិងអង្គការវីអេសអូ។

ការសម្របសម្រួលក្នុងវិស័យអប់រំបានរីកចម្រើន ដែលរួមចំណែកដល់ប្រសិទ្ធិភាពប្រសើរនៃអន្តរាគមន៍កសាងសមត្ថភាពអប់រំនានា។ ជាពិសេស ភាពដឹកនាំរបស់ក្រសួងអប់រំក្នុងក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះថ្នាក់ជាតិគឺខ្លាំង ដែលរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍និងអនុវត្តន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនៃគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីនានា។ នៅថ្នាក់ខេត្តមានបទពិសោធន៍ក្នុងការសម្របសម្រួលក្នុងក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះថ្នាក់ខេត្ត (P-JTWGs) ប៉ុន្តែក្រុមការងារនេះមិនសុទ្ធតែដំណើរការពេញលេញនោះទេ។ នៅថ្នាក់ស្រុកការសម្របសម្រួលគឺនៅតែមានតិចតួច។

ការប្រឈមនៃការសម្របសម្រួលនៅតែមានរវាងនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសផ្សេងៗនៃក្រសួងអប់រំនិងក្រសួងផ្សេងៗ ឧទាហរណ៍នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃដំណើរការវិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការជាតិ។
ក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះថ្នាក់ខេត្ត (P-JTWGs)មួយចំនួន មិនទាន់ដំណើរការពេញលេញនៅឡើយទេ ហើយមន្ទីរអប់រំខេត្តត្រូវការសមត្ថភាពបន្ថែមទៀត ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងកិច្ចសហការជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធចម្រុះនៅថ្នាក់ខេត្ត។

ប្រសិទ្ធិផល

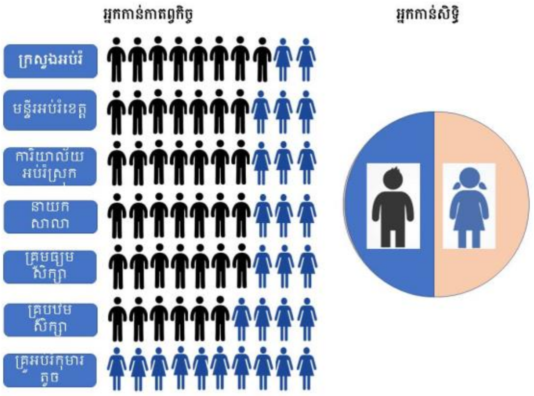
សហភាពអឺរ៉ុប SWEDEN unicef ដើម្បីកុមារគ្រប់រូប

ការអនុវត្តន៍ CDPF **នៅក្រោមផ្នែកលទ្ធផលជាច់ៗគ្នាច្រើន និងរួមបញ្ចូលនូវរចនាសម្ព័ន្ធដោយផ្នែករបស់ក្រសួងអប់រំ ដើម្បីអនុវត្តន៍គោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រមានការប្រឈមដល់វិធីសាស្ត្រដើម្បីកសាងសមត្ថភាព។** រយៈពេលខ្លីនៃដំណាក់កាលទាំងពីររបស់ CDPF បានបណ្តាលអោយមានអប្រសិទ្ធិផលក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ដោយសារតម្រូវការនៃឯកសារផែនការថ្មីនានា និងកំនត់ហេតុបរិបទ (concept notes) សម្រាប់ការពង្រីកនិងតាមដានរបស់ CDPF។

ប្រព័ន្ធតាមដាននិងការសរសេររបាយការណ៍ CDPF **មានលក្ខខណ្ឌសមស្របនៅកម្រិតលទ្ធផលរយៈពេលខ្លី** (output) **និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ។** ប៉ុន្តែមានភាពសមស្របតិចជាងក្នុងការផ្តល់របាយការណ៍ក្នុងកម្រិតលទ្ធផលមធ្យម។

សមធ៌មនិងសមភាពយេនឌ័រ

ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រព័ន្ធផ្តល់សេវាអប់រំគឺភាគច្រើននៅត្រឹមកម្រិតទាប ដែលភាគច្រើនបង្រៀននៅកម្រិតកុមារតូច និងបឋមសិក្សា។ នៅកម្រិតខ្ពស់ក្នុងប្រព័ន្ធ ស្ត្រីហាក់ដូចជាបាត់ ជាពិសេសនៅកម្រិតគ្រប់គ្រង។



បើទោះជាមានទិន្នន័យបែងចែកតាមយេនឌ័រច្រើនជាងមុន **តែសមត្ថភាពក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ និងសម្រាប់បកស្រាយការវិភាគយេនឌ័រទៅក្នុងសកម្មភាពនៅមានកម្រិតនៅគ្រប់កម្រិតនៃក្រសួងអប់រំ ហើយការប្រឈមនេះបានទទួលការយកចិត្តទុកដាក់មានកម្រិតពី CDPF។**

គម្លាតទីក្រុងជនបទក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំនៅតែធំ ហើយមានការប្រឈមជាច្រើនក្នុងស្រុកដាច់ស្រយាលដែលតម្រូវការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស។ ក្នុងកម្មវិធី CDPF សកម្មភាពនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអង្គការវីអេសអូ និងអង្គការយែរ ប៉ុន្តែគម្រោងទាំងនេះគ្របដណ្តប់វិសាលភាពភូមិសាស្ត្រមានកម្រិត។

និរន្តរភាព

សមត្ថភាពតែងតែធ្លាក់ចុះយ៉ាងច្រើននៅពេលពិនិត្យសមត្ថភាពនៅកម្រិតក្រុមនិងអង្គភាព។ នេះជាពិសេសករណីនៅពេលដែលការកសាងសមត្ថភាពត្រូវបានធ្វើឡើងនៅត្រឹមកម្រិតបុគ្គល តែមិនបានផ្សារភ្ជាប់ទៅគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (HRM) និងផែនការបុគ្គលិក។ ក្នុងដំណាក់កាលទី១និងទី២របស់ CDPF **ក្រសួងអប់រំផ្តល់ថវិកា CDPF** ជាមួយថវិការបស់ខ្លួនជាប្រចាំដែលនេះបានផ្តល់នូវការចាប់ផ្តើមដ៏ល្អសម្រាប់ពង្រឹងនិរន្តរភាពក្នុងអំឡុងពេល CDPF ដំណាក់កាលបន្ទាប់។

សហភាពអឺរ៉ុប
SWEDEN
unicef
ដើម្បីកុមារគ្រប់រូប

មេរៀនសិក្សា

មេរៀបដូចខាងក្រោមនេះ ដែលត្រូវបានសិក្សាក្នុងការវាយតម្លៃ CDPF ដែលអាចយកមកអនុវត្តន៍ទូលំទូលាយជាង សម្រាប់ដំណើរការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពក្នុងវិស័យអប់រំ៖

- ការកសាងសមត្ថភាពតម្រូវការវិធីសាស្រ្តមួយជំហានម្តងៗដែលមានការផ្តោតបានល្អនិងមានរយៈពេលវែង
- ការពិគ្រោះយោបល់ និងការចូលរួម ពីអ្នកពាក់ព័ន្ធចម្រុះក្នុងអន្តរាគមន៍នានាគឺចាំបាច់បំផុតសម្រាប់ការរួមបញ្ចូលនូវផែនការ និងការអនុវត្តន៍ និងការតម្រង់ទិសតាមតម្រូវការ
- វិធីសាស្រ្តការសិក្សារបស់មនុស្សពេញវ័យ ដូចជាការបង្វឹកនិងផ្តល់ប្រឹក្សា (coaching and mentoring) លើកស្ទួយពីលទ្ធភាពកសាងសមត្ថភាព ការបង្កើតលទ្ធផលដែលពាក់ព័ន្ធនិងមាននិរន្តរភាពជាងមុន
- ត្រូវធ្វើការកសាងសមត្ថភាពនៅកម្រិតអង្គភាព និងការវាស់វែងសម្រាប់ការកសាងសមត្ថភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់
- ប្រើវិធីសាស្រ្តបណ្តុះបណ្តាលបន្ត (cascading approach) ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពដោយគ្របដណ្តប់នៅទូទាំងប្រទេស និង
- ការដោះស្រាយជាមួយឆន្ទៈសម្រាប់ភាពប្រថុយប្រថាននិងការឆ្លៃប្រឌិតគឺមានសារៈសំខាន់ដល់ការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនិងជោគជ័យ។

អនុសាសន៍ចំបងៗ

សម្រាប់អង្គការយូនីសេហ្វ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងដៃគូគាំទ្រនិងអនុវត្តន៍ CDPF

1. **វិធីសាស្រ្តផ្តោតលើកម្មវិធីសម្រាប់ CDPF ដំណាក់កាលទី៣៖** ក្រសួងអប់រំគួរបង្កើតវិធីសាស្រ្តមានកម្មវិធីនិងមានលក្ខណៈផ្តោតមួយក្នុង CDPF ដំណាក់កាលទី៣ ដោយរក្សានូវស្ថានភាពមានភាពបទបែននៃ CDPF អោយបានច្រើនបំផុតដែលអាចធ្វើទៅបាន។
2. **វិធីសាស្រ្តច្បាស់លាស់ក្នុងការកសាងសមត្ថភាព៖** ក្រសួងអប់រំ និងអង្គការយូនីសេហ្វគួរបង្កើតវិធីសាស្រ្តច្បាស់លាស់ក្នុងការកសាងសមត្ថភាព ដោយយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមលើការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពក្នុងការវិភាគទិន្នន័យនិងការបកស្រាយទិន្នន័យទៅក្នុងគោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាព ការសម្រេចបាននូវដំណើរការធ្វើផែនការរួមបញ្ចូល ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រប្រកបដោយអត្ថន័យ និងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពកម្រិតអង្គភាព។
3. **ធ្វើការពិនិត្យលើមុខងារនៃការផ្តល់សេវាអប់រំនៅកម្រិតស្រុក៖** ក្រសួងគួរធ្វើការពិនិត្យច្បាស់លាស់លើមុខងារនៃរចនាសម្ព័ន្ធផ្តល់សេវាអប់រំ និងស្ថាប័ននៅកម្រិតថ្នាក់ស្រុកដើម្បីកំណត់ការប្រឈមលើសមត្ថភាពនានាដែលបានជួបប្រទះនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន។
4. **ការកសាងសមត្ថភាពបន្ថែមនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន៖** ក្រសួងអប់រំនិងអង្គការយូនីសេហ្វគួរពង្រឹងដំណើរការផ្តល់ជំនួយដល់ការកសាងសមត្ថភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ ជាពិសេសនៅតាមតំបន់ជនបទនិងដាច់ស្រយាល ដោយគាំទ្រដល់ថ្នាក់ស្រុកនិងសាលាអោយមានប្រសិទ្ធិភាពប្រសើរជាងមុន ដែលនេះរួមមានការបន្តធ្វើការជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងធានាថាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទាំងនោះធ្វើការក្នុងតួនាទីបំពេញបន្ថែមនិងសម្របសម្រួល។

សហភាពអឺរ៉ុប SWEDEN unicef ដើម្បីកុមារគ្រប់រូប

5. **ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ (M&E) និងការសិក្សាទិន្នន័យគោលសមស្របសម្រាប់ការកសាងសមត្ថភាព៖** នៅពេលចាប់ផ្តើម CDPF ដំណាក់កាលទី៣ ក្រសួងអប់រំនិងអង្គការយូនីសេហ្វត្រូវការណែនាំនូវប្រព័ន្ធ M&E ច្បាស់លាស់មួយ និងសុចនាករនានាដែលរួមបញ្ចូលមិនគ្រាន់តែលទ្ធផលភ្លាមៗ (output) ប៉ុណ្ណោះទេ តែត្រូវបញ្ចូលនូវសុចនាករលទ្ធផលមធ្យម (Outcome) ផងដែរនៅកម្រិតបុគ្គល អង្គភាព និងស្ថាប័ន ដោយចាប់ផ្តើមពីការសិក្សាទិន្នន័យគោលរបស់ CDPF ដំណាក់កាលទី៣។
6. **យុទ្ធសាស្រ្តចាកចេញទាន់ពេលវេលា៖** ផ្តល់អនុសាសន៍ថាអង្គការយូនីសេហ្វ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ (DPs) នានាគួរបង្កើតនូវយុទ្ធសាស្រ្តចាកចេញនិងផ្ទេរអោយបានទាន់ពេលវេលានិងច្បាស់លាស់ នៅដំណាក់កាលចាប់ផ្តើមនៃ CDPF ដំណាក់កាលទី៣។
7. **ការធ្វើផែនការការឆ្លើយតមយេនឌ័រ៖** ក្រសួងអប់រំគួរបង្កើតនិងបញ្ចូលគោលដៅនិងផែនការយេនឌ័រដែលមានការឆ្លើយតមក្នុងគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន និងការផ្តល់ការកសាងសមត្ថភាព។
8. **ការសម្របសម្រួលអ្នកពាក់ព័ន្ធចម្រុះនៅថ្នាក់ខេត្តនិងស្រុក៖** អង្គការយូនីសេហ្វគួរផ្តល់ការគាំទ្រជាក់លាក់ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងអប់រំ មន្ទីរអប់រំខេត្ត ការិយាល័យអប់រំស្រុក ក្នុងការដឹកនាំការសម្របសម្រួលអ្នកពាក់ព័ន្ធចម្រុះក្នុងក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះ (JTWGs) ក្នុងវិស័យអប់រំ។