ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ឯកសារណែនាំទី២

ស្តីពី

ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀន

ដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០

រៀបចំដោយ

ក្រសួងកិច្ចការនារី
MINISTRY OF WOMEN'S AFFAIRS

ដោយជំនួយឧបត្ថម្ភរបស់

សហភាពអឺរ៉ុប

Belgium
partner in development

Flanders
State of the Art

មាតិកា

បញ្ជីរូបភាព 7

បុព្វកថា 9

អារម្ភកថា..11

សេចក្តីផ្តើម 13

គណៈកម្មការនិពន្ធ...14

ជំពូកទី១៖ សេចក្តីផ្តើមអំពីយេនឌ័រ និងភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ.........................17

មេរៀនទី១៖ ភាពខុសគ្នារវាងភេទ និងយេនឌ័រ..18

មេរៀនទី២៖ គោលនយោបាយលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកម្ពុជា 25

មេរៀនទី៣៖ ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ 32

មេរៀនទី៤៖ ការបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ 38

មេរៀនទី៥៖ អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀន 45

ជំពូកទី២៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ 59

មេរៀនទី១៖ សាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ...61

មេរៀនទី២៖ ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ 68

មេរៀនទី៣៖ ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ 75

មេរៀនទី៤៖ គោលវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ...78

មេរៀនទី៥៖ ការបញ្ចូលការឆ្លើយតបសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការរៀបចំផែនការ ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ..83

ជំពូកទី៣៖ ភាពជាដៃគូជាមួយមាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍ដើម្បីលើកកម្ពស់ការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ 107

មេរៀនទី១៖ ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍មូលដ្ឋាននៅក្នុងសាលារៀន 109

មេរៀនទី២៖ ក្របខណ្ឌនៃការចូលរួមទាំង ៦ប្រភេទរបស់លោកស្រី Epstein....................................114

មេរៀនទី៣៖ ឧបករណ៍សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំងការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍.......................124

ឧបសម្ព័ន្ធ ក 126

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ ឯកសារយោង 127

បោះពុម្ពផ្សាយដោយៈ

© 2020 VVOB - ការអប់រំដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍

Julien Dillensplein 1 bus 2A, 1060 Brussels, Belgium

ទូរស័ព្ទៈ +32 2 209 07 99; គេហទំព័រៈ www.vvob.org

សិទ្ធិ និងការអនុញ្ញាត

អ្នកនិពន្ធដែលទទួលខុសត្រូវៈ

Sven Rooms

© 2020 VVOB vzw

កែសម្រួល និងរចនាដោយ GIM Publishing

រាល់ការបោះពុម្ពផ្សាយឯកសារត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអនុលោមតាមអាជ្ញាប័ណ្ណ:

Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share Alike 4.0 International License

(CC BY-NC-SA 4.0)

ក្រោមអាជ្ញាបណ្ណនេះ អ្នកអាចថតចម្លង ចែកចាយ បញ្ជូន និងប្រែសម្រួលឯកសារនេះក្នុងន័យមិនរកកម្រៃ។ រាល់សំណួរដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ និងអាជ្ញាបណ្ណខាងលើ សូមទំនាក់ទំនងសួរមកកាន់ការិយាល័យ VVOB - ការអប់រំដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍ តាមរយៈអាសយដ្ឋាន Julien Dillensplein 1 bus 2A, 1060 Brussels, Belgium - ទូរស័ព្ទៈ +32 2 209 07 99; អ៊ីមែលៈ info@vvob.org; គេហទំព័រៈ www.vvob.org

ឯកសារមិនរាប់បញ្ចូល និងរក្សាសិទ្ធិ

ឯកសារនេះមានយោងភ្ជាប់ជាមួយឯកសារ និងគេហទំព័រផ្សេងៗទៀត។ ជាពិសេស មានដកស្រង់ព័ត៌មានពីឯកសាររបស់ VVOB - ការអប់រំដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍ និងវេទិកាសម្រាប់អ្នកអប់រំជាស្ត្រីអាហ្វ្រិក ហៅកាត់ថា FAWE នៅប្រទេស Zambia (VVOB & FAWE, 2019) និងនៅប្រទេសកេនយ៉ា (FAWE, 2005, 2020)។ ការប្រើប្រាស់ និងប្រែសម្រួលដោយភាគីទី៣ មិនទទួលបានការអនុញ្ញាតិពីអ្នកនិពន្ធដើមនោះទេ។ ហេតុនេះ អ្នកនិពន្ធដើមមិនទទួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈ និងយោបល់ដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងឯកសារណែនាំនេះទេ។

ឯកសារនេះ ត្រូវបានផលិតឡើងក្រោមជំនួយថវិការបស់សហភាពអឺរ៉ុប រដ្ឋាភិបាលប៊ែលហ្ស៊ិក និងរដ្ឋាភិបាលហ្វ្លេមីស៍។ ខ្លឹមសារនៃឯកសារនេះស្ថិតក្រោមការទទួលខុសត្រូវរបស់ VVOB - ការអប់រំដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍ ហើយមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនេះទេ។

សហភាពអឺរ៉ុប រដ្ឋាភិបាលប៊ែលហ្ស៊ិក និងរដ្ឋាភិបាលហ្វ្លេមីស៍មិនទទួលខុសត្រូវចំពោះខ្លឹមសារនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំនេះទេ។

សហការឧបត្ថម្ភថវិកាដោយៈ

THIS PROJECT IS CO-FUNDED BY THE EUROPEAN UNION

Belgium partner in development

Flanders State of the Art

ឯកសារនេះជាសមិទ្ធផលដែលចូលរួមសហការចងក្រងដោយៈ

vvob education for development

GADC

PUTHI KOMAR ORGANISATION

បញ្ជីរូបភាព

ជំពូកទី១

រូបភាពទី១៖ ដំណើរការទំនាក់ទំនងសង្គម 34
រូបភាពទី២៖ វិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងការអនុវត្ត..43
រូបភាពទី៣៖ អំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រនៅក្នុង និងជុំវិញបរិវេណសាលារៀន 47
រូបភាពទី៤៖ អំពើហិង្សាផ្លូវអារម្មណ៍ ផ្លូវកាយ និងផ្លូវភេទ 48
រូបភាពទី៥៖ វិធីធានាចន្លោះសុវត្ថិភាពនៅក្នុងសាលារៀន 53
រូបភាពទី៦៖ មធ្យោបាយបញ្ជូនបន្តនូវជនរងគ្រោះជាកុមារដោយសារអំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ 56

ជំពូកទី២

រូបភាពទី៧៖ ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ 69
រូបភាពទី៨៖ វដ្តនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន 81
រូបភាពទី៩៖ កម្រិតនៃការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ 85

បុព្វកថា

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានសហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី និងដៃគូអភិវឌ្ឍ កសាងបាននូវ **ឯកសារណែនាំស្តីពី វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀន និងការដឹកនាំសាលារៀនឱ្យឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ**។ ឯកសារណែនាំនេះមានប្រយោជន៍ចំពោះគ្រូបង្រៀន ដើម្បីប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាការផ្តល់ព័ត៌មាន និងជាឧបករណ៍សំខាន់ ដែលជួយជំរុញដល់ការបង្រៀន និងរៀនកាន់តែមានភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ដោយផ្តោតលើទិដ្ឋភាពមួយចំនួនដូចជាកិច្ចតែងការបង្រៀន ការផលិតសម្ភារឧបទេស ឧបករណ៍សម្រាប់វាយតម្លៃ ។ល។ សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ឯកសារនេះជួយដល់ការប្រែក្លាយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ ឬសាលារៀនឱ្យមានលក្ខណៈឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈការបញ្ចូលទស្សនាទាននៃសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រងប្រចាំថ្ងៃ។ ឯកសារណែនាំនេះ ក៏នឹងផ្តល់ជាព័ត៌មាន និងជាឧបករណ៍សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀន ការបង្កើនភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងការធ្វើផែនការសកម្មភាព ផែនការថវិកា និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ ជាដើម។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ឯកសារណែនាំនេះក៏បានបញ្ចូលខ្លឹមសារស្តីពី សារៈសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់មាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការឆ្លើយតបសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀន ព្រមទាំងផ្តល់ជាឧបករណ៍សម្រាប់បង្កើនការចូលរួមរបស់មាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍ផងដែរ។

ការកសាងឯកសារណែនាំនេះ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្រុមគោលដៅ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយក្រុមការងាររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា, ក្រសួងកិច្ចការនារី, អង្គការ VVOB, អង្គការសកម្មភាពសម្រាប់ការអប់រំនៅកម្ពុជា (KAPE), អង្គការពុទ្ធិកុមារ (PKO), និងអង្គការយេនឌ័រនិងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា (GADC) ក្រោមជំនួយឧបត្ថម្ភរបស់សហភាពអឺរ៉ុប និងរដ្ឋាភិបាលប្រទេសបែលហ្ស៊ិក។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាមានក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ នឹងប្រើឯកសារណែនាំនេះជាជំនួយក្នុងការដឹកនាំវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ សាលារៀន និងក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីចូលរួមលើកកម្ពស់ភាពឆ្លើយតបសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ។

តាងនាមក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណដោយស្មោះចំពោះប្រតិភូសហភាពអឺរ៉ុបប្រចាំនៅកម្ពុជា និងរដ្ឋាភិបាលបែលហ្ស៊ិក ដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រ ក៏ដូចជាជំនួយបច្ចេកទេសដល់ក្រុមការងារ ដើម្បីកសាងឯកសារណែនាំដ៏មានសារៈសំខាន់នេះ។

ថ្ងៃចន្ទ ១០រោច ខែ ជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

បណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន

អារម្ភកថា

ឯកសារណែនាំស្ដីការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយមានកិច្ចសហការរវាងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងក្រសួងកិច្ចការនារីជាមួយអង្គការ VVOB - ការអប់រំដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការ KAPE អង្គការពុទ្ធិកុមារ និងអង្គការ GADC។

ឯកសារណែនាំនេះនឹងក្លាយជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវដើម្បីសម្របសម្រួលដំណើរការកសាងសមត្ថភាពគណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូនៅកម្រិតបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាដើម្បីចូលរួមប្រែក្លាយស្ថាប័នរបស់គាត់ទៅជាបរិស្ថានមួយដែលគ្មានអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

នៅក្នុងដំណើរការនៃការរៀបចំឯកសារនេះ អ្នកនិពន្ធយើងខ្ញុំបានសិក្សាឯកសារពាក់ព័ន្ធ និងបានធ្វើការស្ទង់មតិជាមួយគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ គ្រូបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា។ ការស្ទង់មតិនេះផ្ដោតលើរបៀបដែលគ្រូឧទ្ទេសនៅវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ គ្រូបង្រៀននៅសាលាបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្លុតគំរាម អំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រវត្តមាន បទដ្ឋាន និងការរំពឹងទុកពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងបរិស្ថានសាលារៀន។ ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិនេះ ក្រុមការងារយើងបានរៀបចំចងក្រងជាឯកសារណែនាំនេះឡើងដើម្បីជាជំនួយដល់ការងារបណ្ដុះបណ្ដាល និងវិក្រឹតការគ្រូបង្រៀន ផ្ដោតលើការអប់រំដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។
ឯកសារនេះចែកចេញជា ២ផ្នែកសំខាន់ៗ គឺ៖

1. ផ្នែកទី១ សម្រាប់គ្រូបង្រៀន៖ វិធីបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ផ្នែកនេះផ្ដល់ព័ត៌មាន និងឧបករណ៍សំខាន់ៗសម្រាប់គ្រូយកទៅប្រើប្រាស់ញ៉ាំងឱ្យការបង្រៀន និងរៀនរបស់គាត់កាន់តែមានភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ (ឧ. ការរៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ការប្រើសម្ភារឧបទេសដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការប្រើឧបករណ៍វាយតម្លៃដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រជាដើម។ល។)
2. ផ្នែកទី២ សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន៖ ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ផ្នែកនេះ ផ្ដល់ព័ត៌មាន អំពី លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សាលារៀន និងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងផ្ដល់ឧបករណ៍ដើម្បីជំនួយដល់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងសាលារៀនក្នុងការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀន ភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងការធ្វើផែនការសកម្មភាព ផែនការថវិកា និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំអំពីភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រជាដើម។ ផ្នែកទី២នៃឯកសារណែនាំនេះក៏បានដាក់បញ្ចូលខ្លឹមសារស្ដីពីសារសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់មាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀន និងវិធីបង្កើនការចូលរួមរបស់មាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍ផងដែរ។

ផ្នែកទាំងពីរនេះមានសេចក្តីផ្តើមដូចគ្នាដែលផ្តល់ព័ត៌មានមូលដ្ឋានពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ (ឧ. ភាពខុសគ្នាររវាងភេទ និងយេនឌ័រ ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ។ល។)

យើងសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថាសៀវភៅនេះនឹងជា ជំនួយដល់គណៈគ្រប់គ្រងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូឧទ្ទេស គរុសិស្ស គរុនិស្សិតរួមទាំងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូក្នុងដំណើរការប្រែក្លាយវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងសាលារៀនជាស្ថាប័នដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងដើម្បីលើកកម្ពស់ការបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រដែលអាចចូលរួមទប់ស្កាត់ អំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រក្នុងវិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងក្នុងសាលារៀន។

ដើម្បីបន្តកែលម្អឯកសារណែនាំនេះឱ្យកាន់តែមានភាពសុក្រឹត ក្រុមការងារយើងខ្ញុំរង់ចាំទទួលនូវរាល់ការរិះគន់កែលម្អស្ថាបនាពីសំណាក់អ្នកប្រើប្រាស់ និងមិត្តអ្នកអានគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន។

គណៈកម្មការនិពន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងអំឡុងពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាសម្រេចបានការបន្ថយគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការចុះឈ្មោះចូលរៀននៅបឋមសិក្សា។ ក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១៨-២០១៩ អត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិស្សស្រីមាន ៤៩% បើប្រៀបធៀបទៅនឹងអត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិស្សប្រុសដែលមាន ៥១%។ ប៉ុន្តែ បន្ទាប់ពីចុះឈ្មោះចូលរៀនរួច មានសិស្សមួយចំនួនបានបោះបង់ចោលការសិក្សា ជាពិសេសសិស្សមកពីគ្រួសារក្រីក្រ ដើម្បីរកការងារធ្វើយកប្រាក់ចំណូលមកឧបត្ថម្ភជីវភាពគ្រួសារ។ អត្រាឆ្លងភូមិសិក្សាទៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាក៏នៅតែបន្តជាបញ្ហាដដែល ជាពិសេសសម្រាប់ក្មេងស្រី។ សម្រាប់ក្មេងស្រីវ័យជំទង់ សាលារៀនជាទីកន្លែងដែលមិនទាន់មានសុវត្ថិភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ពួកគេនៅឡើយ។ មាតាបិតាសិស្ស និងសិស្សស្រីខ្លួនឯងផ្ទាល់មានការព្រួយបារម្ភពីការបៀតបៀននៅសាលារៀន និងនៅតាមផ្លូវទៅសាលារៀន។ សិស្សស្រីផ្សេងៗទៀតមិនមានលទ្ធភាពទិញផលិតផលសុខភាពស្ត្រី ឬសាលារៀនរបស់ពួកគេមិនមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ដូចជាបន្ទប់ទឹកស្រីដែលមានលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់[1]។ របត់វប្បធម៌ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅតែជាឧបសគ្គចំពោះការអប់រំមធ្យមសិក្សាសម្រាប់សិស្សស្រី។ គ្រួសារមួយចំនួនបានផ្តល់អាទិភាពក្នុងការបញ្ជូនកូនប្រុសទៅរៀនមុនកូនស្រី ដោយជឿថាកូនស្រីរបស់ពួកគេនឹងក្លាយជាស្ត្រីមេផ្ទះក្រោយពេលរៀបការរួច មិនអាចទ្រាំនឹងការសិក្សាបាន ត្រូវទទួលខុសត្រូវមើលថែទាំកូន កិច្ចការផ្ទះ និងការចម្អិនម្ហូបអាហារជាដើម។ ជាក់ស្តែង បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនង និងឥរិយាបថយេនឌ័រចាំបាច់ត្រូវការដំណោះស្រាយ។ ការអប់រំគឺជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយដើម្បីកែប្រែការយល់ឃើញ និងការរំពឹងទុកមិនសមហេតុផល តាមរយៈការបង្កើនការយល់ដឹង ស្មារតី និងបំណិនសម្រាប់កុមារដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនិងចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។ សៀវភៅណែនាំនេះនឹងត្រួសត្រាយផ្លូវដើម្បីឈានទៅរកបរិស្ថានមួយដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រ ហើយឯកសារនេះក៏រួមបញ្ចូលគ្នានូវគំនិត យុទ្ធសាស្ត្រ និងឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់គ្រូ នាយកសាលា គ្រូឧទ្ទេស និងសមាជិកសហគមន៍សាលារៀនផងដែរ។

[1] VVOB vzw (Ed.). (2019). *Putting SDG4 into practice: Enhancing adolescent wellbeing, learning and opportunities* (1st ed.). Brussels: VVOB vzw.

គណៈកម្មការនិពន្ធ

គណៈគ្រប់គ្រង

១. ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ហង់ជួន ណារ៉ុន	រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
២. ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសភាចារ្យ ណាត ប៊ុនរឿន	រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

គណៈកម្មការប្រឹក្សាយោបល់

១. ឯកឧត្តម អ៊ុង បូរាត	នាយកខុទ្ទកាល័យក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
២. លោក មៅ សំរិទ្ធី	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រឹតការ
៣. លោក ឈុន រ៉ាមី	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានបឋមសិក្សា
៤. លោក ទិត្យ សាខន	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានសុខភាពសិក្សា
៥. លោកស្រី វង គឹមលាង	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ
៦. លោកស្រី តែ ដាលីន	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានស្ត្រី និងការអប់រំ នៃក្រសួងកិច្ចការនារី
៧. លោកស្រី គង់ ចាន់បុស្សិបា	អនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តកណ្តាល
៨. លោកស្រី មាស ភិរុណ	អនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា ខេត្តបាត់ដំបង
៩. កញ្ញា ណុប ពុទ្ធាវី	មន្ត្រីនាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា
១០. លោក ទ្រី ហាក់	ប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្រុងបាត់ដំបង
១១. លោក ស៊ីវ សុខវណ្ណា	ប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកសង្កែ
១២. លោកស្រី យុន ចាន់ធុន	អនុប្រធានការិយាល័យស្ត្រីនិងសុខភាព ស្ត្រីនិងការអប់រំ
១៣. លោកស្រី យឹម សុភី	អនុប្រធានការិយាល័យសមភាពយេនឌ័រនៃមន្ទីរកិច្ចការនារី ខេត្តបាត់ដំបង
១៤. លោកស្រី រ៉ន ហៃមសុជាតា	ប្រធានការិយាល័យកិច្ចការនារី ក្រុងបាត់ដំបង

គណៈកម្មការនិពន្ធ និងរៀបរៀង

១. លោក សយ សំផុន	ប្រធានគម្រោង អង្គការ VVOB
២. លោក ហៀង សារីម	ប្រធានគម្រោង អង្គការ VVOB
៣. កញ្ញា Karolina Rutkowska	ទីប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព អង្គការ VVOB
៤. កញ្ញា Lotte Van Praet	ទីប្រឹក្សាអប់រំ អង្គការ VVOB
៥. កញ្ញា Line Kuppens	ទីប្រឹក្សាអប់រំជាន់ខ្ពស់ អង្គការ VVOB
៦. លោកស្រី ស៊ុន ម៉ាលី	អ្នកសម្របសម្រួលគម្រោង អង្គការ VVOB
៧. លោក កែវ មនោ	ទីប្រឹក្សាអប់រំ អង្គការ VVOB
៨. លោកស្រី អ៊ុក សុធីរ៉ា	ទីប្រឹក្សាផ្នែកយេនឌ័រ អង្គការ KAPE
៩. លោក រឿន សត្យា	មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ផ្នែកយេនឌ័រ អង្គការ GADC
១០. លោក ឈួន ចំរើន	មន្ត្រីគម្រោង អង្គការ PKO
១១. លោក កយ លីវៀត	មន្ត្រីអប់រំផ្នែកយេនឌ័រ អង្គការ KAPE

ជំពូកទី១

សេចក្តីផ្តើមអំពីយេនឌ័រ នឹងភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

មេរៀនទី១

ភាពខុសគ្នារវាងភេទ និងយេនឌ័រ

I. សេចក្តីផ្តើម

រហូតមកទល់នឹងពេលនេះ ពាក្យថា "ភេទ" និង "យេនឌ័រ" ត្រូវបានប្រើជំនួសគ្នាទៅវិញទៅមក។ នៅពេលនិយាយពីយេនឌ័រ អ្នកខ្លះគិតថាវាជាពាក្យមួយផ្សេងទៀតសម្រាប់ "ភេទ" ឬសូម្បីតែប្រើពាក្យនេះសំដៅលើ "ស្ត្រី" និង "ក្មេងស្រី"។ នៅក្នុងមេរៀននេះ យើងនឹងយល់កាន់តែច្បាស់ពីអត្ថន័យ នៃពាក្យថា "ភេទ" និង "យេនឌ័រ" បន្ទាប់មក យើងនឹងបង្ហាញអំពីខ្លឹមសារនៃបញ្ញត្តិតួនាទីយេនឌ័រ និងសមភាពយេនឌ័រ។ ចំណេះដឹងទាំងនេះមានសារៈសំខាន់ដើម្បីដោះស្រាយការយល់ច្រឡំអំពីភេទ និងយេនឌ័រក្នុងន័យជួយកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំ។

II. វត្ថុបំណង

- ពន្យល់ពីអត្ថន័យពាក្យថា "ភេទ" និង "យេនឌ័រ" ឱ្យបានច្បាស់លាស់
- កំណត់អត្ថន័យ "ភេទ" និង "យេនឌ័រ" ដោយពុំមានការភាន់ច្រឡំ
- ពន្យល់បញ្ញត្តិតួនាទីយេនឌ័រ និងសមភាពយេនឌ័រ
- បណ្តុះគំនិត និងឥរិយាបទ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមធម៌ និងសមភាពយេនឌ័រ។

III. ខ្លឹមសារ

ក. និយមន័យ

អ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រ បានកំណត់និយមន័យពីភេទ[2]ថាជាលក្ខណៈខុសគ្នាផ្នែកជីវសាស្ត្ររវាងមនុស្សស្រី និងមនុស្សប្រុស ដែលបានកំណត់ជាសកលពីកំណើត និងមិនអាចកែប្រែបានដោយធម្មជាតិនោះទេ។ ពេលចាប់កំណើតមក ទារកត្រូវបានគេកំណត់ថាមានភេទជា "ស្រី ប្រុស" អាស្រ័យលើសរីរាង្គភេទរបស់ពួកគេ។ ជួនកាល ទារកកើតមកមានបុគ្គលិកលក្ខណៈបែបជាស្រីផង និងជាប្រុសផង ឬពួកគេមិនមានលក្ខណៈជាក់លាក់ថាជាភេទប្រុស ឬស្រីនោះទេ។ កុមារទាំងនេះមិនមែនជាភេទស្រី ក៏មិនមែនជាភេទប្រុសដែរ ប៉ុន្តែជាអន្តរភេទ។ ករណីនេះកម្រនឹងកើតមានណាស់។

---

[2] Training Manual on Gender Principles and Gender Mainstreaming (Department of Gender Equality, the Ministry of Women's Affairs)

យេនឌ័រ[3] គឺជាការបង្កើតឡើងរបស់សង្គម ប៉ុន្តែមិនមែនជាកត្តាជីវសាស្ត្រនោះទេ។ យេនឌ័រគឺជាទំនាក់ទំនងរវាងក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម។ ទំនាក់ទំនងទាំងនេះកើតចេញពីការបែងចែកសិទ្ធិអំណាច ឋានៈ តួនាទី ការងារ ភារកិច្ចនៅក្នុងសង្គមមួយ។ ដោយសារមូលហេតុនេះ ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រអាស្រ័យទៅលើបរិបទ។ យេនឌ័រក៏អាស្រ័យទៅលើពេលវេលាដែរ។ យេនឌ័រមិនរក្សានៅដដែលជានិច្ចនោះទេ ប៉ុន្តែអាចប្រែប្រួលទៅតាមពេលវេលា និងស្រប ទៅតាមកាលៈទេសៈ។

នៅផ្នែកទ្រឹស្តី អ្នកឯកទេសយេនឌ័រ បានកំណត់និយមន័យថា "យេនឌ័រសំដៅទៅលើ ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយារបស់មនុស្សប្រុស ឬមនុស្សស្រី ដែលមានលក្ខណៈខុសគ្នាទៅតាមសង្គម និងវប្បធម៌ ហើយវាអាចប្រែប្រួលទៅតាមកាលៈទេសៈ"។ និយាយម្យ៉ាងទៀត បទដ្ឋាន និងការរំពឹងទុកអំពីយេនឌ័រ ជះឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយា អន្តរកម្ម និងបំណងប្រាថ្នារបស់ ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស មនុស្សស្រី និងមនុស្សប្រុស។

ខ. ភាពខុសគ្នារវាងភេទ និងយេនឌ័រ

នៅក្នុងសង្គមនីមួយៗ មានផ្នត់គំនិត និងការរំពឹងទុកជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រដែលជះឥទ្ធិពលលើទំនាក់ទំនងយេនឌ័រចាប់តាំងពីវ័យកុមារ។ នៅកម្ពុជា ឪពុកម្តាយរំពឹងទុកថាកូនស្រីត្រូវតែស្អាត និងទន់ភ្លន់ ចំណែកឯកូនប្រុសវិញ ត្រូវតែខ្លាំង និងរឹងមាំ។ កូនស្រីត្រូវបានបង្រៀនឱ្យចេះដាំស្ល ចេះសម្អាត និងតម្រូវឱ្យមើលថែទាំប្អូន ខណៈដែលក្មេងប្រុសត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគិតស្រមៃធ្វើជាវិស្វករ ឬវេជ្ជបណ្ឌិត។ សម្លៀកបំពាក់ ប្រដាប់លេង និង សម្ភារៈសិក្សារបស់ក្មេងស្រី ភាគច្រើនមានពណ៌ផ្កាឈូក ចំពោះក្មេងប្រុសវិញ សម្ភារៈរបស់ពួកគេ ជានិច្ចកាល មានពណ៌ខៀវ។ ភាពខុសគ្នាទាំងនេះមិនមែនកើតមកពីធម្មជាតិនោះទេ ប៉ុន្តែបណ្តាលមកពីបទដ្ឋាន ប្រពៃណី និងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ។

ភេទ និងយេនឌ័រ[4]	
ភេទ	**យេនឌ័រ**
កត្តា និងលក្ខខណ្ឌជីវសាស្ត្រពីកំណើត	កត្តា និងលក្ខខណ្ឌសង្គម មិនមែនពីកំណើត
មិនអាចកែប្រែបាន	អាចកែប្រែបាន
ឧទាហរណ៍:	
១. មានតែស្ត្រីទេដែលមានរដូវ ២. មានតែស្ត្រីទេដែលអាចមានគភ៌បាន	១. "ក្មេងស្រីគួរតែទន់ភ្លន់ ក្មេងប្រុសគួរតែរឹងប៉ឹង" ២. "ស្ត្រីនៅផ្ទះ ហើយបុរសចេញទៅធ្វើការរក

[3] បំណិនជីវិតយេនឌ័រសម្រាប់បឋមសិក្សា "ការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ"

[4] ចំណេះដឹងយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ ឆ្នាំ២០១១

៣. មេជីវិតឈ្មោលរបស់បុរស (ស្ពែមម៉ាតូសូអ៊ីត) អាចធ្វើឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបាន ៤. បុរសដុះពុកមាត់ និងពុកចង្ការ ស្ត្រីមានរោមមុខតិច។	ប្រាក់ចំណូល" ៣. "ស្ត្រីសិក្សាដើម្បីក្លាយជាគ្រូបង្រៀន ហើយបុរសសិក្សាដើម្បីក្លាយជាវិស្វករ។

គ. តួនាទីយេនឌ័រ

យេនឌ័រមិនត្រឹមតែមានតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងការរស់នៅរបស់មនុស្សប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងមានគុណតម្លៃសំខាន់ចំពោះសង្គមទៀតផង។ មានការរំពឹងទុកជាក់លាក់មួយចំនួនរបស់សង្គមពាក់ព័ន្ធនឹងតួនាទី និងអាកប្បកិរិយារបស់ស្ត្រី និងបុរស។ តួនាទីយេនឌ័រជាអាកប្បកិរិយាមួយចំនួនដែលអាចរៀនសូត្របាននៅក្នុងសង្គម ឬសហគមន៍មួយដែលបានរំលេចឡើងតាមរយៈសកម្មភាព កិច្ចការ និងការទទួលខុសត្រូវដែលត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងស្ត្រី និងបុរស ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសផ្អែកទៅលើការយល់ឃើញពីភាពខុសគ្នារវាងពួកគេ។

ដោយសារការរំពឹងទុកពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ ជាញឹកញាប់ស្ត្រីត្រូវទទួលបន្ទុកកិច្ចការដែលគ្មានប្រាក់កម្រៃ ហើយបុរសធ្វើការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃ ដែលប្រការនេះក៏ប៉ះពាល់ដល់ទំនាក់ទំនងសិទ្ធិអំណាចរវាងបុរស និងស្ត្រីដែរ។ យើងអាចបែងចែកការងារជា ៣ប្រភេទដូចខាងក្រោម៖[5]

- **ការងារមានកម្រៃ** គឺជាការងារទទួលបានប្រាក់ចំណូល។ ការងារមានកម្រៃសំដៅលើការងារផលិត ឬសេវារកប្រាក់ចំណូលសម្រាប់គ្រួសារ។
- **ការងារគ្មានកម្រៃ** គឺជាការងារដែលមិនបានទទួលប្រាក់ចំណូល។ការងារគ្មានកម្រៃសំដៅលើការងារមើលថែទាំកូន និងការងារផ្ទះផ្សេងៗ ។
- **ការងារសហគមន៍** គឺជាការងារស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីផលប្រយោជន៍រួមក្នុងសហគមន៍។ ការងារសហគមន៍សំដៅលើការងារចូលរួមផ្សព្វផ្សាយសេវាអប់រំ ការអភិវឌ្ឍភូមិឃុំ និងការងាររៀបចំពិធីបុណ្យទានផ្សេងៗជាដើម។

ពាក្យថា **ការបែងចែកការងារផ្អែកលើយេនឌ័រ** សំដៅលើការផ្តល់តួនាទីផ្សេងគ្នាទៅឱ្យស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសង្គម និងដោយសង្គម។ តួនាទីទាំងនេះមាននិន្នាការរើសអើងខ្លាំង។ ទោះបីជាមានភាពខុសប្លែកគ្នាផ្អែកសង្គម និងវប្បធម៌ក្តី ស្ត្រីមានទំនោរទទួលបានមួយភាគធំនៃការងារផ្ទះដែលមិនទទួលបានប្រាក់ចំណូល។ ដោយសារតែមានផ្នត់គំនិតយេនឌ័រនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម និងប្រព័ន្ធអប់រំបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាមានស្ត្រីជាច្រើនកំពុងជាប់ជាមួយនឹងការងារដែលមិនសូវទាមទារជំនាញ មិនសូវត្រូវ

[5] ឯកសារបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីគោលគំនិតយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (នាយកដ្ឋានសមភាពយេនឌ័រ-ក្រសួងកិច្ចការនារី)

បានគេឱ្យតម្លៃ ហើយទទួលបានប្រាក់កម្រៃទាប ខណៈដែលបុរសមានទំនោរទទួលបានការងារដែលត្រូវបានគេឱ្យតម្លៃខ្ពស់ និងទទួលបានកម្រៃខ្ពស់ជាង។

លើសពីនេះទៅទៀត ការរើសអើងដែលកើតមាននៅក្នុងផ្ទះ ត្រូវបានពាំនាំទៅក្នុងមជ្ឈដ្ឋានសាធារណៈ ដែលការងារមួយចំនួនត្រូវការបំណិនដែលគេយល់ថាជាបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់ស្ត្រីមិនសូវត្រូវបានគេឱ្យតម្លៃនោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ បញ្ហានេះមិនមែនដោះស្រាយដោយរៀបចំឱ្យស្ត្រី និងបុរសផ្លាស់ប្តូរការងារគ្នាទៅវិញទៅមក ឬឱ្យស្ត្រីរៀនសូត្រតាមបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់បុរសរហូតធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់វដ្តជីវសាស្ត្រពីធម្មជាតិរបស់ពួកគេនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ បញ្ហានេះអាចដោះស្រាយបាននៅពេលដែលទាំងបុរស និងស្ត្រីទទួលបានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបានការអប់រំ បណ្តុះបណ្តាល និងប្រភេទការងារដូចគ្នា ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានតម្លៃស្មើគ្នាចំពោះការចូលរួមក្នុងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារ និងការអភិវឌ្ឍជាតិ។

ឃ. សមភាពយេនឌ័រ

សុកញ្ញាជាក្មេងស្រីម្នាក់ដ៏ឆ្លាតវៃ ហើយពូកែគណិតវិទ្យា។ នាងសុបិនចង់ក្លាយជាវិស្វករម្នាក់ ប៉ុន្តែឪពុកម្តាយរបស់នាងចង់ឱ្យបងប្រុសនាងចូលរៀនច្រើនជាង។ តើអ្នកយល់ឃើញដូចម្តេចដែរ? តើមិនគួរលើកចិត្តសុកញ្ញាឱ្យក្លាយជាវិស្វករមួយរូបទេឬ?

សមភាពយេនឌ័រ ឬភាពស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរសសំដៅលើការទទួលបានស្មើគ្នាដោយស្ត្រី និងបុរសនូវសម្ភារដែលត្រូវបានសង្គមឱ្យតម្លៃ ឱកាស ធនធាន និងរង្វាន់ផ្សេងៗដោយមិនប្រកាន់វ័យ ហើយមិនប្រកាន់ទំនោរភេទ។

សមភាពមិនមែនមានន័យថាស្ត្រី និងបុរសដូចគ្នានោះទេ ប៉ុន្តែមានន័យថាសិទ្ធិ និងឱកាសរបស់ពួកគេមិនត្រូវបានដាក់កំហិតដោយសារតែពួកគេបានកើតមកមានភេទប្រុស ឬភេទស្រីនោះទេ។

សមភាពយេនឌ័រៈ

- សំដៅលើសិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ និងឱកាសស្មើគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរស ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ដើម្បីទទួលបាន និងគ្រប់គ្រងសម្ភារ និងធនធានរបស់សង្គម
- បង្ហាញថាផលប្រយោជន៍ តម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ស្ត្រី និងបុរសត្រូវបានយកមកពិចារណា
- មិនមែនផ្តោតតែទៅលើស្ត្រីតែមួយមុខនោះទេ ប៉ុន្តែរាប់បញ្ចូលការចូលរួមពេញលេញទាំងស្ត្រី និងបុរស
- ត្រូវបានចាត់ទុកជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងជាលក្ខខណ្ឌ និងសូចនាករនៃការអភិវឌ្ឍដោយចីរភាពដែលផ្តោតទៅលើមនុស្ស។

ង.សមធម៌យេនឌ័រ

សមធម៌យេនឌ័រគឺជាបញ្ញត្តិមួយដែលឃ្លាតមិនឆ្ងាយពីសមភាពយេនឌ័រនោះទេ។ បើនិយាយឱ្យកាន់តែជាក់លាក់ជាងនេះ សមធម៌យេនឌ័រផ្តោតលើលក្ខខណ្ឌ ឬមធ្យោបាយដែលចាំបាច់ដើម្បីសម្រេចឱ្យបានសមភាពយេនឌ័រ។ កញ្ចប់ឧបករណ៍របស់អង្គការយូនីស្កូអំពីយេនឌ័រក្នុងបណ្តាញអប់រំអាស៊ីប៉ាស៊ីភិច ដែលមានពាក្យពេញថា Gender in Education Network in Asia-Pacific (GENIA) Toolkit កំណត់និយមន័យសមធម៌យេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ ថាជាវិធានការពិសេសដើម្បីទប់ទល់នឹងឧបសគ្គដែលបានរាំងស្ទះសិស្សប្រុស និងសិស្សស្រីមិនឱ្យទទួលបានឱកាសអប់រំស្មើៗគ្នា។ ឧទាហរណ៍ វិធានការសមធម៌អាចលម្អៀងទៅខាងក្មេងស្រីដើម្បីពង្រឹងអំណាចពួកគេ ជួយឱ្យពួកគេអាចទម្លុះឧបសគ្គនៃការរើសអើងដើម្បីអាចតាមទាន់ក្មេងប្រុស។ វិធានការសមធម៌ក៏ត្រូវបានគេហៅផងដែរថាជាការរើសអើងបែបវិជ្ជមាន ឬសកម្មភាពវិជ្ជមាន។ វិធានការសមធម៌អាចមិនមានលក្ខណៈស្មើភាពនោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវបានគេអនុវត្តដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលដែលមានភាពយុត្តិធម៌ និងសមភាព។ ឧទាហរណ៍ ការផ្តល់ប្រាក់អាហារូបករណ៍ ឬបៀវត្សរ៍ឱ្យសិស្សស្រីមានគោលបំណងបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានការអប់រំរបស់ពួកគេ។

IV. សកម្មភាព

សកម្មភាព កៈ តើជាភេទ ឬយេនឌ័រ?

សូមអានប្រយោគខាងក្រោម ហើយបញ្ជាក់ថាតើប្រយោគនោះផ្តោតលើភេទ ឬយេនឌ័រ។ បន្ទាប់មក សូមពិភាក្សាចម្លើយរបស់អ្នកជាមួយមិត្តរួមការងារ ឬសិក្ខាកាមផ្សេងទៀត។

ល.រ	ខ្លឹមសារ	យេនឌ័រ	ភេទ
១	បុរសចូលចិត្តលេងបាល់ទាត់		
២	ស្ត្រីបំបៅដោះកូនដោយទឹកដោះម្តាយ		
៣	ស្ត្រីមានស្បូន មានគភ៌ និងបង្កើតកូនបាន បុរសមិនអាច		
៤	ស្ត្រីទន់ភ្លន់ បុរសគំរោះគំរើយ		
៥	ការបង្រៀននៅសាលាមត្តេយ្យជាមុខរបររបស់ស្ត្រី		
៦	នៅក្នុងប្រទេសខ្លះ ស្ត្រីមិនអនុញ្ញាតឱ្យបើកបររថយន្តបានទេ		
៧	សំឡេងរបស់បុរសផ្លាស់ប្តូរបាននៅពេលដែលពួកគេពេញវ័យ ចំណែកស្ត្រីមិនប្តូរសំឡេងទេ		
៨	ស្ត្រីប្រឈមមុខនឹងការឆ្លងមេរោគអេដស៍ ពេលដែលស្វាមីរបស់ពួកគាត់មានដៃគូរួមភេទច្រើន		
៩	នៅប្រទេសកម្ពុជា បុរសត្រូវចូលទៅស្តីដណ្តឹងស្ត្រីដើម្បីរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍		

១០	នៅកម្ពុជា កម្មករសំណង់ភាគច្រើនជាបុរស		
១១	កាលពីសម័យមុន ឪពុកម្ដាយមិនសូវឱ្យកូនស្រី រៀនសូត្របានខ្ពង់ខ្ពស់ដល់កម្រិតឧត្ដមសិក្សាទេ		
១២	បុរសផលិតមេជីវិតឈ្មោល (ស្ពែមម៉ាតូសូអ៊ីត)		
១៣	បុរសភាគច្រើនគិតថាមានកូនគឺបញ្ជាក់ថាគេជាបុរសពិត និងមានមោទកភាពចំពោះខ្លួនឯង		
១៤	អ្នកវិទ្យាសាស្ត្រភាគច្រើនជាបុរស		
១៥	ក្មេងប្រុសតែងតែខ្លាំង និងរឹងមាំ ចំណែកក្មេងស្រីតែងតែមានភាពទន់ខ្សោយ		
១៦	ក្មេងស្រីចូលចិត្តពណ៌ផ្កាឈូក ក្មេងប្រុសចូលចិត្តពណ៌ខៀវ		
១៧	ដងខ្លួនស្ត្រីស្រឡូន ចំណែកបុរសមានសាច់ដុំ។		

អ្នកអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ចម្លើយនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ក នៅទំព័រទី១២៦។

សកម្មភាព ខ៖ ត្រួតពិនិត្យមើលបទពិសោធន៍ និងជំនឿរបស់អ្នក

1. សូមពិភាក្សាថាតើសមភាពយេនឌ័រកើតមាននៅក្នុងសហគមន៍របស់អ្នកដែរឬទេ៖

- តើអ្នកណាដែលជាគោលដៅងាយរងគ្រោះដោយសារអំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារ និងអំពើហឹង្សាផ្លូវភេទ? ស្ត្រី ឬបុរស?
- ចំពោះស្ត្រី និងបុរសដែលធ្វើការងារដូចគ្នា តើអ្នកណាដែលមានទំនោរទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ខ្ពស់ជាង? ស្ត្រី ឬបុរស?
- តើ អ្នកណាដែលច្រើនទទួលបានតួនាទី និងសិទ្ធិអំណាចធំជាង? នៅកន្លែងធ្វើការ? នៅផ្ទះ? ក្នុងកិច្ចការនយោបាយ? ក្នុងសហគមន៍? នៅក្នុងសាលារៀន?តើអ្នកណាដែលត្រូវទទួលបន្ទុកមើលថែទាំសមាជិកគ្រួសារ ជាពិសេសកុមារ និងអ្នកដែលមានជំងឺ?

2. សូមសរសេរប្រយោគចំនួន៣ ដែលពន្យល់ពីមូលហេតុដែលស្ត្រីមិនទទួលបានឋានៈស្មើគ្នាជាមួយបុរសនៅគ្រប់វិស័យក្នុងសង្គម។

3. សូមកំណត់សកម្មភាពចំនួន២ដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រដែលបុរស និងស្ត្រីអាចអនុវត្ត (២សកម្មភាពសម្រាប់បុរស និង ២សកម្មភាពសម្រាប់ស្ត្រី) ដើម្បីចូលរួមបង្កើតសមភាពយេនឌ័រ នៅក្នុងសហគមន៍ នៅក្នុងសាលារៀន និងនៅក្នុងគ្រួសារ។

V. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

នៅក្នុងមេរៀននេះ យើងបានរកឃើញអត្ថន័យនៃយេនឌ័រ និងភេទ និងបានពិភាក្សាអំពីភាពខុសគ្នារវាងបញ្ញត្តិទាំងពីរ។ យេនឌ័រសំដៅលើកត្តា និងឱកាសផ្នែកសង្គមដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងភេទប្រុស និងភេទស្រី និងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរស ឬរវាងក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស។ វាមានឥទ្ធិពលធំទៅលើជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ និងទៅលើសមភាពយេនឌ័រ។

ប្រការដែលគួរធ្វើ និងគួរចៀសវាង៖

- ញែកសម្គាល់ភាពខុសគ្នារវាងភេទ និងយេនឌ័រ
- ពុំគួរធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានថាមហាជនដឹងពីភាពខុសគ្នារវាងភេទ និងយេនឌ័រនោះទេ
- ព្យាយាមចោទសួរចំពោះបទដ្ឋានយេនឌ័រដែលមានលក្ខណៈប្រពៃណីដោយអាកប្បកិរិយាសមរម្យ
- ពុំគួរយល់ស្របចំពោះការយល់ឃើញណាមួយអំពីតួនាទី និងអាកប្បកិរិយារបស់ស្ត្រី និងបុរសភ្លាមៗនោះទេ គួរគិតឱ្យបានម៉ត់ចត់សិន
- គាំទ្រឱ្យមានសមភាពរវាងក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស និងរវាងស្ត្រី និងបុរស។

មេរៀនទី២

គោលនយោបាយលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកម្ពុជា

I. សេចក្តីផ្តើម

បទដ្ឋាន និងការរំពឹងទុកអំពីយេនឌ័រជះឥទ្ធិពលដល់គ្រប់ដំណាក់កាលនៃការរស់នៅរបស់សិស្សានុសិស្ស។ ភាពខុសប្លែកគ្នានៃបទដ្ឋាន និងការរំពឹងទុកអំពីយេនឌ័រអាចមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានចំពោះលទ្ធភាពទទួលបាន និងចូលរួមក្នុងការអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត ជាពិសេសសម្រាប់ក្មេងស្រី។ ក្នុងមេរៀននេះ យើងនឹងពិភាក្សាអំពីការចូលរួមចំណែករបស់គោលនយោបាយជាតិ និងអន្តរជាតិក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងផ្តល់ឱ្យក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រីនូវឱកាសស្មើគ្នា ទាំងនៅផ្ទះ និងនៅសាលារៀន។

II. វត្ថុបំណង

- ពិភាក្សាអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ស្ថាប័នអន្តរជាតិចំពោះសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ
- បង្ហាញទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កម្ពុជាចំពោះសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ។

III. ខ្លឹមសារ

ក. ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ស្ថាប័នអន្តរជាតិដើម្បីសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ

ការអប់រំគឺជាសិទ្ធិមនុស្ស ហើយត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងនៅក្នុងសន្ធិសញ្ញា និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិមួយចំនួន ដែលក្នុងនោះរួមមានសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស (ឆ្នាំ១៩៤៨) អនុសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ និងមតិយោបល់ទូទៅនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ (ឆ្នាំ១៩៨៩) អនុសញ្ញារបស់អង្គការយូណេស្កូប្រឆាំងនឹងការរើសអើងក្នុងវិស័យអប់រំ (ឆ្នាំ១៩៦០) អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សិទ្ធិសង្គម និងសិទ្ធិវប្បធម៌ (ICESCR ឆ្នាំ១៩៦៦) និងអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ (CEDAW ឆ្នាំ១៩៧៩)។

សមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំត្រូវបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់អង្គការយូណេស្កូប្រឆាំងនឹងការរើសអើងក្នុងវិស័យអប់រំ ដោយបានលើកឡើងថា៖ "រដ្ឋភាគីដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះនឹងចូលរួមចំណែកបង្កើត កសាង និងអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិដែល, (...) នឹងមានទំនោរលើកកម្ពស់ការទទួលបានឱកាស និងការឱ្យតម្លៃស្មើគ្នាក្នុងវិស័យអប់រំ[6] (...)"។

នៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ (CEDAW) ដែលគេនិយមហៅថា Bill of Rights for Women ការរើសអើងត្រូវបានគេពណ៌នាថាជា៖ ... ភាពខុសគ្នាគ្រប់រូបភាព ការមិនរាប់បញ្ចូល ឬការដាក់កំហិតដែលកើតឡើងដោយផ្អែកលើភេទដែលបង្កផលប៉ះពាល់ ឬមានគោលបំណងកាត់បន្ថយ ឬលុបបំបាត់ការទទួលស្គាល់ ភាពសុខដុមរមនារបស់ស្ត្រី ដោយមិនគិតពី

[6] UNESCO. (1960). *Convention against Discrimination in Education*. Retrieved from http://www.unesco.org/education/pdf/DISCRI_E.PDF

ភាពនៅលីវ ឬរៀបការរបស់ពួកគេ ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានសមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី សិទ្ធិមនុស្ស និងសេរីភាពជាមូលដ្ឋានក្នុងវិស័យនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម វប្បធម៌ ស៊ីវិល ឬវិស័យណាមួយផ្សេងទៀត[7]។

នៅឆ្នាំ២០១៥ ប្រទេសសមាជិកអង្គការសហប្រជាជាតិបានចូលរួមរៀបចំ និងផ្តល់សច្ចាប័ននូវរបៀបវារៈនៃគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍។ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍គឺជាផែនការសំខាន់ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវអនាគតកាន់តែប្រសើរ និងមាននិរន្តរ៍ភាពសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ដោយដោះស្រាយបញ្ហាធំជាសកលដូចជាបញ្ហាភាពក្រីក្រ វិសមភាព ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ភាពសឹករេចរឹលនៃបរិស្ថាន និងភាពអយុត្តិធម៌ផ្សេងៗ។ សរុបទាំងអស់ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍មានគោលដៅ ១៧ចំណុច ដែលទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមក ដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបានត្រឹមឆ្នាំ២០៣០។ គោលដៅមួយក្នុងចំណោមគោលដៅទាំងនោះ ផ្តោតលើការធានាឱ្យមានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់ទាំងអស់គ្នាត្រឹមឆ្នាំ២០៣០។ នៅក្នុងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៤ ស្តីពីការអប់រំ គោលដៅចំនួន២ បានលើកឡើងអំពីសមភាពយេនឌ័រ ដូចជា (៤.១)៖ ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ ធានាថាគ្រប់ក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រីទាំងអស់បញ្ចប់ការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាដែលឥតគិតថ្លៃ ប្រកបដោយសមធម៌ និងគុណភាព ដែលញ៉ាំងឱ្យពួកគេទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាចំតម្រូវការ និងមានប្រសិទ្ធភាព និង (៤.៥)៖ ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០ លុបបំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ និងធានាលទ្ធភាពស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបានការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគ្រប់កម្រិតសម្រាប់មនុស្សពេញវ័យដែលងាយរងគ្រោះ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងក្រុមគោលដៅដែលមានពិការភាព និងជនជាតិភាគតិច និងកុមារដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពងាយរងគ្រោះ[8]។

ខ. ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កម្ពុជាដើម្បីសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ

នៅក្នុងផ្នែកនេះ យើងបានដកស្រង់ច្បាប់ គោលនយោបាយ បទបញ្ញត្តិ និងគោលការណ៍នានាដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំចងក្រង និងផ្តល់សច្ចាប័ន សម្រាប់ឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធយកទៅអនុវត្តក្នុងទិសដៅលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការពារកុមារពីគ្រប់ទម្រង់នៃការរំលោភបំពាន។ ការដកស្រង់នេះសង្ខេបខ្លឹមសារដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ។ ប្រសិនបើអ្នកមានបំណងចង់ស្វែងយល់ខ្លឹមសារលម្អិត សូមមេត្តាអានឯកសារទាំងនោះ។

ចំណងជើងអត្ថបទ	ឆ្នាំ	ខ្លឹមសារលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ
រដ្ឋធម្មនុញ្ញ	២០១៤	• ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានភាពស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ មានសិទ្ធិសេរីភាពចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងជីវភាពនយោបាយ វប្បធម៌ សង្គមកិច្ច និងសេដ្ឋកិច្ច។ (មាត្រា ៣៥) • ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរសម ស្របទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា។ (មាត្រា៣៦) • ការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ ត្រូវបំបាត់ចោល។(មាត្រា៤៥)

[7] UN Women. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Retrieved from http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/

[8] UN. *Sustainable Development Goals*. Retrieved from https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs

ចំណងជើងអត្ថបទ	ឆ្នាំ	ខ្លឹមសារលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ
		• មាតាបិតា មានកាតព្វកិច្ចចិញ្ចឹមថែរក្សា និងអប់រំកូនប្រុស កូនស្រីឱ្យទៅជាពលរដ្ឋល្អ។ កូនប្រុសកូនស្រីមានករណីយកិច្ចចិញ្ចឹម និងបីបាច់ថែរក្សាមាតាបិតាដែលចាស់ជរា តាមទំនៀមទម្លាប់ខ្មែរ។ (មាត្រា៤៧)
ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការកែសម្រួលអាយុចូលនិវត្តន៍របស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលជាស្ត្រី	២០១២	ក្នុងការពន្យារអាយុនៃការចូលនិវត្តន៍តាមការស្ម័គ្រចិត្តដល់ស្ត្រីជាមន្ត្រីរាជការដល់អាយុ ៦០ឆ្នាំ។
ច្បាប់ស្រី	សតវត្សទី ១៩	អ្នកប្រវត្តិវិទូជាច្រើនចាត់ទុកថាច្បាប់ស្រីមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងលើសមភាពយេនឌ័រនៅកម្ពុជា។ ស្ត្រីត្រូវបានគេចាត់ទុកជាមនុស្សម្នាក់ដែលមានមុខមាត់កិត្តិយសសម្រាប់រូបនាងផ្ទាល់ គ្រួសារ និងសហគមន៍ប្រសិនជាអាកប្បកិរិយារបស់នាងសមស្រប។
ច្បាប់អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ	១៩៨៩	បង្ហាញពីសិទ្ធិស្មើគ្នារវាងសហព័ទ្ធទាំងពីរក្នុងការប្រើប្រាស់ ការអាស្រ័យផល ការចាត់ចែងទ្រព្យសម្បត្តិរួម ដែលសហព័ទ្ធទាំងពីររកបានជាមួយគ្នា ឬសហព័ទ្ធណាម្នាក់រកបានក្នុងរយៈពេលមានចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍។
ច្បាប់នៃការរំលូតកូនប្រុសកូនស្រី	១៩៩៧	ធានាសិទ្ធិស្ត្រីក្នុងការរំលូតកូនប្រុស កូនស្រីតាមរយៈនីតិវិធី និងលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ដើម្បីផ្តល់ការថែទាំសុខភាពដល់ស្ត្រី។
ច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សា ក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ	២០០៥	កាលពីឆ្នាំ២០០៥ បានបង្កើតយន្តការអន្តរាគមន៍ និងការពារពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានតាមរយៈបទបញ្ញត្តិដែលធ្វើឡើងដោយតុលាការខេត្ត។
ច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	២០០៨	កំណត់អំពីការធានាឱ្យមានតំណាងស្ត្រីនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការនានា រួមទាំងតួនាទីប្រធាន និងអនុប្រធាន។ ត្រូវធានាឱ្យមានចំនួនស្ត្រីសមស្របនៅក្នុងមុខតំណែងប្រធាន ឬអនុប្រធានអង្គភាព និងបុគ្គលិករបស់ក្រុមប្រឹក្សា។
ច្បាប់ស្តីពីការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សា រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	២០១៥	កំណត់អំពីការធានាឱ្យមានបេក្ខជនស្ត្រីចូលរួម និងមានឈ្មោះនៅលំដាប់លេខរៀងសមស្រប ក្នុងបញ្ជីបេក្ខជន។
ច្បាប់ស្តីពីការអប់រំ	ចុះថ្ងៃទី៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧	ជំពូកទី១ បានចែងពីគុណតម្លៃស្មើគ្នាក៏ដូចជាសិទ្ធិរបស់ជនគ្រប់រូបក្នុងការអប់រំមិនថាសិស្សប្រុស ឬសិស្សស្រីទេ និងមាត្រា៣៦ បានបង្ហាញពីសិទ្ធិនិងករណីកិច្ចរបស់មាតាបិតា ឬអ្នកអាណាព្យាបាល ក្នុងការនាំកុមារទៅ ចុះឈ្មោះចូលសិក្សា ខិតខំគាំទ្រយកចិត្តទុកដាក់ផ្សារភ្ជាប់សាលា គ្រួសារ និងសហគមន៍ ដើម្បីឱ្យកូនប្រុសកូនស្រីខ្លួនទទួលបានការអប់រំ។

ចំណងជើងអត្ថបទ	ឆ្នាំ	ខ្លឹមសារលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ
យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ	ដំណាក់កាលទី៣ ឆ្នាំ២០១៣	"រាជរដ្ឋាភិបាលបន្តលើកស្ទួយស្ថានភាពស្ត្រីដែលជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ"
ផែនការសកម្មភាពអភិបាលកិច្ច	២០០១	ផែនការនេះដាក់បញ្ចូលសមធម៌យេនឌ័រ ដែលជាចំណុចមួយក្នុងចំណោមចំណុចរួមទាំងប្រាំដោយមានការចូលរួមដោយក្រសួងកិច្ចការនារី ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងម្ចាស់ជំនួយនានា។
អនុក្រឹតស្តីពីក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន	២០០៨	គ្រូបង្រៀនមិនត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មខាងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្តដែលនាំឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់អ្នកសិក្សាទេ។ (មាត្រា ១២)[9]
សេចក្តីណែនាំក្រសួងមហាផ្ទៃ	២០០៦	កំណត់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំភូមិជាស្ត្រីយ៉ាងតិច ១រូប ក្នុងចំណោម ៣រូប។
សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ		ក្នុងការជ្រើសរើសមន្ត្រីថ្មីជានារីក្នុងចំនួនពី២០% ទៅ ៥០%។
អនុសាសន៍របស់ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល	២០១៣	ក្រសួងស្ថាប័នបន្តតែងតាំងស្ត្រី មានឋានៈ តួនាទីនៅក្នុងកម្រិតអគ្គនាយក ប្រធាននាយកដ្ឋាន ឬតួនាទីសមមូលនឹងតួនាទីទាំងពីរនេះ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងអង្គភាពនគរបាលផងដែរ។ ក្រសួងមហាផ្ទៃជំរុញ និងកំណត់ក្នុងការតែងតាំងស្ត្រី ជាអភិបាលរងនៅក្នុងគណៈអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ គ្រប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ ក្រសួង ស្ថាប័ន កំណត់ការបង្កើនចំនួនស្ត្រីជាមន្ត្រីរាជការក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ រាជរដ្ឋាភិបាល តែងតាំងស្ត្រីជារដ្ឋលេខាធិការ និងជាអនុរដ្ឋលេខាធិការនៅគ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន។
នារីរតនៈទី៤	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៥ឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨	"សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី" ដែលដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលក្នុងការអនុវត្តន៍ ដោយយន្តការជាតិក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដូចជាក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន។ សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងមុខងារ សាធារណៈ បានកំណត់ឱ្យជ្រើសរើសស្ត្រីពី ២០% ទៅ ៥០% ឱ្យចូលបំរើការក្នុងក្រសួងស្ថាប័នសាធារណៈ។ សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃឱ្យមានការជ្រើសតាំងថ្នាក់ ដឹកនាំភូមិជាស្ត្រី និងតែងតាំងអភិបាលរងជាស្ត្រីទូទាំងប្រទេស។
ផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីការទប់ស្កាត់ អំពើហិង្សាលើស្ត្រី	២០១៤-២០១៨	ផែនការសកម្មភាពជាតិ ក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ ព្រមទាំងច្បាប់ និង គោលនយោបាយនានា។ មានយុទ្ធសាស្ត្រ សំខាន់ៗ ៥គឺ: - ការទប់ស្កាត់បឋម

[9] កម្មវិធីសាលាកុមារមេត្រី សមាសភាគទី៣៖ សុខភាព សុវត្ថិភាព និងការការពារកុមារ ការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើកុមារ ឆ្នាំ២០១៦ (ទំព័រទី១៣)

ចំណងជើងអត្ថបទ	ឆ្នាំ	ខ្លឹមសារលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ
		- ការការពារផ្នែកច្បាប់ និងសេវាកម្មពហុវិស័យ - ការកសាង និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងច្បាប់ - ការកសាងសមត្ថភាព - ការពិនិត្យ ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ
យុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការចិញ្ចឹមកូនប្រុសកូនស្រីបែបវិជ្ជមាន	២០១៧-២០២១	**ក្រសួងកិច្ចការនារី៖** បានបង្ហាញពីគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការទទួលស្គាល់តួនាទីដ៏សំខាន់របស់មាតាបិតា អ្នកអាណាព្យាបាល ឬអ្នកថែទាំក្នុងការលើកកម្ពស់ការលូតលាស់ និងអភិវឌ្ឍរបស់កុមារ[10]។
គោលការណ៍ណែនាំអនុវត្តលក្ខខណ្ឌអប្បបរមា	២០១៦	ស្តីពីទឹកស្អាត និងអនាម័យតាមសាលារៀន "កំណត់ពិន្ទុផ្កាយនៃការប៉ាន់ប្រមាណពីការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធផ្សេងគ្នារវាងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស"
សេចក្តីប្រកាសទីក្រុង Incheon និងក្របខណ្ឌសម្រាប់សកម្មភាពឆ្ពោះទៅរកការអប់រំមានគុណភាព បរិយាប័ន្ន សមធម៌ និងការសិក្សាពេញមួយជីវិតសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា		យោងតាមសេចក្តីថ្លែងការណ៍៖ "កុមារទាំងអស់ទទួលបាននូវការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងការសិក្សាពេញមួយជីវិតរបស់គេដោយគ្មានការរើសអើង"។
សន្និសីទពិភពលោកលើកទី៤ស្តីពីស្ត្រី (ទីក្រុងប៉េកាំង)	១៩៩៥	ប្រទេសកម្ពុជាបានជ្រើសរើសចំណុចអាទិភាពមួយចំនួនសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាព និងបានខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីលទ្ធភាពដែលរួមមាន៖ - ស្ត្រីនិងការអប់រំ - ស្ត្រីនិងសុខភាព - ស្ត្រីនិងសេដ្ឋកិច្ច - ស្ត្រីនិងការការពារផ្លូវច្បាប់ និង - ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។ ប្រទេសកម្ពុជាមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តវេទិកាសកម្មភាពទីក្រុងប៉េកាំង និងរាយការណ៍រៀងរាល់ ៥ឆ្នាំម្តង។
ផែនការសកម្មភាពស្តីពីធនធានមនុស្សក្នុងវិស័យអប់រំ	២០១៦	យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ លើកកម្ពស់តម្លៃ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់បុគ្គលិកអប់រំ "មិនរើសអើង (ជានារី) ក្នុងការចូលបម្រើការងារជាបុគ្គលិកអប់រំ និងទទួល បានអាហាររូបករណ៍"

[10] យុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមាន ក្រសួងកិច្ចការនារី ២០១៧-២០២១ (ទំព័រទី១២)

ចំណងជើងអត្ថបទ	ឆ្នាំ	ខ្លឹមសារលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ
គោលនយោបាយស្តីពី "ការលើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គម"		ដើម្បីធានានូវសមធម៌ និងឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើកកម្ពស់បរិយាប័ន្ន និងសមធម៌សង្គមទាំងក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាព ដល់រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងគ្រឹះស្ថានសិក្សាក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងអនុវត្តមុខងារ និងធានធានដែលបានផ្ទេរ។
ផែនការគោលសម្រាប់ការអប់រំបច្ចេកទេស នៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ ២០១៥-២០១៩	២០១៥	យុទ្ធសាស្ត្រទី៨៖ "ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ" នៅពេលស្ត្រី បានក្លាយទៅជាផ្នែកដ៏សំខាន់ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំយេនឌ័រត្រូវបានចាត់ទុកថាជាបញ្ហាអន្តរវិស័យ។
គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំកាយ និងកីឡា	២០១៥	យុទ្ធសាស្ត្រ៥.៣ "លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ" ○ ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឱ្យចូលរួមសកម្មភាពកីឡា ○ ផ្តល់កាលានុវត្តភាពដល់ស្ត្រីដើម្បីឱ្យស្ត្រីក្លាយជាកីឡាករឆ្នើមតំណាងជាតិ ○ បង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីចូលរួមដឹកនាំក្នុងវិស័យកីឡា និងអភិវឌ្ឍស្ត្រីឱ្យក្លាយជាគ្រូបង្វឹក អាជ្ញាកណ្តាល ចៅក្រមនិងជំនាញផ្សេងៗទៀត
គោលនយោបាយស្តីពីកម្មវិធីសមមូលអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ	២០០៨	លក្ខខណ្ឌនៃ ការចូលរៀនរបស់សិស្ស៖ "ដោយកំណត់សិស្សទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិចុះឈ្មោះចូលរៀនដូចគ្នា"។
គោលនយោបាយស្តីពីការអប់រំបច្ចេកទេស	២០១៣	យុទ្ធសាស្ត្រទី៥.៧៖ "លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងការអប់រំបច្ចេកទេស"
ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ ២០១៦-២០២០		- យុទ្ធសាស្ត្រទី១៖ ការស្រាវជ្រាវ ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ - យុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការបញ្ចុះបញ្ចូល និងស្វែងរកការគាំទ្រ - យុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព - យុទ្ធសាស្ត្រទី៤៖ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀន - យុទ្ធសាស្ត្រទី៥៖ ការលើកកម្ពស់សកម្មភាពឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ និងការពិនិត្យតាមដាន - យុទ្ធសាស្ត្រទី៦៖ ការបង្កើនភាពជាដៃគូ
គោលនយោបាយកិច្ចការពារកុមារ		ដៃគូសំខាន់ៗក្នុងកិច្ចការពារកុមារ អ្នកផ្តល់ជំនួយ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងការងារដែលត្រូវធ្វើមាន៖ - កិច្ចការពារកុមារពីអំពើហិង្សា

ចំណងជើងអត្ថបទ	ឆ្នាំ	ខ្លឹមសារលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ
UNICEF ឆ្នាំ២០១៦-២០១៨		- ការថែរក្សាកុមារនៅជួបជុំគ្រួសារ - ពង្រឹងកិច្ចការពារកុមារ និងសេវាសង្គមទូទៅ - ផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់សហគមន៍ដើម្បីការពារកុមារ - សកម្មភាពសម្រាប់ក្មេងជំទង់
កម្មវិធីសាលាកុមារមេត្រី	២០០៤	សមាសភាគទី៤៖ ការឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ មានគោលបំណងកសាងឥរិយាបថសង្គមវិជ្ជមានចំពោះការអប់រំកុមារី យកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័ររៀបចំឱ្យមានទីប្រឹក្សាកុមារីនៅតាមសាលារៀន និងបញ្ជ្រាបទៅក្នុងសមាសភាគផ្សេងទៀតនៃកម្មវិធីសាលាកុមារមេត្រី ដើម្បីឱ្យមានសមធម៌ និងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យអប់រំ។
គោលដៅអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នាទាំង៦		គោលដៅទី២ គោលដៅទី៤ និង គោលដៅទី៥ សំដៅលើការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសមភាព សមធម៌ និងគុណភាពយេនឌ័រ[11] ដល់កុមារ យុវជន មនុស្សពេញវ័យដែលបានបញ្ចប់យ៉ាងតិចដល់កម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន ជាពិសេសកុមារី និងស្ត្រី។

IV. សកម្មភាព

សកម្មភាព៖ ស្វែងយល់ពីក្របខណ្ឌច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ

បន្ទាប់ពីបានអានអំពីក្របខណ្ឌគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័ររួច សូមគិតអំពីសំណួរខាងក្រោម៖

តើអ្នកគិតថាអ្វីជាអត្ថប្រយោជន៍នៃការបញ្ចូលយេនឌ័រនៅក្នុងក្របខណ្ឌគោលនយោបាយជាតិ និងអន្តរជាតិ?

V. សន្និដ្ឋាន

ការអប់រំគឺជាមធ្យោបាយដ៏មានឥទ្ធិពលក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការយល់ឃើញ និងការរំពឹងទុកមិនសមហេតុផលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រដែលពិបាកផ្លាស់ប្តូរតាមរយៈការបណ្តុះបញ្ញា ស្មារតី និងបំណិនសម្រាប់កុមារដើម្បីឱ្យមានការរីកចម្រើនសមភាពយេនឌ័រ និងរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព។ ក្នុងមេរៀននេះ បានរំលេចនូវទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ស្ថាប័នជាតិ និងអន្តរជាតិចំពោះសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ។ សៀវភៅណែនាំនេះ នឹងត្រួសត្រាយផ្លូវដើម្បីឈានឆ្ពោះទៅរកបរិស្ថានសិក្សាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ប្រមូលផ្តុំគំនិត យុទ្ធសាស្ត្រ និងឧបករណ៍សម្រាប់គ្រូ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសមាជិកគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផងដែរ។

[11] បុព្វកថា ឯកឧត្តម **ណាត ប៊ុនរឿន** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងសៀវភៅកម្មវិធីសាលាកុមារមេត្រី សមាសភាគទី៤

មេរៀនទី៣

ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ

I. សេចក្តីផ្តើម

ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រមានបង្ហាញនៅក្នុងឯកសារច្បាប់ស្រី (ក្រមសីលធមិសម្រាប់ស្ត្រី) និងច្បាប់ប្រុស (ក្រមសីលធមិសម្រាប់បុរស) ជាឯកសារកំណាព្យដែលមានដើមកំណើតតាំងពីសតវត្សរ៍ទី១៦មកម៉្លេះ។ កំណាព្យនេះរៀបរាប់អំពីអាកប្បកិរិយាដែលក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ស្ត្រី និងបុរសគួរប្រតិបត្តិ។ អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺច្បាប់ស្រីទូន្មានឱ្យក្មេងស្រីស្តាប់បង្គាប់ស្វាមី និងញ៉ាំងឱ្យស្ត្រីងាយធ្លាក់ក្នុងស្ថានភាពរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សា។ កំណាព្យទាំងពីរនេះធ្លាប់ត្រូវបានសិក្សា និងទន្ទេញរត់មាត់នៅសាលារៀន។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៧មក សិស្សានុសិស្សកម្ពុជាសិក្សាតែមួយផ្នែកតូចនៃកំណាព្យទាំងនេះប៉ុណ្ណោះ ជាការខិតខំប្រឹងប្រែងមួយដើម្បីបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធីសិក្សា ប៉ុន្តែកំណាព្យទាំងពីរនេះនៅតែមានឥទ្ធិពលដដែល។ កាលពីឆ្នាំ១៩៩៧ មានការកែលម្អខ្លឹមសារសៀវភៅសិក្សាដើម្បីឱ្យមានភាពឆ្លើយតបនឹងគោលគំនិតនៃសមភាពយេនឌ័រ៖ សៀវភៅសិក្សានាពេលនេះមានខ្លឹមសារអត្ថបទ និងរូបភាពដែលបង្ហាញចំនួនស្មើគ្នារវាងភេទប្រុស និងភេទស្រី ទោះបីជាក្មេងស្រី និងស្ត្រីនៅតែត្រូវគេបង្ហាញក្នុងតួនាទីប្រពៃណីដូចជាមេផ្ទះ និងមិនមែនជាអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រ វេជ្ជបណ្ឌិត ឬអ្នកគណិតវិទូរក៏ដោយ។

ក្នុងមេរៀននេះ និងបង្ហាញអំពីវត្តមាន និងផលប៉ះពាល់នៃផ្នត់គំនិតយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អប់រំ។ នៅចុងបញ្ចប់នៃមេរៀននេះ និងមានលើកឡើងអំពីគំនិតដើម្បីកសាងចំណេះដឹង បំណិន និងឥរិយាបទ ដើម្បីចៀសវាងនូវភាពលម្អៀងយេនឌ័រ ក្នុងការអប់រំមនុស្សជំនាន់ក្រោយ។

II. វត្ថុបំណង

- កំណត់បានពីផលប៉ះពាល់វិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាននៃផ្នត់គំនិតយេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំ
- វិភាគផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន
- លើកកម្ពស់សមភាព និងការឆ្លើយតបយេនឌ័រ ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីធានានូវឱកាសស្មើគ្នារវាងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស។

III. ខ្លឹមសារ

១.ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ

ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រគឺជាបណ្តុំនៃជំនឿដែលកើតឡើងអំពីកត្តាផ្ទាល់ខ្លួន អាកប្បកិរិយា និងតួនាទីនៃក្រុមមនុស្សជាក់លាក់មួយក្នុងសង្គមដោយផ្អែកទៅលើភេទ។ ជានិច្ចកាល ជំនឿទាំងនេះ នាំឱ្យកើតមានទស្សនៈលម្អៀងចំពោះស្ត្រី និងបុរសដែលត្រូវបានប្រើម្តងហើយម្តងទៀតក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។

និយមន័យខាងលើស្របគ្នានឹងនិយមន័យដែលត្រូវបានប្រើដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដែលបានលើកឡើងថា៖ "ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រគឺជាគំនិតដែលមនុស្សរស់នៅក្នុងសង្គមបានឱ្យតម្លៃលើបុរស និងស្ត្រីថាត្រូវមានអាកប្បកិរិយាបែបនេះ ឬបែបនោះ ថាមានតួនាទីបែបនេះ ឬបែបនោះថាមានសមត្ថភាពអាចធ្វើនេះ ឬធ្វើនោះ"។

ឧទាហរណ៍៖

- ជំនឿមួយដែលជឿថាស្ត្រីគួរមើលថែទាំកូន ខណៈដែលបុរសត្រូវធ្វើការរកប្រាក់មកផ្គត់ផ្គង់ចិញ្ចឹមគ្រួសារ
- ជំនឿមួយដែលជឿថាបុរសអាចដើរលេងពេលយប់បានតែស្ត្រីមិនគួរដើរលេងយប់ទេ
- ជំនឿមួយដែលជឿថាការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តគឺជាតួនាទីរបស់បុរស ស្ត្រីគ្រាន់តែជាអ្នកគាំទ្រប៉ុណ្ណោះ។

សកម្មភាព ក៖ កិច្ចពិភាក្សាអំពីផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ

ប្រយោគខាងក្រោមនេះ ជាផ្នត់គំនិតយេនឌ័រមួយចំនួនដែលតែងកើតមានជាញឹកញាប់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ សូមអានប្រយោគខាងក្រោម ហើយពិចារណាថាតើប្រយោគនោះជាផ្នត់គំនិតយេនឌ័រដែរឬទេ? បើជាផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ តើជាផ្នត់គំនិតយេនឌ័របែបវិជ្ជមាន ឬអវិជ្ជមាន? ហេតុអ្វី?

ល.រ	ខ្លឹមសារ
១	នំមិនធំជាងនាឡិ
២	កុំយកស្រីធ្វើជាគ្រូ កុំយកទ្រូធ្វើជាលប
៣	សំណាបយោងដី ស្ត្រីយោងបុរស
៤	បុរសអាចធ្វើជាអ្នកបើកយន្តហោះ ស្ត្រីក៏អាចធ្វើជាអ្នកបើកយន្តហោះបានដែរ
៥	កុមារទាំងអស់អាចរៀន លើមុខវិជ្ជា វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា (STEM)
៦	មេម៉ាយចំណាយមាត់គេ ក្រមុំទំនេរប្តីម៉ាស្រុក
៧	គ្មានមុខវិជ្ជាណាមួយដែលកុមារី និងកុមារារៀនមិនបាននោះទេ!
៨	ស្ត្រីបង្វិលចង្ក្រានមិនជុំ
៩	ស្ត្រីមុជមិនជ្រៅ ទៅមិនឆ្ងាយ
១០	កូនស្រីមិនត្រូវរៀនឱ្យបានខ្ពស់ទេ

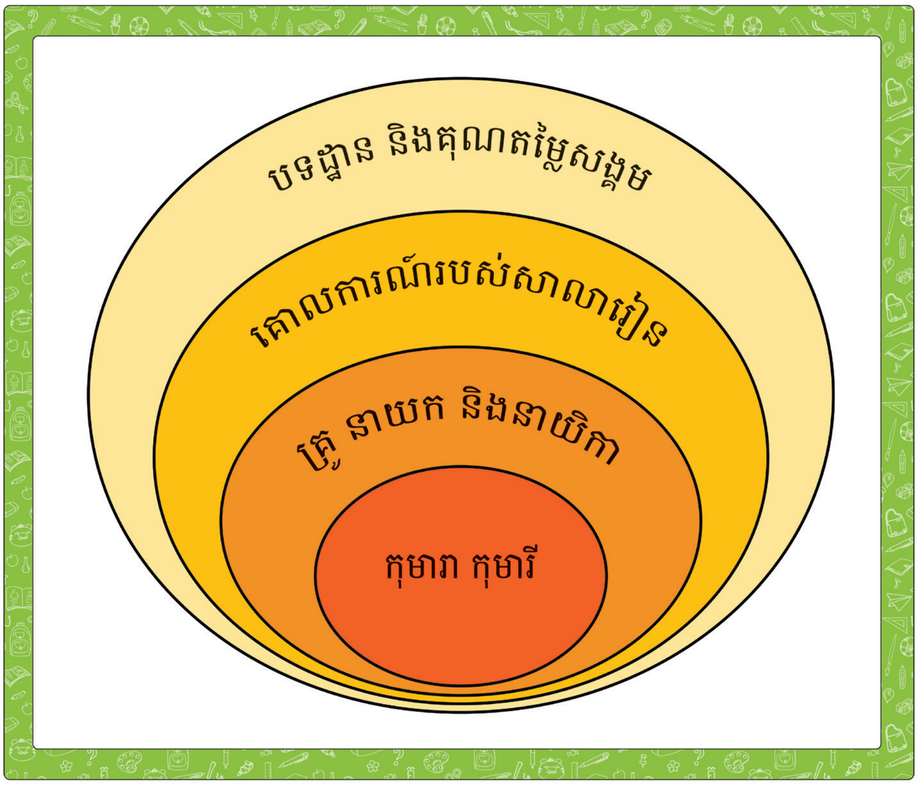
១១	សម្លុតធ្លាញ់ដោយសារគ្រឿង ក្រុមគ្រួសាររុងរឿងដោយសារភរិយា និងស្វាមី។
១២	កិច្ចការផ្ទះជាកម្មសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់ស្ត្រី
១៣	ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តគឺជាតួនាទីរបស់បុរស។

២.តើហេតុអ្វីបានជាផ្នត់គំនិតយេនឌ័រពិបាកនឹងផ្លាស់ប្តូរ?

ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រពិបាកផ្លាស់ប្តូរដោយសារត្រូវបានផ្ទេរពីមួយជំនាន់ទៅមួយជំនាន់តាមរយៈលំនាំនៃទំនាក់ទំនងក្នុងសង្គម។

ទំនាក់ទំនងសង្គមគឺជាលំនាំដែលមនុស្សរៀនសូត្រឱ្យក្លាយជាផ្នែកមួយនៃសង្គម។ លំនាំនេះពណ៌នាអំពីវិធីដែលមនុស្សស្វែងយល់អំពីបទដ្ឋាន និងការរំពឹងទុករបស់សង្គម វិធីដែលពួកគេទទួលយកជំនឿរបស់សង្គម និងយល់ដឹងពីគុណតម្លៃរបស់សង្គម[12]។

អាណាព្យាបាល ឬអ្នកមើលថែទាំក្មេងគឺជាភ្នាក់ងារបឋមនៃទំនាក់ទំនងសង្គម ដោយសារនៅក្នុងបរិបទភាគច្រើន កុមារចំណាយពេលច្រើននៅជាមួយមនុស្សដែលមើលថែពួកគេ។ នៅមិនឆ្ងាយពីបរិស្ថានគ្រួសារ បរិស្ថានសាលារៀនជាបរិស្ថានដ៏សំខាន់មួយនៃទំនាក់ទំនងសង្គម។ នៅក្នុងរូបភាពខាងក្រោម អ្នកនឹងសង្កេតមើលស្រទាប់មួយចំនួនដែលកើតមាននៅក្នុងបរិស្ថានសាលារៀន[13]៖



រូបភាពទី១៖ ដំណើរការទំនាក់ទំនងសង្គម

[12] Little, W. (2014). Introduction to Sociology – 1st Canadian Edition. (W. Little, Ed.) (1st ed.). Retrieved from https://opentextbc.ca/introductiontosociology/

[13] Cabus, S., Sok, S., Rutkowska, K., Van Horen, K., & Nicaise, I. (2019). The role of gender-responsive pedagogy to tackle violence against and between children in Cambodian schools. Retrieved from https://cambodia.vvob.org/sites/cambodja/files/the_role_of_genderresponsive_pedagogy_to_0.pdf

កុមារា កុមារីស្ថិតនៅក្នុងចំណុចស្នូលនៃទំនាក់ទំនងនេះ។ ពួកគេមានទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាមួយគ្រូ និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ដោយប្រយោល ពួកគេចាប់ផ្តើមរងឥទ្ធិពលនៃបទដ្ឋាន និងការរំពឹងទុកតាមរយៈ គោលនយោបាយ និងគោលការណ៍របស់សាលារៀន។ គោលការណ៍ទាំងនោះត្រូវបានកំណត់ដោយ បទដ្ឋាន និងគុណតម្លៃរបស់សង្គម។ សាលារៀនជាកញ្ចក់សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីសង្គម

ការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ និងរឿងដែលត្រូវបានហាមប្រាម កើតមាននៅក្នុងសង្គមអាស្រ័យលើបទដ្ឋាន និងគុណតម្លៃរបស់សង្គម។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើការទាត់ធាក់ ឬវាយដំរាងកាយកុមារដែលមានអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យ ត្រូវបានសង្គមទទួលយក នោះគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនកាន់តែពិបាកក្នុងការអនុវត្តវិន័យបែបវិជ្ជមាន។

គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជាតួអង្គសំខាន់ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្ត ឥរិយាបទ និងគុណតម្លៃ។ គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជួយឱ្យសិស្សយល់ដឹង និងអនុវត្តសមភាពយេនឌ័រ និងអាកប្បកិរិយាអហិង្សា និងលើកទឹកចិត្តកុមារឱ្យទទួលយកភាពមិនដូចគ្នា។ ហេតុអ្វីបានជាត្រូវការគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជាតួអង្គសំខាន់ដែលត្រូវដើរតួនាទីនេះ? កត្តាចម្បងបំផុតនោះគឺ ពួកគាត់នៅជិតកុមារបំផុត ហើយអាចបង្កើតទំនាក់ទំនងក្នុងនាមជាអ្នកមើលថែកុមារបាន។ លើសពីនេះទៅទៀត គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនប្រែក្លាយគោលនយោបាយ និងគោលការណ៍សាលារៀន ដែលអាចឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ទៅជាការអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងសាលារៀន ថ្នាក់រៀន ព្រមទាំងការបង្រៀន និងរៀនផងដែរ។

៣.តើគួរផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតយេនឌ័រដោយរបៀបណា?

មុនពេលដែលលោកគ្រូ អ្នកគ្រូប្រើប្រាស់សក្តានុពលរបស់ខ្លួន និងប្រែក្លាយទៅជាភ្នាក់ងារសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ ដែលអាចកែប្រែដោយជោគជ័យនូវផ្នត់គំនិតយេនឌ័របាន គាត់ចាំបាច់ត្រូវយល់ដឹងអំពីប្រព័ន្ធជំនឿ និងការយល់ឃើញលម្អៀងអំពីយេនឌ័ររបស់គាត់ខ្លួនឯង និងដោះស្រាយជំនឿទាំងនេះជាមុនសិន។ បន្ទាប់មក គាត់អាចផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តជំនឿទាំងនេះនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់គាត់បាន។ នៅក្នុងសៀវភៅណែនាំសម្រាប់គ្រូ យើងពិភាក្សាអំពីវិធីដែលគ្រូអាចប្រែក្លាយថ្នាក់រៀនរបស់គាត់ទៅជាបរិស្ថានសិក្សាដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ។

ប៉ុន្តែដោយសារជំនឿទាំងនេះបានចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅនៅក្នុងផ្នត់គំនិតរបស់គ្រូ ពួកគាត់ក៏មានទំនោរប្រឆាំងនឹងការផ្លាស់ប្តូរដែរ។ ដើម្បីឱ្យគ្រូអាចផ្លាស់ប្តូរជំនឿរបស់គាត់បាន ទាមទារឱ្យមានលក្ខខណ្ឌសមប្រកបដែលជួយឱ្យគ្រូទទួលបានការយល់ដឹង និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីជំនឿដែលពួកគាត់កំពុងតែមានជាមុនសិន។ ប្រការនេះអាចកើតឡើងបានអាស្រ័យលើការគាំទ្ររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន។

ដោយមូលហេតុនេះហើយ ទើបគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក៏ត្រូវដឹងពីផ្នត់គំនិត និងជំនឿផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគាត់ផងដែរ។ លុះត្រាតែគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដឹងថាមានផ្នត់គំនិតមិនសមហេតុផលនៅក្នុងសាលារៀន នៅផ្ទះ នៅក្នុងសហគមន៍។ល។ និងដឹងពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃផ្នត់គំនិតទាំងនោះ ទើបពួកគាត់អាចចាប់ផ្តើម

កែប្រែផ្នត់គំនិតនៅក្នុងសាលារៀន និងសហគមន៍របស់ពួកគាត់បាន។ នៅក្នុងសៀវភៅណែនាំដាច់ដោយឡែកសម្រាប់នាយកសាលា និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន យើងបង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្រ និងឧបករណ៍ជាក់លាក់ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ និងដើម្បីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

៩.ផលប៉ះពាល់នៃផ្នត់គំនិតយេនឌ័រក្នុងការអប់រំ

បទដ្ឋានយេនឌ័របែបប្រពៃណីមួយចំនួន បង្កជាឧបសគ្គដល់ការអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាបន្ន[14] ជាពិសេសសម្រាប់ក្មេងស្រីមកពីគ្រួសារក្រីក្រ និងអនក្ខរជនៈ

- គ្រួសារមួយចំនួនបានអប់រំទូន្មានកូនស្រី ឱ្យចេះស្តាប់បង្គាប់ឪពុកម្តាយ និងចាស់ទុំ សុភាពរាបសាទន់ភ្លន់ លើកទឹកចិត្តកូនស្រីឱ្យធ្វើការងារផ្ទះ និងមិនសូវផ្តល់ឱកាសឱ្យរៀនសូត្របានច្រើននោះទេ។ ទង្វើទាំងនេះ បានផ្តល់ផលអវិជ្ជមានដល់ក្មេងស្រី និងស្ត្រី។ ជាលទ្ធផល ក្មេងស្រីទាំងនេះមិនមានឱកាសបំពេញតាមសក្តានុពលរបស់ពួកគេនោះទេ ហើយពួកគេងាយរងគ្រោះនឹងការកេងប្រវ័ញ្ច និងអំពើហិង្សាផ្សេងៗ។
- គ្រូបង្រៀនក៏អាចមានផ្នត់គំនិតយេនឌ័រដែរ។ ឧទាហរណ៍ គ្រូច្រើនតែសរសើរសិស្សស្រីពីការស្លៀកពាក់ រូបសម្រស់ និងការយកចិត្តទុកដាក់របស់ពួកគេចំពោះអ្នកដទៃ។ ផ្ទុយទៅវិញ គ្រូច្រើនសរសើរសិស្សប្រុសពីកម្លាំងកាយ ត្រូវបានដាក់ការងារដែលពិបាកៗឱ្យធ្វើនៅក្នុងថ្នាក់ និងទទួលបានឱកាសបញ្ចេញមតិច្រើនជាងសិស្សស្រីផងដែរ។
- យោងតាមការស្រាវជ្រាវផ្នែកចិត្តសាស្ត្រសង្គម គ្រូមានទំនោរជឿថាមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យាពិបាករៀនសម្រាប់សិស្សស្រី ជាងសិស្សប្រុស។ ដោយសារជំនឿទាំងនេះ គ្រូបង្ហាញអាកប្បកិរិយាមិនដូចគ្នាចំពោះសិស្សប្រុស និងសិស្សស្រី។ ជំនឿទាំងនេះក៏បានញ៉ាំងឱ្យគ្រូមានការរំពឹងទុកខុសគ្នាចំពោះលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សផងដែរ។ ការរំពឹងទុកមិនត្រឹមត្រូវបែបនេះអាចញ៉ាំងឱ្យស្ថានភាពនេះកើតឡើងក្លាយជាការពិត ពោលគឺសិស្សស្រីមានលទ្ធផលសិក្សាទាបព្រោះព្រោះគ្រូគិតថាពួកគេនឹងទទួលបានលទ្ធផលបែបនេះ ទើបមិនបានលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។
- នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសជាច្រើនដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប និងមធ្យម ការអប់រំសម្រាប់មនុស្សវ័យជំទង់មិនសូវមានគុណភាព ហើយការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃសមរម្យសម្រាប់ពលរដ្ឋដែលគ្រប់អាយុធ្វើការក៏មិនសូវសម្បូរដែរ។ ដោយសារតែបទដ្ឋានសង្គមដាក់កំហិតឱ្យក្មេងស្រីធ្វើតែការងារផ្ទះ ឬ ទទួលស្គាល់ការរៀបការទាំងវ័យក្មេង ក្មេងស្រីវ័យជំទង់មិនមានទំនោរនឹងបន្តការសិក្សានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា ឬមានទំនោរបោះបង់ការសិក្សាទាំងវ័យក្មេង[15]។

[14] UN. *Sustainable Development Goals*. Retrieved from https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs
[15] VVOB vzw (Ed.). (2019). Putting SDG4 into practice: Enhancing adolescent wellbeing, learning and opportunities (1st ed.). Brussels: VVOB vzw.

IV. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងមេរៀននេះ យើងបានវិភាគផ្នត់គំនិតយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ។ ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រមានភាពលំអៀង និងនាំឱ្យកើតមានជំនឿមិនសមហេតុផលចំពោះលក្ខណៈ និងតួនាទីរបស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ស្ត្រី និងបុរស ដែលត្រូវបាននាំបន្តពីជំនាន់មួយទៅជំនាន់មួយទៀតតាមរយៈសាលារៀន និងជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃនៅផ្ទះរបស់គេ។

ជាការចាំបាច់ដែលគ្រូបង្រៀន គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ត្រូវចោទសួរដើម្បីផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ។ មុនពេលដែលពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់សក្តានុពលរបស់ខ្លួន និងប្រែក្លាយជាភ្នាក់ងារសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរដែលអាចកែប្រែផ្នត់គំនិតយេនឌ័របានដោយជោគជ័យ ពួកគាត់ចាំបាច់ត្រូវយល់ដឹង និងផ្លាស់ប្តូរជំនឿ និងការយល់ឃើញលម្អៀងអំពីយេនឌ័រជាមុនសិន។

មេរៀនទី៤

ការបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

I. សេចក្តីផ្តើម

គ្រូបង្រៀនម្នាក់មានគុណតម្លៃ និងបទដ្ឋានផ្នែកសង្គម និងវប្បធម៌ផ្សេងៗគ្នា ដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើការបង្រៀនរបស់គាត់ ហើយពេលខ្លះ គាត់បានប្រែក្លាយទៅជាការរើសអើង និងលម្អៀងយេនឌ័រនៅក្នុងថ្នាក់រៀនទៀតផង។ ការរើសអើង និងវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំនឹងបន្តកើតមាន ប្រសិនបើគ្រូបង្រៀនមានភាពលម្អៀង ឬមិនបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងសកម្មទៅលើការផ្លាស់ប្តូរការរំពឹងទុក និងបទដ្ឋានយេនឌ័របែបប្រពៃណី។ ដូច្នេះការបំប៉នសមត្ថភាពលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រគឺជាកិច្ចការចាំបាច់។ នៅក្នុងមេរៀននេះ យើងនឹងពិភាក្សាអំពីភាពសំខាន់នៃការបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ហើយយើងពន្យល់ពីមូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យមានការរើសអើងយេនឌ័រនៅក្នុងថ្នាក់រៀន។ ក្រោយពីរៀនមេរៀននេះចប់ អ្នកនឹងទទួលបានការយល់ដឹងអំពីរបៀបដែលវិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រអាចចូលរួមទប់ស្កាត់ការរើសអើងយេនឌ័រ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះតម្រូវការរៀនសូត្ររបស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស។

II. វត្ថុបំណង

- ពន្យល់ពីសារៈសំខាន់នៃការឆ្លើយតបទៅនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យអប់រំ
- ពន្យល់ពីមូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យកើតមានការរើសអើងយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យអប់រំ
- ពន្យល់អំពីវិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ
- បញ្ចូលវិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងការបង្រៀន និងរៀន។

III. ខ្លឹមសារ

១.ហេតុអ្វីបានជាការអប់រំដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រសំខាន់ចំពោះ ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស?

ការលើកកម្ពស់ការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំសំខាន់ដោយសារមូលហេតុជាច្រើន ទាំងនៅកម្រិតបុគ្គល កម្រិតគ្រួសារ សហគមន៍ និងប្រទេសទាំងមូល[16]។ ការបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រៈ

- កសាងសក្តានុពលរបស់សិស្សគ្រប់រូប
- ធ្វើឱ្យក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសកាន់តែមានទំនុកចិត្ត
- លើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ
- ធានាបានការរៀនសូត្រកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព

[16] IREX (Ed.). (2014). Developing Gender Responsive Learning Environments. An IREX Toolkit for Teachers. Retrieved from http://rtglobaltigers.weebly.com/uploads/4/4/9/7/44979895/gender_and_educationtoolkit_jan_2014.pdf

- បង្កើនឱកាសរកបានការងារធ្វើ និងប្រាក់ចំណូល
- ចូលរួមកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ
- ចូលរួមលើកកម្ពស់សុខភាពមាតា និងទារកឱ្យកាន់តែប្រសើរ
- បង្កផលវិជ្ជមាននៃការអប់រំឆ្លងជំនាន់ (កូនៗដែលមានឪពុកម្ដាយទទួលបានការអប់រំមានឱកាសខ្ពស់ក្នុងការចូលសាលារៀន)
- លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម
- បង្កើនការចូលរួមរបស់ពលរដ្ឋ។

យើងបានរៀបរាប់ពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការអប់រំដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រប្រកបដោយគុណភាព។ តើអ្នកគិតថាមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីផ្សេងទៀតទេ?

២.តើមានមូលហេតុអ្វីខ្លះដែលបណ្ដាលឱ្យកើតមានការរើសអើងយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ?

ដើម្បីស្វែងយល់ថាតើកត្តាអ្វីខ្លះដែលញ៉ាំងឱ្យកើតមានការរើសអើងផ្នែកយេនឌ័រ សូមអានស្ថានភាពមួយចំនួនដូចខាងក្រោមដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងឆ្លើយសំណួរ។

ស្ថានភាព កៈ

ពេលដែលអ្នកកំពុងបង្រៀនមេរៀនវេយ្យាករណ៍ភាសាខ្មែរ ស្រាប់តែសិស្សស្រីម្នាក់ឈ្មោះចន្ទលីណា និងសិស្សប្រុសម្នាក់ឈ្មោះប្រុស ចាប់ផ្ដើមឈ្លោះប្រកែកគ្នានៅផ្នែកខាងក្រោយនៃថ្នាក់រៀន។ អ្នកចាប់ផ្ដើមដំឡើងសំឡេង ហើយប្រាប់ឱ្យពួកគេឈប់ឈ្លោះគ្នា និងយកចិត្តទុកដាក់ស្ដាប់គ្រូ។ យ៉ាងណាមិញ ៥នាទីក្រោយមក ការបង្រៀនរបស់អ្នកត្រូវបានរំខានម្ដងទៀត ដោយចន្ទលីណា និងប្រុសដដែល។ លើកនេះ អ្នកបានហៅប្រុសឱ្យឡើងក្ដារខៀន ហើយសរសេរ ១០ដងថាៈ "ខ្ញុំឈប់ធ្វើបាបចន្ទលីណាហើយ"។ ដោយយល់ថាមិនយុត្តិធម៌ ប្រុសបានសួរអ្នកថាហេតុអ្វីបានជាមិនដាក់ពិន័យចន្ទលីណាផង? អ្នកមិនខ្វល់ចំពោះសំណួររបស់គេទេ។ ភាគច្រើនគឺក្មេងប្រុសជាអ្នកដែលតែងតែបង្កបញ្ហា។

ការឆ្លុះបញ្ចាំង កៈ

- តើរឿងនេះសមហេតុផលឬទេ? តើអ្នកយល់ស្របដែរឬទេថាប្រុស ជាដើមហេតុនៃការឈ្លោះប្រកែកគ្នានេះ?
- តើមូលហេតុអ្វីបានជាគ្រូដាក់ពិន័យតែលើប្រុសម្នាក់ឯង?
- តើចន្ទលីណាគួរទទួល ការពិន័យដែរទើបត្រឹមត្រូវមែនឬទេ?
- ប្រុសមានអារម្មណ៍ថាអយុត្តិធម៌។ តើហេតុការណ៍នេះនឹងជះឥទ្ធិពលលើអាកប្បកិរិយារបស់គេនាពេលអនាគតដោយរបៀបណា?
- តើអ្នកនឹងឆ្លើយតបចំពោះសំណួររបស់ប្រុសយ៉ាងដូចម្ដេច?

ស្ថានភាព ខ៖

ដល់ពេលចុងឆ្នាំសិក្សាហើយ អ្នកកំពុងប្រកាសលទ្ធផលប្រឡងនៅក្នុងថ្នាក់។ សិស្សស្រីម្នាក់ឈ្មោះស្រី ទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេក្នុងថ្នាក់។ ពេលដែលអ្នកអានពិន្ទុរបស់គាត់ឮៗ អ្នកបាននិយាយបន្ថែមទៀតថា៖ "តើមានអ្នកណាធ្លាប់គិតថាក្មេងស្រីម្នាក់នឹងទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេលើមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យាដែរឬទេ?" សិស្សប្រុសម្នាក់ឈ្មោះតារា ដែលទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់លើមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យាដែរបានប្រតិកម្មថា៖ "នាងគ្រាន់តែសំណាងល្អប៉ុណ្ណោះ គឺនាងបានទន្ទេញចាំមាត់លំហាត់ទាំងអស់"។ ស្រីដែលដំបូងមានមោទកភាព បានប្រែជាមិនសប្បាយចិត្តភ្លាមៗ។

ការឆ្លុះបញ្ចាំង ខ៖

- តើស្ថានភាពនេះសមហេតុផលឬទេ? តើអ្នកគិតថាស្រីទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ដោយសារគាត់ទន្ទេញលំហាត់ចាំមាត់មែនទេ?
- តើអ្នកយល់ឃើញយ៉ាងដូចម្ដេចចំពោះប្រតិកម្មរបស់គ្រូ?
- តើអ្នកយល់ឃើញយ៉ាងដូចម្ដេចចំពោះប្រតិកម្មរបស់តារា?
- បើជាអ្នកវិញ តើអ្នកនឹងឆ្លើយតបចំពោះប្រតិកម្មរបស់តារាយ៉ាងដូចម្ដេច?

ស្ថានភាព គ៖

សម្រាប់ការសិក្សាមុខវិជ្ជាភាសាខ្មែរ សិស្សរបស់អ្នកត្រូវសរសេរតែងសេចក្ដីខ្លីមួយដែលមានប្រធានបទ៖ "ការងារក្នុងក្ដីសុបិនរបស់ខ្ញុំ"។ សិស្សស្រីម្នាក់ឈ្មោះទេវី បានសរសេរថា នាងចង់ក្លាយជាអ្នកគ្រូពេទ្យម្នាក់ ខណៈដែលសិស្សប្រុសម្នាក់ឈ្មោះដារុធ ចង់ក្លាយជាអ្នកបើករថយន្តធុនធ្ងន់។ ចំណែកឯក្មេងប្រុសម្នាក់ទៀតឈ្មោះចម្រើន និងក្មេងស្រីឈ្មោះសុគន្ធា សុបិនចង់ក្លាយជាវិស្វករ។ អ្នកបានសរសេរនៅក្នុងកំណែរបស់អ្នកទៅសុគន្ធាថា៖ "ដោយសារពិន្ទុរបស់ប្អូនល្អ វិស្វករជាជម្រើសមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ។ យ៉ាងណាមិញ អ្នកចាំបាច់ត្រូវរឹងមាំ។ ការងារជាវិស្វករជាពិភពរបស់មនុស្សប្រុស"។

ការឆ្លុះបញ្ចាំង គ៖

- តើស្ថានភាពនេះសមហេតុផលឬទេ?
- តើអ្នកយល់យ៉ាងដូចម្ដេចចំពោះយោបល់ត្រឡប់បែបនេះ?
- បើជាអ្នកវិញ តើអ្នកនឹងផ្ដល់យោបល់ត្រឡប់ឱ្យសុគន្ធាបែបណាវិញ?
- តើគ្រូអាចនឹងសរសេរយោបល់ត្រឡប់បែបណាឱ្យចម្រើន?

ស្ថានភាព ឃ៖

ក្រោយចប់ម៉ោងបង្រៀន អ្នកបានប្រាប់ឱ្យក្មេងប្រុសម្នាក់ឈ្មោះគីរីបោសសម្អាតថ្នាក់។ គីរីបានឆ្លើយថា៖ "នោះជាការងាររបស់ក្មេងស្រីទេ" រួចដើរចេញទៅលេងបាត់ទៅ។ អ្នកញាក់ស្មាដោយមិនដឹងថាគួរធ្វើយ៉ាងណា រួចក៏ប្រាប់ក្មេងស្រីម្នាក់ឈ្មោះម៉ាលីឱ្យធ្វើការងារនេះជំនួសវិញ។ ម៉ាលីមិននិយាយអ្វីមួយម៉ាត់ទេ ហើយក៏ចាប់ផ្តើមបោសសម្អាតថ្នាក់។

ការឆ្លុះបញ្ចាំង ឃ៖

- តើស្ថានភាពនេះសមហេតុផលឬទេ? ហេតុអ្វី?
- តើអ្នកយល់ស្របនឹងសម្តីរបស់គីរីដែរឬទេដែលបានលើកឡើងថាការងារបោសសម្អាតថ្នាក់រៀនជាការងាររបស់ក្មេងស្រី?
- តើអ្នកយល់យ៉ាងដូចម្តេចចំពោះប្រតិកម្មរបស់គ្រូ? តើគាត់គួរឃាត់គីរីកុំឱ្យចេញទៅក្រៅដែរឬទេ?
- តើអ្នកយល់យ៉ាងដូចម្តេចចំពោះប្រតិកម្មរបស់ម៉ាលី?
- តើហេតុការណ៍មួយនេះនឹងប៉ះពាល់ដល់ជីវិតរបស់គីរី និងម៉ាលីដោយរបៀបណា?

នៅក្នុងស្ថានភាពខាងលើ ក្មេងប្រុស ឬក្មេងស្រីម្នាក់ទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ខុសគ្នា ដោយផ្អែកទៅលើភេទរបស់ពួកគេ នេះមានន័យថាពួកគេទទួលបានការរើសអើងយេនឌ័រ។ ការរើសអើងយេនឌ័រសំដៅលើស្ថានភាពដែលមនុស្សទទួលបានការផ្តល់តម្លៃមិនដូចគ្នាដោយសារតែពួកគេមានភេទប្រុស ឬភេទស្រី ជាជាងផ្អែកលើបំណិន ឬសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រមិនមែនជាដំណើរហេតុពិត ដែលមិនអាចកែប្រែបាននោះដែរ។ ផ្នត់គំនិតគឺការកំណត់ជាទូទៅ ហើយជានិច្ចកាលជារូបភាពបំផ្លើសនៃចរិតមួយ។ ចំពោះភាពត្រឹមត្រូវ ផ្នត់គំនិតមិនមែនជាការពិតនោះទេ។

ប៉ុន្តែ តើមានមូលហេតុអ្វីខ្លះដែលបណ្តាលឱ្យការរើសអើងក្នុងវិស័យអប់រំនៅតែបន្តកើតមាន? ខាងក្រោមនេះ គឺជាមូលហេតុសំខាន់ៗចំនួន៣៖

1.ការគំរាមកំហែងនៃផ្នត់គំនិត

ការគំរាមកំហែងនៃផ្នត់គំនិតគឺជាបាតុភូតមួយដែលត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ។ បាតុភូតនេះបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលអ្នកបានឮថាអ្នកមិនសូវពូកែលើផ្នែក ឬមុខវិជ្ជាអ្វីមួយ អ្នកនឹងចាប់ផ្តើមខ្សោយផ្នែក ឬមុខវិជ្ជានោះដោយមិនដឹងខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានអះអាងថា ក្មេងស្រីមានសមត្ថភាពរៀនមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យាបានល្អដូចក្មេងប្រុសដែរ។ ពេលដែលយើងលុបបំបាត់ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រដែលយល់ថាក្មេងស្រីរៀនមិនចេះមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា យើងបានបញ្ចៀសស្ថានភាពមួយដែលសិស្សពាក់កណ្តាលថ្នាក់រៀនខ្សោយ។

2.លម្អៀងយេនឌ័រ

ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រញ៉ាំងឱ្យគ្រូបង្រៀនមានភាពលម្អៀងយេនឌ័រ។ ភាពលម្អៀងយេនឌ័ររបស់គ្រូបង្រៀនដែលមិនត្រូវបានកត់សម្គាល់បានបង្កជាផលវិបាកដែលប៉ះពាល់ដល់សិស្សមួយចំនួន (ផ្នែកបន្ទាប់នឹងសិក្សាលម្អិតបន្ថែមទៀតអំពីលម្អៀងយេនឌ័រ)។ បើមិនមានវត្តមានផ្នត់គំនិតយេនឌ័រទេ លម្អៀងយេនឌ័រអាចនឹងសាបរលាប។

3.សម្ពាធ និងការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញពីមិត្តរួមថ្នាក់

ជានិច្ចកាល កុមារជួបប្រទះនឹងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ (នៅក្នុងសៀវភៅសិក្សា តាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ។ល។) ធ្វើឱ្យពួកគេចាប់ផ្តើមជឿថាអ្វីផ្សេងពីនោះគឺជារឿងដែលខុសឆ្គង ឬជារឿងដែលខុសប្រក្រតី។ ស្ថានភាពបែបនេះអាចបណ្តាលឱ្យកើតមានទង្វើធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ និងបៀតបៀនដែលសំដៅទៅរកក្រុមសិស្សដែលមិនត្រូវគ្នានឹងផ្នត់គំនិតទាំងឡាយខាងលើ។ តាមរយៈការបង្រៀនសិស្សថាផ្នត់គំនិតទាំងនេះមិនត្រឹមត្រូវ អ្នកអាចបង្រៀនពួកគេឱ្យចេះអធ្យាស្រ័យចំពោះភាពខុសគ្នារវាងពួកគេ ហើយចេះគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក។

៣.វិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

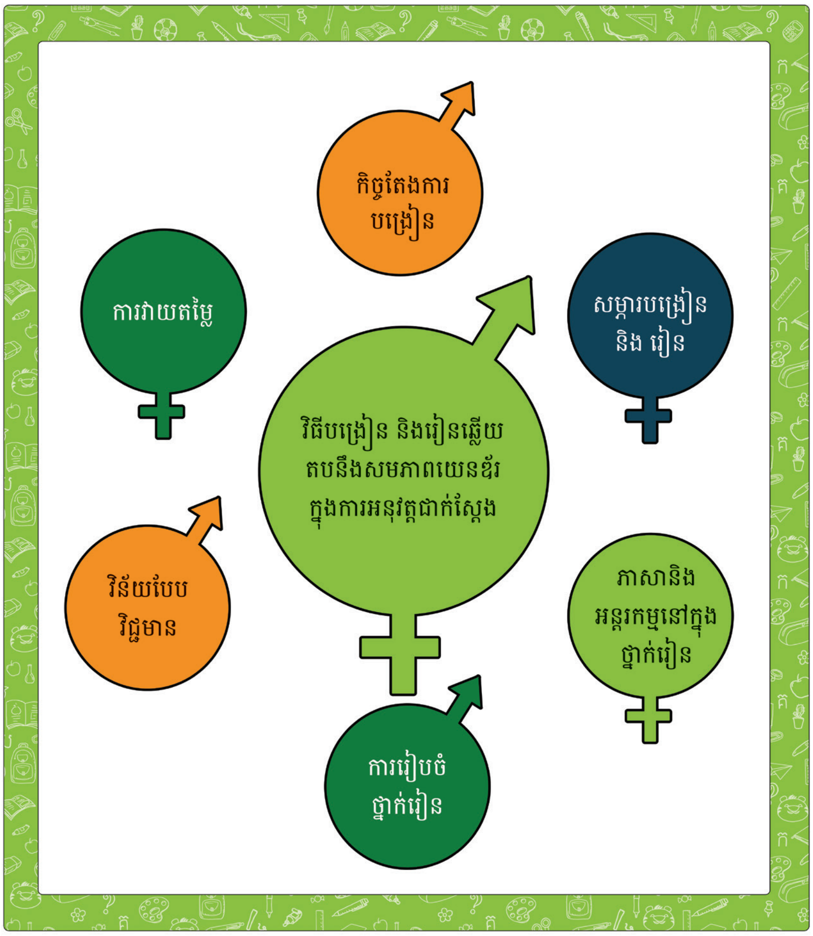
ជានិច្ចកាល វិធីបង្រៀនសំដៅលើសិល្បៈ និងវិទ្យាសាស្ត្រនៃការបង្រៀន។ វិធីបង្រៀនបានប្រែក្លាយទ្រឹស្តីនៃការសិក្សាទៅជាការអនុវត្តដោយផ្តល់នូវយុទ្ធសាស្ត្រ និងការណែនាំសម្រាប់សកម្មភាព និងការវិនិច្ឆ័យ។ វិធីបង្រៀនរាប់បញ្ចូលការយល់ដឹងពីសិស្ស តម្រូវការរបស់ពួកគេ ព័ត៌មានទូទៅរបស់ពួកគេ និងចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេ។ វិធីបង្រៀនក៏ជួយនាំផ្លូវគ្រូពីវិធីទំនាក់ទំនងជាមួយសិស្ស និងបង្កើតបរិស្ថានមួយដែលលំនាំទទួលបានចំណេះដឹងរបស់សិស្សមានភាពរស់រវើក។

វិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រសំដៅលើការបង្រៀនដែលយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើតម្រូវការរៀនសូត្រជាក់លាក់របស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស។ វិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រទាមទារឱ្យគ្រូបង្រៀន និងនាយក នាយិកាសាលាឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃការបង្រៀន។ វិធីបង្រៀនជាច្រើនមិនបានគិតដល់បញ្ហាយេនឌ័រនោះទេ។ ឧទាហរណ៍ សៀវភៅសិក្សា និងកម្រិតអប់រំនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនបានធ្វើឱ្យផ្នត់គំនិតយេនឌ័រកើនឡើងដូចជា៖ រូបភាពមនុស្សប្រុសតែងតែត្រូវបានគេប្រើនៅក្នុងតួនាទីដែលសកម្ម ខណៈដែលរូបភាពមនុស្សស្រីគ្រាន់តែមានតួនាទីជួយគាំទ្រប៉ុណ្ណោះ។ ជានិច្ចកាល វេជ្ជបណ្ឌិត និងវិស្វករត្រូវបានបង្ហាញជាភេទប្រុស ខណៈដែលអាជីពផ្នែកថែទាំ និងជំនួយការដូចជាគិលានុបដ្ឋាកយិកា និងលេខាត្រូវបានបង្ហាញជាភេទស្រី។

វិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័ររាប់បញ្ចូលទាំងសកម្មភាពបង្រៀន និងរៀន ការរៀបចំកិច្ចតែងការ ការជ្រើសរើសសម្ភារឧបទេស ការប្រើប្រាស់ភាសា ការរៀបចំថ្នាក់រៀន ការពង្រឹងវិន័យ

និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស (សូមមើលរូបភាពទី២)។ នៅក្នុងជំពូកបន្ទាប់ យើងនឹងសិក្សាលម្អិតអំពីវិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

វិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនឹងជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនដឹងពីតួនាទីរបស់គាត់ជាអ្នកផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតយេនឌ័រដែលមានពីមុនមក។ វាជួយឱ្យគ្រូបង្រៀនផ្តល់ឱកាសឱ្យសិស្សស្មើៗគ្នាដើម្បីចូលរួម និងទទួលបានចំណេះដឹងដោយមិនប្រកាន់ពីភេទរបស់ពួកគេឡើយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ វិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័របានផ្តល់ឱកាសឱ្យគ្រូយកចិត្តទុកដាក់គ្រប់គ្រាន់ដល់បញ្ហាយេនឌ័រក្នុងការបង្រៀន និងនៅគ្រប់អន្តរកម្មទាំងក្នុង និងក្រៅថ្នាក់រៀន។ លើសពីនេះទៅទៀត វិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រណែនាំគ្រូបង្រៀន និងនាយក នាយិកាសាលារៀនពីវិធីគាំទ្រសមភាពរវាងភេទផ្សេងគ្នា ញ៉ាំងឱ្យគ្រូសង្កេតសិស្សគ្រប់គ្នា និងដោះស្រាយភាពខុសគ្នារវាងបុគ្គលខាងផ្នែកតម្រូវការ និងបំណិន ហើយលើកកម្ពស់បរិស្ថាន និងសុខមាលភាពដែលមានលក្ខណៈបរិយាបន្ន។



រូបភាពទី២៖ វិធីបង្រៀន និងរៀនឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង

IV. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការលើកកម្ពស់ការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំមានភាពសំខាន់ទាំងនៅកម្រិតបុគ្គល កម្រិតគ្រួសារ សហគមន៍ និងប្រទេសទាំងមូល។ ក្នុងមេរៀននេះ យើងបានរៀបរាប់ពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការអប់រំដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រប្រកបដោយគុណភាព។

យើងបានលើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីមូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យមានការរើសអើងយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ។ យើងបានបែបចែកជាមូលហេតុសំខាន់ៗចំនួន៣គឺៈ ការគំរាមកំហែងនៃផ្នត់គំនិតលម្អៀងយេនឌ័រ និងសម្ពាធពីមិត្តរួមថ្នាក់។

ចុងក្រោយ យើងបានពន្យល់ពីបញ្ញត្តិវិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ យើងជឿថាវិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រជំរុញឱ្យគ្រូបង្រៀនឆ្លុះបញ្ចាំងពីជំនឿផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគាត់អំពីតួនាទីយេនឌ័របែបប្រពៃណី និងផ្លាស់ប្តូរវិធីបង្រៀនរបស់គាត់។ នៅក្នុងសៀវភៅណែនាំសម្រាប់គ្រូ យើងពិភាក្សាស៊ីជម្រៅអំពីវិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

មេរៀនទី៥

អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀន

I. សេចក្ដីផ្ដើម

អំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងជាពិសេសអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀនគឺជាឧបសគ្គចម្បងដែលរាំងស្ទះការសម្រេចឱ្យបានសមភាពយេនឌ័រ។ ប្រព័ន្ធអប់រំផ្ដល់ឱកាសសម្រាប់អន្តរាគមន៍ដែលមានលក្ខណៈបង្កើតថ្មី មានប្រសិទ្ធភាព និងមាននិរន្តរភាពដើម្បីបញ្ចៀសអំពើហិង្សាប្រឆាំងកុមារ និងរវាងកុមារ និងកុមារដូចគ្នា និងដើម្បីការផ្លាស់ប្ដូរអត្តចរិត និងជំនឿអំពីតួនាទីយេនឌ័រ។ គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការផ្លាស់ប្ដូរការអនុវត្ត អត្តចរិត និងគុណតម្លៃរួមទាំងការបំផុសគំនិតឱ្យសិស្សក្នុងការយល់ដឹង និងការអនុវត្តសមភាពយេនឌ័រ និងឥរិយាបថអហិង្សា។

ក្នុងមេរៀននេះ យើងសិក្សាបន្ថែមទៀតអំពីអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានរបស់វាទៅលើសុខមាលភាព និងលទ្ធផលសិក្សារបស់កុមារ ព្រមទាំងកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សាប្រភេទនេះ និងបង្កើតបរិស្ថានរៀនសូត្រមួយដែលមានសុវត្ថិភាពជំនួសវិញ។

II. វត្ថុបំណង

- កំណត់បាននូវនិយមន័យអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន និងផលប៉ះពាល់របស់វា
- ទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់នៃបរិយាកាសសាលារៀនដែលមានសុវត្ថិភាព
- កំណត់វិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន និងបង្កើតបរិស្ថានសិក្សាដែលមានសុវត្ថិភាព។

III. ខ្លឹមសារមេរៀន

១.តើអ្វីទៅជាអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន?

អំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀនសំដៅលើសកម្មភាព ឬការគំរាមកំហែងពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្តដែលកើតឡើងនៅខាងក្នុង និងជុំវិញសាលារៀន បណ្ដាលមកពីបទដ្ឋាន និងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ និងកើនឡើងដោយសារការបែងចែកអំណាចមិនស្មើគ្នា។ អំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀនគឺជាឧបសគ្គដ៏ធំចំពោះការសម្រេចបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព សមធម៌ និងបរិយាបន្ន័សម្រាប់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស (UNESCO, 2016)។

ករណីរំលោភបំពានលើកុមារក្នុងបរិបទសាលារៀននៅកម្ពុជាមានអត្រាខ្ពស់ចំពោះកុមារទាំងពីរភេទ។ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវដែលរៀបចំឡើងដោយវីវីអូប៊ី អ្នកផ្តល់ចម្លើយភេទប្រុសនៅខេត្តបាត់ដំបង និងខេត្តស្វាយរៀងមានរបាយការណ៍ខ្ពស់ជាងភេទស្រីចំពោះករណីរំលោភបំពានផ្លូវអារម្មណ៍ ផ្លូវកាយ និងផ្លូវភេទ។ ប៉ុន្តែក្នុងការសម្ភាសន៍ជាបុគ្គល និងជាក្រុម មាតាបិតា គ្រូបង្រៀន និងសិស្សពិភាក្សាផ្តោតលើរបៀបដែលក្មេងស្រីក្លាយជាជនរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន។ នៅក្នុងសហគមន៍នៅកម្ពុជា គេជឿថាកិត្តិយសរបស់ក្មេងស្រីជះឥទ្ធិពលដល់មុខមាត់របស់គ្រួសារនៅក្នុងសហគមន៍។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ ទើបការរំលោភផ្លូវភេទចំពោះក្មេងស្រីច្រើនត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សាដោយគ្រូបង្រៀន មាតាបិតា ឬសមាជិកផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសហគមន៍ ជាងករណីរំលោភបំពានផ្លូវភេទលើក្មេងប្រុស។ ស្ថានភាពនេះមិនបញ្ជាក់ថាការរំលោភបំពានផ្លូវភេទលើក្មេងស្រីមានស្ថានភាពធ្ងន់ធ្ងរជាងក្មេងប្រុសនោះទេ ព្រោះឱ្យតែជាអំពើរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ទោះកើតមានលើភេទណាក៏ដោយ សុទ្ធតែមិនអាចទទួលយកបានទាំងអស់។

អំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀនអាចកើតមានឡើងនៅទីកន្លែងជាច្រើននៅក្នុង និងជុំវិញបរិវេណសាលារៀន។ អំពើហិង្សាយេនឌ័រអាចកើតមានឡើងនៅក្នុងសាលារៀន អាចបង្កឡើងដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដោយគ្រូបង្រៀន ឬបង្កឡើងដោយសិស្សផ្សេងទៀត។ អំពើហិង្សាយេនឌ័រក៏អាចកើតឡើងនៅតាមផ្លូវពីផ្ទះទៅសាលាផងដែរ។ ចំពោះសិស្សដែលដើរ ឬជិះកង់ទៅសាលាតែម្នាក់ឯង មានហានិភ័យនឹងរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សា។ គប្បីលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យធ្វើដំណើរមកសាលារៀនជាក្រុម ជាជាងធ្វើដំណើរតែម្នាក់ឯង។ កុមារគួរតែទទួលបានការការពារ និងមានអារម្មណ៍សុវត្ថិភាពពេលនៅផ្ទះ ប៉ុន្តែមានកុមារមួយចំនួនបានទទួលរងអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅផ្ទះផងដែរ។ មានករណីខ្លះ ឪពុកម្តាយ ឬបងប្អូនបង្កើតអាចប្រើអំពើហិង្សាលើកុមារ។ មានករណីផ្សេងៗទៀតដែលកុមារបានឃើញអំពើហិង្សាកើតឡើងរវាងឪពុក ម្តាយ រវាងបងប្អូនបង្កើត ឬរវាងបងប្អូនបង្កើតជាមួយឪពុកម្តាយ។ នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវមួយផ្សេងទៀតដែលរៀបចំឡើងដោយវីវីអូប៊ី បានបង្ហាញថាមានកុមារជាច្រើននៅកម្ពុជាដែលបានឃើញអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខមាលភាព និងលទ្ធផលសិក្សារបស់ពួកគេ។ អំពើហិង្សាយេនឌ័រក៏កើតមានឡើងនៅក្នុងសហគមន៍ និងលើបណ្តាញអ៊ីនធើនែតផងដែរ។ ពេលដែលកុមារកំពុងប្រើប្រាស់បណ្តាញអ៊ីនធើនែត ឬកំពុងផ្ញើសារទំនាក់ទំនង ពួកគេអាចក្លាយជាជនរងគ្រោះដោយសារការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញលើបណ្តាញអ៊ីនធើនែត។

រូបភាពទី៣៖ អំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រនៅក្នុង និងជុំវិញបរិវេណសាលារៀន

២.តើអ្វីទៅជាអំពើហិង្សាលើកុមារ?

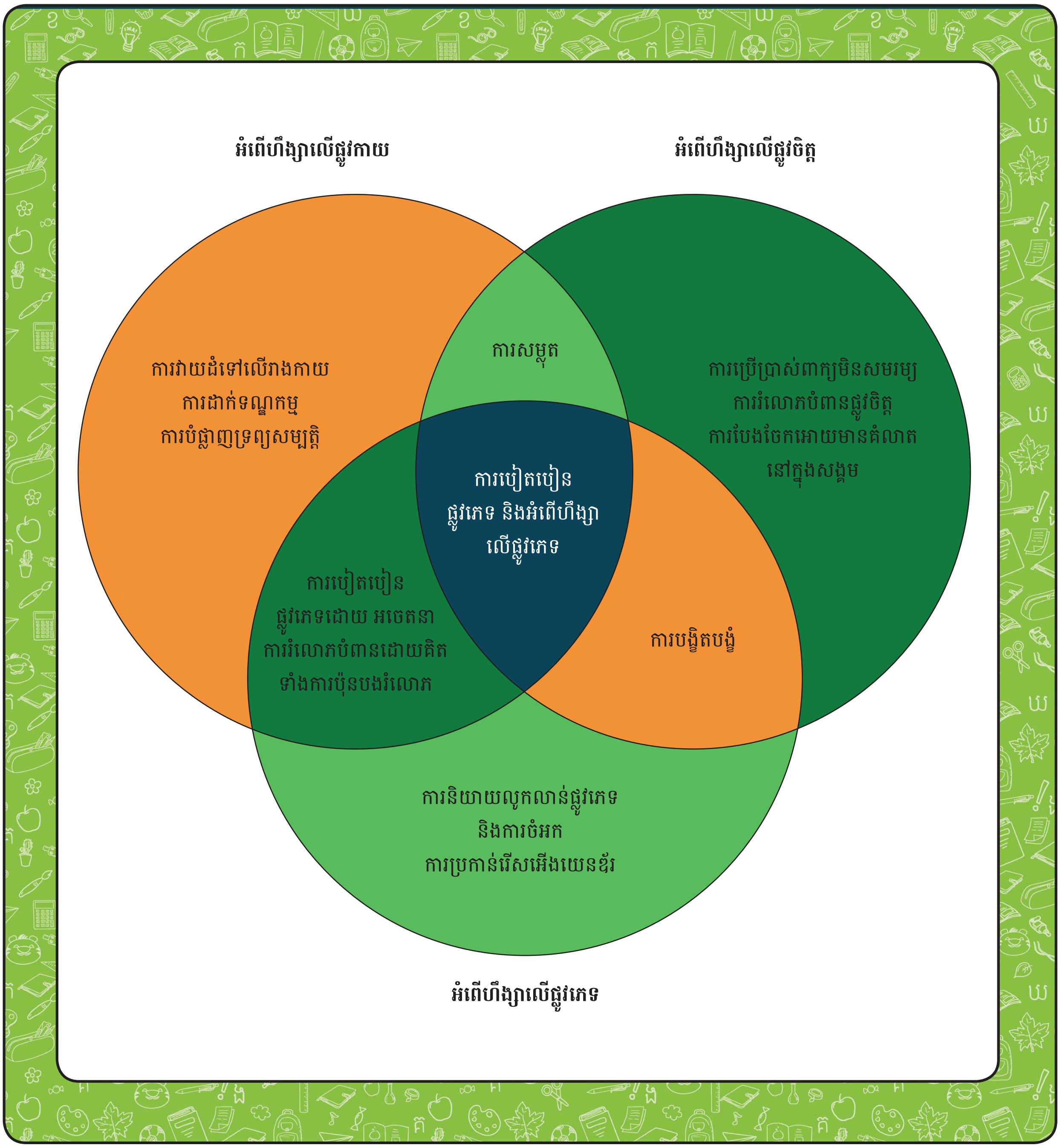
ការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថាអំពើហិង្សាលើកុមារ ទោះជាកើតឡើងចំពោះផ្លូវអារម្មណ៍ ផ្លូវភេទ ឬរូបរាងកាយក៏ដោយ សុទ្ធតែអាចបង្កផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដូចគ្នាចំពោះសុខមាលភាព និងសុខភាពផ្លូវកាយ និង/ឬផ្លូវចិត្តរយៈពេលវែងរបស់កុមារ (Glaser, 2002; Gershoff, 2002; Farahati et al., 2003; Currie et al., 2010; Eliot et al., 2010)។ អំពើហិង្សាលើកុមារសំដៅលើគ្រប់ទម្រង់នៃអន្តរកម្មដែលបង្កផលប៉ះពាល់ប្រឆាំងកុមារ ឬរវាងកុមារ និងកុមារដូចគ្នា។ អំពើហិង្សាលើកុមាររាប់បញ្ចូលគ្រប់អន្តរកម្មដែលបង្កផលប៉ះពាល់ដល់កុមារ។ យើងបែងចែកអំពើហិង្សាលើកុមារជា ៣ទម្រង់៖

1. អំពើហិង្សាផ្លូវអារម្មណ៍ រាប់បញ្ចូលគ្រប់អន្តរកម្មដែលប៉ះពាល់ដល់ផ្លូវអារម្មណ៍របស់កុមារ។ ការដាក់ឱ្យនៅដាច់ពីគេ ការវាយប្រហារដោយពាក្យសម្តី ការធ្វើឱ្យអាប់មុខ និងការបំភិតបំភ័យសុទ្ធតែជាឧទាហរណ៍នៃអំពើហិង្សាផ្លូវអារម្មណ៍។

2. អំពើហិង្សាលើរូបរាងកាយ រាប់បញ្ចូលគ្រប់អន្តរកម្មដែលប៉ះពាល់ដល់ផ្លូវកាយកុមារ។ ការវាយ ដំ ទាត់ ធាក់ ឬបោចសក់សុទ្ធតែជាឧទាហរណ៍នៃអំពើហិង្សាលើរូបរាងកាយ។

3. អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ គឺជាការចូលរួមរបស់កុមារក្នុងសកម្មភាពផ្លូវភេទដែលកុមារី ឬកុមារាម្នាក់នោះនៅមិនទាន់យល់ដឹងច្បាស់ មិនអាចផ្តល់ការយល់ព្រមបាន ឬដែលកុមារនោះនៅមិនទាន់លូតលាស់កាយសម្បទាសមរម្យសម្រាប់សកម្មភាពនោះនៅឡើយ ឬមូលហេតុផ្សេងទៀតដែលល្មើសច្បាប់ ឬ

បម្រាមរបស់សង្គម។ និយមន័យនេះរាប់បញ្ចូលទាំងអាកប្បកិរិយាដែលមានការប៉ះពាល់រូបរាងកាយ និង មិនប៉ះពាល់ផងដែរ។



រូបភាពទី៤៖ អំពើហិង្សាផ្លូវអារម្មណ៍ ផ្លូវកាយ និងផ្លូវភេទ

អំពើហិង្សាច្រើនកើតមាននៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកមើលថែ និងកុមារ (Glaser, 2002)។ អ្នកមើលថែរួមមានឪពុកម្ដាយ អាណាព្យាបាល និងសមាជិកគ្រួសារផ្សេងៗទៀត ក៏ដូចជាគ្រូបង្រៀន និងសមាជិកសហគមន៍ផងដែរ។

យ៉ាងណាមិញ អំពើហិង្សាលើកុមារក៏អាចកើតមានរវាងកុមារដែលមានវ័យស្របាលគ្នាផងដែរ ដូចជាការធ្វើបាបសិស្សសាលាផ្សេងទៀតនៅក្នុង និងក្រៅសាលារៀនបានក្លាយជាឧទាហរណ៍ដែលបានកើតឡើងជាញឹកញាប់ (Huang et al., 2019)។

ខណៈដែលមានទម្រង់មួយចំនួននៃអំពើហិង្សាលើកុមារងាយសង្កេតឃើញដោយអ្នកខាងក្រៅជានិច្ចកាល អំពើហិង្សាលើកុមារកើតមានឡើងក្នុងបរិស្ថានបិទជិត ហើយមានតែកុមារ និងអ្នកប្រព្រឹត្តប៉ុណ្ណោះដែលដឹង។

ជួនកាល អំពើហិង្សាលើកុមារមិនត្រូវបានគេសង្កេតឃើញនោះទេ។ នៅក្នុងបណ្ដាប្រទេសជាច្រើន ការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរូបរាងកាយកុមារមិនត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាការរំលោភបំពាននោះទេ (Stoltenborge et al., 2015; Parkes et al., 2016)។ លើសពីនេះទៅទៀត ការយល់ឃើញ និងការទទួលអារម្មណ៍របស់កុមារចំពោះអំពើហិង្សាលើកុមារអាស្រ័យលើបទដ្ឋាន និងជំនឿយេនឌ័រ ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ និងការយល់ឃើញអំពីសមភាពរវាងភេទ។ ឧទាហរណ៍ ជំនឿ និងបទដ្ឋានយេនឌ័របានញ៉ាំងឱ្យកុមារទទួលរងស្ថានភាពជាជនរងគ្រោះខុសៗគ្នាទៅតាមភេទរបស់ពួកគេ។

សកម្មភាព៖ អំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀននៅក្នុង និងជុំវិញបរិវេណសាលា

តើប្រភេទអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀនដូចខាងក្រោមធ្លាប់កើតមាននៅក្នុង និងជុំវិញបរិវេណសាលារៀនរបស់អ្នកដែរឬទេ?

សូមបញ្ជាក់ពីទម្រង់នៃអំពើហិង្សា ដែលបានកើតឡើង៖ ជាអំពើហិង្សាផ្លូវអារម្មណ៍ ផ្លូវកាយ ឬផ្លូវភេទ?

- នៅក្នុងសាលារៀន៖
    - គ្រូបង្រៀនម្នាក់ប្រើទណ្ឌកម្មលើរូបរាងកាយសិស្សដែលប្រព្រឹត្តមិនសមរម្យនៅក្នុងថ្នាក់រៀនរបស់គាត់ (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
    - ពេលសិស្សស្រីរៀនពូកែមុខវិជ្ជាគណិតវិទ្យា ខុសពីការរំពឹងទុករបស់គ្រូ គ្រូបង្រៀនបានហៅឈ្មោះពួកគេដោយប្រើពាក្យសម្ដីមិនសមរម្យ (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
    - ក្មេងប្រុសដែលចង់លេងលោតអន្ទាក់តែងត្រូវបានសិស្សផ្សេងៗទៀតហៅថា "ខ្ទើយ" ឬហៅថាជា "ក្មេងស្រី" (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
    - ក្មេងប្រុសដែលសម្ដែងអារម្មណ៍របស់ខ្លួនត្រូវបានគេធ្វើបាបដោយសារបានធ្វើ "ដូចជាក្មេងស្រី" (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)

   - សិស្សម្នាក់បានបង្ហាញរូបភាពដែលទាក់ទងនឹងផ្លូវភេទ ពេលដែលសិស្សផ្សេងៗទៀតមិនចូលចិត្ត ហើយមានអារម្មណ៍ថាពិបាក (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
- នៅតាមផ្លូវទៅសាលារៀន៖
   - សិស្សមិនមានអារម្មណ៍ថាមានសុវត្ថិភាពនោះទេ ពេលធ្វើដំណើរទៅសាលារៀន និងពេលត្រឡប់មកផ្ទះវិញ ព្រោះមានបុរសចំណាស់ម្នាក់តែងតែតាមពួកគេនៅកាច់ជ្រុងផ្លូវ (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
   - សិស្សស្រីតែងធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញជុំគ្នាជាក្រុមតូចៗ ព្រោះពួកគេខ្លាចត្រូវគេបៀតបៀននៅតាមផ្លូវ (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
- នៅផ្ទះ៖
   - ឪពុកម្តាយដាក់ទណ្ឌកម្មលើរូបរាងកាយកូនៗរបស់ពួកគាត់ ពេលដែលពួកគេទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាទាប (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
   - សិស្សស្រីម្នាក់មិនអាចបន្តសិក្សាមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្រ្តបាន ព្រោះឪពុកម្តាយរបស់នាងគិតថាមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្រ្តមិនមែនសម្រាប់ក្មេងស្រីរៀននោះទេ (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
- នៅក្នុងសហគមន៍៖
   - ក្មេងស្រីដែលមានមិត្តភក្តិប្រុសត្រូវគេហៅថា “អាក្រក់/ខិលខូច/ស្រីខូច” (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
   - ក្មេងស្រីជំទង់ម្នាក់ដែលមានផ្ទៃពោះ ត្រូវបានបណ្តេញចេញពីសាលារៀនដោយសារធ្វើឱ្យប៉ះពាល់កិត្តិយសគ្រួសារ (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
- បច្ចេកវិទ្យាទំនាក់ទំនង (តាមរយៈទូរស័ព្ទចល័ត ឬបណ្តាញអ៊ីនធើនែត)
   - មិត្តរួមថ្នាក់ម្នាក់បានផ្ញើសារមិនសមរម្យទៅកាន់សិស្សផ្សេងទៀត (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
   - សិស្សម្នាក់បានបង្ហោះសារចចាមអារ៉ាមនៅលើបណ្តាញសង្គមអំពីមិត្តរួមថ្នាក់ម្នាក់ (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)
   - គ្រូបង្រៀនម្នាក់បានចែករំលែករូបភាព ឬវីដេអូដែលគួរឱ្យអៀនខ្មាស់របស់មិត្តរួមការងារម្នាក់ (ផ្លូវភេទ/ផ្លូវកាយ/ផ្លូវចិត្ត)។

៣.តើអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះ?

គ្រប់ទម្រង់នៃអំពើហិង្សាប្រឆាំងកុមារសុទ្ធតែរំលោភសិទ្ធិកុមារ។ វត្តមាននៃអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រផ្ទុយនឹងគោលការណ៍របស់អនុសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីអំពីសិទ្ធិកុមារ។

អំពើហិង្សាលើកុមារបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានចំពោះសុខភាព និងសុខមាលភាពរបស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស។ អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័របណ្តាលឱ្យមានការប៉ះទង្គិចលើផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវភេទ សុខភាពបន្តពូជ ទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង ក៏ដូចជាសមត្ថភាពផ្តោតលើការសិក្សានៅសាលារៀន។ អំពើហិង្សាយេនឌ័រអាចបង្កផលប៉ះពាល់រយៈពេលយូរលើផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវភេទ។ កុមារដែលទទួលរងអំពើហិង្សាអាចមានទំនោរក្លាយជាមិនមានភាពរំញោចចំពោះការឈឺចាប់ ហើយពួកគេអាចនឹងមើលឃើញថាការប្រើអំពើហិង្សាជាមធ្យោបាយស្របច្បាប់ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេទៀតផង។ ផលប៉ះពាល់ទាំងនេះកើតមានចំពោះដំណើរការលូតលាស់តាំងពីវ័យកុមាររហូតដល់ធំពេញវ័យ ហើយវាជះឥទ្ធិពលចំពោះសង្គមទាំងមូល ដោយដាក់កំហិតចំពោះការចូលរួមចំណែករបស់ពួកគេក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម។ លើសពីនេះទៅទៀត អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រញ៉ាំងឱ្យវិសមភាពសិទ្ធិអំណាចក្នុងទំនាក់ទំនងបុគ្គល និងក្នុងសង្គមបន្តកើតឡើងឥតឈប់ឈរ។ កត្តាដ៏ធំមួយដែលជាបេះដូងនៃអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រគឺវិសមភាពរវាងស្ត្រី/ក្មេងស្រី និងបុរស/ក្មេងប្រុសដែលកំពុងរីករាលដាលខ្លាំង និងការរើសអើងដែលស្ត្រី និងក្មេងស្រីជួបប្រទះនៅក្នុងសង្គម។ ភាពអន់ថយផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមគឺជាការបញ្ជាក់អំពីវិសមភាពនៃទំនាក់ទំនងសិទ្ធិអំណាច និងអំពើហិង្សា។ លើសពីនេះទៅទៀត អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រជាកត្តាដែលញ៉ាំងឱ្យវិសមភាពនៃទំនាក់ទំនងសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយរវាងស្ត្រី និងបុរសកាន់តែរឹងមាំ នៅគ្រប់កម្រិតនៃសង្គម និងគ្រប់ប្រទេសក្នុងពិភពលោក។

ដោយមូលហេតុខាងលើ ការដោះស្រាយ និងទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រគួរតែចាត់ទុកជាបញ្ហាអាទិភាព។

៤.តើធ្វើដូចម្តេចទើបអាចលុបបំបាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន?

ដើម្បីការពារសិទ្ធិកុមារ និងថែរក្សាសុខមាលភាព និងសុខភាពរបស់កុមារ ចាំបាច់ត្រូវលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់នៃការរំលោភបំពានលើកុមារ និងជាពិសេសអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន។

សាលារៀនដើរតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងដំណើរការនេះ។ សាលារៀនដែលបដិសេធការរំលោភបំពានបានបញ្ជូនសារដ៏រឹងមាំមួយទៅកាន់សិស្សអំពីការប្រើប្រាស់អំពើហិង្សា ការគំរាមកំហែង និង/ឬការធ្វើឱ្យអាប់ឱនកិត្តិយស។ ប្រព័ន្ធអប់រំផ្តល់ឱកាសឱ្យមានអន្តរាគមន៍ដែលមានលក្ខណៈបង្កើតថ្មី មានប្រសិទ្ធភាព និងមាននិរន្តរភាពដើម្បីបញ្ចៀសអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន និងឱកាសសម្រាប់ផ្លាស់ប្តូរអត្តចរិត និងជំនឿចំពោះតួនាទីយេនឌ័រ។

គ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនគឺជាបុគ្គលដ៏សំខាន់ ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្ត អត្តចរិត និងគុណតម្លៃ និងបណ្តុះឱ្យសិស្សមានការយល់ដឹង និងអនុវត្តសមភាពយេនឌ័រ និងអាកប្បកិរិយាអហិង្សា។

បន្ថែមលើនេះទៅទៀត ការសិក្សាពិសោធន៍បានបង្ហាញឱ្យឃើញរួចហើយពីផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានរយៈពេលយូរនៃអន្តរាគមន៍ ឬការផ្លាស់ប្តូរនៃកម្មវិធីសិក្សាអំពីសុខមាលភាព និងលទ្ធផលសិក្សារបស់កុមារ (ឧទាហរណ៍៖ អំណះអំណាងល្អបំផុតមាននៅក្នុងឯកសារដោយ Schweinhart and Weikart, 1980; Cho et al., 2011; Cabus and De Witte, 2015; Chetty et al., 2016; និងឯកសារផ្សេងៗទៀត)។

៥.សាលារៀនដែលមានសុវត្ថិភាព និងរាក់ទាក់

ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តរបស់សាលារៀនមានសារសំខាន់ព្រោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀនអាចកើតមាននៅក្នុង និងជុំវិញបរិវេណអាគារសាលារៀន ទីធ្លាសាលារៀន និងនៅតាមផ្លូវពីផ្ទះទៅសាលា និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ។ ចំណុចដែលច្រើនកើតមានអំពើហិង្សារួមមានក្នុងបន្ទប់ទឹក បន្ទប់រៀនដែលគ្មានមនុស្ស ផ្លូវដើរមុខថ្នាក់រៀន និងអាគារសម្រាប់សិស្សស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាបរិវេណទីធ្លាសាលារៀនទាំងមូល។

អំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀនអាចនឹងកើតឡើងកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរដោយសារតែហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលត្រូវបានរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងមិនបានល្អ ដូចជាមិនមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ ឬសោរខូច ក៏ដូចជាការដាក់នៅដាច់ឆ្ងាយពីគេ និងការគ្រប់គ្រងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមិនបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

សាលារៀនមួយដែលមានសុវត្ថិភាព និងមានការគាំទ្រ មានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្តសមស្របដែលរួមមានអាគារសិក្សា ទីធ្លា រចនាសម្ព័ន្ធទឹក និងអនាម័យ សង្ហារឹម ប្រព័ន្ធបំភ្លឺ និងឧបករណ៍សន្តិសុខជាដើម។ ខណៈដែលមានភាពចាំបាច់ត្រូវធានាឱ្យបានថាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត និងចន្លោះផ្សេងៗមានសុវត្ថិភាព សាលារៀនក៏ចាំបាច់ត្រូវមានភាពរាក់ទាក់ស្វាគមន៍ចំពោះសិស្ស មាតាបិតាសិស្ស និងភាគីផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសហគមន៍ផងដែរដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យមានគណនេយ្យភាព និងការចូលរួម។

វិធីធានាចន្លោះសុវត្ថិភាពនៅក្នុងសាលារៀន

ទីតាំងសាលារៀន ទីធ្លាសាលារៀន និងផ្លូវចូល	• សាលារៀនត្រូវបានសង់លើទីតាំងដែលសហគមន៍មូលដ្ឋានយល់ថាមានសុវត្ថិភាព (ឧទាហរណ៍៖ ឆ្ងាយពីរង្គសាល និងទីតាំងដែលមានកម្រិតបទឧក្រិដ្ឋខ្ពស់) • ធ្វើសវនកម្មត្រួតពិនិត្យសុវត្ថិភាពនៃអាគារសិក្សា ទីធ្លា និងផ្លូវចូលសាលាដើម្បីកំណត់ទីតាំងដែលមិនមានសុវត្ថិភាព ដោយស្តាប់យោបល់ក្រុមសិស្សផ្សេងៗគ្នា (ឧទាហរណ៍៖ ក្មេងប្រុស ក្មេងស្រី កុមារជនជាតិភាគតិច កុមារដែលមានពិការភាព។ល។) • កែលម្អ និងជួសជុលប្រព័ន្ធបំភ្លឺនៅក្នុងបរិវេណ និងជុំវិញទីធ្លាសាលារៀន • ធ្វើរបងព័ទ្ធជុំវិញទីធ្លាសាលា និងទ្វារបិទច្រកចេញចូល និងសម្អាតព្រៃគម្ពោត។
ការរចនាអាគារ និងថ្នាក់រៀន	• គិតអំពីបញ្ហាសុវត្ថិភាព និងអំពើហិង្សាផ្អែកយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀនពេលរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន • ធានាភាពងាយស្រួលក្នុងការមើលឃើញដល់ក្នុងថ្នាក់រៀនពីខាងក្រៅដោយបង្កើនចំនួន និងពង្រីកទំហំទ្វារ និងបង្អួចថ្នាក់រៀន ការិយាល័យ និងលំហ ផ្សេងៗទៀត។
ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ទឹកស្អាត និងអនាម័យ	• បន្ទប់ទឹកដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងមានចាក់សោរសម្រាប់សិស្សប្រុស សិស្សស្រី បុគ្គលិកប្រុស និងបុគ្គលិកស្រី • បន្ទប់ទឹកគួរតែនៅជិតអាគារសិក្សា នៅទីតាំងដែលចំហ និងងាយមើលឃើញ • មានទីតាំង ឬធុងសម្រាមសម្រាប់សម្រាមពាក់ព័ន្ធនឹងអនាម័យរាងកាយ • មានទីតាំងនៅជិតបន្ទប់ទឹកដើម្បីប្តូរ និងសម្អាតសម្ភារពាក់ព័ន្ធនឹងអនាម័យស្ត្រី។
ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងជួសជុល	• ការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងទៀងទាត់នូវលម្ហដែលកុមារងាយរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាផ្អែកយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន (ឧទាហរណ៍៖ នៅជិតបន្ទប់ទឹក នៅក្នុងបន្ទប់រៀន ឬផ្លូវដើរដែលមិនមានមនុស្ស បរិវេណរបងសាលា) ដោយបុគ្គលិកសន្តិសុខសាលារៀន គ្រូបង្រៀន បុគ្គលិកដែលមិនមានតួនាទីបង្រៀន និងសិស្សដែលកាន់វេនយាម (ក្រោមការដឹកនាំរបស់គ្រូ) • ត្រួតពិនិត្យ និងជួសជុលយ៉ាងទៀងទាត់នូវអំពូល សម្ភារបន្ទប់ទឹក (ដែលរួមមានសោរ និងទ្វារ) និងសម្ភារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសន្តិសុខផ្សេងៗទៀត។
ការធ្វើដំណើរ	• បង្កើនសុវត្ថិភាពតាមផ្លូវពីផ្ទះទៅសាលា និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ។ ឧទាហរណ៍ ដោយការបង្កើតផ្លូវសុវត្ថិភាពពីផ្ទះទៅសាលា និងសម្រាប់ត្រឡប់មកផ្ទះវិញដែលមានការយាមល្បាត ឬជម្រើសធ្វើដំណើររួមគ្នាដែលមានសុវត្ថិភាព។

រូបភាពទី៥៖ វិធីធានាចន្លោះសុវត្ថិភាពនៅក្នុងសាលារៀន

សកម្មភាព៖ ការធ្វើផែនទីដែលមានការចូលរួមអំពីទីតាំងមិនមានសុវត្ថិភាព និងទម្រង់នៃអំពើហិង្សាដែលសិស្សជួបប្រទះនៅក្នុងសាលារៀន

សិស្សអាចចូលរួមក្នុងសកម្មភាពធ្វើផែនទីទីតាំងមិនមានសុវត្ថិភាពនៅក្នុងសាលារៀន។ ឱ្យពួកគេពិនិត្យមើលទីតាំងផ្សេងៗនៅក្នុង និងជុំវិញបរិវេណសាលារៀន និងប្រាប់អ្នក (និងបុគ្គលិកផ្សេងទៀតដែលអាចទុកចិត្តបាន) ពីទីតាំងដែលពួកគេមានអារម្មណ៍ថាមានសុវត្ថិភាព និងមិនមានសុវត្ថិភាព និងមូលហេតុដែលពួកគេមានអារម្មណ៍បែបនេះ។

សូមធ្វើតាមជំហានបន្ទាប់ទៀតដូចខាងក្រោម៖

- ធ្វើកិច្ចការជាក្រុមដែលមានភេទតែមួយ ដើម្បីឱ្យមានអារម្មណ៍សុវត្ថិភាពក្នុងការពិភាក្សា
- ឱ្យក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រីគូរផែនទីដែលបង្ហាញទីតាំងសំខាន់ៗនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ពួកគេ (ដូចជាបន្ទប់រៀន ទីធ្លារត់លេង បន្ទប់ទឹក។ល។) ក៏ដូចជាផ្លូវទៅសាលារៀនរបស់ពួកគេ
- ក្រោយពីគូរផែនទីរួច ឱ្យសិស្សបិទចំណុចពណ៌បៃតងនៅលើទីតាំងដែលពួកគេគិតថាមានសុវត្ថិភាព និងចំណុចពណ៌ក្រហមនៅលើទីតាំងដែលពួកគេយល់ថាមិនមានសុវត្ថិភាព
- ពិភាក្សាជាមួយសិស្សអំពីមូលហេតុដែលពួកគេកំណត់ថាទីតាំងមួយមានសុវត្ថិភាព ឬមិនមានសុវត្ថិភាព។

បញ្ហាដែលសិស្សបានលើកឡើងនៅក្នុងដំណើរការគូរផែនទីដែលមានការចូលរួមបានផ្តល់ព័ត៌មានឱ្យអ្នកដឹងពីសកម្មភាពដែលត្រូវធ្វើជាអាទិភាព។

៦.យន្តការបញ្ជូនគាំពារកុមារផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការដែលមានសុវត្ថិភាព

ពេលដែលកុមារក្លាយជាជនរងគ្រោះនៃការរំលោភបំពានធ្ងន់ធ្ងរ ឬការរំលោភបំពានដែលកើតឡើងជាប្រចាំ ចាំបាច់ត្រូវបញ្ជូនពួកគេទៅទទួលការគាំទ្រពីសេវាដែលមានជំនាញ។ សាលារៀនគប្បីមានប្រព័ន្ធសម្រាប់បញ្ជូនបន្តករណីទៅស្ថាប័នដែលមានឯកទេសខ្ពស់ជាងខ្លួននៅពេលដែលចាំបាច់។ គ្រូបង្រៀនអាចដើរតួនាទីជាចំណុចទំនាក់ទំនងដំបូងនៅក្នុងប្រព័ន្ធបញ្ជូនបន្តរបស់សាលារៀន។ សាលារៀនក៏គួរតែរៀបចំឱ្យមានសេវាផ្តល់ប្រឹក្សាផងដែរ ប៉ុន្តែអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាគប្បីទទួលបានវគ្គបំប៉ន និងជាបុគ្គលដែលសិស្សទុកចិត្ត។

ខណៈដែលគន្លងសម្រាប់បញ្ជូនដែលមានសុវត្ថិភាពត្រូវបានបង្កើតឡើងហើយ សិស្សចាំបាច់ត្រូវដឹងពីវិធីរាយការណ៍ពីអំពើហិង្សា និងបុគ្គលដែលពួកគេត្រូវទំនាក់ទំនង។ ជាការប្រសើរ គួរចែករំលែកប្រព័ន្ធបញ្ជូនឱ្យបានទូលំទូលាយទាំងនៅក្នុងសាលារៀន និងនៅក្នុងសហគមន៍ ដើម្បីឱ្យគ្រូ បុគ្គលិក

រដ្ឋបាល និងគ្រូសារសិស្ស និងសិស្សអាចរាយការណ៍ ឬឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាគាំពារកុមារដែលកើតមានឡើងនៅក្នុង និងជុំវិញបរិស្ថានសាលារៀន និងនៅផ្ទះរបស់សិស្ស។ សហគមន៍ក៏អាចដើរតួនាទីសំខាន់ដោយបដិសេធចំពោះសកម្មភាពហិង្សាដោយបុគ្គលដែលមានឥទ្ធិពល ដូចជាការប្រើទណ្ឌកម្មរបស់គ្រូលើរូបរាងកាយសិស្សជាដើម។

វត្តមានដំណើរការបញ្ជូន រាយការណ៍ និងដាក់ពិន័យដែលមានតម្លាភាពមានសារសំខាន់នៅក្នុងករណីធ្ងន់ធ្ងរនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន ប៉ុន្តែសូម្បីតែចំពោះករណីហិង្សាដែលមិនសូវធ្ងន់ធ្ងរក៏ដោយ ក៏ចាំបាច់ត្រូវមាននិតិវិធីច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាពដែរ។ ការធ្វើអន្តរាគមន៍នៅដំណាក់កាលដំបូងនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រទាក់ទងនឹងសាលារៀន ជានិច្ចកាលងាយស្រួលដោះស្រាយជាងករណីដែលបានប្រែក្លាយទៅជាអំពើហិង្សាធ្ងន់ធ្ងរ ឬករណីដែលបានកើតឡើងម្តងហើយម្តងទៀតជាយូរមកហើយ។

ក្នុងករណីអំពើហិង្សារវាងសិស្ស និងសិស្សដូចគ្នា ជាការប្រសើរ វិធានការណ៍ទប់ទល់ជាមួយអ្នកបង្កអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀនគួរមានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់នៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់សាលារៀន។ សូមយោងតាមគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការការពារកុមារ និងគោលការណ៍របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាដែលមានស្រាប់។ ប្រសិនបើមានចម្ងល់ សូមទំនាក់ទំនងជាមួយមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់របស់ក្រសួង ដើម្បីស្នើសុំការជួយគាំទ្រដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយដែលមានភាពរឹងមាំ។

គប្បីយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ចំពោះយេនឌ័រនៅក្នុងគោលនយោបាយទាំងនេះ ឧទាហរណ៍ ដោយមានជំពូកមួយដែលផ្តោតទៅលើអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងជំពូកមួយដែលផ្តោតលើអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ ដ្យាក្រាម[17]នៅក្នុងទំព័របន្ទាប់បង្ហាញពីច្រកចូល និងគន្លងដែលត្រូវបញ្ជូន និងតាមដានជនរងគ្រោះ។

បន្ថែមលើវត្តមានគោលនយោបាយ និងយន្តការសម្រាប់បញ្ជូនជនរងគ្រោះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក៏ត្រូវបង្កើនការយល់ដឹង និងពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់គ្រូបង្រៀនឱ្យហ៊ានឆ្លុះបញ្ចាំងការអនុវត្តរបស់ពួកគាត់ និងតាមដាន និងរាយការណ៍ពីអំពើហិង្សាផងដែរ។ គ្រូចាំបាច់ត្រូវមានសមត្ថភាពអាចកំណត់បានសញ្ញានៃការរំលោភបំពាន ភាពធ្វេសប្រហែស អំពើហិង្សា និងការកេងប្រវ័ញ្ចនិងដឹងពីវិធានការដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងករណីដែលមានអំពើហិង្សាកើតឡើង។

[17] Edström, J., Long, S. & Roelen, K. (2012). Pathways to protection – referral mechanisms and case management for vulnerable children in Eastern and Southern Africa. Brighton: Centre for Social Protection, Institute of Development Studies. Retrieved from www.ids.ac.uk/files/dmfile/Pathwaystoprotection_finalreport_Jun12.pdfGender

មានកុមារម្នាក់ប្រាប់អ្នកអំពីហេតុការណ៍អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ផ្លូវកាយ ឬផ្លូវអារម្មណ៍

ការឆ្លើយតបភ្លាមៗ

សម្រាប់ជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ

ធានាការទទួលបានសេវាវេជ្ជសាស្ត្រភ្លាមៗ (ក្នុងអំឡុង ៧២ម៉ោង)

សម្រាប់ជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាផ្លូវកាយ

ស្វែងរកទីកន្លែងទទួលសេវាសុខភាព

សម្រាប់ជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាផ្លូវអារម្មណ៍

ស្វែងរកទីកន្លែងទទួលសេវាសុខភាពផ្លូវចិត្ត

តើកុមារនោះមានមនុស្សពេញវ័យនៅជាមួយឬទេ?

បាទ/ចាស

តើមនុស្សពេញវ័យនោះអាចនាំកុមារទៅរកសេវាបញ្ជូនបន្តដែរឬទេ?

បាទ/ចាស

ទេ

ទេ

សេវាចិត្តសាស្ត្រសង្គម (ឧ. អង្គការដែលធ្វើការដើម្បីស្ត្រី មណ្ឌលសុខភាព ក្រុមការងារ ឬអង្គការដែលធ្វើការដើម្បីសហគមន៍)

សេវាវេជ្ជសាស្ត្រ (ឧ. មណ្ឌលសុខភាព គ្លីនិចរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល)

ប្រសិនបើកុមារ ឬអាណាព្យាបាលចង់ស្វែងរកសេវានគរបាល ឬសេវាផ្នែកច្បាប់ ឬប្រសិនបើមានហានិភ័យផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខភ្លាមៗ សូមបញ្ជូន និងជូនដំណើរអ្នករស់រានមានជីវិតទៅកាន់នគរបាល ឬផ្នែកសន្តិសុខ ឬទៅជួបសេវាផ្នែកច្បាប់ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន

នគរបាល (ឧ. នគរបាលជាតិ នគរបាលសហប្រជាជាតិ)

ជំនួយផ្នែកច្បាប់ (ឧ. អង្គការដែលធ្វើការដើម្បីស្ត្រី ក្រុមជំនួយផ្នែកច្បាប់)

ការតាមដាន និងសេវាផ្សេងៗទៀត

បន្ទាប់ពីការឆ្លើយតបភ្លាមៗ សេវាតាមដាន និងសេវាផ្សេងៗក្នុងពេលវេលាបន្ទាប់មកទៀត និងអាស្រ័យលើតម្រូវការរបស់ជនរងគ្រោះ រួមមានដូចខាងក្រោម៖

- សេវាស្វែងរកគ្រួសារនិងនាំឱ្យជួបជុំគ្នាវិញ (ឧ. ប្រសិនបើកុមារនៅតែម្នាក់ឯង ឬនៅជាមួយមនុស្សពេញវ័យដែលមិនមែនជាឪពុក ម្ដាយ សូមទំនាក់ទំនងលេខទំនាក់ទំនងសម្រាប់កុមារដែលបែកពីគ្រួសារ)
- សេវាថែទាំសុខភាព (ឧ. មណ្ឌលសុខភាព គ្លីនិចរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល)
- សេវាចិត្តសាស្ត្រសង្គម (ឧ. អង្គការដែលធ្វើការដើម្បីស្ត្រី មណ្ឌលសុខភាព ក្រុមការងារឬអង្គការដែលធ្វើការដើម្បីសហគមន៍)
- សេវាការពារ សន្តិសុខ និងយុត្តិធម៌ (ឧ. អង្គការដែលធ្វើការដើម្បីស្ត្រី ក្រុមជំនួយផ្នែកច្បាប់)
- អ្នកផ្ដល់សេវាមូលដ្ឋាន (ឧ. អ្នកគ្រប់គ្រងជំរំ គណៈកម្មការសហគមន៍ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល)

រូបភាពទី៦៖ មធ្យោបាយបញ្ជូនបន្តនូវជនរងគ្រោះជាកុមារដោយសារអំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ

IV. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងមេរៀននេះ យើងបានពិភាក្សាអំពីនិយមន័យអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន ថាគឺជាសកម្មភាព ឬការគំរាមកំហែងគ្រប់ទម្រង់នៃអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត។ អំពើហិង្សាប្រភេទនេះកើតមានឡើងនៅក្នុង និងជុំវិញបរិវេណសាលារៀន ហើយវាកើតឡើងដោយសារបទដ្ឋាន និងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ និងត្រូវបានបង្កើនដោយការបែងចែកសិទ្ធិអំណាចមិនស្មើគ្នា។

គ្រប់ទម្រង់នៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រជាការរំលោភសិទ្ធិកុមារ។ អំពើហិង្សាប្រភេទនេះមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានចំពោះសុខមាលភាព និងលទ្ធផលសិក្សារបស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស។ អំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀនក៏បង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានចំពោះការអភិវឌ្ឍផ្នែកសង្គមរបស់ពួកគេ និងបន្តឱ្យមានវិសមភាពនៃសិទ្ធិអំណាចរវាងស្ត្រី និងបុរស នៅកម្រិតទំនាក់ទំនងបុគ្គល និងនៅក្នុងសង្គមផងដែរ។

ជំពូកទី២

ភាពជាអ្នកដឹកនាំសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

វិសមភាពយេនឌ័រដែលរីករាលដាលនៅក្នុងសង្គមមួយត្រូវបាននាំចូលទៅដល់ក្នុងមជ្ឈដ្ឋានសាលារៀន។ គេអាចសង្កេតឃើញវិសមភាពយេនឌ័រកើតមាននៅក្នុងលំនាំបង្រៀន និងរៀន នៅក្នុងអន្តរកម្មរវាងគ្រូ និងសិស្ស និងនៅក្នុងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនជាដើម។ គេក៏ប្រទះឃើញវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការរៀបចំសាលារៀនផងដែរ។ ឧទាហរណ៍៖ មានសាលារៀនជាច្រើនដែលមិនមានបង្គន់អនាម័យគ្រប់គ្រាន់ ឬដាច់ដោយឡែកសម្រាប់សិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស។ នៅក្នុងសៀវភៅទី១ "វិធីបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រសម្រាប់គ្រូ" យើងបានពិភាក្សាអំពីផ្នត់គំនិតរើសអើសយេនឌ័រនៅក្នុងសម្ភារបង្រៀន និងរៀន និងវិធីដែលគ្រូបង្រៀនអាចប្រើប្រាស់សម្ភារទាំងនោះដើម្បីផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតដែលមានស្រាប់ ឬដើម្បីបង្កើតសម្ភារបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ (មេរៀនទី២)។ យើងក៏បានសង្កត់ធ្ងន់ផងដែរអំពីភាពចាំបាច់ដែលត្រូវបង្កើនការយល់ដឹងរបស់គ្រូបង្រៀនអំពីតម្រូវការយេនឌ័រជាក់លាក់របស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស។ នៅក្នុងសៀវភៅនេះ យើងនឹងពិភាក្សាអំពីតួនាទីរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងការជួយគាំទ្រគ្រូបង្រៀនអនុវត្តវិធីបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងធានាថាសាលារៀនក្លាយជាបរិស្ថានមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ការបង្រៀន និងរៀនយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។ ជំពូកនេះផ្តោតលើភាពជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ តាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មាន និងជំបូន្មានផ្សេងៗ ជំពូកនេះជួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនឱ្យបង្កើតបរិយាកាសសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រតាមរបៀបដែលងាយស្រួលយល់ និងអាចអនុវត្តបាន។

ដើម្បីឱ្យក្លាយជានាយក នាយិកាសាលាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ យើងនឹងពិភាក្សាពីចំណុចមួយចំនួនខាងក្រោម៖

- សាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ
- សាលារៀនដែលមានសុវត្ថិភាព
- ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលត្រូវបានចែករំលែក
- ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ
- ការកសាងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន
- ការបញ្ចូលការឆ្លើយតបសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការរៀបចំផែនការ ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

មេរៀនទី១

សាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

I. សេចក្តីផ្តើម

ភាពជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការបង្កើតបរិស្ថានសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ឧទាហរណ៍៖ ការរៀបចំបរិស្ថានសាលារៀនរបស់អ្នកអាចបង្កើនផ្នត់គំនិតយេនឌ័រដែលមានស្រាប់។ ខណៈពេលដែលយើងចាំបាច់ត្រូវបែងចែកបង្គន់អនាម័យទៅតាមភេទ ជាពិសេសក្នុងករណីដែលប្រើទ្វារតែមួយកំណាត់ យើងពុំគួរប្រើសញ្ញាពណ៌ផ្កាឈូកសម្រាប់បន្ទប់ទឹកស្រី និងពណ៌ខៀវសម្រាប់បន្ទប់ទឹកប្រុសនោះទេ គួរប្រើពណ៌តែមួយដែលមិនមានភាពលម្អៀងយេនឌ័រ។ លើសពីនេះទៅទៀត សមាសភាពគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ក៏នឹងបញ្ជូនសារសំខាន់អំពីទំនាក់ទំនងយេនឌ័រផងដែរ។ តើគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់អ្នកមានភាពចម្រុះ និងមានលំនឹងយេនឌ័រឬទេ? ប្រសិនបើសមាជិកទាំងអស់សុទ្ធតែជាភេទប្រុស ស្ថានភាពនេះអាចនឹងបញ្ជូនសារមួយថាស្ត្រីមិនអាចធ្វើជាសមាជិកគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានទេ។ ដូចគ្នានេះដែរ បុគ្គលិកបង្រៀនចាំបាច់ត្រូវមានទាំងភេទប្រុស និងភេទស្រី។ សមាជិកគណៈគ្រប់គ្រង និងគ្រូបង្រៀនដែលមានភេទជាស្ត្រីអាចជាបុគ្គលគំរូដ៏រឹងមាំសម្រាប់ក្មេងស្រី។

ចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃសាលារៀនអ្នកមានឥទ្ធិពលធំទៅលើសកម្មភាពដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន នឹងអនុវត្តដើម្បីធានាថាតម្រូវការរបស់សិស្សគ្រប់រូប ទាំងក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសត្រូវបានគេគិតគូរ។ ក្នុងមេរៀននេះ យើងកំណត់និយមន័យសាលារៀនដែលឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងផ្តល់នូវយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបង្កើតចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃដែលលើកកម្ពស់សមភាពរវាងក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រី ហើយធានាថាគោលនយោបាយ ថវិកា និងផែនការរបស់សាលារៀនបានរំលេចនូវចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃទាំងនោះ។

II. វត្ថុបំណង

- ប្រាប់បានពីនិយមន័យ "សាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ"
- បង្កើតបានចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃរួមដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រសម្រាប់សាលារៀនរបស់អ្នក
- យល់បានពីភាពសំខាន់នៃការធានាការចូលរួមរបស់មាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍សាលារៀន និងការដើរតួនាទីជាបុគ្គលគំរូដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

III. ខ្លឹមសារមេរៀន

១.និយមន័យ

នៅក្នុងសហាគមន៍សាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ បរិស្ថានសង្គម បរិស្ថានរូបវន្ត និងបរិស្ថានសិក្សាគិតអំពីតម្រូវការជាក់លាក់របស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស។

១) បរិស្ថានសិក្សា៖ វិធីសាស្ត្របង្រៀន សម្ភារបង្រៀន និងរៀន អន្តរកម្មថ្នាក់រៀន និងការគ្រប់គ្រងដំណើរការសិក្សាសុទ្ធតែឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ (សូមមើលសៀវភៅទី១)។

២) បរិស្ថានសង្គម៖ មិនមានភាពលម្អៀងយេនឌ័រនៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងសិស្ស និងសិស្ស រវាងគ្រូ និងគ្រូ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសហគមន៍នោះទេ។

៣) បរិស្ថានរូបវន្ត៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរូបវន្ត (ឧទាហរណ៍៖ បង្គន់អនាម័យ) ទីធ្លាសម្រាប់លេងកំសាន្តសង្ហារឹម និងសម្ភារផ្សេងៗទៀតសុទ្ធតែឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

សាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រទាមទារគណៈគ្រប់គ្រងដែលធានាថាការពិចារណាផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រតែងតែត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សាពេលអនុវត្តសកម្មភាព ឬពេលដែលមានប៉ះពាល់ដល់ការផ្លាស់ប្តូរណាមួយ។

បន្ទាប់មក គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន មាតាបិតាសិស្ស ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសមាជិកសហគមន៍ ព្រមទាំងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុសសុទ្ធតែមានការយល់ដឹង និងចូលរួមលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។

២.តើគួរធ្វើអ្វីខ្លះដើម្បីឱ្យសាលារៀនមួយឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ?

ការប្រែក្លាយសាលារៀនមួយឱ្យឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ទាមទារការចូលរួមទាំងអស់គ្នាគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់។ មានន័យថា ទាមទារការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ហើយគេត្រូវគិតគូរដល់គ្រប់ចំណុចដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសាលារៀន។ កញ្ចប់អន្តរាគមន៍មួយដែលរួមបញ្ចូលគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់រួមមានធាតុដូចខាងក្រោម៖

១) ដើម្បីឱ្យបរិស្ថានសិក្សាមួយឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ៖

- វាស់កម្រិតឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័ររបស់គ្រូ និងសិស្ស
- គាំទ្រឱ្យគ្រូបង្រៀនប្រើវិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ (សូមមើលសៀវភៅសម្រាប់គ្រូ)៖
    - លើកកម្ពស់ការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការផ្តល់សេវាអប់រំ ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងវិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រផងដែរ។
    - គាំទ្រឱ្យគ្រូបង្រៀនបង្កើត និងប្រើប្រាស់សម្ភារបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

- លើកទឹកចិត្តឱ្យគ្រូបង្រៀនផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតដែលមានបង្កប់នៅក្នុងសម្ភារបង្រៀន និងរៀន។
- លើកទឹកចិត្តឱ្យគ្រូបង្រៀនអនុវត្តការបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងលំនាំអន្តរកម្មនៅក្នុងថ្នាក់រៀនតាមរយៈការប្រើប្រាស់ភាសា អន្តរកម្មនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងលទ្ធភាពស្មើៗគ្នាក្នុងការប្រើប្រាស់សម្ភារបង្រៀន និងរៀន។
- លើកកម្ពស់វិន័យបែបវិជ្ជមានរបស់គ្រូ និងដឹកនាំការលុបបំបាត់ការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរូបរាងកាយ។
- លើកទឹកចិត្តឱ្យគ្រូវាយតម្លៃតម្រូវការរីកចម្រើនរបស់សិស្ស និងកែសម្រួលការបង្រៀនរបស់ខ្លួនឱ្យស្របទៅនឹងតម្រូវការជាក់លាក់របស់សិស្ស។

- បង្កើតឱកាសបំប៉នសមត្ថភាពគ្រូលើបំណិនប្រើប្រាស់វិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។
- រៀបចំសកម្មភាពដែលលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់សិស្សស្រីក្នុងមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា (STEM) ឧទាហរណ៍៖ រៀបចំក្រុមសិក្សា ឬជួបជាមួយបុគ្គលគំរូដែលជាស្ត្រី។

២) ដើម្បីឱ្យបរិស្ថានសង្គមឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ៖

- រៀបចំសកម្មភាពដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងអំពីភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រសម្រាប់មាតាបិតាសិស្ស មេដឹកនាំ និងសមាជិកសហគមន៍ គ្រូបង្រៀន និងសិស្ស។ ឧទាហរណ៍៖ អ្នកអាចអញ្ជើញភាគីដែលពាក់ព័ន្ធមកជួបជុំគ្នាដើម្បីពិភាក្សាអំពីប្រធានបទពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ សូមមើលប្រអប់ "បទសន្ទនារបស់បុរស និង តុកាហ្វេអំពីយេនឌ័រ"។
- ពង្រឹងអំណាចក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសដោយបណ្តុះបំណិនជម្នះឧបសគ្គយេនឌ័រចំពោះការអប់រំ និងឱ្យពួកគេចេះទទួលយកសមភាពយេនឌ័រដោយឥរិយាបថវិជ្ជមាន។ សូមគិតអំពីការជួយឱ្យក្មេងស្រីជឿជាក់លើខ្លួនឯង ហ៊ានបញ្ចេញមតិ និងធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ និងលើកទឹកចិត្តក្មេងប្រុសឱ្យផ្តាច់ខ្លួនចេញពីអត្តចរិត និងទង្វើរំលោភបំពានយេនឌ័រដូចជាចរិតអាងខ្លួនជាមនុស្សប្រុស (machoism) ការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញសិស្សផ្សេងទៀតដែលទន់ខ្សោយ និងការប្រមាថមើលងាយផ្លូវភេទជាដើម។
- បង្កើតទីតាំងតុផ្តល់ការណែនាំ និងប្រឹក្សាយោបល់ និងបំប៉នគ្រូបង្រៀន និងសិស្សដើម្បីផ្តល់សេវាសម្រាប់ការរីកចម្រើនផ្នែកសង្គម និងចិត្តសាស្ត្រសម្រាប់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស។
- ផ្តល់អាហារូបករណ៍ និងការគាំទ្រដល់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសដែលជួបការលំបាក ដើម្បីធានាថាពួកគេនឹងមិនបោះបង់ចោលការសិក្សា។

ការអនុវត្តល្អ៖ បទសន្ទនារបស់បុរស និង តុកាហ្វេអំពីយេនឌ័រ

នៅក្នុងគម្រោង TIGER យើងបានអញ្ជើញគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀនមកអង្គុយពិភាក្សាគ្នាអំពីអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលកើតមានទាំងក្នុង និងក្រៅសាលារៀនដើម្បីជៀសវាងការកើតមានអំពើហិង្សាទាំងនោះនាពេលអនាគត៖

- នៅក្នុងការសន្ទនារបស់បុរស បុរសត្រូវបានបំផុសឱ្យឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពជាបុរសរបស់ខ្លួន និងការចូលរួមចំណែកនៃអត្តចរិត និងអាកប្បកិរិយាមនុស្សប្រុសចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ពួកគេចាប់ផ្តើមទទួលបានការយល់ដឹងកាន់តែច្រើនអំពីតួនាទីដ៏មានឥទ្ធិពលរបស់ពួកគេនៅក្នុងសង្គម និងវិធីប្រើ ឥទ្ធិពលនោះដើម្បីផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលមិនមានសមភាព។
- រីឯតុកាហ្វេអំពីយេនឌ័រវិញ ការសន្ទនានេះជាវេទិកាមួយដែលបង្កើតបរិយាកាសសុវត្ថិភាព និងចៀសផុតពីការវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ស្ត្រីដើម្បីឱ្យពួកគេហ៊ាននិយាយអំពីបទពិសោធន៍របស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ គោលបំណងនៃវេទិកានេះគឺដើម្បីឱ្យពួកគេមានទំនុកចិត្តក្នុងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន និងដឹងពីវិធីការពារខ្លួន និងការពារកូនស្រីរបស់ពួកគេពីអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

ក្នុងករណីទាំងពីរនេះ ពួកគេជាអ្នកដឹកនាំកិច្ចប្រជុំដោយខ្លួនឯង ព្រោះពួកគេជាអ្នកជំនាញក្នុងបរិបទ និងបទពិសោធន៍របស់ពួកគេរៀងៗខ្លួនដោយមានការចូលរួមតិចតួចពីអ្នកសម្របសម្រួល។ ធ្វើបែបនេះជួយបង្កើនចំណងទាក់ទងជាមួយសហគមន៍ និងសេចក្តីទុកចិត្តរវាងមិត្តរួមការងារ ហើយចុងក្រោយ ពួកគេអាចជួយគ្នាទៅវិញទៅមកដើម្បីចាកផុតពីស្ថានភាពលំបាក ឬលំនាំគិតពិចារណាដែលរកដំណោះស្រាយមិនចេញ។

ការសន្ទនារបស់បុរស និងការតុកាហ្វេអំពីយេនឌ័រជាការចូលរួមមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការប្រែក្លាយសាលារៀនមួយទៅជាសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ការពិនិត្យពិច័យមើលខ្លួនឯង និងការសន្ទនាបែបស្ថាបនារវាងមិត្តរួមការងារគឺជាគន្លឹះសំខាន់ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានវប្បធម៌ និងប្រពៃណីដែលបានបង្កប់យ៉ាងជ្រៅអស់ពេលជាយូរឆ្នាំមកហើយ។ ប្រសិនបើមិនមានការចូលរួមទូលំទូលាយទេនោះ វឌ្ឍនភាពប្រកបដោយចីរភាពមិនអាចទៅរួចឡើយ។

៣) ដើម្បីឱ្យបរិស្ថានរូបវន្តឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ៖

- ធានាការផ្តល់នូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័ររួមមាន៖
    - កន្លែងស្នាក់នៅ ក្នុងករណីដែលផ្ទះសិស្សឆ្ងាយពីសាលារៀន
    - បន្ទប់ទឹកគ្រប់គ្រាន់ និងដាច់ដោយឡែកសម្រាប់សិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស

- មានអនាម័យ និងទឹកស្អាតប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ជំនួយការគ្រប់គ្រងតម្រូវការនៃវដ្ត រដូវ និងបញ្ហាសុខភាពទូទៅរបស់សហគមន៍សាលារៀន

- ធានាការផ្តល់ទឹកប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងសាលារៀន ដើម្បីលើកកម្ពស់អនាម័យជាទូទៅ
- ប្រើប្រាស់សង្ហារឹមសមស្រប និងមានគុណភាព
- ត្រូវប្រាកដថាមានចំនួនបន្ទប់រៀន និងសម្ភារឧបទេសគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីជួយឱ្យគ្រូរៀបចំថ្នាក់រៀនសម្រាប់ការរៀនសូត្រដែលមានប្រសិទ្ធភាព
- លើកទឹកចិត្តគ្រូឱ្យដឹកនាំសកម្មភាពលេងកំសាន្ត (នៅខាងក្រៅថ្នាក់) ដោយប្រាកដថាមានសម្ភារគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់សិស្សគ្រប់គ្នា និងលើកទឹកចិត្តការលេងល្បែងសិក្សាដែលអាចលេងចម្រុះភេទបាននៅលើទីធ្លាសម្រាប់លេងកំសាន្ត
- ត្រូវប្រាកដថាការតុបតែងលម្អនៅក្នុងសាលារៀនឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីសហគមន៍ដែលមានភាពចម្រុះ។

កញ្ចប់អន្តរាគមន៍ដែលរួមបញ្ចូលគ្រប់ផ្នែកនេះចូលរួមបង្កើតភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀន។ ដើម្បីអនុវត្តកញ្ចប់នេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទាមទារឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវដឹកនាំដំណើរការប្រែក្លាយសាលារៀនមួយទៅជាបរិស្ថានដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ នៅក្នុងមេរៀនទី២ នៅទំព័រទី៦៨ យើងនឹងពិភាក្សាអំពីការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលត្រូវបានចែករំលែក ដើម្បីធានាថាមានភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលចាំបាច់សម្រាប់ផ្លាស់ប្តូរសាលារៀនរបស់អ្នកទៅជាសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

IV. សកម្មភាព

សកម្មភាព ក៖ ករណីសិក្សា

សូមអានករណីសិក្សាខាងក្រោម និងពិភាក្សាសំណួរនៅក្នុងករណីសិក្សានីមួយៗ។

ករណីសិក្សាទី១

នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំសិក្សា មានក្មេងស្រី ៣នាក់បានបោះបង់ចោលការសិក្សាដោយសារពួកគេមានការងារធ្វើរកប្រាក់ចំណូល។ ពួកគេគិតថា ការរកប្រាក់ចំណូលសំខាន់ចំពោះពួកគេជាងការទៅរៀន។ កាលពីឆ្នាំមុន មានក្មេងស្រី ៥នាក់ផ្សេងទៀតបានបោះបង់ចោលការសិក្សាដោយមូលហេតុដូចគ្នានេះដែរ។

ករណីសិក្សាទី២

ពេលចេញលេង សុខាឃើញក្មេងប្រុសៗកំពុងលេងបាល់ទាត់។ សុខាចង់លេងបាល់ទាត់ជាមួយពួកគេជាយូរមកហើយ។ ថ្ងៃមួយ នាងបានសម្រេចចិត្តចូលលេងជាមួយគេដែរ។ ក្មេងប្រុសៗចាប់ផ្ដើមស្រែកឱ្យនាងឈប់លេង។ បន្ទាប់ពីនោះមក ក្មេងស្រីៗនៅក្នុងថ្នាក់របស់នាងចាប់ផ្ដើមសើចចំអកឱ្យនាងហើយមិនចង់លេងជាមួយនាងទៀតទេ។ សូម្បីតែនៅថ្ងៃបន្ទាប់ក៏ក្មេងៗនៅតែសើចចំអកឱ្យនាងដដែល។

សំណួរឆ្លុះបញ្ចាំង៖

- តើមានបញ្ហាយេនឌ័រអ្វីខ្លះកំពុងកើតឡើងក្នុងករណីសិក្សាខាងលើ?
- តើបញ្ហាខាងលើជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយបរិស្ថានសិក្សា បរិស្ថានសង្គម ឬបរិស្ថានរូបវន្តរបស់សាលារៀន?
- តើអ្នកនឹងដោះស្រាយបញ្ហាខាងលើនេះយ៉ាងដូចម្ដេច ដើម្បីឱ្យឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ?

សកម្មភាព ខ៖ កិច្ចការសាលា

ពិនិត្យមើលសាលារៀនរបស់អ្នក រកកម្រិតឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ដោយសួរសំណួរមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- តើសាលារៀនរបស់អ្នកមានបង្គន់អនាម័យដាច់ដោយឡែកពីគ្នាសម្រាប់សិស្សប្រុស និងសិស្សស្រីដែរឬទេ?
- តើសាលារៀនរបស់អ្នកមានផ្ដល់ផលិតផលប្រើប្រាស់សម្រាប់បំពេញតម្រូវការវដ្ដរដូវរបស់សិស្សស្រីដែរឬទេ?
- តើសាលារៀនរបស់អ្នកមានគោលនយោបាយយេនឌ័រដែរឬទេ?
- តើមានសមាជិកជាបុរស និងជាស្ត្រីប៉ុន្មាននាក់នៅក្នុងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន?
- តើសាលារៀនរបស់អ្នកមានគ្រូប្រុស និងគ្រូស្រីប៉ុន្មាននាក់?
- តើការតុបតែងលម្អនៅក្នុងសាលារៀនមិនមានភាពលម្អៀងយេនឌ័រ ឬមានលក្ខណៈមេត្រីយេនឌ័រ?
- តើសហគមន៍ និងសាលារៀនមានវិធានការដើម្បីការពារសុវត្ថិភាពសិស្សនៅតាមផ្លូវពីផ្ទះទៅសាលា និងត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញដែរឬទេ?
- តើគ្រូបង្រៀនរបស់អ្នកមានប្រើទណ្ឌកម្មលើរូបរាងកាយសិស្សដែរឬទេ?
- តើការដាក់វិន័យសម្រាប់សិស្សស្រី និងសិស្សប្រុសបានចាកផុតពីផ្នត់គំនិតយេនឌ័រដែរឬទេ?

សកម្មភាពបន្ទាប់៖ សូមជ្រើសយក ៣ចំណុចដែលអ្នកចង់ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ហើយពិពណ៌នាពីអន្តរាគមន៍មួយដែលអ្នកនឹងអនុវត្ត។

V. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងមេរៀននេះ យើងបានកំណត់និយមន័យសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ សាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រគឺជាសាលារៀនដែលបរិស្ថានសិក្សា បរិស្ថានសង្គម និងបរិស្ថានរូបវន្ត និងសហគមន៍ជុំវិញសាលារៀននោះគិតគូរដល់តម្រូវការជាក់លាក់របស់សិស្ស ទាំងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស។ មានន័យថា គ្រប់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ (គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គ្រូបង្រៀន សិស្ស មាតាបិតាសិស្ស គណៈកម្មការគ្រប់គ្រង និងសហគមន៍) សុទ្ធតែមានការយល់ដឹង និងអនុវត្តសមភាពយេនឌ័រ។ ហើយសាលារៀនប្រភេទនេះសន្មតថាគ្រប់ការអនុវត្តសកម្មភាព និងគោលនយោបាយទាំងអស់សុទ្ធតែឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

ការប្រែក្លាយសាលារៀនមួយទៅជាសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ មានការលំបាកច្រើន។ ដោយសារការសម្រេចឱ្យបានភាពឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រគឺជាដំណើរការមួយដែលអូសបន្លាយពេលយូរ សាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រទាមទារសកម្មភាពជាប្រព័ន្ធទើបទទួលបានជោគជ័យ និងមាននិរន្តរភាព។

មេរៀនទី២

ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ

I. សេចក្តីផ្តើម

ការអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរ ឬគម្រោងអប់រំដែលមានលក្ខណៈបង្កើតថ្មីអាចជួបនឹងបញ្ហាប្រឈម។ ក្នុងមេរៀននេះ យើងពិភាក្សាអំពីរបៀបប្រែក្លាយសាលារៀនរបស់អ្នកឱ្យទៅជាបរិស្ថានដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងវិធីដោះស្រាយទំនាស់ដែលអាចកើតមានឡើងក្នុងដំណើរការផ្លាស់ប្តូរនេះ។ ដំបូងយើងពន្យល់អំពីនិយមន័យនៃពាក្យថាការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ បន្ទាប់មក យើងពិភាក្សាអំពីគំរូនៃការផ្លាស់ប្តូរដែលមាន ៨ជំហានរបស់អ្នកនិពន្ធ John Kotter។

II. វត្ថុបំណង

- កំណត់និយមន័យនៃបញ្ញត្តិការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ
- ពិភាក្សាអំពីវិធីដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអាចបង្កើតបរិស្ថានឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ដោយប្រើគំរូនៃការផ្លាស់ប្តូរដែលមាន ៨ជំហានរបស់អ្នកនិពន្ធ John Kotter។

III. ខ្លឹមសារមេរៀន

១. របៀបបង្កើតបរិស្ថានដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងសាលារៀនរបស់អ្នក
១.១ ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ

ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរគឺជាលំនាំបន្តកែលម្អទិសដៅ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសមត្ថភាពរបស់សាលារៀនដើម្បីបម្រើការផ្លាស់ប្តូរតម្រូវការខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនចាំបាច់ត្រូវកំណត់គោលដៅអនាគតរបស់សាលារៀន និងវិធីគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរដែលចាំបាច់ដើម្បីសម្រេចគោលដៅ។

អ្នកគប្បីចងចាំថា៖

- ការផ្លាស់ប្តូរក្នុងសាលារៀនមិនកើតឡើងក្នុងពេលតែមួយយប់នោះទេ។ សូមអ្នកចំណាយពេលដឹកនាំដំណើរការផ្លាស់ប្តូរតាមសម្រួល។

- អ្នកត្រូវការការគាំទ្រពីគ្រប់ដៃគូពាក់ព័ន្ធចំពោះគំនិតរបស់អ្នក។ ជាការប្រសើរ អ្នកគប្បីសហការឱ្យបានជិតស្និទ្ធជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលរួមមានគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការិយាល័យអប់រំស្រុក គ្រូបង្រៀន មាតាបិតា និងអាណាព្យាបាលសិស្ស។ល។
- អបអរជោគជ័យ ទោះជាជោគជ័យដែលមានទំហំតូចក៏ដោយ។ ជោគជ័យតូចៗទាំងនេះជួយរក្សាចំណង់ដើម្បីឱ្យមានការផ្លាស់ប្ដូរផ្សេងៗទៀត ដែលធ្វើមិនទាន់បានសម្រេចនៅឡើយ ដើម្បីអាចទទួលបានជោគជ័យនាពេលខាងមុខ

១.២ គំរូសម្រាប់ការផ្លាស់ប្ដូរទាំង ៨ជំហានរបស់លោក Kotter

គំរូសម្រាប់ការផ្លាស់ប្ដូររបស់លោក John Kotter មានលំនាំ ៨ជំហានដែលទាក់ទងគ្នា៖

- ជំហានទី១ដល់ទី៣ ផ្ដោតលើការបង្កើតបរិយាកាសសម្រាប់ការផ្លាស់ប្ដូរ
- ជំហានទី៤ និងទី៥ផ្ដោតលើការទាក់ទាញការចូលរួម និងការជំរុញសមាជិកនៅក្នុងអង្គភាពមួយ
- ជំហានទី៦ ដល់ទី៨ ផ្ដោតលើការអនុវត្ត និងរក្សាការផ្លាស់ប្ដូរ។

រូបភាពទី៧៖ ការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្ដូរ

ជំហានទី១៖ បង្កើតការយល់ដឹងថាជាតម្រូវការបន្ទាន់

ការបង្កើតការយល់ដឹងថាជាតម្រូវការបន្ទាន់ និងចាំបាច់ដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាននូវការផ្លាស់ប្តូរ ព្រោះមនុស្សនឹងមិនផ្លាស់ប្តូរទេបើគេមិនយល់ពីភាពចាំបាច់ដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរ។ ចំណុចសំខាន់គឺត្រូវការ ការចូលរួមពីអ្នកទាំងអស់គ្នា។

ដើម្បីឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធយល់ពីភាពចាំបាច់នៃការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ អ្នកគប្បីយល់ឱ្យបានច្បាស់ពីបញ្ញត្តិសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ (១.១) និងការយល់ដឹងរឹងមាំអំពីប្រវត្តិ និងស្ថានភាពសាលារៀនរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនឹងទស្សនៈយេនឌ័រ (១.២)។ ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ចាំបាច់ត្រូវមានការយល់ដឹងដូចគ្នា និងដឹងពីមូលហេតុដែលអ្នកចង់ផ្លាស់ប្តូរសាលារៀនមួយនេះ។

១.១ ការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីបញ្ញត្តិយេនឌ័រ និងភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

ការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកតម្រូវការឱ្យមានភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រគឺជាជំហានដំបូងក្នុងលំនាំនាំការផ្លាស់ប្តូរ។ ជំហាននេះទាមទារការយល់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ពីអត្ថន័យនៃបញ្ញត្តិយេនឌ័រ និងភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ (សូមមើលជំពូកទី១ មេរៀនទី១ នៅទំព័រទី១៨)។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនគួរស្វែងយល់ពីបញ្ញត្តិយេនឌ័រឱ្យបានច្បាស់លាស់ ហើយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យគ្រូបង្រៀន និងសមាជិក គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនមានការយល់ដឹងដូចគ្នានេះដែរ។

ការស្វែងយល់ពីផលប៉ះពាល់នៃភាពលម្អៀងយេនឌ័រលើការអប់រំគឺជាជំហានដំបូងដើម្បីឆ្ពោះទៅរកការកែតម្រង់ភាពលម្អៀងនោះ តាមរយៈបរិស្ថានសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងសាលារៀនគប្បីឯកភាពគ្នាថាពួកគេត្រូវការផ្លាស់ប្តូរសាលារៀនរបស់គេឱ្យទៅជាសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

១.២ វិភាគសាលារៀនមួយដោយឈរលើទស្សនៈយេនឌ័រ

ការផ្លាស់ប្តូរដោយជោគជ័យទាមទារការយល់ដឹងរឹងមាំអំពីប្រវត្តិ និងស្ថានភាពនៃសាលារៀនដោយឈរលើទស្សនៈយេនឌ័រផងដែរ។ ការយល់ដឹងនេះ ទាមទារឱ្យមានការប្រមូលទិន្នន័យអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀន។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនគប្បីរៀបចំពេលវេលាមួយថ្ងៃដើម្បីវិភាគស្ថានភាពសាលារៀនរបស់ខ្លួន។ ការវិភាគនេះផ្ដោតលើការប្រមូល និងវិភាគព័ត៌មានអំពីសាលារៀន បន្ទាប់មកប្រើព័ត៌មានទាំងនោះដើម្បីសរសេររបាយការណ៍ប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការយេនឌ័រ។

ក្នុងមេរៀនទី៥ នៅទំព័រទី៨៣ អ្នកអាចរកបានឧបករណ៍សម្រាប់ប៉ាន់ប្រមាណភាពឆ្លើយតបសមភាពយេនឌ័ររបស់សាលារៀន។ អ្នកអាចប្រើឧបករណ៍នេះដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានដែលចាំបាច់។ ដំបូងអ្នកប្រមូលព័ត៌មានដោយបំពេញក្នុងឧបករណ៍ស្ទង់ប៉ាន់ប្រមាណ បន្ទាប់មក អ្នកវិភាគទិន្នន័យដែលអ្នកប្រមូលបានដោយសួរសំនួរមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យដែលអ្នកប្រមូលបាន តើសាលារៀនរបស់អ្នកមានបញ្ហា និងតម្រូវការអ្វីខ្លះ?
- តើសិស្ស (សិស្សស្រី/សិស្សប្រុស) របស់អ្នកមានតម្រូវការជាក់លាក់អ្វីខ្លះ?
- តើគ្រូបង្រៀន (អ្នកគ្រូ/លោកគ្រូ) មានតម្រូវការជាក់លាក់អ្វីខ្លះ?
- តើសាលារៀនរបស់អ្នកមានចំណុចសកម្មភាពជាអាទិភាពអ្វីខ្លះ?

ជំហានទី២៖ ការបង្កើតឱ្យមានសម្ព័ន្ធភាព

អាចមានការផ្លាស់ប្ដូរជាច្រើនកើតឡើងក្នុងលំនាំប្រែក្លាយសាលារៀនរបស់អ្នកទៅជាសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ដើម្បីអនុវត្តការផ្លាស់ប្ដូរទាំងនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងដើម្បីជៀសវាងទំនាស់ផ្សេងៗ ចាំបាច់ត្រូវការការចូលរួមពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់តាំងពីដំបូង។

ពេលដែលភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងសាលារៀនមួយឯកភាពគ្នាដើម្បីប្រែក្លាយសាលារៀនរបស់ពួកគេទៅជាសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រហើយ គេអាចអនុវត្តសកម្មភាពដើម្បីទទួលបានការយល់ព្រម និងការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់ដៃគូពាក់ព័ន្ធដូចខាងក្រោម៖

- គ្រូបង្រៀន
- សិស្ស
- មាតាបិតាសិស្ស
- គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន
- ព្រះសង្ឃ
- អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន
- ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក។

ក្នុងអំឡុងពេលប្រឹក្សាយោបល់ តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗក្នុងលំនាំផ្លាស់ប្តូរសាលារៀនមួយគួរបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់។ ការប្រជុំប្រឹក្សាយោបល់គួររៀបចំឡើងដោយការប្រជុំជួបគ្នាផ្ទាល់។

ជំហានទី៣៖ បង្កើតចក្ខុវិស័យ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមជាយុទ្ធសាស្ត្រ

ជំហានបន្ទាប់គឺការបង្កើតចក្ខុវិស័យអំពីសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ដើម្បីជួយតម្រង់ទិសការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ។ អ្នកក៏ត្រូវការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវចក្ខុវិស័យនោះផងដែរ។ ចក្ខុវិស័យ និងយុទ្ធសាស្ត្រដូចបានរៀបរាប់ខាងលើផ្តល់ឱ្យសាលារៀននូវរូបភាពមួយនៃអនាគតក្រោយពេលអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូររួច។

ឧទាហរណ៍សាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ៖

ក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រីទាំងអស់មានភាពអង់អាចក្នុងការបញ្ចេញមតិដោយសេរី និងប្រកបដោយទំនុកចិត្តទាំងក្នុង និងក្រៅសាលារៀន។ គ្រូបង្រៀនអនុវត្តគោលការណ៍ដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងដំណើរការអប់រំ។ បរិស្ថានសាលារៀនលើកទឹកចិត្តក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសឱ្យបំពេញសក្តានុពលសិក្សារបស់ពួកគេឱ្យបានពេញលេញ។ ហើយសហគមន៍ចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងសាលារៀន និងជួយគាំទ្រក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសឱ្យចុះឈ្មោះចូលរៀន និងបន្តការសិក្សានៅសាលារៀន។

ពេលឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងលើចក្ខុវិស័យរួចហើយ ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មានគំនិតរួមមួយអំពីអនាគតរបស់សាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ អ្វីដែលអ្នកត្រូវការនៅពេលនេះគឺការអនុវត្តសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចចក្ខុវិស័យរួមមួយនេះ។ ហេតុនេះ អ្នកចាំបាច់ត្រូវរៀបចំផែនការសកម្មភាពមួយដើម្បីប្រែក្លាយចក្ខុវិស័យទៅជាការពិត។

អ្នកអាចរកបាននូវឧទាហរណ៍យុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងមេរៀនទី១ នៅទំព័រទី៦១។ ដូចបានពិភាក្សាខាងលើ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបានសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ អ្នកត្រូវការវិធីសាស្ត្រដែលរួមបញ្ចូលអន្តរាគមន៍ផ្សេងៗគ្នា។

សកម្មភាព៖ ការកសាងចក្ខុវិស័យរួម

វិធីដ៏ល្អមួយដើម្បីកសាងចក្ខុវិស័យរួមគឺការទាក់ទាញការចូលរួមរបស់គ្រូបង្រៀន សិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មាតាបិតាសិស្ស អ្នកគ្រប់គ្រង និងសមាជិកសហគមន៍ និងមន្ត្រីអប់រំ នៅកម្រិតមូលដ្ឋាន (ក្នុងកិច្ចប្រជុំរួម ឬកិច្ចប្រជុំដាច់ដោយឡែកពីគ្នា) ហើយស្នើសុំឱ្យពួកគាត់ពណ៌នាសាលារៀនដ៏ល្អមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងគំនិតរបស់ពួកគាត់៖

- តើគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រធ្វើអ្វីខ្លះ?

- តើគ្រូបង្រៀនម្នាក់ដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រធ្វើអ្វីខ្លះ?

- តើសិស្សានុសិស្សនៅក្នុងសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនឹងប្រែក្លាយជាដូចម្តេច?

- តើមាតាបិតាសិស្សនឹងធ្វើអ្វីខ្លះ?

- តើសហគមន៍នឹងធ្វើអ្វីខ្លះ?

សូមផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសទៅលើឱកាសជោគជ័យដែលសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុសអាចទទួលបាន និងរីកចម្រើនដល់កម្រិតខ្ពស់បំផុតនៃសក្តានុពលរបស់ពួកគេ។

ពេលដែលភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់យល់ច្បាស់ និងមានការយល់ឃើញរួមគ្នាអំពីសាលារៀនដែលពួកគេចង់បានហើយ អ្នកអាចសាកសួរភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់អំពីគុណតម្លៃរបស់ពួកគេចំពោះសាលារៀនដែលពួកគេចង់បាន៖

- សូមកត់ត្រាគុណតម្លៃទាំងអស់

- ព្យាយាមបន្ថយចំនួនគុណតម្លៃដោយដាក់បញ្ចូលគ្នាក្នុងក្រុមតែមួយនូវគុណតម្លៃដែលស្រដៀងគ្នារហូតដល់អ្នកទទួលបានគុណតម្លៃស្នូលចំនួន៥ ឬ៦ ដែលភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់អាចទទួលយកបាន។

បន្ទាប់ពីបានបង្កើតចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃរួមសម្រាប់សាលារៀនរបស់អ្នករួចរាល់ហើយ គប្បីផ្សព្វផ្សាយចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃទាំងនោះឱ្យបានទូលំទូលាយដើម្បីឱ្យមហាជនទូទៅនៅក្នុងសហគមន៍សាលារៀនបានដឹងអំពីចក្ខុវិស័យ និងគុណតម្លៃទាំងនោះ។

ជំហានទី៤៖ ទំនាក់ទំនងដោយប្រើចក្ខុវិស័យ

ទំនាក់ទំនងដោយប្រើចក្ខុវិស័យរបស់អ្នក។ ប្រើវិធី និងឱកាសផ្សេងៗគ្នាតាមដែលអាចធ្វើបានដើម្បីប្រាប់ពីមូលហេតុដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរ អ្វីដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរ និងវិធីដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ។

ជំហានទី៥៖ ជំរុញការអនុវត្តសកម្មភាពដោយលុបបំបាត់នូវរាល់ឧបសគ្គ

ពង្រឹងភាពអង់អាចនៃសកម្មភាពដែលមានមូលដ្ឋានទូលំទូលាយ។ ទាក់ទាញឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ បំផុសការគិតអំពីការផ្លាស់ប្តូរ និងវិធីសម្រេចឱ្យបាននូវការផ្លាស់ប្តូរទាំងនោះ ជាជាងគិតអំពីមូលហេតុដែលពួកគេមិនចូលចិត្ត និងធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការផ្លាស់ប្តូរទាំងនោះ។

ផែនការសកម្មភាព (ជំហានទី៣) បានរំលេចឱ្យឃើញនូវការផ្តួចផ្តើមដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីប្រែក្លាយសាលារៀនមួយទៅជាសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ នៅពេលនេះ ដល់ពេលដែលត្រូវអនុវត្តតាមផែនការសកម្មភាព និងដឹកនាំការផ្លាស់ប្តូរទាំងស្រុងនៃសាលារៀនហើយ។

ជំហានទី៦៖ បង្កើត និងអបអរជោគជ័យរយៈពេលខ្លី

បង្កើតជោគជ័យរយៈពេលខ្លី។ ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ចាំបាច់ត្រូវការមើលឃើញការផ្លាស់ប្តូរកើតមានឡើង និងមានប្រសិទ្ធភាព។ ទទួលស្គាល់ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលញ៉ាំងឱ្យសម្រេចបានការផ្លាស់ប្តូរ។

ជំហានទី៧៖ រក្សានិរន្តរភាពនៃការបង្កើនល្បឿន

ប្រមូលផ្តុំសមិទ្ធផលដែលសម្រេចបាន និងបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរបន្ថែមទៀត។ បង្កើតថាមពលសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរដោយ៖

- ពឹងផ្អែកលើជោគជ័យក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ
- លើកទឹកចិត្តភាគីពាក់ព័ន្ធ
- ញ៉ាំងឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធរីកចម្រើនក្លាយជាភ្នាក់ងារសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ

ជំហានទី៨៖ បញ្ជ្រាបការផ្លាស់ប្តូរទៅក្នុងវប្បធម៌

រក្សាវិធីសាស្ត្រថ្មីៗនៅក្នុងវប្បធម៌របស់អង្គភាព។ វិធីសាស្ត្រទាំងនេះសំខាន់ចំពោះជោគជ័យរយៈពេលវែង និងការបញ្ចូលការផ្លាស់ប្តូរនេះទៅក្នុងវប្បធម៌របស់អង្គភាព។ បើមិនដូច្នោះទេ ការផ្លាស់ប្តូរដែលសម្រេចបានដោយសារការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធនឹងត្រូវបាត់បង់ដោយសារទំនោរងាកទៅរកការអនុវត្តពីមុនវិញ។ ចាំបាច់ត្រូវបន្តការកសាងសមត្ថភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រជាប់ជានិច្ច។

IV សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងមេរៀននេះ យើងបានពន្យល់អំពីបញ្ញត្តិនៃការគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ។ បន្ទាប់មក យើងបានបង្ហាញអំពីគំរូនៃការផ្លាស់ប្តូររបស់លោក John Kotter ដែលមាន ៨ជំហានជាក្របខណ្ឌសម្រាប់ផ្លាស់ប្តូរសាលារៀនរបស់អ្នកទៅជាសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ជំហានទាំង៨ បង្កើតបរិយាកាសសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ ទាក់ទាញការចូលរួម និងជំរុញភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងសាលារៀនទាំងមូលចុងក្រោយអនុវត្ត និងរក្សានិរន្តរភាពនៃការផ្លាស់ប្តូរនោះ។

មេរៀនទី៣

ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

I. សេចក្តីផ្តើម

ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រជាមធ្យោបាយមួយសម្រាប់បញ្ចូលគោលគំនិតយេនឌ័រទៅគ្រប់ជំហាននៃការរៀបចំ និងប្រើប្រាស់ថវិកាដែលរួមមានការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្តផែនការថវិកា និងការវាយតម្លៃ ដើម្បីធានាថាគោលនយោបាយថវិកាបានគិតគូរដល់បញ្ហាយេនឌ័រក្នុងសង្គម និងមិនរើសអើងចំពោះបុរស ឬស្ត្រីនោះទេ។ រដ្ឋាភិបាល អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ អ្នកស្រាវជ្រាវ និងសហគមន៍សុទ្ធតែមានចំណែកក្នុងការរៀបចំផែនការថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ព្រោះតាមរយៈការរៀបចំ និងប្រើប្រាស់ថវិកា ទើបគោលនយោបាយ និងគម្រោងផ្សេងៗអាចសម្រេចជាលទ្ធផល[18]។

ដោយអនុលោមតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ (២០១៦-២០២០) សាលារៀនក៏ចាំបាច់ត្រូវបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងផែនការថវិការបស់សាលារៀនដែរ។ ក្នុងមេរៀននេះ យើងនឹងពិភាក្សាអំពីបញ្ញត្តិ និងអត្ថប្រយោជន៍នៃការធ្វើផែនការថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ យើងនឹងសិក្សាសំណួរមួយចំនួនដែលអាចប្រើបានដើម្បីវិភាគថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

II. វត្ថុបំណង

- ពន្យល់បានពីបញ្ញត្តិនៃការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ
- ពិភាក្សាពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀន
- ពន្យល់បានពីដំណើរការអនុវត្តការវិភាគថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

III. ខ្លឹមសារមេរៀន

១.តើអ្វីទៅជាការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ?

ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រៈ

- ជាវិធីរៀបចំថវិកាដែលមានគោលបំណងបញ្ជ្រាបសមាសភាគយេនឌ័រទៅគ្រប់ជំហាននៃវដ្តថវិកា
- ជាការវិភាគផលប៉ះពាល់នៃគ្រប់ទម្រង់នៃការចំណាយថវិកាសាធារណៈ ឬវិធីបង្កើនប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ស្ត្រី និងកុមារី បើធៀបនឹងបុរស និងកុមារា

[18] Ichii, Reina. Gender Responsive Budgeting in Education – Advocacy Brief. Bangkok: UNESCO Bangkok, 2010

- អាចរាប់បញ្ចូលផ្នែកផ្សេងៗនៃវិសមភាពដែលរួមមានវ័យ ជំនឿសាសនា ក្រុមជនជាតិភាគតិច ឬកន្លែងរស់នៅ (ទីក្រុង/ជនបទ ខេត្តផ្សេងៗគ្នា) ដែលអាចបញ្ចូលទៅក្នុងការវិភាគភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ
- រួមបញ្ចូលសំណើរធ្វើអាទិភាពចំណូល និងចំណាយ ដោយគិតពីតម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ធៀបនឹងបុរស និងក្មេងប្រុស
- មានគោលដៅសម្រេចឱ្យបាននូវថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រមិនមែនផ្តោតលើថវិកាដែលបានចំណាយលើស្ត្រី និងក្មេងស្រីនោះទេ ប៉ុន្តែផ្តោតលើព័ត៌មានថាតើការចំណាយនោះសមស្របទៅនឹងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី និងបុរសឬទេ។ ដូច្នេះ ថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រមិនសម្តៅលើការទទួលបានថវិកាដាច់ដោយឡែកពីគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីនោះទេ។

ជារួម ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រផ្តោតលើការវិភាគថវិកាដើម្បីវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ផ្សេងគ្នាលើបុរស និងក្មេងប្រុស ធៀបនឹងស្ត្រី និងក្មេងស្រី។ លទ្ធផលនៃការវិភាគនេះជួយឱ្យមានការចាត់ចែងថវិកាដែលជួយលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ក៏ដូចជាជួយពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី។

២.អត្ថប្រយោជន៍នៃការរៀបចំផែនការថវិកាសម្រាប់សាលារៀន

ដំណើរការនៃការវិភាគថវិកាយេនឌ័រមានអត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោមសម្រាប់សាលារៀន[19]៖

- ពិនិត្យមើលដំណើរការរៀបចំថវិកា ដោយផ្អែកលើគោលគំនិតយេនឌ័រ ជួយឱ្យដឹងពីនិតិវិធី និងបុគ្គលដែលសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងថវិកា
- ជួយឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមើលឃើញឱកាសសម្រាប់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ស្ត្រី និងបុរស និងពិនិត្យមើលថាតើពួកគេទទួលបានឱកាសស្មើគ្នាឬទេ
- ជួយឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអាចរកឃើញ និងដោះស្រាយចំណុចដែលនៅខ្វះចន្លោះនៃថវិកា ដើម្បីឱ្យក្រុមដែលងាយរងគ្រោះអាចទទួលបានការជួយគាំទ្រ។

៣.ការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសាលារៀន[20]

ថវិការបស់សាលារៀនមួយឆ្លុះបញ្ចាំងពីការចាត់ចែងធនធាន និងផែនការសកម្មភាពរបស់សាលារៀននោះ។ ក្នុងនាមជាសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ រដ្ឋបាលរបស់សាលាគួរតែពិនិត្យមើលថវិកាដែលនៅសល់ ហើយរៀបចំបែងចែកថវិកាជាថ្មីដោយគិតដល់បញ្ហាយេនឌ័រ។ ជាថ្មីម្តងទៀតសូមចងចាំថាការរៀបចំថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រមិនសំដៅលើការបង្កើតថវិកាដាច់ដោយឡែកពីគ្នារវាងស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដាច់ចេញពីថវិការបស់បុរស និងក្មេងប្រុសនោះទេ។

---

[19] FAWE Gender Responsive Pedagogy Toolkit for Teachers and Schools 2nd Edition
[20] FAWE Gender Responsive Pedagogy Toolkit for Teachers and Schools 2nd Edition

មានសំណួរមួយចំនួនដែលអាចជួយបានក្នុងដំណើរការវិភាគថវិកាដែលឆ្លើយតបយេនឌ័រដូចខាងក្រោម៖

- តើសាលារៀនមានគោលការណ៍បញ្ជ្រាបសមាសភាគយេនឌ័រទៅគ្រប់ជំហាននៃវដ្តថវិកាដែរឬទេ?
  - តើអ្នកណាដែលមានសិទ្ធិនៅក្នុងការរៀបចំ និងសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងថវិកា?
  - តើគួរបញ្ចូលអ្នកណាទៀតនៅក្នុងដំណើរការថវិកាដើម្បីឱ្យមានមតិយោបល់ចម្រុះ?
- តើការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នពាក់ព័ន្ធនឹងថវិកាប៉ះពាល់ដល់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ដល់លោកគ្រូ និងអ្នកគ្រូយ៉ាងដូចម្តេច?
- តើមានខ្ទង់ថវិកាណាមួយដែលផ្តោតលើយេនឌ័រដែរឬទេ? ហេតុអ្វី? តើថវិកាសរុបដែលផ្តោតលើបញ្ហាយេនឌ័រមានចំនួនប៉ុន្មាន?
- តើមានថវិកាដែលផ្តោតលើសមភាពយេនឌ័រ និងការរៀបចំវគ្គបំប៉នពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទនេះដែរឬទេ?
- តើមានថវិកាសម្រាប់ការងារត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃកម្រិតឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័ររបស់សាលារៀនដែរឬទេ?
- តើត្រូវកែតម្រូវថវិកាដូចម្តេចដើម្បីធានាថាថវិកានេះគាំទ្រដល់ភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័ររបស់សាលារៀន?

IV. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ជាសកម្មភាពមួយដែលចូលរួមកាត់បន្ថយគម្លាត និងវិសមភាពយេនឌ័រ។ នៅពេលដែលគ្រឹះស្ថានអប់រំបានរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រសិស្សប្រុស និងសិស្សស្រី នឹងទទួលបាននូវការអប់រំប្រកបដោយសមធម៌ និងបរិយាប័ន្ន។ សាលារៀនត្រូវអនុវត្តតាមផែនការដែលខ្លួនបានរៀបចំឡើងឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព គណនេយ្យភាព និងតម្លាភាពដោយមានការពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំ។

មេរៀនទី៤

គោលវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំ

I. សេចក្តីផ្តើម

ការអប់រំនៅកម្ពុជាមានការអភិវឌ្ឍន៍ជាលំដាប់ ពិសេសក្នុងរយៈពេល១០ឆ្នាំ ចុងក្រោយនេះ ក្រសួងបានយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការពង្រឹងគុណភាពអប់រំឱ្យស្របទៅតាមការរីកចម្រើននៃសង្គម ក្នុងនោះការពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំឱ្យមានវិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា និងចរិយាសម្បទាលើមុខវិជ្ជាឯកទេស និងការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនើបក្នុងការបង្រៀន និងរៀន គឺជាអាទិភាពមួយក្នុងចំណោមគោលនយោបាយអាទិភាពទាំងអស់របស់ក្រសួង។ គ្រូបង្រៀនមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាគុណភាពអប់រំតាមរយៈការបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អប្រសើរ។ ដូច្នេះគណៈគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងសាលារៀនទាំងអស់ ត្រូវពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពការងារអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់គ្រូបង្រៀនជាប្រចាំ។ មេរៀននេះនឹងបង្ហាញពីវិធីសាស្ត្រមួយចំនួន ក្នុងការដឹកនាំសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់គ្រូបង្រៀន។ មេរៀននេះមិនត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងអំពីយេនឌ័រតែមួយមុខនោះទេ តែនឹងក្លាយជាការណែនាំសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីរៀបចំសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពសម្រាប់គ្រូបង្រៀនក្នុងសាលារៀនរបស់គាត់លើប្រធានបទផ្សេងៗគ្នា។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងសំខាន់លើការពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត ដើម្បីទទួលបានចំណេះដឹង ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយាក្នុងមុខវិជ្ជាឯកទេស។ គ្រូបង្រៀនដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាគុណភាពអប់រំតាមរយៈការបង្រៀន និងរៀនដើម្បីទទួលបានលទ្ធផលល្អពីសាលារៀន។ ដូច្នេះ គណៈគ្រប់គ្រងរបស់វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងសាលារៀនត្រូវតែពង្រឹងឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់គ្រូ។

II. វត្ថុបំណង

- ផ្តល់វិធីសាស្ត្រល្អៗដល់គណៈគ្រប់គ្រងក្នុងការដឹកនាំការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន
- ពង្រឹងបន្ថែមគ្រប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀនសម្រាប់សាលារៀន
- បណ្តុះស្មារតីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈឱ្យក្លាយទៅជាអ្នកសិក្សាពេញមួយជីវិត។

III. ខ្លឹមសារមេរៀន

១.សារៈសំខាន់នៃការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

- មានការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពរបស់ខ្លួនជាទៀងទាត់
- មានឱកាសអភិវឌ្ឍអាជីពរបស់ខ្លួនជាបន្តបន្ទាប់ (ឧទាហរណ៍៖ ពីគ្រូបឋមសិក្សាទៅគ្រូមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទៅជាគ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ)
- មានសមត្ថភាពពេញលេញក្នុងការបង្រៀនសិស្សានុសិស្សឱ្យទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អ

- ទទួលបានវិធីសាស្ត្របង្រៀនថ្មីៗ ឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវឌ្ឍន៍របស់សង្គម និងសកលលោក
- អាចក្លាយជាអ្នកចែករំលែកបទពិសោធន៍ល្អៗ (ឧត្តមនានុវឌ្ឍ)។

២.សកម្មភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនត្រូវៈ

- សិក្សាពីតម្រូវការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់
- ណែនាំឱ្យបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ឱ្យធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន
- ជួយគាំទ្រ បង្វឹកគ្រូបង្រៀនកំឡុងពេលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ
- ពង្រឹងកម្មវិធីគ្រូជួយគ្រូ (ចែករំលែកវិធីសាស្ត្របង្រៀន ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍)
- រៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកអប់រំ ដោយផ្អែកលើតម្រូវការជាក់ស្តែង
- បង្កើតសកម្មភាពសិក្សាបុគ្គល និងក្រុម
- កៀរគរថវិកាសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអង្គភាព
- អនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ទៅតាមផែនការដែលបានគ្រោងទុក
- ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។

៣.សកម្មភាពរបស់គ្រូបង្រៀន

គ្រូបង្រៀនត្រូវៈ

- ធ្វើផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន ជូនគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន
- សាកល្បងជំនាញថ្មីៗ និងហ៊ានពិសោធ
- ចូលរួមគ្រប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួនឱ្យបានពេញលេញ
- ពិភាក្សាលើការសិក្សារបស់អ្នកជាមួយមិត្តរួមការងាររបស់អ្នក
- បើកចិត្តឱ្យទូលាយទទួលយក និងចែករំលែកបទពិសោធន៍និងចំណេះដឹងថ្មីៗ
- ស្រាវជ្រាវ និងអនុវត្តចំណេះដឹង បំណិនថ្មីៗដើម្បីក្លាយទៅជាអ្នកសិក្សាពេញមួយជីវិត។

៤. វិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន

៤.១ ក្លឹបសិក្សាសម្រាប់គ្រូបង្រៀន

- រៀបចំបណ្ណាល័យតូចមួយ ឬទូរដាក់តាំងសៀវភៅ និងឯកសារផ្សេងៗសម្រាប់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ឬបុគ្គលិកដទៃទៀតអានដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង
- ដាក់សៀវភៅនិងឯកសារទាំងនោះទៅតាមប្រភេទមុខវិជ្ជានិងកម្រិតថ្នាក់ដើម្បីងាយស្រួលស្វែងរក
- ណែនាំឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូដែលបង្រៀនមុខវិជ្ជា ឬកម្រិតថ្នាក់ដូចគ្នាឱ្យអានសៀវភៅជាក្រុម
- ណែនាំក្រុមឱ្យកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ (ពេលវេលាចាប់ផ្តើមអាន ពេលវេលាអានចប់ និងពេលវេលាចែករំលែកក្នុងក្រុម)
- បែងចែកវេនក្នុងការចែករំលែកដល់សមាជិកក្រុមទាំងអស់។

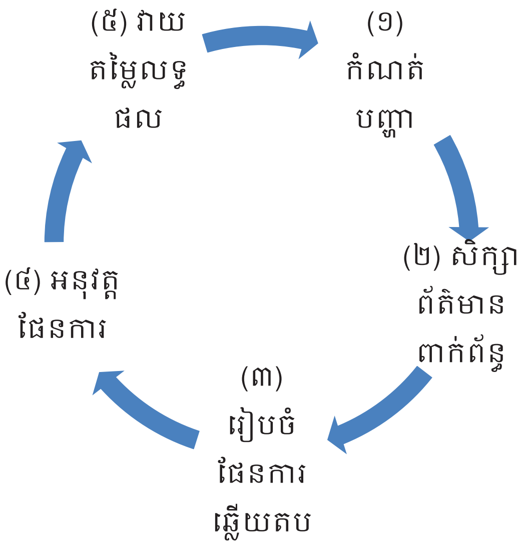
៤.២ ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ

- ការស្រាវជ្រាប្រតិបត្តិគឺជាដំណើរសាកល្បងវិធីបង្រៀនផ្សេងៗនៅក្នុងថ្នាក់រៀន ឬសាលារៀន ដើម្បីឱ្យដឹងថាវិធីបង្រៀនណាមួយដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងគេ (Laycock & Long 2009)។

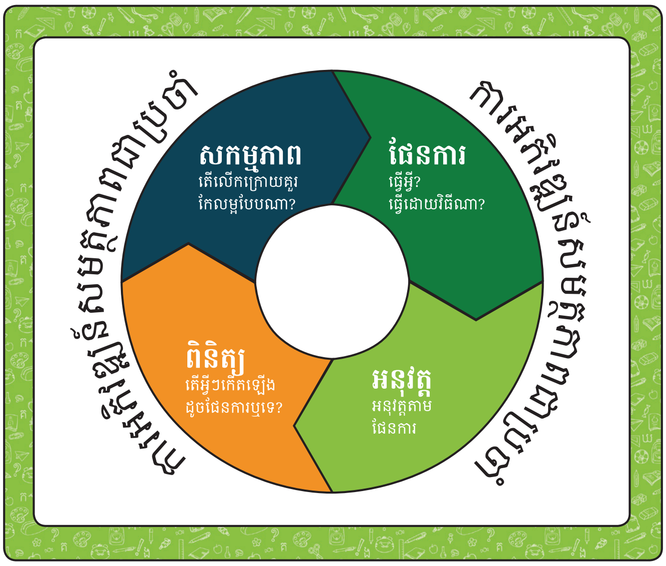
    - **ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិជាបុគ្គល៖** លោកគ្រូ ឬអ្នកគ្រូធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រធានបទជាក់លាក់មួយជាមួយសិស្សនៅក្នុងថ្នាក់របស់គាត់។
    - **ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិរួមគ្នា៖** លោកគ្រូ អ្នកគ្រូសិក្សាស្រាវជ្រាវជាក្រុម ហើយប្រធានបទស្រាវជ្រាវមានលក្ខណៈទូលំទូលាយជាង ដោយផ្ដោតលើកម្រិតថ្នាក់ទាំងមូលតែម្ដង។
    - **ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិកម្រិតសាលា៖** លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងគណៈគ្រប់គ្រងទាំងអស់ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីបញ្ហារួមរបស់សាលារៀនទាំងមូល។

- ការស្រាវជ្រាវប្រតិបត្តិ គឺជាមធ្យោបាយដ៏ល្អសម្រាប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូបង្រៀន។

៤.៣ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន



- ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀនផ្ដល់ឱកាសដល់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីកែលម្អវិធីបង្រៀន និងរៀន។
- ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀនគឺសកម្មភាពអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈដែលលោកគ្រូ អ្នកគ្រូសហការគ្នារៀបចំកិច្ចតែងការបង្រៀន។
- គ្រូម្នាក់បង្រៀន ហើយគ្រូដទៃទៀតសង្កេតការបង្រៀន។
- លោកគ្រូ អ្នកគ្រូទាំងអស់ពិភាក្សាគ្នាអំពីលទ្ធផលនៃការសង្កេតការបង្រៀន ហើយធ្វើការកែលម្អកិច្ចតែងការបង្រៀន ដើម្បីឱ្យគ្រូដទៃទៀតអាចយកទៅបង្រៀនថ្នាក់ផ្សេងបាន។



រូបភាពទី៨៖ វដ្តនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវមេរៀន

1. **ភាពជាគ្រូគាំទ្រ៖**
   - គ្រូគាំទ្រ (គ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍យូរឆ្នាំ ឬប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស) ផ្តល់នូវប្រព័ន្ធជួយគាំទ្រមួយដល់គ្រូទើបតែចេញបង្រៀនថ្មីលើការគ្រប់គ្រងពេលវេលា វិធីដោះស្រាយជាមួយមាតាបិតាដែលមានបញ្ហា វិធីសាស្ត្របង្រៀន។ល។
   - គ្រូគាំទ្រផ្តល់ជំនួយក្នុងទម្រង់ជាព័ត៌មាន យោបល់ត្រឡប់ និងសំណូមពរក្នុងន័យកែលម្អ។
2. **ការសង្កេត៖**
   - គ្រូបង្រៀនសង្កេតមេរៀនរបស់គ្រូផ្សេងទៀត ទាំងនៅក្នុងសាលារៀនរបស់ខ្លួន និងនៅសាលារៀនផ្សេងទៀតអាចផ្តល់ឱ្យពួកគាត់នូវការយល់ឃើញថានឹងមានអ្វីកើតឡើងប្រសិនបើពួកគាត់ផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈចំពោះការបង្រៀន។
   - គ្រូបង្រៀនរៀនចេះវិធីសាស្ត្រថ្មីដើម្បីធ្វើអន្តរកម្មជាមួយសិស្ស និងរៀបចំឱ្យសិស្សមានអន្តរកម្មជាមួយគ្នា។ ការសង្កេតជួយឱ្យគ្រូស្វែងយល់ពីវិធីផ្សេងៗទៀតដើម្បីបង្ហាញបំណិនរបស់ពួកគាត់ មិនមែនជាបែបទ្រឹស្តីនោះទេ ប៉ុន្តែជាការអនុវត្តជាក់ស្តែង។
3. **កំណត់ត្រាតាមដានការបង្រៀន**
   - កំណត់ត្រាតាមដានការបង្រៀនជាវិធីមួយល្អដើម្បីឱ្យគ្រូឆ្លុះបញ្ចាំង និងកែលម្អបំណិន និងទស្សនៈក្នុងការបង្រៀនពេញមួយអាជីពជាគ្រូបង្រៀនរបស់ពួកគាត់។
   - គ្រូបង្រៀនអាចប្រើកំណត់ត្រាតាមដានការបង្រៀន ជាពិសេសបើអាចចែករំលែកតាមបណ្តាញអ៊ីនធឺណិតដើម្បីស្នើសុំយោបល់ពីគ្រូបង្រៀនផ្សេងៗទៀត និងដើម្បីចែករំលែកជោគជ័យក្នុងការបង្រៀន ដើម្បីឱ្យគ្រូបង្រៀនផ្សេងៗទៀតអាចយកទៅប្រើប្រាស់បានក្នុងការបង្រៀនរបស់ពួកគាត់។
   - គ្រូបង្រៀនចងក្រងឯកសារកំណត់ត្រាតាមដានការបង្រៀនរបស់ខ្លួនដោយប្រើឯកសារជាក់លាក់មួយចំនួនដូចជាព័ត៌មានត្រួតពិនិត្យសៀវភៅអាជីព កិច្ចតែងការ យោបល់របស់សិស្ស ឬគ្រូផ្សេងទៀត សម្ភារឧបទេស ឧទាហរណ៍នៃការទំនាក់ទំនងជាមួយមាតាបិតាពានរង្វាន់គ្រូល្អ។ល។

IV. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សរុបមកការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពស្ថាប័នគឺជាភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិកអប់រំទាំងអស់ដែលត្រូវចូលរួមអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងទៀងទាត់ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការបង្រៀន និងរៀនទៅតាមការវិវឌ្ឍន៍នៃសង្គម។ ជាគ្រូបង្រៀនល្អ ពួកគាត់ត្រូវមានផែនការច្បាស់លាស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួនជាអ្នកសិក្សាពេញមួយជីវិត។

មេរៀនទី៥

ការបញ្ចូលការឆ្លើយតបសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងការរៀបចំផែនការ ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

I. សេចក្តីផ្តើម

ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃជាសកម្មភាពដែលចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការសិក្សា និងរីកចម្រើនជាប់ជាប្រចាំ។ ជារួម សកម្មភាពនេះផ្តោតលើប្រព័ន្ធតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃដំណើរការប្រែក្លាយសាលារៀនមួយទៅជាសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ការត្រួតពិនិត្យតាមដានរួមមានការចងក្រងឯកសារ និងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តសកម្មភាពផ្សេងៗតាមរយៈបញ្ជីវត្តមានចូលរួមវគ្គបំប៉នផ្សេងៗ ការសរសេររបាយការណ៍ ទម្រង់សង្កេតការបង្រៀន ការវាយតម្លៃសម្ភារឧបទេស និងទម្រង់ផ្សេងៗទៀត ដូចជាវីដេអូ រូបថត និងផ្ទាំងរូបភាព។ ការវាយតម្លៃរួមបញ្ចូលការត្រួតពិនិត្យតាមដំណាក់នូវទិន្នន័យពិនិត្យតាមដាន និងការប៉ាន់ប្រមាណលទ្ធផលធៀបនឹងសូចនាករអំពីវឌ្ឍនភាព។ ជារួម ការវាយតម្លៃជាការពិនិត្យមើលថាតើអ្នកបានសម្រេចគោលដៅហើយ ឬនៅដោយផ្អែកលើទិន្នន័យពិនិត្យតាមដាន។ ការវាយតម្លៃកើតឡើងម្តង ឬពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ខណៈដែលការពិនិត្យតាមដានកើតឡើងជាប់ជានិច្ច។

II. វត្ថុបំណង

- ពន្យល់បានពីការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
- ពន្យល់បានពីនិយមន័យនៃពាក្យមជ្ឈមណ្ឌលនៃឧត្តមភាព
- បង្ហាញចំណេះដឹង និងបំណិនពីរបៀបត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដំណើរការប្រែក្លាយសាលារៀនមួយទៅជាសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

III. ខ្លឹមសារមេរៀន

១.ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ

ការប្រែក្លាយសាលារៀនមួយទៅជាបរិស្ថានសិក្សាដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រជាបញ្ហាធំដែលទាមទារការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់រួមមានមាតាបិតាសិស្ស សិស្ស គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងគ្រូបង្រៀន។ ក្នុងនាមអ្នកជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន មានតួនាទីសំខាន់បំផុតនៅក្នុងដំណើរការនេះទាំងមូល ដោយធានាថាមានការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។

ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដានដំណើរការផ្លាស់ប្តូររបស់សាលារៀនមួយក្នុងការឆ្លើយតបសមភាពយេនឌ័រគប្បីគិតបញ្ចូលគ្រប់ផ្នែកនៃបរិស្ថានសិក្សា បរិស្ថានសង្គម និងបរិស្ថានរូបវន្ត។ ប្រព័ន្ធនេះគប្បីផ្តល់នូវយន្តការដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនអាចពិនិត្យមើលវឌ្ឍនភាព។ មានន័យថា អ្នកអាចកំណត់យន្តការដែលត្រូវប្រើដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យ ឬភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីវឌ្ឍនភាព។ ឧទាហរណ៍ គ្រូអាចរាយការណ៍ជូនគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងពេលប្រជុំបុគ្គលិក ឬប្រជុំគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ ក្រៅពីនេះ គណៈគ្រប់គ្រងអាចស្នើសុំឱ្យគ្រូរៀបចំសរសេរជារបាយការណ៍សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងក៏បាន។

ដើម្បីជាជំនួយដល់អ្នកក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃសាលារៀនរបស់អ្នក យើងបានចងក្រងជាឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃ (សូមមើលផ្នែកទី២)។ នៅពេលដែលឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃត្រូវបានបំពេញព័ត៌មានដោយម៉ត់ចត់ ហើយផ្តល់លទ្ធផលវិជ្ជមាន សាលារៀនរបស់អ្នកអាចនឹងត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាមជ្ឈមណ្ឌលនៃឧត្តមភាពសម្រាប់ភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

ពាក្យថាមជ្ឈមណ្ឌលនៃឧត្តមភាពបញ្ជាក់ថាគណៈគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិករបស់វិទ្យាស្ថានគរុកោសល្យ និងសាលារៀនបានដឹកនាំស្ថាប័ន និងប្រើប្រាស់វិធីបង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាព យេនឌ័រ ហើយបានបង្កើតបរិស្ថានមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រផងដែរ។

ការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រមាន ៣កម្រិតដូចខាងក្រោម៖

ការមិនយល់/មិនគិតគូរពីយេនឌ័រ: អន្តរាគមន៍ដែលមិនបានគិតគូរតម្រូវការជាក់លាក់របស់ កុមារី កុមារា ស្ត្រី បុរស។ អន្តរាគមន៍ប្រភេទនេះទាញយកផលប្រយោជន៍ពីបទដ្ឋានយេនឌ័រ និងវិសមភាពនៃអំណាចដែលកើតមានស្រាប់ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនៃគម្រោង ប៉ុន្តែមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ និងអាចនាំទៅរកការកេងប្រវ័ញ្ចលើកុមារី កុមារា ស្ត្រី និងបុរស។

ការគិតគូរអំពីយេនឌ័រ: អន្តរាគមន៍ដែលធានាបានថាការរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការ បានឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ សមត្ថភាព និងឱកាសខុសៗគ្នារបស់កុមារី កុមារា ស្ត្រី និងបុរស។

ការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ: អន្តរាគមន៍ដែលប្រើប្រាស់នូវវិធានដែលគិតគូរអំពីយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ខណៈពេលដែលធ្វើការងារជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដើម្បីធ្វើការកំណត់ ដោះស្រាយ និងផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាននូវឫសគល់នៃវិសមភាពយេនឌ័រចំពោះកុមារី កុមារា ស្ត្រី និងបុរស។

រូបភាពទី៩ កម្រិតនៃការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

២.ឧបករណ៍វាយតម្លៃសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

ដើម្បីជាជំនួយដល់ការពិនិត្យតាមដានលំនាំផ្លាស់ប្តូរសាលារៀនរបស់អ្នក ខាងក្រោមនេះគឺជាឧបករណ៍សម្រាប់វាយតម្លៃការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

ឧបករណ៍វាយតម្លៃសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

ក. ព័ត៌មានទូទៅ

ឈ្មោះសាលារៀន៖___________________________________លេខកូដសាលារៀន៖___

ឈ្មោះកម្រង៖..

ការិយាល័យ. អយក. ក្រុង ស្រុក៖...

មន្ទីរ. អយក. រាជធានី ខេត្ត៖...

ឈ្មោះអ្នកវាយតម្លៃ៖..

កាលបរិច្ឆេទវាយតម្លៃ៖...

ការពិពណ៌នា	សរុប	ចំនួនស្ត្រី
ចំនួនសិស្សរួម/		
ចំនួនសិស្សពិត/		
ចំនួនរួមចូលរៀនថ្មី/		
ចំនួនពិតចូលរៀនថ្មី		
ចំនួនឡើងថ្នាក់/		
ចំនួនត្រួតថ្នាក់/		
ចំនួនបោះបង់ការសិក្សា/		
ចំនួនបញ្ចប់ការសិក្សា/		
ចំនួនឆ្លងភូមិសិក្សា/		

សូមមើលរូបមន្តសម្រាប់គណនានៅខាងក្រោម

ខ. លក្ខណៈវនិច្ឆ័យ

ព្រឹត្តិបត្រវាយតម្លៃការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅសាលារៀន

កំណត់សម្គាល់៖					
ពិន្ទុ ១	មិនយល់ស្រប	ពិន្ទុ ២	យល់ស្របខ្លះ	ពិន្ទុ ៣	យល់ស្រប
ចំណាត់ថ្នាក់៖					
១	មធ្យម	២	បង្គួរ	៣	ល្អ
	សួរសំណួរសិស្សស្រី សិស្សប្រុស		សង្កេតសិស្សស្រី សិស្សប្រុស		ពិនិត្យសិស្សស្រី សិស្សប្រុស
	សួរសំណួរគ្រូបង្រៀន		សង្កេតគ្រូបង្រៀន		ពិនិត្យគ្រូបង្រៀន
	សួរសំណួរគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន		សង្កេតគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន		ពិនិត្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន
	សង្កេតទូទៅ		ពិនិត្យឯកសារ		

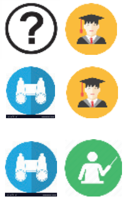
ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
I.	**វិធីបង្រៀន និងរៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ**			
១	គ្រូបង្រៀនបានកំណត់វត្ថុបំណងមេរៀននៅក្នុងកិច្ចតែងការបង្រៀនដោយមានការឆ្លុះបញ្ចាំងទស្សនៈទានយេនឌ័រ • *យល់ស្រប (រំលេចនូវលទ្ធផលរំពឹងទុកនៃមេរៀន វិជ្ជាសម្បទា បំណិនសម្បទា ចរិយាសម្បទា ដោយបានបញ្ជាក់សិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស នៅក្នុងវត្ថុបំណង)* • *យល់ស្របខ្លះ: (រំលេចផ្នែកណាមួយ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានវត្ថុបំណង ឬគ្មានកិច្ចតែងការ)*			
២	គ្រូបង្រៀនបានធ្វើកិច្ចតែងការបង្រៀនដោយបានពិពណ៌នាអំពីវិធីសាស្ត្របង្រៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ • *យល់ស្រប (រំលេចនូវវិធីសាស្ត្របង្រៀន ដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងតារាងសកម្មភាពគ្រូ/សិស្ស)* • *យល់ស្របខ្លះ: (រំលេចផ្នែកណាមួយ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានកិច្ចតែងការ ឬ គ្មានសកម្មភាព)*			
៣	គ្រូបង្រៀនបានផលិតសម្ភារឧបទេសសម្រាប់ជំនួយដល់ការបង្រៀន និងរៀន • *យល់ស្រប (បានផលិតច្រើន)* • *យល់ស្របខ្លះ: (បានផលិតតិចតួច)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មាន) (ត្រូវរំលងទៅសំណួរទី ៥ និងទី៦)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់ សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
៤	គ្រូបង្រៀនបានផលិត ឬជ្រើសរើសសម្ភារឧបទេស (សៀវភៅសិក្សាគោល, ពាក្យស្លោក, ផ្ទាំងរូបភាពតាមមុខវិជ្ជា តារាងផ្សេងៗ) ដែលបង្ហាញពីសមភាពយេនឌ័ររវាងកុមារី កុមារ ស្ត្រី បុរស ដោយរំលេចតួនាទីក្នុងសង្គម សមត្ថភាព ចំនួន ការចូលរួម ការមើលឃើញច្បាស់ ភាពអង់អាចក្លាហាន និងឯករាជ្យ។ • *យល់ស្រប (ចន្លោះពី៧០%-១០០%)* • *យល់ស្របខ្លះ (ចន្លោះពី៤០%-៦៩%)* • *មិនយល់ស្រប (ពី០%-៣៩%)*			
៥	គ្រូបង្រៀនបានប្រើប្រាស់សម្ភារឧបទេសទាំងអស់ ដោយឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការផ្សេងៗគ្នារបស់សិស្សស្រី សិស្សប្រុស បានត្រឹមត្រូវ និងមានប្រសិទ្ធភាព • *យល់ស្រប (គ្រូបានប្រើ និងផ្តល់ឱកាសដល់សិស្សមានតម្រូវការ ផ្សេងៗគ្នាឱ្យបានប្រើសម្ភារ)* • *យល់ស្របខ្លះ (គ្រូបានប្រើសម្ភារឧបទេសបានតិចជាងការរៀបរាប់ ក្នុងកិច្ចការតែងការ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្រូមិនបានប្រើសម្ភារឧបទេស, ឬប្រើមិនចំតម្រូវការ)*			
៦	គ្រូបង្រៀនផ្តល់ឱកាសដល់សិស្សស្រី និងសិស្សប្រុសស្មើៗគ្នា ក្នុងការឆ្លើយសំណួរ ធ្វើបទបង្ហាញ ឬធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀន • *យល់ស្រប (សិស្សទាំងប្រុស ទាំងស្រី ច្រើនជាង៧០% ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀន)* • *យល់ស្របខ្លះ (សិស្សទាំងប្រុស ទាំងស្រី ចន្លោះពី៤០%-៦៩% ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀន)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
	• *មិនយល់ស្រប (សិស្សទាំងប្រុស ទាំងស្រី ចន្លោះពី០%-៣៩% ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងដំណើរការបង្រៀន និងរៀន)*			
៧	គ្រូបង្រៀនផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នាចំពោះសិស្សស្រី សិស្សប្រុសក្នុងការសិក្សាមុខវិជ្ជាដែលពួកគេពេញចិត្ត និងគ្មានការបែងចែកមុខវិជ្ជាណាសម្រាប់តែសិស្សស្រី ឬសិស្សប្រុសឡើយ។ ឧទាហរណ៍៖ មុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា វិស្វកម្ម និងគណិតវិទ្យា (STEM) សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា • *យល់ស្រប (គ្រូបានជំរុញនិងផ្តល់ឱ្យសិស្សប្រុស និងសិស្សស្រីស្មើៗគ្នា)* • *យល់ស្របខ្លះ៖ (គ្រូមិនយកចិត្តទុកដាក់ទៅការរៀនមុខវិជ្ជា STEM របស់សិស្ស)* • *មិនយល់ស្រប (គ្រូមិនបានលើកទឹកចិត្ត និងរារាំងសិស្សស្រីក្នុងការរៀនមុខវិជ្ជា STEM)*			
៨	គ្រូបង្រៀនបែងចែកការងារដោយមិនប្រកាន់ប្រភេទការងារណាសម្រាប់សិស្សប្រុស និងការងារណាសម្រាប់សិស្សស្រីឡើយ ដូចជាការសម្អាតថ្នាក់ បង្គន់ អនាម័យ លុបក្តារខៀន រៀបចំសម្ភារ:។ល។ • *យល់ស្រប (បែងចែកការងារដោយមិនប្រកាន់ភេទ)* • *យល់ស្របខ្លះ៖ (បែងចែកការងារដោយមិនសូវប្រកាន់ភេទ (ក្រោម៥០%))* • *មិនយល់ស្រប (បែងចែកការងារដោយប្រកាន់ភេទ)*			
៩	គ្រូបង្រៀនបែងចែកតួនាទីដឹកនាំក្រុមឱ្យសិស្សស្រី សិស្សប្រុសដូចៗគ្នា និងលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេក្លាហានក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់ សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
	• *យល់ស្រប (បែងចែកតួនាទីដឹកនាំក្រុមឱ្យសិស្សស្រី សិស្សប្រុសដូចៗគ្នា និងលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេក្លាហានក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត)* • *យល់ស្របខ្លះ: (បែងចែកតួនាទីដឹកនាំក្រុមឱ្យសិស្សស្រី សិស្សប្រុស ដូចៗគ្នា តែមិនសូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេចេះធ្វើការ)* • *មិនយល់ស្រប (បែងចែកតួនាទីដឹកនាំក្រុមឱ្យតែប្រុស ឬក៏ស្រី)*			
១០	គ្រូបង្រៀនបែងចែកការងារជាក្រុមដែលមានសិស្សស្រី សិស្សប្រុសចម្រុះគ្នា និងលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេចូលរួមស្មើៗគ្នា • *យល់ស្រប (សិស្សស្រី សិស្សប្រុសចម្រុះគ្នាចន្លោះពី៤៥%-៥៥%)* • *យល់ស្របខ្លះ: (សិស្សស្រី សិស្សប្រុសចម្រុះគ្នាចន្លោះក្រោមពី៤៥% ទៅធំជា៥៥%)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានការបែងចែកក្រុមចម្រុះគ្នា)*			
១១	គ្រូបង្រៀនប្រើភាសា (ពាក្យពេចន៍) ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីមុខតំណែងជាបុរស ឬស្ត្រី (ភាសាដូចជា អ្នកគ្រូ លោកគ្រូ នាយិកា នាយក ដែលបញ្ជាក់ពីការលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំជាស្ត្រី) • *យល់ស្រប (ប្រើភាសា (ពាក្យពេចន៍) ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីមុខតំណែងជាបុរស ឬស្ត្រី)* • *យល់ស្របខ្លះ: (នៅមានប្រើពាក្យដែលមិនទាន់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីមុខតំណែងខ្លះ)* • *មិនយល់ស្រប (មិនបានប្រើប្រាស់ពាក្យទាំងនោះ)*			
១២	គ្រូប្រើពាក្យសម្តីសមរម្យ និងមានការគោរពចំពោះ សិស្សស្រី សិស្សប្រុស ដោយមិនមានការកេងប្រវ័ញ្ច ឬការរំលោភបំពានផ្អែកលើយេនឌ័រ • *យល់ស្រប (សម្តីសមរម្យ និងមានការគោរពចំពោះ សិស្សស្រី សិស្សប្រុសស្មើៗគ្នា)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្ដល់សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
	• *យល់ស្របខ្លះ (នៅមានប្រើពាក្យមិនសមរម្យតិចតួច)* • *មិនយល់ស្រប (ប្រើពាក្យមិនសមរម្យ ឬបៀតបៀនផ្លូវភេទ)*			
១៣	គ្រូបង្រៀនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអប់រំណែនាំសិស្សណាដែលមានឥរិយាបថមិនសមរម្យ ឬរើសអើងចំពោះយេនឌ័រ និងផ្ដល់ការគាំទ្រទៅដល់អ្នករងគ្រោះ • *យល់ស្រប (អប់រំណែនាំសិស្សណាដែលមានឥរិយាបថមិនសមរម្យ ឬរើសអើងចំពោះយេនឌ័រ និងផ្ដល់ការគាំទ្រទៅដល់អ្នករងគ្រោះ)* • *យល់ស្របខ្លះ (មិនបានផ្ដល់ការគាំទ្រទៅដល់អ្នករងគ្រោះ)* • *មិនយល់ស្រប (មិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអប់រំណែនាំសិស្សណាដែលមានឥរិយាបថមិនសមរម្យ)*			
១៤	គ្រូបង្រៀនរៀបចំថ្នាក់រៀនដោយឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ជាពិសេសមានការដាក់តាំងរូបភាព និងពាក្យស្លោកផ្សេងៗ ដោយបង្ហាញតួនាទីបុរស និងស្ត្រី ជាតួអង្គសំខាន់ដូចៗគ្នា រូបក្មេងស្រី ក្មេងប្រុសក្នុងការសិក្សាពីមុខវិជ្ជា ស្ទែម (STEM) ជាដើម • *យល់ស្រប (បង្ហាញតួនាទីបុរស និងស្ត្រី ជាតួអង្គសំខាន់ដូចៗគ្នា)* • *យល់ស្របខ្លះ (មានរូបភាព និងពាក្យស្លោក តែមានការលម្អៀងផ្នែកយេនឌ័រ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានដាក់តាំងរូបភាព និងពាក្យស្លោក)*			
១៥	គ្រូបង្រៀនរៀបចំសិស្សស្រី សិស្សប្រុស ជាពិសេសសិស្សដែលមានតម្រូវការពិសេសឱ្យអង្គុយទៅតាមនិយាមគរុកោសល្យ ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសិស្សទាំងអស់ មើលឃើញក្ដារខៀន និងស្ដាប់ការពន្យល់របស់គ្រូបានច្បាស់ • *យល់ស្រប (ការរៀបចំសមស្របគ្រប់ស្ថានភាពសិស្ស ហើយងាយស្រួលក្នុងការបម្លាស់ទី)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/អ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
	• *យល់ស្របខ្លះ (ការរៀបចំសមស្របបានតែស្ថានភាពសិស្សមួយចំនួន)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានការរៀបចំ)*			
១៦	សិស្សស្រី សិស្សប្រុសមានកន្លែងអង្គុយគ្រប់គ្រាន់ និងឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការខុសៗគ្នារបស់ពួកគាត់ • *យល់ស្រប (មានកន្លែងអង្គុយគ្រប់គ្រាន់ និងឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការ)* • *យល់ស្របខ្លះ (មានកន្លែងអង្គុយគ្រប់គ្រាន់ តែគ្មានសណ្តាប់ធ្នាប់)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានកន្លែងអង្គុយគ្រប់គ្រាន់ ឬអង្គុយប្រជ្រៀតគ្នា)*			
១៧	គ្រូបង្រៀនមិនប្រើប្រាស់អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវភេទមកលើសិស្សស្រី ឬសិស្សប្រុស • *យល់ស្រប (មិនប្រើប្រាស់អំពើហិង្សាណាមួយមកលើសិស្ស)* • *យល់ស្របខ្លះ (មានប្រើប្រាស់អំពើហិង្សាតិចតួចទៅលើសិស្ស)* • *មិនយល់ស្រប (ប្រើប្រាស់អំពើហិង្សាទាំងនោះញឹកញាប់ទៅលើសិស្ស)*			
១៨	សាលារៀនណែនាំឱ្យលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ ដាក់កិច្ចការផ្ទះឱ្យសិស្សធ្វើដោយបញ្ចូលប្រធានបទពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ និងលើកទឹកចិត្តសិស្សឱ្យពិភាក្សាប្រធានបទទាំងនេះជាមួយមាតាបិតា ឬសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ • *យល់ស្រប (បានណែនាំ និងដាក់កិច្ចការផ្ទះយ៉ាងតិច២ដងឱ្យសិស្សធ្វើ)* • *យល់ស្របខ្លះ (បានណែនាំ និងដាក់កិច្ចការផ្ទះតិចជាង២ដងឱ្យសិស្សធ្វើ)* • *មិនយល់ស្រប (មិនបានណែនាំ)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
	ពិន្ទុសរុប ផ្នែកទី ៖			
II.	រចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ (តុល្យភាពយេនឌ័រ)			
១៩	បុគ្គលិកសាលារៀនមានចំណេះដឹងយេនឌ័រគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការជួយណែនាំ ដល់សិស្សស្រីសិស្សប្រុស • *យល់ស្រប (បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល/បំប៉នចំណេះដឹងយេនឌ័រ និងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយនឹងណែនាំដល់សិស្ស)* • *យល់ស្របខ្លះ (បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល/បំប៉នចំណេះដឹងយេនឌ័រ តែមិនបានធ្វើការផ្សព្វផ្សាយនឹងណែនាំដល់សិស្ស)* • *មិនយល់ស្រប (មិនទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល/បំប៉នចំណេះដឹងយេនឌ័រ)*			
២០	សាលារៀនមានសមាមាត្ររវាងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស ក្នុងតួនាទីជាប្រធាន និងអនុប្រធានថ្នាក់ • *យល់ស្រប (រវាងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុសចន្លោះពី៤៥%-៥៥%)* • *យល់ស្របខ្លះ (រវាងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស ក្រោម៤៥% និងលើស៥៥%)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានការបែងចែកចម្រុះតួនាទី)*			
២១	សាលារៀនមានសមាមាត្ររវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគណៈគ្រប់គ្រង • *យល់ស្រប (សមាមាត្ររវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគណៈគ្រប់គ្រងចម្រុះគ្នាចន្លោះពី៤៥%-៥៥%)* • *យល់ស្របខ្លះ (សមាមាត្ររវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគណៈគ្រប់គ្រងទាបជាង៤៥% និងខ្ពស់ជាង៥៥%)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានការបែងចែកចម្រុះរចនាសម្ព័ន្ធគណៈគ្រប់គ្រង)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/អ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
២២	សាលារៀនមានសមាមាត្ររវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ឬគណៈកម្មការអភិវឌ្ឍសាលារៀន • *យល់ស្រប (សមាមាត្ររវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធចម្រុះគ្នា ចន្លោះពី៤៥%-៥៥%)* • *យល់ស្របខ្លះ (សមាមាត្ររវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធទាបជាង៤៥% និងលើសពី៥៥%)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានការបែងចែកចម្រុះរចនាសម្ព័ន្ធ)*			
២៣	សាលារៀនមានសមាមាត្ររវាងស្ត្រី និងបុរស ក្នុងតួនាទីជាប្រធាន និងអនុប្រធានក្រុមបច្ចេកទេស • *យល់ស្រប (សមាមាត្ររវាងស្ត្រី និងបុរសចន្លោះពី៤៥%-៥៥%)* • *យល់ស្របខ្លះ (សមាមាត្ររវាងស្ត្រី និងបុរសក្រោម៤៥% និងលើស៥៥%)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានការបែងចែកចម្រុះតួនាទី)*			
២៤	សាលារៀនមានសមាមាត្ររវាងបុគ្គលិកស្ត្រី និងបុរស • *យល់ស្រប (សមាមាត្ររវាងបុគ្គលិកស្ត្រី និងបុរសចន្លោះពី៤៥%-៥៥%)* • *យល់ស្របខ្លះ (សមាមាត្ររវាងបុគ្គលិកស្ត្រី និងបុរសទាបជាង៤៥% និងលើសពី៥៥%)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានការបែងចែកចម្រុះតួនាទី)*			
២៥	សាលារៀនមានចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្មដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈទានយេនឌ័រ • *យល់ស្រប (រំលេចនូវទស្សនៈទានយេនឌ័រ)* • *យល់ស្របខ្លះ (មានចក្ខុវិស័យ ឬ បេសកកម្មតែមិនរំលេច)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានចក្ខុវិស័យ ឬ គ្មានបេសកកម្ម)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្ដល់ សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
២៦	សាលារៀនមានផែនការសកម្មភាព និងថវិកាដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីសមភាពយេនឌ័រ • *យល់ស្រប (មានផែនការសកម្មភាព និងថវិកាដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីសមភាពយេនឌ័រ)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានផែនការសកម្មភាព និងថវិកា តែមិនឆ្លើយតបសមភាពយេនឌ័រ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានផែនការសកម្មភាព និងថវិកា)*			
២៧	សាលារៀនមានតម្លាភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងចំណូល និងចំណាយថវិកា (ធ្វើតារាងចំណូល ចំណាយបិត និងផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណ:) • *យល់ស្រប (មានបញ្ជីចំណូល និងចំណាយថវិកាធ្វើតារាងចំណូល ចំណាយបិត និងផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណ:)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានបញ្ជីចំណូល និងចំណាយថវិកា តែមិនធ្វើតារាងចំណូលចំណាយបិត និងផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណ:)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានបញ្ជីចំណូល និងចំណាយថវិកា)*			
២៨	សាលារៀនមានគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រដោយបញ្ចូលៈ គោលការណ៍ការពារកុមារ នីតិវិធីក្នុងការទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយករណីប្រទូស្តកេរ្តិ៍ខ្មាស់និងការលុបបំបាត់អំពើហិង្សា ផ្អែកយេនឌ័រនៅសាលារៀន • *យល់ស្រប (មានទាំងអស់)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានមួយចំនួន)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានគោលការណ៍ និងឯកសារបញ្ជាក់ទាំងអស់) (រំលងសំណួរទី២៩)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/អ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
២៩	សាលារៀនពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ • *យល់ស្រប (អនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ)* • *យល់ស្របខ្លះ (អនុវត្តបានមួយចំនួន)* • *មិនយល់ស្រប (មិនបានអនុវត្ត)*			
៣០	សាលារៀនមានជនបង្គោលយេនឌ័រ (ស្ត្រី បុរស) ដែលធ្វើការយ៉ាងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ • *យល់ស្របៈ មានជនបង្គោលយេនឌ័រ និងធ្វើការយ៉ាងសកម្ម* • *យល់ស្របខ្លះៈ មានជនបង្គោលយេនឌ័រ តែមិនសកម្ម* • *មិនយល់ស្របៈ គ្មាន (រំលងសំណួរទី៣១)*			
៣១	ជនបង្គោលទទួលបន្ទុកយេនឌ័រចូលរួមប្រជុំជាទៀងទាត់ជាមួយគណៈកម្មការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារថ្នាក់ឃុំ សង្កាត់ • *យល់ស្រប (ចូលរួមប្រជុំជាទៀងទាត់)* • *យល់ស្របខ្លះ (ចូលរួមប្រជុំម្តងម្កាល)* • *មិនយល់ស្រប (មិនចូលរួមប្រជុំ)*			
៣២	គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនបានប្រជុំយ៉ាងទៀងទាត់ជាមួយទីប្រឹក្សាកុមារី និងក្លឹបកុមារ/យុវជន			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់ សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
	• *យល់ស្រប (ប្រជុំជាទៀងទាត់)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានប្រជុំម្តងម្កាល)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានប្រជុំ)*			
៣៣	សាលារៀនពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពប្រព័ន្ធផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ដល់ សិស្សប្រុស សិស្សស្រី • *យល់ស្រប (មានប្រព័ន្ធ និងដំណើរការយ៉ាងសកម្មក្នុងការប្រឹក្សាយោបល់)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានប្រព័ន្ធផ្តល់ប្រឹក្សា តែដំណើរការខ្លះៗ)* • *មិនយល់ស្រប (មិនមានប្រព័ន្ធផ្តល់ប្រឹក្សា)*			
៣៤	សាលារៀនបានពិនិត្យតាមដាន និងវិភាគលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សប្រុស សិស្សស្រី • *យល់ស្រប (បានវិភាគ និងបកស្រាយលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្សផ្អែកលើភេទ និងប្រជុំរកដំណោះស្រាយ)* • *យល់ស្របខ្លះ: (បានវិភាគ និងបកស្រាយលទ្ធផលសិក្សា)* • *មិនយល់ស្រប (មិនបានពិនិត្យតាមដាន)*			
៣៥	សាលារៀនរៀបចំរបាយការណ៍ដោយមានទិន្នន័យ និងព័ត៌មានជាក់លាក់ពីយេនឌ័រ (ឧទាហរណ៍៖ សិស្សស្រី សិស្សប្រុស ចុះឈ្មោះចូលរៀន ឡើងថ្នាក់ ត្រួតថ្នាក់ និងបោះបង់ការសិក្សា...) • *យល់ស្រប (រៀបចំរបាយការណ៍ដោយមានទិន្នន័យ និងព័ត៌មានជាក់លាក់ពីយេនឌ័រ)* • *យល់ស្របខ្លះ: (រៀបចំរបាយការណ៍ដោយមានទិន្នន័យ តែមិនមាន ព័ត៌មានជាក់លាក់ពីយេនឌ័រ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មាន)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់ សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
៣៦	សាលារៀនមានផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិករបស់ខ្លួន (ទាំងបុគ្គលិកស្រី ប្រុស) ទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងការបង្រៀន និងរៀន • *យល់ស្រប (មានផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក និងផ្តល់ឱកាសបុគ្គលិកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានផែនការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក ឬផ្តល់ឱកាសបុគ្គលិកអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មាន)*			
៣៧	សាលារៀនរៀបចំកិច្ចប្រជុំឱ្យគ្រូចែករំលែក និងកត់ត្រាទុកនូវបទពិសោធន៍ ពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រក្នុងការបង្រៀន និងរៀនយ៉ាងហោចណាស់ ពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ (នៅដើមឆ្នាំ និងពាក់កណ្តាលឆ្នាំសិក្សា) • *យល់ស្រប (ប្រជុំជាទៀងទាត់)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានប្រជុំម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានប្រជុំ)*			
៣៨	សាលារៀនមានអ្នកយាមដែលបានបណ្តុះបណ្តាលពីអំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ ដើម្បីផ្តល់ការការពារ និងការរក្សាសុវត្ថិភាពជូន សិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស • *យល់ស្រប (មានអ្នកយាម និងបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ពីអំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានអ្នកយាម តែមិនទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពី អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មាន)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/អ្នកផ្តល់សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
៣៩	សាលារៀនរៀបចំផែនទីខ្នងផ្ទះ ដែលបង្ហាញពីចំនួនក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ដែលដល់វ័យសិក្សា និងស្វែងយល់ពីបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនបង្កការរាំងស្ទះដល់ការចូលរៀនរបស់ពួកគាត់ • *យល់ស្រប (រៀបចំ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពរាល់ឆ្នាំ)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានរៀបចំ តែមិនបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានរៀបចំ)*			****សម្រាប់បឋមសិក្សា តែអនុវិទ្យាល័យសង្កេត ឬសួរយោបល់*
៤០	បង្គន់អនាម័យនៅតាមសាលារៀន • *យល់ស្រប (បែងចែកបន្ទប់ទឹក និងបង្គន់ដាច់ដោយឡែកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់សិស្សស្រី សិស្សប្រុស គ្រូ និងជនពិការ មានសាប៊ូនិងទឹកគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីប្រើប្រាស់ឱ្យបាន១ឆ្នាំសិក្សា)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានបង្គន់តែមិនបានបែកចែក ឬមិនគ្រប់គ្រាន់)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានបង្គន់អនាម័យ ឬមិនដំណើរការ)*			
៤១	សាលារៀនបង្រៀនសិស្សអំពីរបៀបប្រើប្រាស់បង្គន់ដល់សិស្សស្រី សិស្សប្រុស ដើម្បីថែរក្សាអនាម័យ • *យល់ស្រប (បានអប់រំណែនាំជាប្រចាំ)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានអប់រំណែនាំម្តងម្កាល)* • *មិនយល់ស្រប (មិនបានអប់រំណែនាំ)*			
៤២	សាលារៀនមានបណ្ណាល័យ និងសម្ភារសិក្សាគ្រប់គ្រាន់ដែលសិស្សស្រី សិស្សប្រុសអាចធ្វើការសិក្សា និងប្រើប្រាស់បានស្មើៗគ្នា			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់ សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
	• *យល់ស្រប (មានបណ្ណាល័យ មានបណ្ណារក្ស សម្ភារសិក្សាគ្រប់គ្រាន់ និងសុវត្ថិភាព ទាំងសិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស)* • *យល់ស្របខ្លះ (មានបណ្ណាល័យ និងសម្ភារសិក្សាមួយចំនួន)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានបណ្ណាល័យ គ្មានបណ្ណារក្ស ឬបណ្ណាល័យមិនដំណើរការ)*			
៩៣	សាលារៀនមានប្រអប់សំបុត្រសម្រាប់ទទួលមតិកែលម្អពីសិស្សស្រី សិស្សប្រុស មាតាបិតា និង អ្នកអាណាព្យាបាលទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ • *យល់ស្រប (ប្រអប់សម្រាប់ទទួលមតិកែលម្អ និងបានប្រជុំដោះស្រាយទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ)* • *យល់ស្របខ្លះ (ប្រអប់សម្រាប់ទទួលមតិកែលម្អ តែមិនដំណើរការ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានប្រអប់សម្រាប់ទទួលមតិកែលម្អ)*			
៩៤	សាលារៀនដាក់តាំងពាក្យស្លោក និងសុភាសិតដែលអប់រំអំពីសមភាពយេនឌ័រនៅបរិវេណសាលារៀន • *យល់ស្រប (មានពាក្យស្លោក ឬសុភាសិត បានអប់រំអំពីសមភាពយេនឌ័រ ចាប់ពី៥ឡើងទៅ)* • *យល់ស្របខ្លះ (មានពាក្យស្លោក ឬសុភាសិត តែមិនបានអប់រំអំពីសមភាពយេនឌ័រ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានពាក្យស្លោក ឬសុភាសិត)*			
៩៥	សាលារៀនមានទីធ្លា ឧបករណ៍/សម្ភារកីឡា និងសម្ភារលេងគ្រប់គ្រាន់ (សម្ភារកៃច្នៃ) និងសុវត្ថិភាពទៅតាមតម្រូវការរបស់សិស្សស្រី សិស្សប្រុស • *យល់ស្រប (មានទីធ្លា ឧបករណ៍/សម្ភារកីឡា និងសម្ភារលេងគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការ)* • *យល់ស្របខ្លះ (មានទីធ្លា ឧបករណ៍/សម្ភារកីឡា និងសម្ភារលេងមួយចំនួនដែលមានភាពលម្អៀង យេនឌ័រ)* • *មិនយល់ស្រប (មានតែទីធ្លា)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់ សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
	ពិន្ទុសរុប ផ្នែកទីII៖			
III.	***ភាពជាដៃគូជាមួយសហគមន៍***			
៤៦	សាលារៀនផ្សព្វផ្សាយពីគោលការណ៍ណែនាំ និងផែនការអភិវឌ្ឍសាលា ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រដល់ឪពុកម្តាយ អ្នកអាណាព្យាបាល និងសហគមន៍ • *យល់ស្រប (បានអប់រំណែនាំជាប្រចាំ)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានអប់រំណែនាំម្តងម្កាល)* • *មិនយល់ស្រប (មិនបានអប់រំណែនាំ)*			
៤៧	សាលារៀនរៀបចំកិច្ចប្រជុំជាមួយមាតាបិតា អ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស ដើម្បីពិភាក្សាអំពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុង និងក្រៅសាលារៀន និងរៀបចំផែនការរួមគ្នាក្នុងការដោះស្រាយ • *យល់ស្រប (បានប្រជុំចាប់ពី២ដងឡើងទៅ ក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា)* • *យល់ស្របខ្លះ: (បានប្រជុំម្តងក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានប្រជុំ)*			
៤៨	សាលារៀនធ្វើសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយដល់សហគមន៍អំពីការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមាន ឬគុណតម្លៃនៃការអប់រំសម្រាប់កូនប្រុស កូនស្រី និងការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាផ្អែកយេនឌ័រ • *យល់ស្រប (បានផ្សព្វផ្សាយចាប់ពី២ដងឡើងទៅក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា)* • *យល់ស្របខ្លះ: (បានផ្សព្វផ្សាយម្តងក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានការផ្សព្វផ្សាយ)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់ សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
៤៩	សាលារៀនធ្វើយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រដល់សហគមន៍ • *យល់ស្រប (បានធ្វើយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយម្តងក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា ហើយឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាខុសគ្នារបស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស)* • *យល់ស្របខ្លះ: (បានធ្វើយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយម្តងក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា តែមិនឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាខុសគ្នារបស់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយ)*			
៥០	សាលារៀនរៀបចំកម្មវិធីចែករំលែកបទពិសោធន៍ជាបុរស ឬស្ត្រី (វាគ្មិន) ដែលមានភាពជោគជ័យក្នុងការផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ និងជំរុញលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ • *យល់ស្រប (បានរៀបចំចាប់ពី២ដងឡើងទៅក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា)* • *យល់ស្របខ្លះ: (បានរៀបចំម្តងក្នុងមួយឆ្នាំសិក្សា)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានការរៀបចំ)*			
៥១	សាលារៀនធ្វើការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយសហគមន៍ អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងសប្បុរសជន ដើម្បីអភិវឌ្ឍសាលារៀនឱ្យឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ • *យល់ស្រប (មានទំនាក់ទំនងល្អដោយសហគមន៍បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនឱ្យឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ)* • *យល់ស្របខ្លះ: (មានទំនាក់ទំនងល្អដោយ សហគមន៍បានចូលរួមតិចតួច)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានទំនាក់ទំនងល្អ សហគមន៍មិនមានការចូលរួម)*			

ល.រ	ខ្លឹមសារ	វិធីសាស្ត្រ/ អ្នកផ្តល់ សម្ភាសន៍	ពិន្ទុ	កំណត់ចំណាំ
៥២	សាលារៀនមានកិច្ចសហការល្អជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ប្រជាការពារ និងសហគមន៍ក្នុងការការពារសុវត្ថិភាពសិស្សានុសិស្ស និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ • *យល់ស្រប (អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងសហគមន៍ចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការការពារសុវត្ថិភាពសិស្សានុសិស្ស និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ)* • *យល់ស្របខ្លះ (អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងសហគមន៍ចូលរួមតិចតួច ក្នុងការការពារសុវត្ថិភាពសិស្សានុសិស្ស និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ)* • *មិនយល់ស្រប (គ្មានការចូលរួមពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងសហគមន៍)*			
	ពិន្ទុសរុប ផ្នែកទី III៖			
	ពិន្ទុសរុប (ផ្នែកទី I+II+III)៖			

ព្រឹត្តិបត្រវាយតម្លៃការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រនៅសាលារៀន អាចបំពេញបានតាមតំណភ្ជាប់ដូចខាងក្រោម៖

https://ee.humanitarianresponse.info/x/#te2lfG5l

Gender Equitable Men (GEM) Scale
សូមគូសសញ្ញា ✓ លើចម្លើយដែលអ្នកពេញចិត្ត
<u>ការចាត់កម្រិតសមភាពយេនឌ័រ</u>

ពិន្ទុសរុប ១៥៦		
កម្រិត	ចន្លោះពិន្ទុ	កំណត់សម្គាល់
៣	១៤១-១៥៦	សមភាពយេនឌ័រកម្រិតខ្ពស់
២	១១៥-១៤០	សមភាពយេនឌ័រកម្រិតមធ្យម
១	៥២-១១៤	សមភាពយេនឌ័រកម្រិតទាប

**** **<u>ចំណាំ៖</u>** ការដាក់ពិន្ទុអំពីសមាមាត្រគឺអាស្រ័យលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

បន្ទាប់ពីអ្នកបានធ្វើការគូសសញ្ញាគ្រីស "✓" នៅក្នុងតារាងខាងលើរួចរាល់ ចូរអ្នកអនុវត្ត ដូចការណែនាំខាងក្រោមនេះ៖

- ធ្វើការបូកសរុបសញ្ញាគ្រីស "✓" តាមជួរឈរនីមួយៗ
- ចូរចង់ចាំថា (តារាងបញ្ជីសំណួរខាងលើ)៖
    a. យល់ស្របៈ ដាក់៣ពិន្ទុ ក្នុងសំណួរនីមួយៗ
    b. យល់ស្របខ្លះ៖ ដាក់២ពិន្ទុ ក្នុងសំណួរនីមួយៗ
    c. មិនយល់ស្របៈ ដាក់ ១ពិន្ទុ ក្នុងសំណួរនីមួយៗ

    ឧទាហរណ៍៖ ប្រសិនបើ អ្នកសរុបសញ្ញាគ្រីស "✓" នៅចម្លើយ "យល់ស្រប" បានចំនួន២០ ដូច្នេះត្រូវយកចំនួនសញ្ញាគ្រីសនោះទៅគុណជាមួយមេគុណ ៣ពិន្ទុ នាំឱ្យស្មើ ៦០ពិន្ទុ។ ប្រសិនបើសរុបសញ្ញាគ្រីសនៅចម្លើយ "យល់ស្របខ្លះ" បានចំនួន១៥ ដូច្នេះត្រូវយកចំនួននោះទៅគុណនឹងមេគុណ ២ពិន្ទុ នាំឱ្យស្មើ ៣០ពិន្ទុ។ ប្រសិនបើសរុបសញ្ញាគ្រីសនៅចម្លើយ "មិនយល់ស្រប" បានចំនួន១៩ ដូច្នេះត្រូវយកចំនួននោះទៅគុណនឹងមេគុណ១ពិន្ទុ នាំឱ្យ ស្មើ ១៩ពិន្ទុ។
- បន្ទាប់មកអ្នកត្រូវធ្វើការបូកសរុបពិន្ទុទាំងបីក្រុមនោះ (យល់ស្រប យល់ស្របខ្លះ និង មិនយល់ស្រប)។ យកពិន្ទុ/ទិន្នន័យពីឧទាហរណ៍ខាងលើ៖ ៦០+៣០+១៩=១០៩ពិន្ទុ។
- នៅពេលបូកសរុបពិន្ទុនោះរួចអ្នកនឹងដឹងថាកម្រិតនៃការលើកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការបង្រៀន និងរៀនរបស់អ្នកឋិតនៅចំណុចណា ដោយពិនិត្យមើលតារាងចំណាត់ថ្នាក់ខាងលើ។

IV. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងមេរៀននេះ យើងបានបង្ហាញពីតួនាទីរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ឬសមាជិកគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃកម្រិតឆ្លើយតបនឹងសមភាព យេនឌ័រក្នុងសាលារៀនរបស់គាត់។ ប្រព័ន្ធសម្រាប់តាមដានការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនដោយផ្តោតលើកម្រិតឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រគួរគ្របដណ្តប់គ្រប់ផ្នែកដែលរួមមានបរិស្ថានសិក្សា បរិស្ថានសង្គម និងបរិស្ថានរូបវន្ត។ ឧបករណ៍ស្វ័យវាយតម្លៃបង្ហាញផ្នែកដែលសាលារៀនមួយធ្វើបានល្អរួចហើយ និងជួយឱ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដឹងថានៅសល់ផ្នែកណាទៀតដែលត្រូវកែលម្អ។

ជំពូកទី៣

ភាពជាដៃគូជាមួយមាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍ដើម្បីលើកកម្ពស់ការឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

ភាពជាដៃគូរវាងមាតាបិតាសិស្ស សហគមន៍ និងសាលារៀនដែលមានសមិទ្ធផល និងភាពវិជ្ជមានដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់លទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។ មាតាបិតាគឺជាអ្នកអប់រំទីមួយសម្រាប់កូនៗរបស់ពួកគាត់ ហើយគាត់បន្តជះឥទ្ធិពលលើការរៀនសូត្រ និងការរីកចម្រើនរបស់កូនៗពេញមួយជីវិតសិក្សារបស់ពួកគេ។ ដោយសារពេលវេលារបស់កុមារនៅក្នុងសាលារៀនមានកំណត់ អន្តរកម្មរវាងពួកគេជាមួយគ្រួសារ និងសមាជិកសហគមន៍អាចនឹងមានឥទ្ធិពលច្រើនជាងទៅលើការរៀនសូត្រ និងការរីកចម្រើនរបស់ពួកគេជាងអន្តរកម្មនៅក្នុងសាលារៀន។ ដោយសារហេតុផលនេះ ការចូលរួមរបស់មាតាបិតាសិស្ស និងសហគមន៍ក្នុងការអប់រំជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់នៅក្នុងសាលារៀនដែលទទួលបានជោគជ័យ។

គួរកត់សម្គាល់ថា ក្នុងឯកសារនេះ ពាក្យ "មាតាបិតា" ត្រូវបានប្រើដើម្បីតំណាងឱ្យអ្នកថែទាំបឋមទាំងអស់។ ការប្រើពាក្យនេះដោយសារកុមារនៅកម្ពុជា និងទូទាំងពិភពលោកដែលស្ថានភាពគ្រួសាររបស់ពួកគេ អាចតម្រូវឱ្យរស់នៅជាមួយអ្នកថែទាំដែលមិនមែនជាសមាជិកគ្រួសារ។

ក្នុងជំពូកនេះ យើងនឹងសិក្សាមេរៀនមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

១. ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍ក្នុងសកម្មភាពសាលារៀន

២. ក្របខណ្ឌនៃការចូលរួម ៦ប្រភេទរបស់លោកស្រី Epstein

៣. ឧបករណ៍ឆ្លុះបញ្ចាំងការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍

មេរៀនទី១

ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍មូលដ្ឋាននៅក្នុងសាលារៀន

I. សេចក្តីផ្តើម

សាលារៀនគួរតែជាបរិស្ថានមួយដែលមានភាពរាក់ទាក់ស្វាគមន៍ដែលថ្នាក់ដឹកនាំសាលា និងគ្រូបង្រៀនឱ្យតម្លៃ និងយល់ពីតួនាទីដ៏សំខាន់របស់មាតាបិតា និងសហគមន៍ចំពោះជោគជ័យនៃការសិក្សារបស់សិស្ស។ នៅក្នុងសាលារៀនមួយដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិបែបនេះ មាតាបិតា និងសមាជិកសហគមន៍ចូលរួមសកម្មក្នុងសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សាលារៀន ហើយមានអារម្មណ៍ជិតស្និទ្ធនឹងគ្នាទៅវិញទៅមកជាមួយបុគ្គលិកនៅក្នុងសាលា និងជាមួយចំណេះដឹងដែលសិស្សទទួលបាន។

ក្នុងមេរៀននេះ យើងផ្តើមដោយការឱ្យតម្លៃចំពោះភាពសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍ជាទូទៅជាមុនសិន។ បន្ទាប់មក យើងពន្យល់ពីមូលហេតុដែលចាំបាច់ត្រូវការការចូលរួមរបស់សហគមន៍ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអប់រំដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

ដោយសារពួកគាត់បានធំដឹងក្តីនៅក្នុងបរិស្ថានមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យមាន ឬបង្កើនផ្នត់គំនិតរើសអើងយេនឌ័រ មាតាបិតា ឬសមាជិកសហគមន៍អាចមានភាពលម្អៀងយេនឌ័រ និងប្រកាន់ខ្ជាប់នូវទស្សនៈលម្អៀងទាំងនោះ។ ប្រសិនបើអ្នកមិនទាក់ទាញការចូលរួមរបស់ពួកគាត់នៅក្នុងដំណើរការផ្លាស់ប្តូរសាលារៀនទេនោះ ពួកគាត់អាចនឹងជំទាស់ ឬប្រឆាំងនឹងអ្វីដែលកូនៗរបស់ពួកគាត់រៀនចេះនៅសាលារៀន។ ស្ថានភាពនេះអាចក្លាយជាឧបសគ្គធំដែលកាត់បន្ថយប្រសិទ្ធភាពនៃការអប់រំដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រចំពោះអត្តចរិត និងជំនឿរបស់កុមារ។

II. វត្ថុបំណង

- ឱ្យតម្លៃភាពសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍មូលដ្ឋានដើម្បីប្រែក្លាយសាលារៀនឱ្យឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ
- ពិភាក្សាអំពីឧបសគ្គនៅក្នុងសហគមន៍ដែលរារាំងការសម្រេចឱ្យបាននូវការអប់រំឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

III. ខ្លឹមសារមេរៀន

១.ហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ត្រូវការការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍?

ភស្តុតាងនៅកម្រិតអន្តរជាតិបានអះអាងយ៉ាងមុតមាំថាសាលារៀនតែមួយមុខមិនអាចធានាការអប់រំសម្រាប់កុមារបានទេ ប៉ុន្តែគឺជាការទទួលខុសត្រូវរួមរបស់សាលារៀន គ្រួសារ និងសហគមន៍

មូលដ្ឋាន។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថាកុមារដែលទទួលបានប្រយោជន៍ពីការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងបរិស្ថានសហគមន៍ដែលចូលរួមគាំទ្រមានឱកាសខ្ពស់ក្នុងការទទួលបានជោគជ័យក្នុងការសិក្សានៅក្នុងសាលារៀន បើធៀបនឹងកុមារដែលមិនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍បែបនេះ[21]។ កុមារដែលទទួលបានការគាំទ្រពីមាតាបិតា និងសហគមន៍មានទំនោរនឹងទទួលបានលទ្ធផលសិក្សាល្អជាងមានអត្រាបញ្ចប់ភូមិសិក្សាខ្ពស់ជាង វត្តមានខ្ពស់ជាង និងមានអត្តចរិតវិជ្ជមានចំពោះសាលារៀនច្រើនជាង[22]។ ភស្តុតាងទាំងនេះត្រឹមត្រូវទាំងចំពោះសិស្សនៅកម្រិតបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា ដោយមិនប្រកាន់កម្រិតទទួលបានការអប់រំរបស់មាតាបិតា លក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ចរបស់គ្រួសារសិស្ស ឬទីតាំងដែលពួកគេរស់នៅនោះទេ[23]។

ភាពជាដៃគូរវាងមាតាបិតា និងសាលារៀនដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាការសហការគ្នាដែលរួមមានបុគ្គលិករបស់សាលារៀន មាតាបិតា/អ្នកអាណាព្យាបាល និងសហគមន៍របស់សាលារៀនកាន់តែទូលំទូលាយជាងនេះទៅទៀត។ ទំនាក់ទំនងដែលមានការសហការគ្នានេះផ្អែកលើការទុកចិត្តគ្នា ការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក និងការទទួលរ៉ាប់រងតួនាទីរួមគ្នាដើម្បីការអប់រំ និងការរៀនសូត្ររបស់សិស្សគ្រប់ៗគ្នានៅក្នុងសាលារៀន។ តាមរយៈការចូលរួមយ៉ាងទៀងទាត់ មាតាបិតាជួយទទួលរ៉ាប់រងតួនាទីដើម្បីការរៀនសូត្រ និងកាត់បន្ថយឱកាសទទួលការស្តីបន្ទោសពីសំណាក់មាតាបិតាសិស្សចំពោះគ្រូបង្រៀនពេលដែលកូនៗមិនទទួលបានជោគជ័យក្នុងការសិក្សា[24]។

ការចូលរួមរបស់មាតាបិតាក្នុងដំណើរការសិក្សារបស់កូនៗមានផលវិជ្ជមានចំពោះមាតាបិតាខ្លួនឯងផ្ទាល់ផងដែរ។ ការចូលរួមរបស់ពួកគាត់ជួយឱ្យពួកគាត់ជឿជាក់លើសមត្ថភាពខ្លួនឯងក្នុងការជួយឱ្យកូនៗជោគជ័យក្នុងការរៀនសូត្រ ជួយបង្កើតចំណងទាក់ទងបែបវិជ្ជមានជាមួយគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ហើយថែមទាំងបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ពួកគាត់ចំពោះតម្រូវការរបស់សាលារៀនទៀតផង។ មាតាបិតាដែលចូលរួមក្នុងដំណើរការរៀនសូត្ររបស់កូនៗក៏មានទំនាក់ទំនងកាន់តែជិតស្និទ្ធជាមួយកូនៗពេលនៅផ្ទះផងដែរ។ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានរវាងមាតាបិតា និងគ្រូបង្រៀនក៏មានប្រយោជន៍ចំពោះគ្រូបង្រៀនដែរ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថាគ្រូបង្រៀនពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់ខ្លួន និងទទួលបានលទ្ធផលវាយតម្លៃខ្ពស់ពីមាតាបិតា និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលពេលដែលពួកគាត់មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយមាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្ស[25]។

---

[21] Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). A New Wave of Evidence: The Impact of School, Family, and Community Connections on Student Achievement. Annual Synthesis 2002. *National Center for Family and Community Connections with Schools*.

[22] Jeynes, W. H. (2003). A meta-analysis: The effects of parental involvement on minority children's academic achievement. Education and Urban Society, 35(2), 202–218.

[23] Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). A New Wave of Evidence: The Impact of School, Family, and Community Connections on Student Achievement. Annual Synthesis 2002. National Center for Family and Community Connections with Schools.

[24] Florez, A. (2011). Active schools: Our convictions for improving the quality of education. Washington, DC: FHI360.

[25] Nyatuka, B. O. (2015). Assessment of the effectiveness of family-school-community partnerships in Kenya's child friendly schools. University of South Africa, Pretoria.

ភាពជាដៃគូរវាងមាតាបិតា និងសាលារៀនមិនសូវកើតមានច្រើននោះទេ នៅក្នុងបរិបទសាលារៀននៅកម្ពុជា។ ជានិច្ចកាល មាតាបិតា និងសមាជិកសហគមន៍មិនដឹងពីឥទ្ធិពលដែលកើតឡើងពីការចូលរួមរបស់ពួកគេក្នុងដំណើរការសិក្សារៀនសូត្ររបស់កូនៗនោះទេ។

មាតាបិតា (មិនថាជាស្ត្រី ឬបុរស មាន ឬក្រ ទទួលបានការអប់រំ ឬអត់ មានពិការភាព ឬអត់នោះទេ) សុទ្ធតែអាចប្រើបំណិន និងការយល់ឃើញដើម្បីជួយឱ្យសាលារៀនមួយកាន់តែមានបរិយាបន្ន។

សកម្មភាព កៈ ការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍

សូមគិតអំពីប្រយោគមួយចំនួនខាងក្រោម។ តើអ្នកយល់ស្របនឹងគំនិតនៅក្នុងប្រយោគទាំងនេះដែរឬទេ? ហេតុអ្វី?

១. មាតាបិតាដែលមិនចាប់អារម្មណ៍ចំពោះការសិក្សារបស់កូនៗទេ មិនគួរចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសាលារៀនទេ។

២. គោលបំណងសំខាន់ដែលចង់ឱ្យមាតាបិតាចូលរួមគឺដើម្បីប្រមូលថវិកាដើម្បីប្រើក្នុងសាលារៀន។

៣. សាលារៀនមានតួនាទីជួយមាតាបិតាឱ្យផ្តល់ការគាំទ្រដល់កូនៗរបស់ពួកគាត់ក្នុងដំណើរការអប់រំរបស់ពួកគេ។

៤. មាតាបិតាដែលមិនទទួលបានការអប់រំមិនអាចជួយកូនៗរបស់ពួកគាត់បានច្រើននោះទេក្នុងការសិក្សារបស់ពួកគេ។

៥. ការរៀបចំបង្រៀនអក្សរដល់មាតាបិតាក្រោយម៉ោងបង្រៀន ឬនៅចុងសប្តាហ៍ជាគំនិតល្អ។

៦. មាតាបិតាមិនមានពេលវេលាចូលរួមជាមួយសាលារៀននោះទេ។

៧. មាតាបិតាគួរតែអាចចូលរួមសង្កេតការបង្រៀន និងរៀនរបស់កូនៗពួកគាត់នៅសាលារៀនបាន។

៨. ការប្រជុំរបស់គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនគឺគ្រប់គ្រាន់ហើយដើម្បីឱ្យមាតាបិតាបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសាលារៀន។

២.ឧបសគ្គនៅក្នុងសហគមន៍ដែលរារាំងការសម្រេចឱ្យបាននូវការអប់រំឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

មាតាបិតា និងសហគមន៍ដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការបង្កើតបរិស្ថានសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ការស្ទង់មតិមួយដែលធ្វើឡើងដោយស្ថាប័ន IREX នៅជិត ៧០ប្រទេស ដែលក្នុងនោះក៏មានប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ បានបង្ហាញថា ប្រហែល៨៥%នៃក្រុមគោលដៅដែលបានចូលរួមឆ្លើយសំណួរស្ទង់មតិបានបញ្ជាក់ថាមានឧបសគ្គនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេដែលបានរាំងស្ទះចំពោះដំណើរការសម្រេចឱ្យបានការអប់រំដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។ ពួកគាត់បានកំណត់បញ្ហាប្រឈមដូចខាងក្រោមៈ

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកវប្បធម៌៖

- បទដ្ឋាន និងតួនាទីយេនឌ័របែបដាក់កំហិត (ឧទាហរណ៍៖ គេរំពឹងថាក្មេងស្រីត្រូវនៅផ្ទះ និងធ្វើកិច្ចការផ្ទះ ខណៈដែលក្មេងប្រុសត្រូវធ្វើការរកប្រាក់កម្រៃ)
- ការរៀបការ ឬមានផ្ទៃពោះទាំងវ័យក្មេង
- ការឱ្យតម្លៃក្មេងប្រុសខ្ពស់ជាងក្មេងស្រី
- ការចូលរួមមានកម្រិតរបស់មាតាបិតាសិស្ស។

បញ្ហាប្រឈមផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច៖

- ការចំណាយលើការសិក្សា
- សក្តានុពលរកប្រាក់ចំណូលរបស់ភេទប្រុស និងភេទស្រី
- សម្ពាធលើបុរសក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពគ្រួសារ
- ក្មេងស្រីត្រូវនៅផ្ទះដើម្បីមើលថែប្អូនៗ
- កង្វះការវិនិយោគលើការអប់រំ។

គេចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយឧបសគ្គទាំងនេះ ដោយពិភាក្សាពីបញ្ហាយេនឌ័រជាមួយមាតាបិតា និងសមាជិកសហគមន៍ក្នុងទម្រង់ជាការពិភាក្សាបែបផ្លូវការ ឬមិនផ្លូវការក៏បាន។ សូមចងចាំថា មាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្ស ក៏ដូចជាគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែរ ពួកគាត់អាចនឹងរើសអើងយេនឌ័រដោយមិនដឹងខ្លួន។ ដូច្នេះ ការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាយេនឌ័រតាមរយៈការពិភាក្សាដោយបើកចំហរ និងពោរពេញដោយការគោរព ប្រសើរជាងការស្តីបន្ទោស ឬដាក់កំហុសឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។

បញ្ហាប្រឈមរបស់រដ្ឋាភិបាល៖

- គោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា និងប្រព័ន្ធសាលារៀន
- កង្វះការប្តេជ្ញាចិត្តដើម្បីសមធម៌
- វិធីបែងចែកធនធាន
- ការជ្រើសរើសក្មេងប្រុសធ្វើជាទាហាននៅតំបន់ដែលមិនមានស្ថេរភាព និងមានអំពើហិង្សា
- ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីគាំទ្រការឆ្លើយតបនឹងគ្រោះធម្មជាតិ ឬគ្រោះអាសន្នផ្សេងៗ។

បញ្ហាប្រឈមដែលទាក់ទងនឹងសាលារៀន៖

- ផ្លូវឆ្ងាយ ហើយមិនមានសុវត្ថិភាព
- ខ្វះសេវាសម្រាប់សិស្សដែលមានតម្រូវការពិសេស
- លក្ខខណ្ឌរបស់សាលារៀន និងបន្ទប់ទឹកដែលមិនអំណោយផល
- ការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

- គ្រូបង្រៀនមិនទទួលបានវគ្គបំប៉នគ្រប់គ្រាន់
- កង្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធអនាម័យ និងបរិក្ខារសម្រាប់ក្មេងស្រីក្នុងអំឡុងវដ្តរដូវ។

IV. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការទទួលបានចំណេះដឹងមិនមែនកើតឡើងតែនៅក្នុងសាលារៀនប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏កើតមាននៅក្រៅសាលារៀនផងដែរ។ យើងត្រូវការបង្កើត និងពង្រឹងទំនាក់ទំនងសមស្រប និងមានប្រសិទ្ធភាពរវាងសិស្ស គ្រួសារ សាលារៀន និងសហគមន៍របស់ពួកគេដើម្បីគាំទ្រដំណើរការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្សគ្រប់គ្នា។ ទោះជាទំនាក់ទំនងមួយនេះមិនមែនជាឱសថទិព្វក៏ដោយ ក៏ភស្តុតាងជាបន្តបន្ទាប់បានបញ្ជាក់ថា ការខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នា អាចទទួលបានជោគជ័យក្នុងការបង្កើតបរិស្ថាននៅក្នុងផ្ទះ សាលារៀន និងសហគមន៍ដែលចូលរួមលើកទឹកចិត្ត និងគាំទ្រការសិក្សារៀនសូត្ររបស់សិស្ស។

មេរៀនទី២

ក្របខណ្ឌនៃការចូលរួមទាំង ៦ប្រភេទរបស់លោកស្រី Epstein

I. សេចក្ដីផ្ដើម

ដើម្បីអាចបង្កើតភាពជាដៃគូដ៏មានប្រសិទ្ធភាពរវាងមាតាបិតាសិស្ស និងសាលារៀនទាមទារការខិតខំប្រឹងប្រែង។ តើសាលារៀនរបស់អ្នកអាចធ្វើអ្វីដើម្បីបានខ្លះដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់មាតាបិតាសិស្ស? លោកស្រី Epstein ដែលជាអ្នកអប់រំសញ្ជាតិអាមេរិចមួយរូបបានបង្កើតដោយជោគជ័យនូវក្របខណ្ឌមួយដែលបែងចែកការចូលរួមជា ៦ប្រភេទផ្សេងគ្នា។ ក្របខណ្ឌនេះជួយឱ្យសាលារៀនអាចពង្រឹងភាពជាដៃគូរវាងសាលារៀន និងគ្រួសារសិស្ស។ ក្នុងមេរៀននេះ យើងបង្ហាញក្របខណ្ឌខាងលើ និងរៀបរាប់យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីទាក់ទាញការចូលរួមរបស់មាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សនៅក្នុងបរិស្ថានមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

II. វត្ថុបំណង

- បង្ហាញគំរូ Epstein ដើម្បីបង្កើតភាពជាដៃគូរវាងសាលារៀន គ្រួសារ និងសហគមន៍
- បង្ហាញវិធីទាក់ទាញការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍មូលដ្ឋានក្នុងសកម្មភាពសាលារៀន។

III. ខ្លឹមសារមេរៀន

១.គំរូ Epstein ដើម្បីបង្កើតភាពជាដៃគូរវាងសាលារៀន គ្រួសារ និងសហគមន៍

លោកស្រី Joyce Epstein បានសិក្សា និងសរសេរអំពីភាពជាដៃគូរវាងសាលារៀន គ្រួសារ និងសហគមន៍ដោយចំណាយពេលជាង ៣០ឆ្នាំ។ គាត់បានបង្កើត និងសម្រិតសម្រាំង ជាក្របខណ្ឌមួយដើម្បីទទួលបានជោគជ័យក្នុងការទាក់ទាញការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសមាជិកសហគមន៍ក្នុងសកម្មភាពសាលារៀន[26]។ ក្របខណ្ឌនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុង និងជុំវិញបរិវេណសាលារៀននៅសហរដ្ឋអាមេរិច ប៉ុន្តែគោលការណ៍ទាំងនេះក៏អាចអនុវត្តបាននៅក្នុងបរិបទសាលារៀននៅកម្ពុជាផងដែរ។

---

[26] Epstein, J. L., Sanders, M. G., Simon, B. S., Salinas, K. C., Jansorn, N. R., van Voorhis, F. L., & Van Voorhis, F. L. (2002). School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action. United States: SAGE Publications Ltd.

គំរូដែលលោកស្រី Epstein បានបង្កើតឡើង ផ្តោតលើការចូលរួម ៦ប្រភេទរបស់សហគមន៍ និងមាតាបិតាសិស្សដែលសាលារៀនអាចធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងបាន។

លេខ	ប្រភេទនៃការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍	ឧទាហរណ៍នៃសកម្មភាព
1	**ការចិញ្ចឹមកូន៖** ជួយគ្រួសារនូវបំណិនក្នុងការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមាន ការជួយគាំទ្រគ្រួសារ ការស្វែងយល់ពីការលូតលាស់របស់កុមារ និងជំទង់ និងការរៀបចំលក្ខខណ្ឌផ្ទះសម្បែងដើម្បីគាំទ្រការសិក្សារៀនសូត្រ ជួយសាលារៀនឱ្យស្វែងយល់ពីប្រវត្តិ និងវប្បធម៌របស់គ្រួសារសិស្ស និងគោលដៅរបស់កុមារ។	១.គ្រូបង្រៀនផ្តល់យោបល់ពីការរៀបចំផ្ទះដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការរៀនសូត្រ (ឧ.ពន្លឺភ្លើងដែលសិស្សត្រូវការដើម្បីធ្វើកិច្ចការសាលានៅផ្ទះ)។ ២.ចុះទៅដល់ផ្ទះសិស្សពេលឡើងថ្នាក់ ពេលឆ្លងភូមិសិក្សា ឬនៅពេលមានបញ្ហា។ ៣.ប្រជុំជាមួយអ្នកជិតខាងដើម្បីឱ្យគ្រួសារសិស្សយល់ពីសាលារៀន និងដើម្បីឱ្យសាលារៀនយល់ពីគ្រួសារសិស្សវិញ។
2	**ការទំនាក់ទំនង៖** ការទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រួសារសិស្សអំពីកម្មវិធីសាលារៀន និងការរីកចម្រើនរបស់សិស្ស។ បង្កើតមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមកដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងអាចទុកចិត្តបានរវាងគ្រួសារសិស្ស និងសាលារៀន។	១.ការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយមាតាបិតាសិស្សយ៉ាងតិចម្តងក្នុងមួយត្រីមាស និងការតាមដានផ្សេងៗតាមការចាំបាច់។ ២.រៀបចំ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមាតាបិតាសិស្សចូលរួមសកម្មភាពរបស់សាលារៀន ការប្រជុំរវាងគ្រូ និងមាតាបិតាសិស្ស ការតាំងពិព័រណ៍។ល។ ៣.ជួបជជែកក្រៅផ្លូវការឱ្យបានទៀងទាត់នៅសាលារៀន ក្នុងពិធីផ្សេងៗរបស់សាលារៀន។ល។

3	**ការស្ម័គ្រចិត្ត៖** កែលម្អការជ្រើសរើស និងការបំប៉នដើម្បីទាក់ទាញការចូលរួមរបស់គ្រួសារសិស្សជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងជាអ្នកទស្សនានៅឯសាលារៀន។ ជំរុញឱ្យអ្នកអប់រំសហការជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលជួយគាំទ្រសិស្ស និងសាលារៀន។ ផ្តល់ការងារដែលមានប្រយោជន៍ និងកាលវិភាគអាចបត់បែនបាន។	១.គាំទ្រកម្មវិធីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់សាលារៀន និងថ្នាក់រៀនដើម្បីជួយគ្រូបង្រៀន បុគ្គលិករដ្ឋបាល សិស្ស និងមាតាបិតាសិស្ស ៣.កំណត់តួនាទីមាតាបិតាប្រចាំថ្នាក់រៀនមួយ ឬរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្សេងទៀតដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដែលចាំបាច់ដល់មាតាបិតាសិស្ស។ ៤.អញ្ជើញមាតាបិតាសិស្សឱ្យចូលរួមជួយផលិតសម្ភារបង្រៀន និងរៀន។
4	**ការសិក្សានៅផ្ទះ៖** អញ្ជើញគ្រួសារសិស្សឱ្យចូលរួមជាមួយកូនៗរបស់ពួកគាត់ក្នុងសកម្មភាពរៀនសូត្រនៅផ្ទះ រួមមានការធ្វើកិច្ចការផ្ទះដែលគ្រូបានដាក់ឱ្យ ការកំណត់គោលដៅ និងសកម្មភាពផ្សេងៗទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មវិធីសិក្សា។	១.ព័ត៌មានអំពីគោលការណ៍ក្នុងការធ្វើកិច្ចការផ្ទះ និងរបៀបត្រួតពិនិត្យ និងពិភាក្សាអំពីកិច្ចការសាលានៅផ្ទះ។ ២.ព័ត៌មានអំពីរបៀបជួយសិស្សឱ្យលើកកម្ពស់បំណិនសម្រាប់ការវាយតម្លៃមួយចំនួននៅកម្រិតថ្នាក់រៀន និងកម្រិតសាលារៀន។ ៣.ប្រតិទិនសកម្មភាពផ្សេងៗសម្រាប់មាតាបិតានិងសិស្សធ្វើនៅផ្ទះ ឬនៅក្នុងសហគមន៍។
5	**ការសម្រេចចិត្ត៖** គប្បីទាក់ទាញការចូលរួមរបស់សមាជិកគ្រួសារសិស្សក្នុងដំណើរការសម្រេចចិត្ត អភិបាលកិច្ច និងសកម្មភាពតស៊ូមតិរបស់សាលារៀនតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាសាលារៀន ឬក្រុមកែលម្អ	១.គណៈកម្មការក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់ ឬអង្គភាពរបស់មាតាបិតាសិស្សដែលកំពុងដំណើរការ (ឧទាហរណ៍៖ កម្មវិធីសិក្សា សុវត្ថិភាព។ល។) សម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងការចូលរួមរបស់មាតាបិតា។

	សាលារៀន គណៈកម្មការ និងអង្គភាពផ្សេងៗទៀត។	២.ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ស្រុក និងគណៈកម្មការសម្រាប់ការចូលរួមរបស់គ្រួសារ និងសហគមន៍។ ៣.បណ្ដាញសម្រាប់ភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងគ្រួសារ និងតំណាងមាតាបិតា។
6	**សហការជាមួយសហគមន៍៖** សម្របសម្រួលធនធាន និងសេវាកម្មសម្រាប់គ្រួសារ សិស្ស និងសាលារៀនជាមួយក្រុមសហគមន៍ ដែលរួមមានអាជីវកម្ម ភ្នាក់ងារ អង្គការវប្បធម៌ និងស៊ីវិល និងសកលវិទ្យាល័យ។	១.ព័ត៌មានសម្រាប់សិស្ស និងគ្រួសារអំពីសុខភាពសហគមន៍ វប្បធម៌ ការកំសាន្ត ការគាំទ្រសង្គមកិច្ច ព្រមទាំងកម្មវិធី និងសេវាកម្មផ្សេងៗទៀត។ ២.ព័ត៌មានអំពីសកម្មភាពសហគមន៍ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងបំណិនក្នុងការរៀនសូត្រ និងទេពកោសល្យ។ ៣.សមាហរណកម្មសេវាកម្មតាមរយៈភាពជាដៃគូដែលរួមមានសាលារៀន អាជ្ញាធរ ការផ្ដល់ប្រឹក្សា វប្បធម៌ សុខភាព កំសាន្ត ព្រមទាំងភ្នាក់ងារ អង្គភាព និងអាជីវកម្មផ្សេងៗទៀត។

សកម្មភាព កៈ ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នរបស់យើងពាក់ព័ន្ធនឹងគំរូរបស់លោកស្រី Epstein

សូមពិនិត្យមើលការចូលរួមទាំង ៦ប្រភេទរបស់មាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលសិស្សតាមគំរូរបស់លោកស្រី Epstein។ តើការចូលរួមប្រភេទណាដែលកើតមាននៅក្នុងសាលារៀនរបស់អ្នក? សូមបំពេញក្នុងតារាងខាងក្រោមៈ

ប្រភេទនៃការចូលរួម	ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន			
	ដោយគ្រូបង្រៀន	ដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ដោយគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន	ដោយមាតាបិតា
ការចិញ្ចឹមកូន				
ការទំនាក់ទំនង				
ការស្ម័គ្រចិត្ត				
ការរៀនសូត្រនៅផ្ទះ				
ការសម្រេចចិត្ត				
ការសហការជាមួយសហគមន៍				

អ្វីទៅជាការចិញ្ចឹមកូនដោយវិជ្ជមាន?

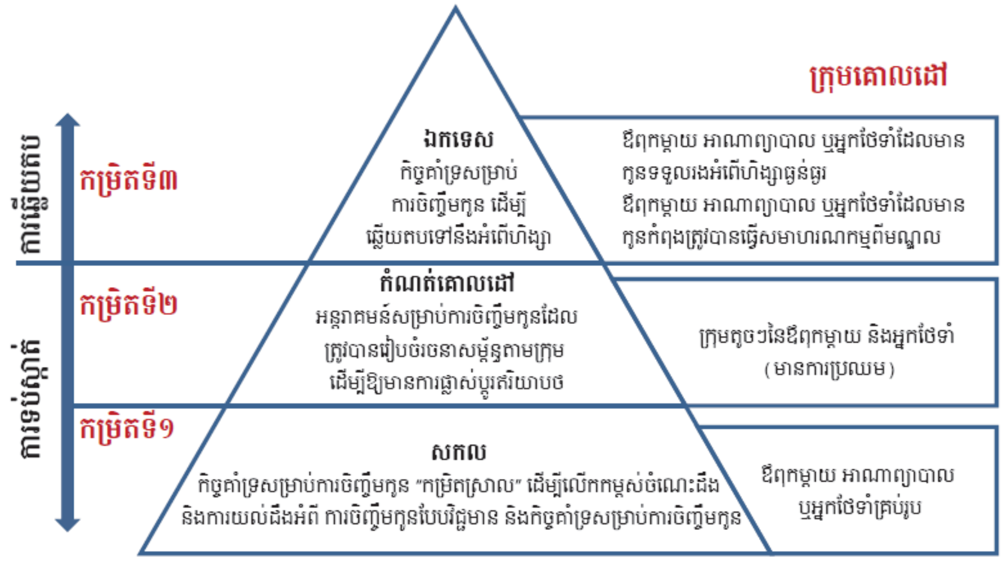
និយមន័យ

ការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមានគឺជាការចិញ្ចឹមកូនដោយមិនប្រើទម្រង់អំពើហិង្សាណាមួយរួមទាំងការមិនអើពើដោយផ្តោតទៅលើគោលដៅយូរអង្វែង ការផ្តល់ភាពកក់ក្តៅ និងដែនកំណត់ ការយល់អំពីការគិត និងអារម្មណ៍ និងការដោះស្រាយបញ្ហារបស់កូនៗ។

សង្កត់ធ្ងន់លើកិច្ចគាំទ្រ ភាពកក់ក្ដៅ និងការឆ្លើយតបដ៏ខ្លាំងក្លា ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ឱ្យមានការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅអំពីជីវិតរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់កុមារដោយមិនមានការរើសអើងដោយសារតែភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ឬទំនោរផ្លូវភេទ។ ការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមានជាវិធីសាស្ត្រអនុវត្តវិន័យបែបវិជ្ជមាន និងអហិង្សាដោយរំពឹងឱ្យកុមារអនុវត្តតាមវិន័យនានា ដោយសារតែពួកគេយល់អំពីវិន័យទាំងនោះ និងពុំមែនដើម្បីគ្រប់គ្រងទៅលើការប្រព្រឹត្តរបស់កុមារឡើយ។ ការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមានលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងកិច្ចសន្ទនាទ្វេវិធាន ព្រមទាំងការចូលរួមរបស់កុមារនៅក្នុងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្ត។ ជាចុងក្រោយ ការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមានមានមូលដ្ឋានផ្អែកលើការគោរព និងឱ្យតម្លៃដែលមនុស្សពេញវ័យទទួលស្គាល់ចំពោះកុមារ និងធ្វើការកែសម្រួលទៅតាមភាពជាក់ស្ដែង ព្រមទាំងទទួលយកការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងសម្រាប់គុណភាពនៃទំនាក់ទំនងជាមួយកុមារ។

យុទ្ធសាស្ត្រ

ឪពុកម្ដាយ អាណាព្យាបាល ឬអ្នកថែទាំបានបង្ហាញនូវកម្រិតហានិភ័យផ្សេងៗគ្នាក្នុងការចិញ្ចឹមកូនបែបអវិជ្ជមាន ឬការអនុវត្តការដាក់ទណ្ឌកម្មធ្ងន់ធ្ងរ។ យុទ្ធសាស្ត្រស្ដីពីការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមានត្រូវបានរៀបចំដើម្បីកិច្ចគាំទ្រដល់ការចិញ្ចឹមកូននៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នាដែលកំពុងមានការកើនឡើង។



យុទ្ធសាស្ត្រស្ដីពីការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមានបានរៀបចំតាមពហុកម្រិតក្នុងកិច្ចគាំទ្រដល់ការចិញ្ចឹមកូន។ នៅពេលដែលមានហានិភ័យកាន់តែខ្ពស់ ការផ្ដល់កិច្ចគាំទ្រសម្រាប់ការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមានមានកម្រិតកាន់តែខ្ពស់ផងដែរ។

កម្រិតទី១៖ "កិច្ចគាំទ្រជាសកលសម្រាប់ការចិញ្ចឹមកូន" គឺដើម្បីលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងអំពីការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមានក្នុងចំណោមឪពុកម្ដាយ អាណាព្យាបាល ឬអ្នកថែទាំគ្រប់រូប។

កម្រិតទី២៖ "កិច្ចគាំទ្រតាមក្រុមសម្រាប់ការចិញ្ចឹមកូន" គឺដើម្បីផ្លាស់ប្ដូរឥរិយាបថចំពោះការចិញ្ចឹមកូនក្នុងចំណោមក្រុមតូចៗនៃឪពុកម្ដាយ អាណាព្យាបាល ឬអ្នកថែទាំដែលប្រឈមទៅនឹងអំពើហិង្សា ឬការបំបែកកុមារចេញពីគ្រួសារដោយមិនចាំបាច់។

កម្រិតទី៣៖ "កិច្ចគាំទ្រឯកទេសសម្រាប់ការចិញ្ចឹមកូន" គឺដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សា និងការបំបែកកុមារចេញពីគ្រួសារដោយមិនចាំបាច់។

សម្គាល់៖ ព័ត៌មានខាងលើ ដកស្រង់ចេញពីឯកសារ "យុទ្ធសាស្ត្រស្ដីពីការចិញ្ចឹមកូនបែបវិជ្ជមាន ២០១៧-២០១៩" របស់ក្រសួងកិច្ចការនារី

២.យុទ្ធសាស្ត្របង្កើនការចូលរួមរបស់មាតាបិតាដើម្បីបង្កើតបរិស្ថានសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ

ដើម្បីបង្កើតបរិស្ថានសាលារៀនដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ចាំបាច់ត្រូវមានការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍។ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មាតាបិតាអាចដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ និងកសាងភាពធន់របស់កុមារទល់នឹងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រដែលមានភាពរឹងរូស។ ពេលដែលសាលារៀនប្រែក្លាយជាមានភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ចាំបាច់ត្រូវទាក់ទាញការគាំទ្រពីមាតាបិតានៅក្នុងសហគមន៍។

សកម្មភាព៖ សកម្មភាពដែលលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំ

សូមគិតដល់សកម្មភាពដែលអាចលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំដោយប្រើគំរូ Epstein។ សូមបង្កើតឱ្យបានយ៉ាងហោចណាស់ ២សកម្មភាពសម្រាប់ប្រភេទនីមួយៗនៃការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍។

ខាងក្រោមនេះ យើងរៀបរាប់អំពីយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់កសាងបរិស្ថានសាលារៀនមួយដែលឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីទាក់ទាញការចូលរួមរបស់មាតាបិតា៖

- អញ្ជើញមាតាបិតាឱ្យចូលរួមពិធីតាំងពិព័រណ៍អាជីពនៅក្នុងសាលារៀនជាឱកាសដើម្បីអប់រំមាតាបិតាអំពីភាពសំខាន់នៃការអនុញ្ញាតិឱ្យកូនប្រុស កូនស្រីរៀនរហូតដល់ចប់ និងបន្តការសិក្សាទៅថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា។
- រៀបចំប្រជុំជាមួយមាតាបិតាដើម្បីលើកទឹកចិត្តពួកគាត់កុំឱ្យដាក់កិច្ចការឱ្យកូនៗធ្វើនៅផ្ទះដោយផ្អែកលើភេទរបស់ពួកគេ។
- រៀបចំសិក្ខាសាលាសម្រាប់មាតាបិតាអំពីសមធម៌យេនឌ័រ ដោយសហការជាមួយអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាសាលារៀន។
- សហការជាមួយមាតាបិតាដើម្បីលើកកម្ពស់តួនាទីរបស់ឪពុកក្នុងការចិញ្ចឹមបីបាច់កូនៗ និងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់ពួកគេ។
- លើកទឹកចិត្តមាតាបិតាឱ្យគាំទ្រក្តីសុបិនរបស់កូនៗ។ ឧទាហរណ៍៖ បើសិស្សម្នាក់ចង់ក្លាយជាមេធាវី សូមហ្វឹកហាត់ហៅពួកគេថាលោកស្រី/លោកមេធាវី............ ដើម្បីជួយរក្សាក្តីសុបិនរបស់ពួកគេឱ្យរឹងមាំ។
- រៀបចំប្រជុំរវាងគ្រូបង្រៀន និងមាតាបិតាសិស្សដើម្បីកសាងសេចក្តីទុកចិត្តរបស់មាតាបិតាសិស្សឱ្យបានទៀងទាត់ និងពិភាក្សាអំពីការវិនិយោគដើម្បីការអប់រំកូនៗរបស់ពួកគាត់។
- រៀបចំកិច្ចប្រជុំសម្ភាសន៍ជាក្រុមជាមួយមេដឹកនាំជាស្ត្រីដែលទទួលបានជោគជ័យ និងអញ្ជើញក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស និងមាតាបិតារបស់ពួកគេឱ្យមកចូលរួមស្តាប់ផង។
- សហការជាមួយមាតាបិតា និងគ្រូបង្រៀនដើម្បីផ្តល់ជូននូវជំនួយពិសេសសម្រាប់ក្មេងស្រីដែលអាចនឹងជួបប្រទះការបង្ខំឱ្យរៀបការ ឬមានផ្ទៃពោះទាំងវ័យក្មេង។ ឧទាហរណ៍៖ ផ្តល់នូវការណែនាំអំពីអ្វីដែលអាចធ្វើបានប្រើពួកគេខកខានមិនបានទៅរៀន។ ផ្តល់ជំនួយក្នុងការលើកពេលប្រឡង រៀបចំពេលបង្រៀនបំពេញបន្ថែមដើម្បីឱ្យពួកគេអាចរៀនចប់មធ្យមសិក្សា។

យុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីទទួលបានការគាំទ្រពីសហគមន៍៖

- ធ្វើសកម្មភាពរំញោចយេនឌ័រសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសមាជិកសហគមន៍។ ឧទាហរណ៍៖ អ្នកអាចអញ្ជើញពួកគាត់មកជួបជុំគ្នាដើម្បីពិភាក្សាអំពីប្រធានបទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ សូមមើលប្រអប់ "បទសន្ទនារបស់បុរស និងតុកាហ្វេអំពីយេនឌ័រ" នៅទំព័រទី៦៤។

- **ទាក់ទាញការចូលរួមពីគណៈគ្រប់គ្រងដែលមានជំនឿសាសនា**ដើម្បីគាំទ្រការពិភាក្សារបស់សហគមន៍អំពីបញ្ហាដែលសហគមន៍ជួបប្រទះ ដូចជាអំពើហិង្សាផ្អែកយេនឌ័រ ឬការរៀបការទាំងវ័យក្មេងជាដើម។

- បំប៉នសិស្សឱ្យចេះដើរតួនាទីជាទូតនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ បំប៉នទូតសិទ្ធិកុមារឱ្យចេះអប់រំសិស្សដូចគ្នា និងសមាជិកសហគមន៍អំពីការទប់ស្កាត់ការរៀបការដោយបង្ខំ និងការរៀបការទាំងវ័យក្មេង។

- សហការជាមួយសមាជិកសហគមន៍មូលដ្ឋានដើម្បីបំប៉នក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស
    - នៅប្រទេសឥណ្ឌា គ្រូបង្រៀនសហការជាមួយនគរបាលមូលដ្ឋានដើម្បីផ្តល់នូវវគ្គបំប៉នស្តីពីការការពារខ្លួនសម្រាប់ក្មេងស្រីដែលមានអាយុពី១១ឆ្នាំ ដល់ ១៥ឆ្នាំ។
    - គ្រូបង្រៀនផ្សេងទៀតបង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយមជ្ឈមណ្ឌលហ្វឹកហ្វឺនដើម្បីបង្កើតក្លឹបសិទ្ធិមនុស្ស។ ក្លឹបនេះរៀបចំសិក្ខាសាលាអំពីសមធម៌យេនឌ័រ ហើយសិស្សក៏រៀបចំការសម្តែងអំពីប្រធានបទស្រដៀងគ្នានេះដែរ។

- **ផ្តល់តួនាទីឱ្យបុរសដែលចូលរួមលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ**នៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ ឬប្រព័ន្ធសាលារៀន នូវតួនាទីជា "ទូតយេនឌ័រ" ឬជាបុគ្គលគំរូ។

- **សហការជាដៃគូជាមួយអង្គការសហគមន៍** និងអញ្ជើញបុគ្គលគំរូទាំងស្ត្រី និងបុរសឱ្យចូលរួមជជែកជាមួយសិស្ស។

- ចូលរួមជាមួយ**សកម្មភាពផ្តួចផ្តើមរបស់សហគមន៍ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ**ដូចជា៖
    - យុទ្ធនាការណ៍សកម្មភាព ១៦ថ្ងៃប្រឆាំងនឹងអំពើហិង្សាផ្អែកយេនឌ័រ៖ គឺជាយុទ្ធនាការណ៍អន្តរជាតិប្រចាំឆ្នាំដែលចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ជាទិវាអន្តរជាតិដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សាប្រឆាំងស្ត្រី ហើយបន្តរហូតដល់ថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ដែលជាទិវាសិទ្ធិមនុស្ស។

- ○ ចលនាសាមគ្គីភាព HeForShe (បុរសដើម្បីស្ត្រី)៖ HeForShe គឺជាវេទិកាមួយដែលអញ្ជើញបុរស និងមនុស្សគ្រប់ភេទទាំងអស់ឱ្យរួមសាមគ្គីគ្នាជាមួយស្ត្រីដើម្បីបង្កើតនូវកម្លាំងរួមដ៏លេចធ្លោមួយដើម្បីគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ។

- បង្កើនកិច្ចសហការជាមួយ**អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងនគរបាលក្នុងសហគមន៍**ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពសម្រាប់ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសក្នុងអំឡុងការធ្វើដំណើររបស់ពួកគេ ទាំងទៅ និងមកពីសាលារៀនវិញ។

សកម្មភាព៖ ឧបសគ្គដែលរាំងស្ទះការចូលរួមសកម្មរបស់មាតាបិតា

ជំហានទី១៖ សូមឆ្លើយសំណួរខាងក្រោមរៀងៗខ្លួន - ហេតុអ្វីបានជាមាតាបិតាសិស្សមិនចូលរួមសកម្មភាពក្នុងសាលារៀនរបស់អ្នក?

ជំហានទី២៖ ពិភាក្សាចម្លើយរបស់អ្នកជាមួយមិត្តរួមការងារ និងសមាជិកនៃគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀន

ជំហានទី៣៖ អ្នកអាចចូលរួមពិភាក្សាទាំងអស់គ្នាដើម្បីរកយុទ្ធសាស្ត្រទប់ស្កាត់ឧបសគ្គទាំងនោះនៅក្នុងសាលារៀនរបស់អ្នក និងសូមពិភាក្សាពីវិធីអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនោះផង

IV. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងមេរៀននេះ យើងបានពិភាក្សាអំពីប្រភេទនៃការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍ដែលបង្កើតឡើងដោយលោកស្រី Epstein ដែលជាក្របខណ្ឌដ៏ល្អមួយសម្រាប់ទាក់ទាញការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍។ មាតាបិតា និងសហគមន៍មានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់ សមធម៌យេនឌ័រ និងកសាងភាពធន់របស់កុមារទល់នឹងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រដែលមានភាពរឹងរូស។ នៅពេលដែលសាលារៀនប្រែក្លាយជាមានភាពឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ ចាំបាច់ត្រូវទាក់ទាញការគាំទ្រពីមាតាបិតាចំពោះកូនៗរបស់គាត់នៅក្នុងសហគមន៍។

មេរៀនទី៣

ឧបករណ៍សម្រាប់ឆ្លុះបញ្ចាំងការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍

I. សេចក្ដីផ្ដើម

ឧបករណ៍ឆ្លុះបញ្ចាំងនេះអាចជួយសាលារៀនដើម្បីរៀបចំឱ្យមានការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍។

II. វត្ថុបំណង

- ឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីតួនាទីរបស់អ្នកនៅក្នុងសាលារៀន ដើម្បីធានាឱ្យមានការចូលរួមពីមាតាបិតា និងសហគមន៍
- កសាង និងអនុវត្តផែនការដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍ និងសាលារៀន។

III.ខ្លឹមសារមេរៀន

សូមគិតរៀងៗខ្លួនអំពីការអនុវត្តនៅក្នុងសាលារៀនរបស់អ្នក ហើយបញ្ជាក់ថាតើប្រយោគនៅក្នុងតារាងខាងក្រោមត្រឹមត្រូវសម្រាប់ស្ថានភាពសាលារៀនរបស់អ្នកដែរឬទេ។
បន្ទាប់មក ចែករំលែក និងពិភាក្សាចម្លើយរបស់អ្នកជាមួយមិត្តរួមការងារ។ តើអ្នកយល់ស្របនឹងប្រយោគណាខ្លះ? ហើយមានប្រយោគណាខ្លះដែលអ្នកនឹងកែតម្រូវ?

នៅក្នុងសាលារៀនរបស់យើង	យល់ស្របទាំងស្រុង	យល់ស្រប	មិនយល់ស្រប	មិនយល់ស្របទាំងស្រុង
មាតាបិតា និងបុគ្គលិកសាលារៀនជាដៃគូសកម្មដែលធានាជោគជ័យក្នុងលទ្ធផលសិក្សារបស់សិស្ស។				
គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងសាលារៀនរបស់យើងដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការសហការបង្កើតគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត និងកម្មវិធីដែលបន្តកែលម្អសាលារៀនជាប់ជាប្រចាំ។				

នៅក្នុងសាលារៀនរបស់យើង បុគ្គលិករដ្ឋបាល និងគ្រូបង្រៀនឱ្យតម្លៃ និងយល់ពីតួនាទីដ៏សំខាន់របស់មាតាបិតាក្នុងការធានាជោគជ័យនៃការអប់រំរបស់កុមារ។				
ព័ត៌មានត្រូវបានចែករំលែករៀងរាល់ខែរវាងសាលារៀន និងមាតាបិតាតាមរយៈមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងផ្សេងៗដើម្បីលើកកម្ពស់ការសន្ទនាបែបស្ថាបនាដែលបន្តជាប់ជានិច្ច។				
មាតាបិតា និងបុគ្គលិកសាលារៀនបន្តសហការគ្នាជាប់ជានិច្ចដើម្បីគាំទ្រការរីកចម្រើនការសិក្សារបស់កុមារនៅក្នុងថ្នាក់រៀន និងនៅផ្ទះ។				
មាតាបិតា និងបុគ្គលិកសាលារៀនសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់តម្រូវការរបស់កុមារទាំងអស់ហើយប្រាកដថាបរិស្ថានសិក្សាឆ្លើយតបនឹងសមភាពយេនឌ័រ។				
សាលារៀនរបស់យើងមានតួនាទីជាមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់រៀបចំព្រឹត្តិការណ៍សិក្សាសហគមន៍ និងស្នើសុំការជួយគាំទ្រសម្រាប់សកម្មភាពបន្ថែមលើកម្មវិធីសិក្សា។				

IV. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

មេរៀននេះលើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកឱ្យឆ្លុះបញ្ចាំងពីតួនាទីរបស់អ្នកនៅក្នុងសាលារៀនដើម្បីធានាឱ្យមាតាបិតា និងសហគមន៍ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសាលារៀន។ ផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការឆ្លុះបញ្ចាំងនោះ អ្នកអាចរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍ និងសាលារៀនរបស់អ្នក ដោយរួមបញ្ចូលការចូលរួមរបស់មាតាបិតា និងសហគមន៍ផងដែរ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ក

ចម្លើយសម្រាប់សកម្មភាព ក ក្នុងមេរៀន "ភាពខុសគ្នារវាងភេទ និងយេនឌ័រ"៖ សកម្មភាព ភេទ ឬយេនឌ័រ?

ល.រ	ខ្លឹមសារ	យេនឌ័រ	ភេទ
១	បុរសចូលចិត្តលេងបាល់ទាត់	✓	
២	ស្ត្រីបំបៅដោះកូនដោយទឹកដោះម្តាយ		✓
៣	ស្ត្រីមានស្បូន មានគភ៌ និងបង្កើតកូនបាន បុរសមិនអាច		✓
៤	ស្ត្រីទន់ភ្លន់ បុរសគំរោះគំរើយ	✓	
៥	ការបង្រៀននៅសាលាមត្តេយ្យជាមុខរបររបស់ស្ត្រី	✓	
៦	នៅក្នុងប្រទេសខ្លះ ស្ត្រីមិនអនុញ្ញាតឱ្យបើកបររថយន្តបានទេ	✓	
៧	សំឡេងរបស់បុរសអាចផ្លាស់ប្តូរបានចំណែកស្ត្រីមិនប្តូរសំឡេងទេ	✓	
៨	ស្ត្រីប្រឈមមុខនឹងការឆ្លងមេរោគអេដស៍ ដោយសារតែស្វាមីមានដៃគូរួមភេទច្រើន	✓	
៩	នៅប្រទេសកម្ពុជា បុរសត្រូវចូលទៅស្តីដណ្តឹងស្ត្រីដើម្បីរៀបអាពាហ៍-ពិពាហ៍	✓	
១០	នៅកម្ពុជា កម្មករសំណង់ភាគច្រើនជាបុរស	✓	
១១	កាលពីសម័យមុន ឪពុកម្តាយមិនសូវឱ្យកូនស្រី រៀនសូត្របានខ្ពង់ខ្ពស់ទេ	✓	
១២	បុរសមានសមត្ថភាពបន្តពូជផ្តល់មេជីវិតឈ្មោល (ស្ពែមម៉ាតូសូអ៊ីត)		✓
១៣	បុរសភាគច្រើនគិតថាមានកូនគឺបញ្ជាក់ថាគេជាបុរសពិត និងមានមោទកភាពចំពោះខ្លួនឯង	✓	
១៤	អ្នកវិទ្យាសាស្ត្រភាគច្រើនជាបុរស	✓	
១៥	ក្មេងប្រុសតែងតែខ្លាំង និងរឹងមាំ ចំណែកក្មេងស្រីតែងតែមានភាពទន់ខ្សោយ	✓	
១៦	ក្មេងស្រីចូលចិត្តពណ៌ផ្កាឈូក ក្មេងប្រុសចូលចិត្តពណ៌ខៀវ	✓	
១៧	ដងខ្លួនស្ត្រីស្រឡូន ចំណែកបុរសមានសាច់ដុំ	✓	

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ ឯកសារយោង

Bosow, S.A. (1992). *Gender: Stereotypes and roles* (3rd ed.). Belmont: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

Cabus, S., Sok, S., Rutkowska, K., Van Horen, K., & Nicaise, I. (2019). *The role of gender-responsive pedagogy to tackle violence against and between children in Cambodian schools*. Retrieved from https://cambodia.vvob.org/sites/cambodja/files/the_role_of_genderresponsive_pedagogy_to_0.pdf

Chetty, R., Hendren, N., & Katz, L. F. (2016). *The effects of exposure to better neighborhoods on children: New evidence from the Moving to Opportunity experiment*. American Economic Review, 106(4), 855-902.

Cho, H., Hallfors, D. D., Mbai, I. I., Itindi, J., Milimo, B. W., Halpern, C. T., & Iritani, B. J. (2011). *Keeping adolescent orphans in school to prevent human immunodeficiency virus infection: evidence from a randomized controlled trial in Kenya.* Journal of Adolescent Health, *48*(5), *523-526*.

Currie, J., & Spatz Widom, C. (2010). *Long-term consequences of child abuse and neglect on adult economic well-being. Child maltreatment*, *15*(2), *111-120*.

Edström, J., Long, S. & Roelen, K. (2012). *Pathways to protection – referral mechanisms and case management for vulnerable children in Eastern and Southern Africa. Brighton: Centre for Social Protection, Institute of Development Studies.* Retrieved from www.ids.ac.uk/files/dmfile/Pathwaystoprotection_finalreport_Jun12.pdfGender

Epstein, J. L., Sanders, M. G., Simon, B. S., Salinas, K. C., Jansorn, N. R., van Voorhis, F. L., & Van Voorhis, F. L. (2002). *School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action*. United States: SAGE Publications Ltd.

Eliot, M., Cornell, D., Gregory, A., & Fan, X. (2010). *Supportive school climate and student willingness to seek help for bullying and threats of violence.* Journal of school psychology, *48*(6), *533-553*.

Gershoff, E. T. (2002). *Corporal punishment by parents and associated child behaviors and experiences: a meta-analytic and theoretical review*. Psychological bulletin, *128*(4), *539*.

Glaser, D. (2002). *Emotional abuse and neglect (psychological maltreatment): A conceptual framework*. Child abuse & neglect, *26*(6-7), *697-714*.

FAWE. (2005). *Gender Responsive Pedagogy (A Teacher's Handbook).* Nairobi: FAWE.

FAWE. (2005). *FAWE Centre of Excellence Model: The Gender Responsive School - Handbook for Education Practitioners.* Nairobi: FAWE.

FAWE. (2020). *Gender Responsive Pedagogy Toolkit for Teachers and Schools 2nd Edition.* Nairobi: FAWE.

Florez, A. (2011). *Active schools: Our convictions for improving the quality of education.* Washington, DC: FHI360.

Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). *A New Wave of Evidence: The Impact of School, Family, and Community Connections on Student Achievement. Annual Synthesis 2002.* National Center for Family and Community Connections with Schools.

Huang, Y., Espelage, D. L., Polanin, J. R., & Hong, J. S. (2019). *A Meta-analytic Review of School-Based Anti-bullying Programs with a Parent Component.* International Journal of Bullying Prevention, *1-13*.

Ichii, Reina. *Gender Responsive Budgeting in Education - Advocacy Brief.* Bangkok: UNESCO Bangkok, 2010

IREX (Ed.). (2014). *Developing Gender Responsive Learning Environments.* An IREX Toolkit for Teachers. Retrieved from http://rtglobaltigers.weebly.com/uploads/4/4/9/7/44979895/gender_and_educationtoolkit_jan_2014.pdf

IREX (Ed.). (2019). *Creating Supportive Learning Environments for Girls and Boys.* Retrieved from https://www.irex.org/resource/creating-supportive-learning-environments-girls-and-boys-guide-educators

Kotter, J. (1995). *Leading Change: Why Transformation Efforts Fail*. Harvard Business Review, (May-June). Retrieved from https://hbr.org/1995/05/leading-change-why-transformation-efforts-fail-2

Jeynes, W. H. (2003). *A meta-analysis: The effects of parental involvement on minority children's academic achievement.* Education and Urban Society, 35(2), 202–218.

Little, W. (2014). *Introduction to Sociology – 1st Canadian Edition.* (W. Little, Ed.) (1st ed.). Retrieved from https://opentextbc.ca/introductiontosociology/

Parkes, J., Heslop, J., Ross, F. J., Westerveld, R., & Unterhalter, E. (2016). *A Rigorous Review of Global Research Evidence on Policy and Practice on School-Related Gender-Based Violence.* UNICEF.

PREEEP, & GIZ. (2011). *Training Manual on Gender Mainstreaming.* Retrieved from https://www.energia.org/cm2/wp-content/uploads/2015/04/04.-1319143629-Gendertrainingmanual.pdf

Schweinhart, L. J., & Weikart, D. P. (1980). *Young Children Grow Up: The Effects of the Perry Preschool Program on Youths Through Age 15*. High/Scope Press, 600 North River Street, Ypsilanti, MI 48197.

Stoltenborgh, M., Bakermans-Kranenburg, M. J., Alink, L. R., & van Ijzendoorn, M. H. (2015). *The prevalence of child maltreatment across the globe: Review of a series of meta-analyses*. Child Abuse Review, *24*(1), *37-50*.

UR-CE (2018) *Continuous Professional Development Diploma in Effective School Leadership, Student Manual*, Volume 1, 2nd Edition, Kigali.

UN. (2015). *Sustainable Development Goals*. Retrieved from https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs

UN Women. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Retrieved from http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/

UNESCO. (1960). *Convention against Discrimination in Education.* Retrieved from http://www.unesco.org/education/pdf/DISCRI_E.PD

UNESCO, & UN Women (Eds.). (2016). *Global guidance: school-related gender-based violence* (1st ed.). France: UNESCO.

VVOB vzw (Ed.). (2019). *Putting SDG4 into practice: Enhancing adolescent wellbeing, learning and opportunities* (1st ed.). Brussels: VVOB vzw.