ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
ក្នុងវិស័យអប់រំ
២០០៦-២០១០

ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦

រៀបចំដោយក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និង

កីឡា

សហការជាមួយអង្គការ យូនីសេហ្វ

unicef

មាតិការឿង

ទំព័រ

អារម្ភកថា-- i

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ-- ii

I-សេចក្តីផ្តើម-- ១

II-ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ-- ២

ក.វត្ថុបំណងជាក់លាក់-- ២

ខ.បញ្ហាទូទៅ-- ២

គ.សំណើជាគន្លឹះពិសេសនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០---------- ៧

ឃ.ការឆ្លើយតបរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីលើកកម្ពស់ សមភាព សមធម៌យេនឌ័រក្នុង
ការអប់រំ-- ៧

ង.ការគាំទ្រផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ-- ៨

ច.ឧបសគ្គ និងការសន្ទួតនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ-- ៩

ឆ.ក្របខ័ណ្ឌសមហេតុផលនៃកម្មវិធីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ-- ១០

លទ្ធផលដំបូងទី ១-- ១១

លទ្ធផលដំបូងទី ២-- ១៥

ឧបសម្ព័ន្ធ ក

ផែនការការងារសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០-- ១៩

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ

គោលដៅសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០-- ២៩

អារម្ភកថា

រាជរដ្ឋាភិបាល បានចាត់ទុកការអប់រំជាយុទ្ធសាស្ត្រចម្បងក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ដូចដែលបានគូសបញ្ជាក់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០០៦-២០១០ ឈរលើយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណសម្រាប់ការជំរុញកំណើនការបង្កើតការងារ ការធានាសមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព ឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា និងការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ដោយមានការតម្រង់ទិសច្បាស់លាស់សម្រាប់ពេលអនាគត និងមានចរិតគាំទ្រប្រជាជនក្រីក្រ និងការអភិវឌ្ឍជនបទ ។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា បានកសាងផែនការជាតិអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ២០០៣-២០១៥ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ វិស័យអប់រំ ២០០៦-២០១០ និងផែនការគាំទ្រវិស័យអប់រំ ២០០៦-២០១០ ដែលមានលក្ខណៈជាកម្មវិធីប្រាំឆ្នាំរំកិលសម្រាប់បំពេញបន្ថែមឱ្យមានលក្ខណៈប្រតិបត្តិ និងជាក់ស្តែង ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា កំណត់ច្បាស់ថាការអប់រំ គឺជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់សម្រាប់ធានាសមភាព និងការផ្តល់អំណាចស្ត្រី ។ សារសំខាន់នៃការលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រគឺត្រូវខិតខំអនុវត្តឱ្យបានល្អនូវការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិស្ស ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈគ្រូបង្រៀន កម្មវិធីសិក្សា និងលំនាំនៃការសិក្សា ដើម្បីឱ្យសិស្សទទួលបានលទ្ធផលល្អ និងបញ្ចប់ការសិក្សាដោយជោគជ័យនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំទាំងមូល ។ ប្រការនេះត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈការអនុវត្តគោលការណ៍សមធម៌ក្នុងការចូលរៀន ពោលគឺការផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់សិស្សក្រីក្រជាពិសេសសិស្សស្រី ការកសាងអន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់សិស្ស គរុសិស្ស និងនិស្សិតស្ត្រី ។ ការកសាងអគារសិក្សា និងការបង្កើតអនុវិទ្យាល័យលើមូលដ្ឋានសាលាបឋមសិក្សាដែលមានស្រាប់ ដោយបន្ថែមគ្រូ និងបន្ទប់រៀនបានផ្តល់ឱកាសឱ្យសិស្សស្រីបានរៀនបន្ត និងបញ្ចប់ការសិក្សាយ៉ាងតិច ៩ ឆ្នាំ និងខ្ពស់ជាង ។ ក្នុងការលើកកម្ពស់សមត្ថភាព និងតួនាទីរបស់ស្ត្រី ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា បានបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងបំប៉ន លើជំនាញរដ្ឋបាល គ្រប់គ្រង ការយល់ដឹងពីយេនឌ័រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ ផែនការ និងកម្មវិធីនានា ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ ២០០៦-២០១០ គឺជាផែនការមួយសម្រាប់ជួយបំពេញផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលដៅអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជានៅឆ្នាំ២០១៥ ។

ខ្ញុំសង្ឃឹម និងជឿជាក់ថា គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ នឹងជួយគាំទ្រ និងរួមសហការដើម្បីអនុវត្តផែនការនេះឱ្យសម្រេចដោយជោគជ័យ ។

ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៥ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧

ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា

បណ្ឌិត កុល ផេង

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

សមិទ្ធផល " ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ ២០០៦-២០១០" គឺជាស្នាដៃរបស់ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ឧបត្ថម្ភដោយអង្គការ UNICEF ។

សមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រទាំងអស់ សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះឯកឧត្តមថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងដែលជានិច្ចកាលជួយគាំទ្រ លើកទឹកចិត្ត ព្រមទាំងផ្តល់ភាពកក់ក្តៅដល់ក្រុមការងារដែលធ្វើឱ្យយើងខ្ញុំមានកម្លាំងចិត្តខិតខំប្រឹងប្រែងជំនះរាល់ឧបសគ្គ កសាងបាននូវស្នាដៃដ៏ប្រពៃនេះ ។

សូមថ្លែងអំណរគុណដល់អង្គការ UNICEF អង្គការ UNESCO និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលបានជួយឧបត្ថម្ភផ្នែកសម្ភារ បច្ចេកទេស និងថវិកាដល់ក្រុមការងារក្នុងការធ្វើឱ្យសម្រេចស្នាដៃដ៏វិសេសវិសាលនេះ ។

សូមឱ្យការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ប្រែក្លាយទៅជាសកម្មភាពអនុវត្តជាក់ស្តែងដើម្បីសម្រេចសមធម៌ និងសមភាពយេនឌ័រ ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ
២០០៦-២០១០

I-សេចក្តីផ្តើម

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រត្រូវផ្អែកលើការយល់ឃើញថា រចនាសម្ព័ន្ធ វប្បធម៌ និងការអនុវត្តរបស់អង្គភាពនឹងត្រូវបានប្រែក្លាយទៅជាការបង្កើតបរិស្ថានមួយដែលនាំឱ្យមានសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ។ ការផ្លាស់ប្តូររបស់អង្គភាពបានជួយធ្វើឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រ។ ប្រការនេះមានន័យថាការបង្កើតគោលនយោបាយនិងផែនការសកម្មភាពនឹងជួយធ្វើឱ្យដំណើរការអង្គភាពមានការផ្លាស់ប្តូរ។នេះគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ដោះស្រាយកង្វល់របស់បុរសនិងស្ត្រីដើម្បីទទួលបានផលចំណេញស្មើគ្នា និងលុបបំបាត់វិសមភាពក្នុងការរៀបចំការអនុវត្តការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃលើគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតម្រូវឱ្យមានសកម្មភាពផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថនិងដករបាំងដែលរារាំងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីចេញ។ មូលដ្ឋានសំខាន់នៃបញ្ហានេះគឺការកែប្រែឥរិយាបថដែលមិនឱ្យស្ត្រីចូលរួមជាដៃគូស្មើភាព។

ចំណុចសំខាន់នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនេះគឺបានឆ្លើយតបទៅនឹងវប្បធម៌អប់រំរបស់អង្គភាពនៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ។ ការកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០ ជាការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ វេទិកាក្រុងដាកាស្តីពីការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា វេទិកា **ក្រុងប៉េកាំង** សម្រាប់សកម្មភាព និង អនុសញ្ញាសម្រាប់ការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់រើសអើងប្រឆាំងស្ត្រីភេទ។ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិទាំងអស់នេះធានាសិទ្ធិស្មើគ្នារបស់ស្ត្រី និងកុមារីក្នុងការអប់រំ និងជួយជំរុញការលុបបំបាត់ការរើសអើងស្ត្រី និងកុមារីក្នុងវិស័យអប់រំ និងក្នុងវង្វង់នៃជីវិត ។

គោលដៅជាក់លាក់ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រមានចែងនៅក្នុងការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នាហើយធ្វើជាចំណុចប្រមូលផ្តុំសម្រាប់សកម្មភាពជាតិនោះគឺ :

គោលដៅទី២ : ធានាថានៅឆ្នាំ ២០១៥ កុមារទាំងអស់ជាពិសេសកុមារី និងកុមារស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាក និងជនជាតិភាគតិចត្រូវបានប្រមូលឱ្យចូលរៀន និងបំពេញការសិក្សាដោយឥតបង់ថ្លៃ និងប្រកបដោយគុណភាព។

គោលដៅទី៥ : លុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សានៅឆ្នាំ ២០០៥ និងធ្វើឱ្យបានសម្រេចនូវសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំនៅឆ្នាំ ២០១៥ ដោយផ្តោតលើការយកចិត្តទុកដាក់ធានាឱ្យកុមារីបានទទួលលទ្ធភាពចូលរៀនដោយពេញលេញ និង ស្មើភាពនិងសម្រេចបានការអប់រំមូលដ្ឋានប្រកបដោយគុណភាព។

គោលដៅទាំងនេះត្រូវបានបញ្ជាក់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០០៦-២០១០ ដែលមានគោលនយោបាយជាអាទិភាពដូចខាងក្រោម ÷

១.ធានាការទទួលបានការអប់រំដោយសមធម៌

២.លើកកម្ពស់គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពអប់រំ

៣.អភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងសមត្ថភាពសម្រាប់វិមជ្ឈការ ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវរួមបញ្ចូលគ្នាជាប្រព័ន្ធ និងគ្របដណ្តប់លើគ្រប់ផ្នែកនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ និងកម្មវិធីគាំទ្រវិស័យអប់រំ ។ យេនឌ័រជាបញ្ហា និងជាយុទ្ធសាស្ត្រប្រទាក់ក្រឡានៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០០៦-២០១០ ។

II-ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០

គោលដៅ និងវត្ថុបំណង

គោលដៅនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០ គឺជាការធានាការចូលរៀនដោយស្មើភាពគ្នា និងពេញលេញដើម្បីសម្រេចលទ្ធផលសិក្សានៅកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋានប្រកបដោយគុណភាពដូចបានបញ្ជាក់នៅក្នុងគោលដៅទី ៥ នៃការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ ប្រការនេះមានសារសំខាន់ណាស់ដើម្បីកំណត់ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការអប់រំមូលដ្ឋានប្រកបដោយគុណភាពល្អ ។ ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃសេវាអប់រំ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ ២០០៦-២០១០ ។

ក.វត្ថុបំណងជាក់លាក់មាន ÷

១.បង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការផ្តល់សេវាអប់រំនៅគ្រប់កម្រិត ។

២.បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ការរៀបចំឥរិយាបថសង្គមវិជ្ជមាន និងលើកតម្លៃការអប់រំរបស់កុមារី និងដៃគូស្មើភាពរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា ជាពិសេសនៅក្នុងចំណោមអ្នកដឹកនាំសហគមន៍ មាតាបិតា និងបុរស ។

វត្ថុបំណងនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០ ឆ្លើយតបនឹងគោលដៅអភិវឌ្ឍសហសវត្សរ៍កម្ពុជាទី ២ ដែលធ្វើឱ្យសម្រេចបានការអប់រំមូលដ្ឋាន៩ ឆ្នាំ គួបផ្សំនឹងនឹងចំណុចដៅទាំង ៣ នោះគឺ ÷

១.ការធានាថាកុមារទាំងអស់បានចូលរៀននៅបឋមសិក្សានៅឆ្នាំ ២០១០ និងអប់រំមូលដ្ឋាននៅឆ្នាំ ២០១៥

២.ការលុបបំបាត់វិសមភាព យេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំមូលដ្ឋាន ៩ ឆ្នាំនៅឆ្នាំ ២០១០ និង

៣.ការកាត់បន្ថយវិសមភាព និងគម្លាតយេនឌ័ររវាងទីក្រុង និងជនបទនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងឧត្តមសិក្សា។

ខ.បញ្ហានានា

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា បានវាយតម្លៃពីជោគជ័យនៃការបង្កើនការអប់រំកុមារី និង សមភាពយេនឌ័រដែលបានជួយសម្រួលដល់ការចូលរៀននៅបឋមសិក្សារបស់ក្មេងស្រីព្រមទាំងបានដាក់ចេញមូលដ្ឋានសកម្មភាពរយៈពេលវែងដើម្បីរក្សាក្មេងស្រីឱ្យនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០ បានកសាងឡើងដោយផ្អែកលើផលទទួលបាននិងការខ្វះចន្លោះនៃការខិតខំប្រឹងប្រែង ពីមុនលើការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ។

ផលទទួលបានពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រឆ្នាំ ២០០២-២០០៦

មុនឆ្នាំ ២០០២ អត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនក្មេងស្រីនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ ។ ការចូលរៀននៅតែជាការប្រឈមមុខមួយ ។ បច្ចុប្បន្ននេះក្មេងស្រីជាច្រើនបានចូលរៀននៅបឋមសិក្សា ។ការប្រឈមនៅតែមានជាបន្តបន្ទាប់ដោយក្មេងស្រីបោះបង់ការសិក្សាច្រើននៅបឋមសិក្សានិងមធ្យមសិក្សាចំណេះទូទៅ ។អត្រាគង់វង្សនៅថ្នាក់ទី ៥ និងអត្រាឆ្លងភូមិ សិក្សានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិនៅមានកម្រិតទាបក្នុងចំណោមសិស្សស្រី ។

អន្តរាគមន៍ផ្ទាល់ និងវិធានការវិជ្ជមានបានធ្វើឡើងដើម្បីបង្កើនការអប់រំ និងសមភាពយេនឌ័រសម្រាប់ក្មេងស្រីដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវនោះគឺ ការកសាងអន្តេវាសិកដ្ឋានដែលបាននិងកំពុងដំណើរការកម្មវិធីអាហារូបករណ៍ដែលបាននិងកំពុងអនុវត្ត ។

ការបង្ហាញលំអិតពីលទ្ធផលនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងអំឡុងពេលអភិវឌ្ឍន៍លើកមុន មាននៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការពិនិត្យតាមដាន ការរីកចម្រើនលើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០២-២០០៦ ។

ដំណាក់កាលសំខាន់មួយនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងការអប់រំស្ថិតនៅក្នុងការខិតខំប្រឹងប្រែងសម្រាប់ការរីកចម្រើនដើម្បីកសាងសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ លើកកម្ពស់ការអប់រំកុមារី និងសមភាពយេនឌ័រ ។

ទោះបីដំណើរការមិនទាន់សម្រេចបានពេញលេញនិងទូលំទូលាយយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏យើងនៅបានទទួលផលមួយចំនួនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដែរ ។ ក្រសួង អប់រំ យុវជន និង កីឡា បាន :

១-ដាក់ចេញមូលដ្ឋានក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយយេនឌ័រ ។

២-បង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធយេនឌ័រនៅក្នុងក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡាសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។

៣-បង្កើនការយល់ដឹងពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។

៤-កសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីថ្នាក់ជាតិមួយចំនួន ដើម្បីបំពេញការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។

៥-បង្កើតស្ថិតិយេនឌ័រសំខាន់ៗ សម្រាប់ធ្វើផែនការ និងពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផលប៉ះពាល់ ។

៦-បង្កើតភាពជាដៃគូជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យមួយចំនួន រួមមានវិស័យឯកជន អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលបានផ្តួចផ្តើមឡើងនិងបណ្តាញគាំទ្រសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ការអប់រំកុមារីនិងសមភាពយេនឌ័រ ។

ដំណើរការបញ្ជ្រាបយេនឌ័របានចាប់ផ្តើម រីឯលទ្ធផលត្រូវបានធ្វើការពិនិត្យតាមដានជាប់ជាប្រចាំ ។ សកម្ម ភាពបានចាប់ផ្តើមនៅថ្នាក់ក្រសួងដែលមានជាអាទិ៍ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធីគាំទ្រវិស័យអប់រំ ។ ផលទទួលបានជាមធ្យមខ្លះត្រូវធ្លាក់ចុះ ប៉ុន្តែសកម្មភាពជាច្រើនទាមទារឱ្យអនុវត្តដើម្បីធានានិរន្តរភាពកម្មវិធី និងផលទទួលបានព្រមទាំងធានាថានឹងកើតមានឡើងនៅថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ ឃុំ-សង្កាត់ និងសាលារៀន ។

សកម្មភាពមួយនៃកម្រងសិក្ខាសាលាយេនឌ័រក្នុងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០០៦ បានបញ្ជាក់ពីដំណើរការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យអប់រំដែលកំពុងប្រព្រឹត្តទៅជាបន្តបន្ទាប់ ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ត្រូវបន្តការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំកំពូលជាប្រចាំដើម្បីសម្រេចចំណុចដៅនេះ ។ ការបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងគឺជាការអនុវត្តគោលនយោបាយ ជាពិសេសនៅថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ និងឃុំ-សង្កាត់ ។

ការខ្វះចន្លោះនៅក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ចំពោះលទ្ធផលអប់រំ ការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់ក្មេងស្រីនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងឧត្តមសិក្សាជាបញ្ហាដែលត្រូវពិចារណាក្នុងទសវត្សរ៍ខាងមុខ ។ ការផ្តល់សេវាអប់រំ និងសម្ភារបរិក្ខាជាលក្ខខណ្ឌដំបូងដើម្បីជំរុញការប្រមូលក្មេងស្រីឱ្យចូលរៀនបានច្រើននៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងឧត្តមសិក្សា ។

ទីតាំងភូមិសាស្ត្រដូចជា ទីក្រុង ជនបទ និងតំបន់ដាច់ស្រយាល ជាកត្តាសំខាន់នៅ ក្នុងយុទ្ធនាការសម្រាប់ការអប់រំ កុមារី ។តំបន់ដាច់ស្រយាលនៃទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ធ្វើឱ្យក្មេងស្រីជួបការលំបាកខ្លាំង ព្រោះសាលាថ្នាក់រៀន គ្រូបង្រៀន សម្ភារបង្រៀនមានការខ្វះខាត អាស្រ័យដោយភាពក្រីក្រនៅតំបន់នោះ ។ តាមពិតដំណោះស្រាយបញ្ហានេះក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡាម្នាក់ឯងមិនអាចសម្រេចបានទេ។ ប្រការនេះត្រូវទាមទារឱ្យមានការជួយជ្រោមជ្រែងពីសំណាក់អ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតតាមរយៈការតស៊ូមតិ និង ការបង្កើតបណ្តាញគាំទ្រ។

ការកសាងសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ នៅតែជាតម្រូវការ និងជាការប្រឈមនៅឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ ។ ថ្វីត្បិតតែការយល់ដឹង ចំណេះដឹង និងបំណិនបានលើកឡើង និងបានកសាងនៅកម្រិតថ្នាក់កណ្តាល ប៉ុន្តែក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ចាំបាច់ត្រូវផ្សព្វផ្សាយឱ្យទៅដល់សាលារៀន ឃុំ-សង្កាត់ ទាំង ២៤ខេត្ត-ក្រុង ។ នេះជាការខ្វះចន្លោះដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងដំណើរការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រលើកក្រោយ ព្រោះថាការធ្វើឱ្យសម្រេចការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រជាក់ស្តែង គឺអាចកើតមានល្អបំផុតនៅថ្នាក់ ស្រុក-ខណ្ឌ ឃុំ-សង្កាត់ និងសាលារៀន ។ ការផ្តល់សារសំខាន់លើការកសាងសមត្ថភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រថ្នាក់មូលដ្ឋាន ជាកម្លាំងជំរុញមួយសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០ ។

សមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិត្រូវបានកសាងឡើងសម្រាប់ធ្វើជាចំណុចប្រមូលផ្តុំការប្តេជ្ញាចិត្ត សមត្ថភាពគាំទ្រយេនឌ័រ និងអ្នកអប់រំបញ្ហាយេនឌ័រ (រួមមានបុគ្គលិកបង្រៀន និងបុគ្គលិកមិនបង្រៀន) ដែលជាអ្នកបញ្ចូលសកម្មភាពទៅក្នុងគោលនយោបាយយេនឌ័រនិងសកម្មភាពវិជ្ជមានផ្សេងទៀត។ប្រការនេះអាចធ្វើឱ្យមានស្ត្រីច្រើននៅក្នុងចំណោមនាយកសាលា និងនាយករង មន្ត្រីថ្នាក់មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា ខេត្ត-ក្រុង ការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និង កីឡា ស្រុក-ខណ្ឌ និងអាច មានស្ត្រីក្នុងតំណែងខ្ពស់នៅថ្នាក់កណ្តាល ។ អ្នកទាំងនេះត្រូវបានចាត់ទុកជាតួអង្គសំខាន់ក្នុងការរៀបចំឱ្យមានបរិស្ថានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ ។

ចំណុចសំខាន់នៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ ២០០៦-២០១០

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១ : ចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រនេះ យើងនឹងខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និងការផ្តល់សេវាអប់រំ។ ប្រការនេះត្រូវប្រើជាកម្លាំងជំរុញមួយនៅក្នុងការបញ្ជ្រាប

យេនឌ័រ ២០០៦-២០១០ ដោយចាត់ទុកជាឧបករណ៍ក្នុងការរៀបចំឡើងវិញ និងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និងតម្លៃសង្គមដែលជះឥទ្ធិពលមិនល្អដល់ការអប់រំកុមារី និងសមភាពយេនឌ័រ ។ ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះតម្រូវឱ្យមានឆន្ទៈនយោបាយរឹងមាំ ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី ២ : ឈរលើទស្សនៈនៃការបង្កើតបរិស្ថានអនុគ្រោះទាំងនៅក្នុង និងក្រៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នឹងខិតខំបណ្តុះឥរិយាបថវិជ្ជមានដើម្បីសម្រេចការអប់រំកុមារី សមភាព និង សមធម៌យេនឌ័រក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិស័យអប់រំ រួមមានវិស័យឯកជនក្រសួងស្ថាប័នរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងសាធារណជនទូទៅដោយបង្កើនការខិតខំប្រឹងប្រែង កសាងកម្មវិធីដូចជា :

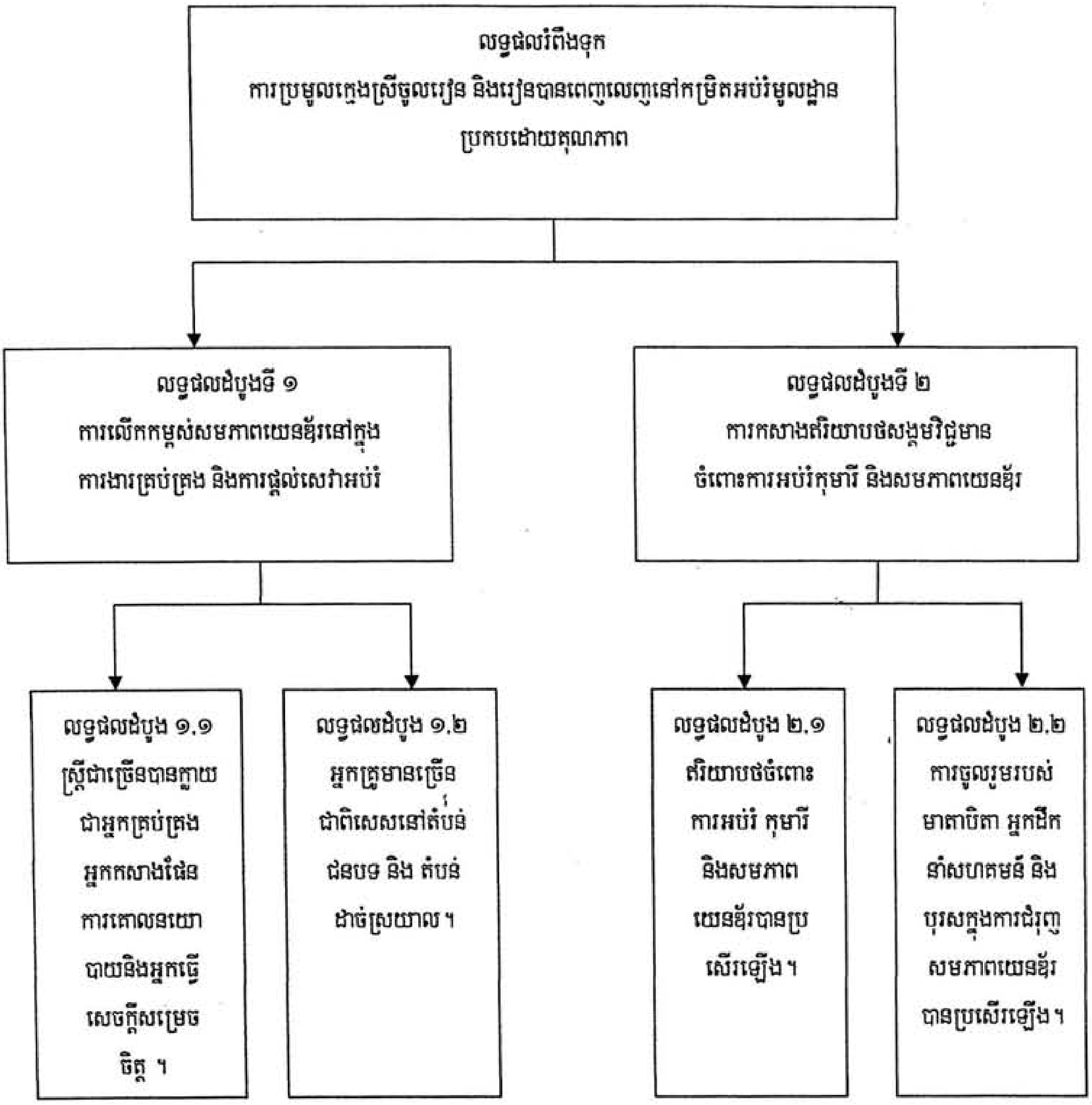
១-បង្កើនការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងលើបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំក្នុងចំណោមសិស្ស មាតាបិតា អ្នកដឹកនាំឃុំ-សង្កាត់

២-ទាក់ទាញការគាំទ្រសាធារណជនទូទៅអំពីសមភាពនិងសមធម៌យេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំតាមរយៈការប្រាស្រ័យទាក់ទង និងកម្មវិធីគាំទ្រលើកទឹកចិត្តដល់ឥរិយាបថ និងតម្លៃសីលធម៌វិជ្ជមានចំពោះការអប់រំក្មេងស្រី ។

យុទ្ធសាស្ត្រទាំងពីរនេះត្រូវធ្វើឱ្យស៊ីគ្នានឹងការបង្កើតវប្បធម៌សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា ។ កង្វះខាតបញ្ហានេះត្រូវបានមើលឃើញថាជាឧបសគ្គមួយនៅក្នុងការខិតខំប្រឹងប្រែងថ្នាក់ជាតិដើម្បីបង្កើនសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យអប់រំ ។ យុទ្ធសាស្ត្រទាំងនេះឆ្លើយតបទៅនឹងវត្ថុបំណងនីមួយៗនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០ ។

រូបគំនូសទី១ បង្ហាញថាវត្ថុបំណងដែលបានរំពឹងទុកពីការចូលរួមផ្តល់លទ្ធផលរំពឹងទុកមួយគឺការធានាកាប្រមូលក្មេងស្រីឱ្យចូលរៀន និងរៀនឱ្យបានពេញលេញនៅកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន ។ ផែនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០ ផ្តោតលើ ការប្រមូលក្មេង ស្រីចូលរៀននិងរៀនបានពេញលេញជាចំណុចស្នូល ។ យុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះពីរត្រូវបានរកឃើញដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចលទ្ធផលរំពឹងទុកនេះ ។យុទ្ធសាស្ត្រជាគន្លឹះទាំងពីរត្រូវបានទទួលយក និងធ្វើបន្តដោយយោងទៅលើសមាសភាគនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ២០០២-២០០៦។ សមាសភាគថ្មី និងសំខាន់គឺការ កសាងឥរិយាបថ សង្គមវិជ្ជមានចំពោះការអប់រំក្មេងស្រី និងសមភាពយេនឌ័រ ។ សមាសភាគសំខាន់ចុងក្រោយ គឺ ការធានាការ គាំទ្រថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ការជំរុញសមភាព យេនឌ័រក្នុងចំណោម អ្នកដឹកនាំ និងសាធារណជនជាពិសេសអ្នកដឹក នាំសហគមន៍ មាតាបិតា និងបុរស ។

រូបគំនូសទី ១: យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០



ភាពប្រទាក់ក្រឡានៃយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនេះមានសកម្មភាពសំខាន់ចំនួន ៥ : ការបង្កើនការយល់ដឹងការកសាងសមត្ថភាព សកម្មភាពវិជ្ជមាន ការតស៊ូមតិ និង ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ។ ប្រការនេះមានសារសំខាន់ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពបច្ចេកទេសលើការវិភាគយេនឌ័រនិងបំណិនពាក់ព័ន្ធដែលត្រូវបញ្ចូលនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ ទាំងពីរខាងលើ ។ ការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រត្រូវបានប្រើប្រាស់ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌធានាគុណភាពដែលស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡានាពាក់កណ្តាល ឆ្នាំ ២០០៦ ។ ស្តង់ដា និងអាំងឌីកាទ័រគុណភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រល្អ និង មានប្រសិទ្ធភាពត្រូវបានកសាងឡើងដោយក្រុមគុណភាពអប់រំរបស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នារួមមានគុណភាពនៃការគាំទ្រថ្នាក់ជាតិ គុណភាពនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងបុគ្គលិក គុណភាពនៃការអនុវត្តការ

គ្រប់គ្រង គុណភាពនៃការគាំទ្រផ្នែកថវិកា ឬធនធាន និងគុណភាព ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់យេនឌ័រ ។

ស្តង់ដាទាំងនេះនឹងធ្វើជាមគ្គុទ្ទេសក៏នៅក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងត្រូវបានរំពឹងថាការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំនឹងក្លាយជាបញ្ហាផ្ទៃក្នុងសំខាន់បំផុត។ ប្រការចុងក្រោយនេះគឺកាត់បន្ថយបាន "ការនិយមភស្តុតាង " ឬការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដោយរង់ចាំតែធ្វើតាមការណែនាំនិងការបញ្ជាក់ពីថ្នាក់លើប៉ុណ្ណោះ ។

គ.សំណើជាគន្លឹះពិសេសនៃយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ ២០០៦-២០១០

១. កសាងផ្អែកលើផលទទួលបានពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០២-២០០៦ ដើម្បីបំពេញការខ្វះចន្លោះ។

២.រៀបចំឱ្យសមស្របជាមួយនឹងកំណែទ្រទ្រង់អប់រំទូទាំងវិស័យ និង អនុវត្តតាមរយៈក្របខ័ណ្ឌអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា និងកម្មវិធីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យអប់រំ កម្មវិធីគាំទ្រវិស័យអប់រំមានជាអាទិផែនការកម្មភាពជាអាទិភាពមាន ។

៣.ផ្តោតលើការអនុវត្តគោលនយោបាយ បទបញ្ញត្តិ និងសកម្មភាពវិជ្ជមាននៃការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ ។

៤.បន្តខិតខំប្រឹងប្រែងពីដំបូង ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពបច្ចេកទេសនៅថ្នាក់ក្រសួង សាលារៀនជាពិសេសនៅថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង និង ស្រុក-ខណ្ឌ ។

៥.ធានាថាក្មេងស្រីទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាពល្អដើម្បីធ្វើសកម្មភាពរួមគ្នាសំដៅលើកកម្ពស់គុណភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រតាមរយៈការអនុវត្តស្តង់ដា និងអាំងឌីកាទ័រគុណភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។

៦.ជំរុញការអនុវត្ត និងការដាក់យេនឌ័រជាបញ្ហាស្នូលតាមរយៈការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដោយសង្គតិភាព

៧.ទទួលស្គាល់ការខ្វះខាតថវិកាយេនឌ័រនិងខិតខំកៀគរធនធានដើម្បីគាំទ្រកម្មវិធីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

៨.បង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់លើការកសាងឥរិយាបថសង្គមវិជ្ជមានចំពោះការអប់រំក្មេងស្រី និងសមភាពយេនឌ័រ ។

៩.ទទួលស្គាល់ពហុលក្ខណៈធម្មជាតិនៃដំណោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំ និងលើកទឹកចិត្តបណ្តុញការងារ និងភ្នាក់ងារសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីផ្សារ ភ្ជាប់ការអប់រំនឹងការខិតខំកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ។

១០.ខិតខំកសាង "វប្បធម៌សមភាព" នៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា ។

ឃ.ការឆ្លើយតបរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពសមធម៌យេនឌ័រក្នុងការអប់រំ

កំណែទម្រង់វិស័យអប់រំ ជាពិសេសហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដូចជា សំណង់សាលារៀន កម្មវិធីសម្រាប់សមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ ការផ្តល់អាហារូបករណ៍សម្រាប់សិស្សស្រីដើម្បីបង្កើនការប្រមូលក្មេងស្រីក្រីក្រនៅកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋានរាប់បញ្ចូលទាំងជនជាតិភាគតិចនៅតំបន់ជនបទ និងដាច់ស្រយាលឱ្យបានចូលរៀន

ត្រូវបានគាំទ្រនិងឆ្លើយតបពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា។

ង.ការគាំទ្រផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្រ្ជាបយេនឌ័រ

ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្រ្ជាបយេនឌ័រតម្រូវឱ្យមានទម្រង់ផ្សេងៗគ្នានៃការគាំទ្រថ្នាក់ជាតិ ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ ឃុំ-សង្កាត់ និងសាលារៀន ។

១.ការគាំទ្រសីលធម៌ នយោបាយ និងការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ

ការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតគឺជាការសំខាន់សម្រាប់ធានាការបន្តនូវអត្ថប្រយោជន៍ ស្របនឹងអាទិភាព ការចែករំលែកធនធាន និងជំរុញសកម្មភាពអនុវត្តដើម្បីបញ្រ្ជាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ ។ ប្រការនេះរាប់បញ្ចូលទាំងការគាំទ្ររបស់អ្នកដឹកនាំសហគមន៍ មាតាបិតា ជាពិសេសបុរសដើម្បីកសាងបរិស្ថានវិជ្ជមានសម្រាប់អប់រំកុមារីនិង សមភាពយេនឌ័រ ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យអប់រំមានការគាំទ្រយ៉ាងសំខាន់ពីថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងដ៏ធំធេង គឺការប្រែក្លាយការប្តេជ្ញាចិត្តឱ្យទៅជាសកម្មភាពអនុវត្តជាក់ស្តែងដើម្បីឈានទៅសម្រេចលទ្ធផលរំពឹងទុក ។

២.ធនធាន

ការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីមន្ត្រីអប់រំដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងការវិភាគយេនឌ័រ និងបំណិនពាក់ព័ន្ធ។ មន្ត្រីទាំងនោះអាចធ្វើសកម្មភាពដូចជា អ្នកតស៊ូមតិ ជំនាញបច្ចេកទេស និងជាអ្នកប្រឹក្សា ដើម្បីដឹកនាំដំណើរការនៅនឹងកន្លែងជាពិសេសថ្នាក់ ខេត្ត-ក្រុង និងស្រុក-ខណ្ឌ ។ ធនធានបណ្តុះបណ្តាល ឧបករណ៍ ឯកសារ និងសេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រចាំបាច់ត្រូវកសាង និងត្រូវ បានផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានឆាប់រហ័ស។ ការបណ្តុះបណ្តាលពីការប្រើប្រាស់ឯកសារបញ្រ្ជាបយេនឌ័រឱ្យបានសមស្រប និងការតាមដានការប្រើប្រាស់ជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីពិនិត្យតាមដាន ។

៣.ថវិកា

ការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីអប់រំ និងការផ្សព្វផ្សាយជាផ្លូវការនៃសកម្មភាពបញ្រ្ជាបយេនឌ័រតម្រូវឱ្យមានធនធានសមស្រប ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាព ។ ដោយសារធនធានទាំងនោះជាធនធានកម្រ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវស្វែងរកប្រភពថវិកាដើម្បីទ្រទ្រង់កម្មវិធីបញ្រ្ជាបយេនឌ័រ ។ ប្រការនេះតម្រូវឱ្យមានការផ្សារភ្ជាប់ នឹងបណ្តាញការងារយ៉ាងសកម្មជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដែលមានសក្តានុពលទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ ។

៤.ភាពជាដៃគូ

ការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីកសាងឥរិយាបថវិជ្ជមាន និងបរិស្ថានដែលធ្វើសម្រាប់អប់រំកុមារី និងសមភាពយេនឌ័រតម្រូវឱ្យមានការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ឧទាហរណ៍ដូចជាការផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់សិស្សស្រីក្រីក្រ។ នៅកម្រិតសហគមន៍ភាពជាដៃគូជាមួយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលត្រូវបន្ថែមការតស៊ូមតិ និងយុទ្ធសាស្ត្រប្រាស្រ័យទាក់ទងដែលអាចគាំទ្រសកម្មភាពជាវិជ្ជមាន។ ភាពជាដៃគូសំខាន់មិនមែនមានតែនៅក្នុងការគាំទ្រប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែអាចធានានិរន្តរភាពផលទទួលបាននៃការបញ្រ្ជាបយេនឌ័រនៅរយៈពេល

រៀន។ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ត្រូវផ្សារភ្ជាប់ការងារទំនាក់ទំនងជាមួយគ្រប់ភ្នាក់ងាររួមមានក្រសួង ស្ថាប័ននៅក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាល និង វិស័យឯកជនដែលបានជួយលើកទឹកចិត្តលក្ខខ័ណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារក្រីក្រ។ ការធ្វើឱ្យសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារក្រីក្របានប្រសើរឡើងជាវិធីមួយជំរុញឱ្យគាត់បញ្ជូនកូនទៅរៀន ជាពិសេសគឺកូនស្រី ។

ច.ឧបសគ្គ និងការសន្មតនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ច្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០

ការសន្មត

១. ការបន្តអនុវត្តកំណែទម្រង់អប់រំទូទាំងវិស័យដូចជាការពង្រីកសាលា និងថ្នាក់រៀន ការពង្រាយគ្រូនៅតាមតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជនបទដែលពុំទាន់សម្រេចបានតាមគោលដៅ ។

២. ការបន្តការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា នៅក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រ ។

៣. ភាពដែលអាចរកបានអ្នកផ្តល់ជំនួយនិងអ្នកគាំទ្រដែលផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសនិងហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់កម្មវិធីយេនឌ័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។

៤. បណ្តាញការងារពហុវិស័យរបស់អ្នកជាដៃគូ និងអ្នកគាំទ្រយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យឯកជន និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងរាជរដ្ឋាភិបាលនឹងបន្តគាំទ្រកម្មវិធីយេនឌ័រ និងសកម្មភាពជាវិជ្ជមានរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ។

៥. ការបង្កើនសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និងតម្លៃសីលធម៌ដើម្បីជួយធានានិរន្តរភាពនៃការអនុវត្តកម្មវិធី និងគោលនយោបាយយេនឌ័រ ។

ឧបសគ្គ

១. ការផ្លាស់ប្តូររាជរដ្ឋាភិបាល និង អាណត្តិនយោបាយធ្វើឱ្យអាទិភាពចុះខ្សោយសម្រាប់កម្មវិធី និង គោលនយោបាយយេនឌ័រ ។

២. ការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ប្រភពមូលនិធិថយចុះ និង/ឬ លុបចោលការគាំទ្រពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងប្រភពថវិកាផ្សេងៗ ។

ឆ. ក្របខ័ណ្ឌសមហេតុផលនៃកម្មវិធីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦_២០១០

លទ្ធផលរំពឹងទុកជាយុទ្ធសាស្ត្រ

នៅឆ្នាំ ២០១៥ សិស្សស្រីនឹងបានចូលរៀនស្មើគ្នានិងពេញលេញនៅកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋានប្រកបដោយគុណភាពនៅកម្ពុជា

សូចនាករ

១. ការបន្ថយគម្លាតយេនឌ័រនៅតំបន់ជនបទ និងដាច់ស្រយាល

- ពង្រីកមត្តេយ្យសិក្សានៅតំបន់ដាច់ស្រយាល
- អត្រាពិតនៃការសិក្សា នៅកម្រិតបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ នៅតំបន់ដាច់ស្រយាល

២. ការបង្កើនអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សារបស់កុមារី

៣. ការកាត់បន្ថយអត្រាបោះបង់ការសិក្សារបស់សិស្សស្រីពិសេសនៅកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន

៤. បង្កើនអត្រាឆ្លងភូមិសិក្សានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សា

៥. បង្កើនអត្រាគង់វង្សនៅថ្នាក់ទី ៦ របស់សិស្សស្រីនៅបឋមសិក្សា

៦. ការបង្កើនអត្រាពិតនៃការសិក្សានៅវិទ្យាល័យ និងឧត្តមសិក្សា

៧. ការអនុវត្តស្តង់ដានិងអាំងឌីកាទ័រគុណភាពសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។

លទ្ធផលដំបូងទី១

នៅឆ្នាំ ២០១០ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងការផ្តល់សេវាអប់រំមាន ២០-២៥%

លទ្ធផលដំបូង	សូចនាករ	ចំណុចចាប់ផ្តើម ២០០៥	ចំណុចដៅ ២០១០	មធ្យោបាយផ្ទៀងផ្ទាត់	សកម្មភាពគន្លឹះ
លទ្ធផលដំបូង ១. • ស្ត្រីច្រើនក្លាយជាមន្ត្រីគ្រប់គ្រងអប់រំ អ្នកធ្វើផែនការ និងគោលនយោបាយ ។ **លទ្ធផលដំបូង ១.១** • ស្ត្រីជាច្រើនបានក្លាយជាអ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកកសាងផែនការ និងគោលនយោបាយ និងអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត ។	១.បង្កើនសមាមាត្រនៃចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រងនិងធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត-ក្រុង និង ស្រុក-ខណ្ឌ ។ ២.បង្កើនសមាមាត្រនៃចំនួននាយិកា និងនាយិការងសាលារៀន ។ ៣.បង្កើនសមាមាត្រអ្នកគ្រូ៤០% ៤.ចំនួន និងសមាមាត្រស្ត្រីដែលបានបណ្តុះបណ្តាលលើការងារគ្រប់គ្រងការងារផែនការ និងការកសាងគោលនយោបាយ ។ ៥.ចំនួន និងសមាមាត្រនាយិកា នាយិការង ប្រធាន-អនុប្រធាន	• ស្ត្រី ៣-៦% នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា ។ • ស្ត្រី ៤-២២%នៅថ្នាក់-ខេត្ត-ក្រុង ។ • ស្ត្រី២-៦% នៅថ្នាក់ការិយាល័យស្រុក-ខណ្ឌ។ • ស្ត្រី៧-៩% ជានាយិកាសាលា ឬនាយិការង	២០-២៥% - ២៥% ២៥% ២០-២៥% - ៥០%	- ស្ថិតិ EMIS ឬពីនាយកដ្ឋានបុគ្គលិកស្តីពីការចូលរួម របស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់កណ្តាលថ្នាក់ ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ និង សាលារៀន ។ - របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ ។ - របាយការណ៍របស់ក្រុមការងារយេនឌ័រក្រសួងអយក ។ - របាយកាណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មវិធីគាំទ្រវិស័យអប់រំស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។	**បង្កើនការយល់ដឹង** • បង្កើការយល់ដឹងយេនឌ័រលើការងារអប់រំក្នុងចំណោមមន្ត្រីអប់រំរបស់ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា ជាពិសេស ថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ និងសាលារៀនរួមមាននាយក សាលា និងគ្រូបង្រៀន ។ **កសាងសមត្ថភាព** •កសាងកម្មវិធីកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់ស្ត្រីជាអ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកធ្វើផែនការ និងអ្នកកសាងគោលនយោបាយតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល ទស្សនកិច្ចសិក្សា អាហារូបករណ៍ក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។ • រៀបចំកម្មវិធីសិក្ខាសាលាដើម្បីបណ្តុះ

	ការិយាល័យដែលបានបណ្តុះបណ្តាលលើការងារគ្រប់គ្រង ទទួលបានអាហារូបករណ៍ក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។ ៦.ចំនួន និងសមាមាត្រ អ្នកគ្រប់គ្រង (ដូចជានាយកដ្ឋានជំនាញប្រធាន និងអនុប្រធានការិយាល័យនៅថ្នាក់កណ្តាល មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា មានប្រធាន-អនុប្រធានមន្ទីរ និងការិយាល័យជំនាញនៅមន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡា និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និង កីឡា ស្រុក-ខណ្ឌ សាលារៀនត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលពីយេនឌ័រ ។			-របាយការណ៍វាយតម្លៃពាក់កណ្តាលទសវត្សរ៍របស់ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ។	បណ្តាល ជំនាញលើការវិភាគយេនឌ័រ ការកសាងផែនការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដល់មន្ត្រីអប់រំថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ និងសាលារៀន ។ • ពង្រឹងយន្តការគណៈកម្មការយេនឌ័រថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ សាលារៀនក្នុងការគាំទ្រឧបត្ថម្ភដល់ស្ត្រីឱ្យបានច្រើនដើម្បីចូលរួមជាអ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកធ្វើផែនការ កសាងគោលនយោបាយដោយផ្តល់ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសការបណ្តុះបណ្តាល ការរៀបចំ និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពក្នុងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃនៅថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ សាលារៀន ។
លទ្ធផលដំបូង ១.២ •អ្នកគ្រូមានច្រើន ជាពិសេសនៅតំបន់ជនបទ និង តំបន់	១.បង្កើនចំនួនសមាមាត្រគ្រូស្រីនៅគ្រប់កម្រិត ពិសេសនៅតំបន់ជនបទ និង ដាច់ស្រយាល ។	២៦%	៤០%	•ស្ថិតិយេនឌ័រនៅតាមសាលារៀន និងគ្រប់កម្រិតរាប់បញ្ចូលទាំង	**<u>សកម្មភាពវិជ្ជមាន</u>** •រៀបចំនិងអនុវត្តគោលការណ៍សម្រាប់ការជ្រើសរើសនិងដំឡើងឋានៈតួនាទី

ដាច់ស្រយាល ។	២/មានសមមាត្រចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបំណិនផ្នែកបច្ចេកទេស និងយេនឌ័រ ៣/មានសមាមាត្រចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងការទទួលបានអាហារូបករណ៍ក្នុង និងក្រៅប្រទេស	៥០% ៥០%(ក្នុង PAP ទីមួយ១)		ការបណ្តុះបណ្តាល និងអាហារូបករណ៍ របាយការណ៍ពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ របាយការណ៍ពីកម្មវិធីអាហារូបករណ៍ ។	ស្ត្រី ។ **ឧបត្ថម្ភគាំទ្រ** •កសាងយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រពីអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងការតែងតាំងស្ត្រីឱ្យមានតួនាទីសំខាន់នៅក្រសួង អប់រំ យុវជន និង កីឡា ។ **ពិនិត្យតាមដាន** •ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃសកម្មភាពវិជ្ជមានលើចំណេះដឹង និងការ កសាងសមត្ថភាព ។ **បង្កើនការយល់ដឹង** •បណ្តុះបណ្តាលការយល់ដឹងយេនឌ័រតាមរយៈសិក្ខាសាលាដល់មន្ត្រីអប់រំនៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា មន្ទីរ អយក ខេត្ត-ក្រុង ការិ. អយកស្រុក-ខណ្ឌ និងសាលារៀន ។ •បណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រជាពិសេសដល់មន្ទីរ អប់រំ យុវជន និង កីឡាខេត្ត-ក្រុង ការិ. អប់រំ យុវជន និង កីឡា ស្រុក-ខណ្ឌ ដើម្បីឆ្ពោះទៅរកការអនុវត្តព្រ័ន្ធ

					វិមជ្ឈការ ។ **កសាងសមត្ថភាព** •បង្កើនសមត្ថភាព គ្រូបង្រៀនជាពិសេសអ្នកគ្រូក្នុងការគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រ និងការអប់រំកុមារី ។ •បង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃនៅថ្នាក់កណ្ដាល ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងសាលារៀន ។ •លើកទឹកចិត្តអ្នកគ្រូនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល និងតំបន់ជនបទ។ **<u>ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ</u>** •ពង្រឹងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅតាមសាលារៀនក្នុងប្រព័ន្ធ។ ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលសកម្មភាពវិជ្ជមាន និងការកសាងសមត្ថភាពដែលបានលើកឡើង ។

លទ្ធផលដំបូងទី២

នៅឆ្នាំ ២០១០ ឥរិយាបថវិជ្ជមានចំពោះការអប់រំកុមារី និងសមភាពយេនឌ័រនឹងកើនឡើងក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗក្នុងវិស័យអប់រំ និង សាធារណជនទូទៅ

លទ្ធផលដំបូង	សូចនាករ	ចំណុចចាប់ផ្តើម ២០០៥	ចំណុចដៅ ២០១០	មធ្យោបាយផ្ទៀងផ្ទាត់	សកម្មភាព
<u>លទ្ធផលដំបូង២.១ :</u> ឥរិយាបថចំពោះការអប់រំកុមារី និងសម ភាពយេនឌ័រមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន ។ <u>អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់:</u> - សិស្ស(កុមារ, យុវជន) - មាតាបិតា - អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ - អ្នកដឹកនាំ និង មន្ត្រីអប់រំ (គ្រូបង្រៀន នាយក-នាយករង) - បុគ្គលិកបង្រៀន និង	១.សូចនាករនៃការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថត្រូវបានកំណត់ ។ ២.យុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងបានបង្កើតឡើង និង អនុវត្ត ។ ៣.កម្មវិធីបង្កើនការយល់ដឹងបានរៀបចំនៅតាម ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ ឃុំ-សង្កាត់ និងសាលារៀន ។ ៤.យុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយការអប់រំស្ត្រីនិងសមភាព	•ព័ត៌មានយកចេញពីរបាយការណ៍។	•ការសិក្សាចាប់ផ្តើមធ្វើឡើងនៅចុងឆ្នាំ២០០៦ ឬ នៅដើមឆ្នាំ២០០៧ ដើម្បីស្របទៅតាមការអនុវត្តទំនាក់ទំនង និងយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយ ។ •យុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ និងដើមឆ្នាំ ២០០៧ ។	ឯកសារទំនាក់ទំនងជាយុទ្ធសាស្ត្រ សម្ភារផ្សព្វផ្សាយអប់រំ និងប្រាស្រ័យទាក់ទង។ ឧបករណ៍សម្រាប់មុខសញ្ញាផ្សេងគ្នា ។ ស្ថិតិស្ត្រីដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការងារយុទ្ធនាការគាំទ្រយេនឌ័រ ។	<u>**ការអង្កេតឥរិយាបថចំណុចចាប់ផ្តើម**</u> • រៀបចំអង្កេតឥរិយាបថចំពោះការអប់រំស្ត្រី ដើម្បីបង្កើតចំណុចចាប់ផ្តើម និងកម្រិតសម្រាប់ប្រៀបធៀបឥរិយាបថចំពោះអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ នៅគ្រប់កម្រិតនៃប្រព័ន្ធអប់រំ។ <u>ការបង្កើនការយល់ដឹង</u> •រៀបចំកម្មវិធីយល់ដឹងបន្ថែមទៀតក្នុងចំណោមក្រុមការងារ ជាពិសេសនៅតាមខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ ឃុំ-សង្កាត់ និងសាលារៀន ។ យុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនង និងការស្វែងរកការគាំទ្រ •បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងដោយមានអ្នកជំនួយការជំនាញផ្នែកផ្សព្វផ្សាយ ។ •បង្កើនកម្មវិធីគាំទ្រជាប្រព័ន្ធ ដើម្បីបង្កើនការអប់រំស្ត្រី និងសមភាពយេនឌ័រក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានការទទួល

មិនបង្រៀននៅមន្ទីរ អយក ខេត្ត-ក្រុង និង ការិយាល័យ អយក ស្រុក-ខណ្ឌ ។ - ថ្នាក់កណ្តាលនៅ ក្រសួង អប់រំ យុវជន និង កីឡា	យេនឌ័រត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្ត ។ ៥.ផលិតសម្ភារផ្សព្វផ្សាយ អប់រំដូចជាផ្ទាំងរូបភាព ប័ណ្ណ បោះពុម្ពចែកជូន សាធារណជន ពិសេសនៅតាមខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ ឃុំ-សង្កាត់ និង សាលារៀន ។ ៦.បង្កើនចំនួនអ្នកគាំទ្រ យេនឌ័រ និងជនគំរូ ជាពិសេសនៅតាមខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ ឃុំ-សង្កាត់ និងសាលារៀន ។ ៧.បង្កើនការចូលរួមពីបុរសក្នុងការគាំទ្រដល់សមភាពយេនឌ័រ និងការអប់រំដល់កុមារីក្នុងការអប់រំ បង្កើនទំនាក់ទំនង		•ការរៀបចំកម្មវិធី បង្កើនការយល់ដឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅចុងឆ្នាំ ២០០៦ ។		ស្គាល់ពី ថ្នាក់ដឹកនាំជាតិអ្នកដឹកនាំសហគមន៍ មាតាបិតា បុរស និងអ្នករូមវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យអប់រំ ។ •បង្កើតសម្ព័ន្ធភាពជាមួយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងស្គាល់ពីសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍ ។ •បង្កើតយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយពីសារសំខាន់នៃភាពជាដៃគូរបស់បុរស និងស្ត្រី ។ •រៀបចំវេទិកាសាធារណៈ និងសិក្ខាសាលាលើការ យល់ដឹងពីយេនឌ័រ ។ **កសាងសមត្ថភាពលើយន្តការអនុវត្តន៍ និងស្វែងរកការគាំទ្រ** •អភិវឌ្ឍការគាំទ្រ និងការកសាងសមត្ថភាពបណ្តាញក្រុមការងារយេនឌ័រ ជាពិសេសនៅតាមខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ ឃុំ-សង្កាត់ និងសាលារៀន ។ •ពង្រឹងអ្នកគាំទ្រ និងអ្នកអនុវត្តដូចជាក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់អប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ក្រុមការងារយេនឌ័រគាំទ្របណ្តាញ ប្រតិបត្តិការ ជាពិសេសនៅថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ និង ឃុំ-សង្កាត់ ។ ១- ផ្តល់គោលការណ៍ និងជំនួយបច្ចេកទេស ២- ផ្តល់ធនធានចាំបាច់ដល់ស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាល និង

	បុរសក្នុងការជំរុញ សមភាពយេនឌ័រ ។				អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ។ ក្រសួង អប់រំ យុវជន និង កីឡាគួរតែឈានមុខក្នុងការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំ និងជំនួយបច្ចេកទេសព្រមទាំងជួយសម្រួលសកម្មភាព គណៈកម្មការយេនឌ័រ និងក្រុមការងារយេនឌ័រ ឱ្យមានផែនការការងារច្បាស់លាស់ ។ •ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលទ្ធផល និងសមិទ្ធផល របស់គណៈកម្មការយេនឌ័រនៅកម្រិតខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ និងសាលារៀន ។ __ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ__ •ពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃកម្មវិធី គាំទ្រ និងទំនាក់ទំនង ។
លទ្ធផលដំបូង ២.២ ការចូលរួមរបស់ មាតាបិតា អ្នកដឹកនាំ សហគមន៍ និងបុរសក្នុងការ ជំរុញ សមភាពយេនឌ័រមានភាព ប្រសើរជាងមុន ។	១.អ្នកដឹកនាំសហគមន៍ចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ ការអនុវត្តសកម្មភាពវិជ្ជមាន និងបង្ហាញការគាំទ្រកម្មវិធី ដែលសាលារៀនមានការពាក់ព័ន្ធ នឹងការលើកកំពស់ សមភាពយេនឌ័រ ។	ព័ត៌មានដែល ត្រូវប្រមូលតាម រយៈការអង្កេត ចំណុចចាប់ផ្តើម	-ភាគរយនៃអ្នក ឆ្លើយតបដែលមាន ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាននៅក្នុងសូចនាករ ឥរិយាបថនឹង ត្រូវកំណត់តាមរយៈ ការអង្កេត	-របាយការណ៍គ្រូ និងនាយក សាលា ។ -របាយការណ៍ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគុណភាព បញ្ហាបយេនឌ័រ ។ -ការចុះឈ្មោះកុមារីនៅកម្រិត អប់រំមូលដ្ឋានពីមួយឆ្នាំទៅមួយ ឆ្នាំត្រូវបានកើនឡើង ។	__**បណ្តាញនិងទំនាក់ទំនងនៅថ្នាក់ ឃុំ-សង្កាត់**__ •បង្កើតបណ្តាញ និងលើកកំពស់ទំនាក់ទំនងជាមួយមាតាបិតា អ្នកដឹកនាំសហគមន៍ និង ពង្រឹងបណ្តាញប្រតិបត្តិការ ។ __ការបង្កើនការគាំទ្រ និងការយល់ដឹង__ •រៀបចំការតម្រង់ទិស និងបង្កើនការយល់ដឹងយេនឌ័រ សម្រាប់មាតាបិតានិងអ្នកដឹកនាំសហគមន៍ ឱ្យមានសកម្មភាព ជាប្រចាំតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាឃុំ -សង្កាត់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់ សាលាដោយពិភាក្សាពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំ ។

	២.មាតាបិតាត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដើម្បីបញ្ជូនកូនស្រីឱ្យចូលរៀន		ឥរិយាបថ ។		**<u>កសាងសមត្ថភាព</u>** •កំណត់ និងបង្កើត កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងគាំទ្រយេនឌ័រក្នុងចំណោមមាតាបិតា និងអ្នកដឹកនាំសហគមន៍ ដោយមានសិស្សចូលរួមផងដែរ ។ •បណ្តុះបណ្តាលមុខសញ្ញាទាំងនោះក្នុងការដោះស្រាយ និងរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រ និងទំនាក់ទំនង ។ •ផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដើម្បីជួយគាំទ្រយេនឌ័រក្នុងការសម្របសម្រួលផែនការ ការគាំទ្រ និងកម្មវិធីទំនាក់ទំនង ។ **<u>ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ</u>** •ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃវិសាលភាពការចូលរួមរបស់អ្នកដឹកនាំសហគមន៍និងមាតាបិតានៅក្នុងការលើកកំពស់ឥរិយាបថវិជ្ជមានចំពោះការអប់រំកុមារី និងសមភាពយេនឌ័រឆ្ពោះទៅរកការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍តាមរយៈឧបករណ៍ស្ទង់មតិ ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ក

ផែនការការងារសម្រាប់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា លើការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០

កម្មវិធី	២០០៦	២០០៧	២០០៨	២០០៩	២០១០
ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	-ការកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០(តុលា ២០០៦) -ប្រឹក្សាជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធពីសំណើផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០(វិច្ឆិកា ២០០៦) -ការទទួលយកជាផ្លូវការនូវផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០ (នៅចុងខែ ធ្នូ ២០០៦) -ការអនុម័តជាផ្លូវការនូវគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា (នៅចុងខែ ធ្នូ ២០០៦)	-រៀបចំ និងអនុវត្តតែសសាកល្បង សម្រាប់ការចាប់ផ្តើម និងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទង (នៅចុងខែ មិថុនា ២០០៦) -ទាក់ទង និងអភិវឌ្ឍជាមួយដៃគូពហុបណ្តាញផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងយុទ្ធនាការសម្រាប់ការអប់រំក្មេងស្រី និងសមភាព សមធម៌យេនឌ័រ (ត្រីមាសទី១ ២០០៧) -សកម្មភាពបង្កើនការយល់ដឹងនៅថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ និងឃុំ-សង្កាត់ សាលារៀន(ត្រីមាសទី ១ និង ២	-ពិនិត្យឡើងវិញ កសាងផែនការប្រចាំឆ្នាំ ។ ពិនិត្យឡើងវិញ និងផ្តល់សុពលភាពដល់គោលដៅដោយផ្អែកលើការអនុវត្តការងារវិស័យឆ្នាំមុន ។	-ពិនិត្យឡើងវិញ កសាងផែនការប្រចាំឆ្នាំនិងធ្វើឱ្យមានសុពលភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំលើគោលដៅដែលបានលើកឡើងផ្អែកលើការបំពេញការងារវិស័យឆ្នាំមុន ។	-ពិនិត្យឡើងវិញ កសាងផែនការប្រចាំ ឆ្នាំ និងធ្វើឱ្យមានសុពលភាពលើគោលដៅដោយផ្អែកលើការបំពេញការងារវិស័យឆ្នាំមុន ។

		២០០៧) -ត្រៀមថវិកាសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលការយល់ដឹងយេនឌ័រ ។			
ការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និងផ្តល់សេវាអប់រំ	-កសាងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ការគាំទ្រការបញ្ចុះបញ្ចូលលើការតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងសំខាន់ៗ នៅថ្នាក់កណ្តាល ខេត្ត-ក្រុង និងស្រុក-ខណ្ឌ និងសហការជាមួយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល(នៅចុងខែ ធ្នូ ២០០៦) - បង្កើនការយល់ដឹងយេនឌ័រតាមរយៈកិច្ចប្រជុំសិក្ខាសាលាស្តីពីយេនឌ័រដល់អ្នកកសាងគោលនយោបាយ ។	-ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រ និងបញ្ចុះបញ្ចូលសម្រាប់តែងតាំងស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងសំខាន់ៗ ។ -កសាងសមត្ថភាពដល់អ្នកគាំទ្រយេនឌ័រ និងអ្នកបញ្ចុះបញ្ចូលនៅក្នុង និងក្រៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា រួមមានសមាជិកក្រុមការងារយេនឌ័រ និងបណ្តាញគាំទ្រយេនឌ័រ និងថ្នាក់អ្នកដឹកនាំក្រសួង អយក សំខាន់ៗ ។ -ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃការរីកចម្រើនតាមដំណាក់កាលអនុវត្ត ។	-ពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើផែនការប្រចាំឆ្នាំ ។ ពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើឱ្យមានសុពលភាពនូវគោលដៅដែលបានលើកឡើងដោយផ្អែកលើការបំពេញការងារវិស័យឆ្នាំមុន ។ -ពិនិត្យឡើងវិញ និងបញ្ចប់ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ការគាំទ្រ និងបញ្ចុះបញ្ចូល ។ -កសាងសមត្ថភាពដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃការបំពេញការងារវិស័យឆ្នាំមុន ។	-ពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើផែនការប្រចាំឆ្នាំ ។ -បន្តអនុវត្តការស្វែងរកអ្នកគាំទ្រ និងការបញ្ចុះបញ្ចូល ។ -កសាងសមត្ថភាពដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃការបំពេញការងារវិស័យឆ្នាំមុន ។ -ពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការស្វែងរកអ្នកគាំទ្រ ដើម្បីរកឱ្យឃើញឧបសគ្គ និងការរាំងស្ទះ គោលវិធីដោះស្រាយសមស្រប ។ • កសាងសមត្ថភាព	-ពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើផែនការ ។ -វាយតម្លៃលទ្ធផលរយៈពេល ៥ឆ្នាំនៃការស្វែងរកអ្នកគាំទ្រ និងការបញ្ចុះបញ្ចូល រកឱ្យឃើញឧបសគ្គ និងការរាំងស្ទះ និងសកម្មភាពសមស្រប ។

		-រៀបចំរបាយការណ៍ដោយរួមបញ្ចូលទៅក្នុងការវាយតម្លៃពាក់កណ្ដាលទសវត្សរ៍ការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា -លទ្ធផលឆ្លើយតបនៃក្រុមការងារយេនឌ័រ អ្នកកសាងគោលនយោបាយ និងដៃគូផ្សេងទៀត ។	-ពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃការរីកចម្រើនតាមដំណាក់កាលអនុវត្ត ។ -រៀបចំរបាយការណ៍ដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងការវាយតម្លៃការអប់រំសម្រាប់ទាំងអស់គ្នាពាក់កណ្ដាលទសវត្សរ៍ ។	-បណ្ដុះបណ្ដាលបុគ្គលិក ៥២០នាក់ មកពីខេត្ត-ក្រុងលើបំណិនបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររួមមាន ០២នាក់ នៅថ្នាក់កណ្ដាល ខេត្ត-ក្រុង ០១ នាក់ ថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌគ្រូបង្រៀន ៤នាក់សម្រាប់អប់រំក្នុងប្រព័ន្ធ ។ ការបណ្ដុះបណ្ដាលតាមរយៈសិក្ខាសាលា ៣ថ្ងៃ នៅត្រីមាសទី ៤ ឆ្នាំ ២០០៩ ។ -ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការធ្វើផែនការ ។ -ការអនុវត្តបន្តយុទ្ធសាស្ត្រស្វែងរកអ្នកគាំទ្រ និងការបញ្ចុះបញ្ចូល ។ -កសាងសមត្ថភាព លើយុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តដោយផ្អែកលើ	

				ការវាយតម្លៃការបំពេញការងារវិស័យឆ្នាំមុន ។ -ការពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃការស្វែងរកការគាំទ្រ និងការបញ្ចុះបញ្ចូលដើម្បីរកឱ្យឃើញឧបសគ្គ ការរាំងស្ទះ និងគោលវិធីដោះស្រាយសមស្រប ។	
	កសាងសមត្ថភាព -បណ្តុះបណ្តាលស្ត្រីលើបំណិនជាអ្នកដឹកនាំ ។ -ធ្វើយុទ្ធនាការ និងធ្វើទស្សន	កសាងសមត្ថភាព -បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី នៅក្នុង ៦ខេត្ត-ក្រុង លើផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ច្រាបយេនឌ័រ បំណិននៃការផ្សព្វផ្សាយ សិក្ខាសាលាបញ្ច្រាបយេនឌ័ររយៈពេល ៣ថ្ងៃនៅត្រីមាសទី ៤ ឆ្នាំ ២០០៧ ។ -ធ្វើយុទ្ធនាការ និងទស្សន	កសាងសមត្ថភាព -បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី ៥២០នាក់ នៅក្នុង ៦ខេត្ត-ក្រុង តាមរយៈសិក្ខាសាលាបញ្ច្រាបយេនឌ័ររយៈពេល ៣ថ្ងៃនៅត្រីមាសទី ៤ ឆ្នាំ ២០០៨ ។	កសាងសមត្ថភាព -បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី ៦ខេត្ត-ក្រុង សិក្ខាសាលាបញ្ច្រាបយេនឌ័ររយៈពេល ៣ថ្ងៃនៅត្រីមាសទី ៤ ឆ្នាំ ២០០៩ ។ -បណ្តុះបណ្តាលគ្រូកម្រិត	កសាងសមត្ថភាព -បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី នៅក្នុង ៦ខេត្ត-ក្រុង តាមរយៈសិក្ខាសាលាបញ្ច្រាបយេនឌ័ររយៈពេល ៣ថ្ងៃត្រីមាសទី ៤ ឆ្នាំ ២០១០ ។ -បណ្តុះបណ្តាលគ្រូ

	កិច្ចសិក្សានៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។ -បណ្តុះបណ្តាលគរុសិស្ស និស្សិត ។ -បណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេសយ៉ាងតិច ៣០% លើភាសាបរទេស និង ៥០% ICT ។	កិច្ចសិក្សានៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសលើបទពិសោធនៃការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ ។ -ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូអប់រំមូលដ្ឋាន ១.៥០០នាក់ ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីឱ្យបានច្រើន ។ -បណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស និងគ្រូបច្ចេកទេសគរុកោសល្យដោយបង្កឱកាសដល់ស្ត្រី ។ -កសាងសមត្ថភាពបច្ចេកទេសដល់ស្ត្រីក្នុងការបង្រៀន និងគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀននៅក្រៅប្រទេស ។	-យុទ្ធនាការ និងទស្សនកិច្ចសិក្សានៅក្នុង និងក្រៅប្រទេសលើបទពិសោធនៃការកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ ។ -បណ្តុះបណ្តាលគ្រូកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន១.៥០០នាក់ដោយផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីឱ្យបានច្រើន ។ -បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីអប់រំពិសេសស្ត្រីលើបំណិនគ្រប់គ្រង និងបច្ចេកទេស ។ -បណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស ១៨នាក់ និងគ្រូបច្ចេកទេសគរុកោសល្យ ដោយធានាសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ ។	មូលដ្ឋាន ១.៥០០នាក់ ។ -បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបឋមសិក្សាពិសេសបុគ្គលិកស្ត្រីលើបំណិនគ្រប់គ្រង និងបច្ចេកទេស ។ -កសាងសមត្ថភាពបង្រៀន និងគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនដល់គ្រូបង្រៀនជាស្ត្រី ។	កម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន ១.៥០០នាក់ ។

			-កសាងសមត្ថភាពបង្រៀន និងការងារគ្រប់គ្រងថ្នាក់រៀនដល់លោកគ្រូ-អ្នកគ្រូ ដោយស្មើភាព ។		
	កសាងសមត្ថភាពនៅមធ្យមសិក្សា -បណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត ដោយធានាសមភាពសមធម៌យេនឌ័រ ។ -ការបង្កើតគណៈកម្មការយេនឌ័រនៅតាមនាយកដ្ឋាននានា។ -បណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រដល់មន្ត្រីនៅនាយកដ្ឋាននានា។ -បណ្តុះបណ្តាលគ្រូ (គ្រូមូលដ្ឋាន ៩០០នាក់នាយក និងនាយករង និងក្រុមបច្ចេកទេស) ដោយធានាសមភាពសមធម៌យេនឌ័។	ស្វែងរកអ្នកគាំទ្រ -បង្កើនមុខតំណែងគ្រប់គ្រងឱ្យបានច្រើនដល់ស្ត្រីនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ។ -បង្កើនសមត្ថភាពដល់ស្ត្រីឱ្យបានច្រើនតាមរយៈកិច្ចប្រជុំសន្និសីទ សិក្ខាសាលា នៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។ -លើកទឹកចិត្តស្ត្រីឱ្យចូលរួមនៅក្នុងការជ្រើសរើសគ្រូជាពិសេសនៅតំបន់ដាច់ស្រយាល ។ -ការអនុវត្តសកម្មភាពវិជ្ជមានលើការជ្រើសរើសការរៀបចំ	ស្វែងរកអ្នកគាំទ្រ -បង្កើនមុខតំណែងគ្រប់គ្រងដល់ស្ត្រីនៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ -បង្កើនឱ្យស្ត្រីបានច្រើននៅក្នុងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមរយៈសិក្ខាសាលា សិក្ខាសីទការប្រជុំក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។ -ការជំរុញការចាប់អារម្មណ៍ផ្ទាល់លើផលប្រយោជន៍វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យាចំពោះសិស្សស្រី ។	ស្វែងរកអ្នកគាំទ្រ -បង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងឱ្យបានច្រើននៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ -បង្កើនសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីតាមវិធីអភិវឌ្ឍសមភាពតាមរយៈការប្រជុំ សិក្ខាសាលា សិន្និសីទនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។ -បន្តតម្លើងឋានៈស្ត្រីជាជនបង្គោលលើគ្រប់កម្មវិធី។ -ផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាននិងបទពិសោធក្នុងចំណោមបណ្តាញ	ស្វែងរកអ្នកគាំទ្រ -បង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងឱ្យបានច្រើននៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ។ -បង្កើនសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីតាមកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមរយៈការប្រជុំ សិក្ខាសាលា សិន្និសីទ នៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស ។

	-បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីអប់រំឱ្យចេះប្រើឧបករណ៍វាយតម្លៃយេនឌ័រ -កសាងសម្ភារទំនាក់ទំនង -ការកសាងសម្ភារឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រសម្រាប់កម្មវិធីអក្ខរកម្ម -បង្កើតទស្សនៈនៅក្នុងការអង្កេតឥរិយាបថ (នៅចុងខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៦) ។ -បង្កើតសូចនាករ ឥរិយាបថចំពោះការចូលរៀន របស់ស្ត្រី និងសមភាពយេនឌ័រ (នៅចុងខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៦) -រៀបចំ យុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនង និងការ គាំទ្រ ។	ការងារ និងការឡើងឋានៈរបស់ស្ត្រី ។ -ផ្តល់ចំណេះដឹងដល់នាយកសាលា និងមន្ត្រីអប់រំទទួលបន្ទុកយល់ពីប្រព័ន្ធស្តង់ដា និងអាំងឌីកាទ័រ សម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។ -ពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃសាកល្បងដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វាយតម្លៃ ស្តង់ដាយេនឌ័រ និងសូចនាករ ។ -ការប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីការដំឡើងឋានៈរបស់ស្ត្រីគ្រប់កម្រិតគ្រប់គ្រង ។	-អនុវត្តសកម្មភាពវិជ្ជមានលើការប្រឡងជ្រើសរើសការចាត់តាំងតម្លើងឋានៈតួនាទីដល់ស្ត្រី ។ -ការបន្តសកម្មភាពជាវិជ្ជមានដូចជាផ្តល់អាហារូបករណ៍សាងសង់អន្តេវាសិកដ្ឋាន និងការលើកទឹកចិត្តក្មេងស្រីឱ្យរៀនពីគំរូនៃសិស្ស ឬស្ត្រីពូកែនៅក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស ។	និងជនបង្គោលយេនឌ័រនៅស្ថាប័នផ្សេងៗទៀត ។ -អនុវត្តសកម្មភាពជាវិជ្ជមាននៅក្នុងការប្រឡងជ្រើសរើស ការចាត់តាំងការងារ និងការឡើងឋានៈតួនាទីដល់ស្ត្រី ។	
	បង្កើនការយល់ដឹងយេនឌ័រ -ធ្វើឱ្យអ្នកដឹកនាំសហគមន៍និងអ្នកភូមិយល់ដឹងពីទស្សនៈ		ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃ -វាយតម្លៃការអប់រំយេនឌ័រនៅថ្នាក់ ខេត្ត –ក្រុង ។	**ទំនាក់ទំនង** -ផ្សព្វផ្សាយសកម្មភាពអប់រំយេនឌ័រតាមរយៈប្រព័ន្ធ	

	យេនឌ័រតាមរយៈកម្មវិធី និង សកម្មភាពសហគមន៍ ។ -ពិនិត្យឡើងវិញ និងបញ្ចូលការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅគ្រប់កម្រិត សិក្សា បង្កើតចរន្តយល់ដឹងពី យេនឌ័រ និងផ្តល់កម្មវិធីសិក្សា និងសម្ភារសិក្សាដែលមាន លក្ខណៈយេនឌ័រដល់គ្រូ ។		-ដឹកនាំធ្វើការស្រាវជ្រាវ ស្ទាបស្ទង់ក្នុងចំណោមសិស្ស ស្រី ដើម្បីរកឱ្យឃើញការ ប្រឈម និងការរាំងស្ទះនៅ ក្នុងការសិក្សា ។	ផ្សព្វផ្សាយ(ទូរទស្សន៍, វិទ្យុ.....) ។ -អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រ និងធ្វើទំនាក់ទំនងល្អដើម្បី បង្កើនឥរិយាបថវិជ្ជមាន ចំពោះការអប់រំកុមារី និងសមភាពយេនឌ័រ ។ -ពិនិត្យតាមដាន និងវាយ តម្លៃលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនង និង ការគាំទ្រ ។	
បង្កើតឥរិយាបថវិជ្ជមាន	-រៀបចំបញ្ញត្តិនៃការអង្កេត ឥរិយាបថ ដើម្បីបង្កើតចំណុច ចាប់ផ្តើម (ចុងខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៦) ។ -រៀបចំសូចនាករ ឥរិយាបថ លើការអប់រំកុមារី និងសមភាព យេនឌ័រ(ចុងខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦) ។	អនុវត្តការសង្កេតឥរិយាបថ វិភាគ និងបកស្រាយការ សង្កេត (ចុងក្រោយខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៦) ។ -ដាក់បញ្ចូលលទ្ធផលនៅក្នុង បែបបទយុទ្ធសាស្ត្រនៃការ គាំទ្រ ទំនាក់ទំនង និងផែនការ សកម្មភាព ។	-អនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រគាំទ្រ និងធ្វើទំនាក់ទំនងដើម្បី បង្កើនឥរិយាបថវិជ្ជមាន ចំពោះការអប់រំកុមារី និងសមភាពយេនឌ័រ ។ -កែតម្រូវភាពជាដៃគូទៅ តាមផ្នែកផ្សេងៗ និងការ គាំទ្រយេនឌ័រនៅថ្នាក់		-អង្កេតឥរិយាបថ ក្រោយអន្តរាគមន៍ ។ -ប្រៀបធៀប លទ្ធផលជាមួយចំណុច ចាប់ផ្តើម ។ **កសាងសមត្ថភាព** -រៀបចំសិក្ខាសាលា យេនឌ័រនៅថ្នាក់ខេត្ត-

	-ផ្តួចផ្តើមការងារក្រុមដែលជាបែបបទយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនង និងគាំទ្រ។ **<u>-បង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ</u>** -ទស្សនវិស័យរបស់អ្នកដឹកនាំសហគមន៍តាមរយៈសកម្មភាព និងកម្មវិធីសហគមន៍ ។ -ពិនិត្យឡើងវិញ និងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីថែទាំកុមារនៅបឋមសិក្សានិងមត្តេយ្យសិក្សា ។ -អភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សាដោយមានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងផ្តល់កម្មវិធីសិក្សានិងសម្ភារបង្រៀនដល់គ្រូ។	-ពិភាក្សា និងពិនិត្យឡើងវិញលើយុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងបញ្ចប់បែបបទយុទ្ធសាស្ត្រនៃការគាំទ្រ និងទំនាក់ទំនង (ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧) - <u>ការបង្កើនការយល់ដឹងយេនឌ័រ</u> -បង្កើនការយល់ដឹងយេនឌ័រ នៅក្នុងការកសាងគោលនយោបាយតាមរយៈកិច្ចប្រជុំសិក្ខាសាលា ។ -ដំឡើងឋានៈតួនាទីស្ត្រី និងលើកទឹកចិត្តស្ត្រីមានស្នាដៃ។	ជាតិខេត្ត-ក្រុង ស្រុក-ខណ្ឌ -ដឹកនាំការងារបង្កើនការយល់ដឹងយេនឌ័រទៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រង ។ -កសាងសមត្ថភាពដោយផ្អែកលើការវាយតម្លៃតម្រូវការរបស់ដៃគូ ។ -ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការរីកចម្រើនផ្នែកយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ និងការងារគ្រប់គ្រង ។		ក្រុង និងស្រុក-ខ័ណ្ឌ។ -ប្រើប្រាស់ចរន្តយេនឌ័រនិងសម្ភារសិក្សា។ **-ធ្វើទំនាក់ទំនង** ផ្សព្វផ្សាយសកម្មភាពអប់រំយេនឌ័រតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ (វិទ្យុ ទូរទស្សន៍ ទស្សនាវដ្តី ផ្ទាំងរូបភាព រថយន្តចល័ត .....) -ពិនិត្យនិង កែលំអឡើងវិញឯកសារដែលមានស្រាប់និងជំរុញការបោះពុម្ភថ្មីបន្ថែមលើឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ។
	កសាងសមត្ថភាព -គ្រូឧទ្ទេសគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់	**កសាងសមត្ថភាព** -ដឹកនាំការបញ្ជ្រាប	**បង្កើនការយល់ដឹងយេនឌ័រ** -ជ្រើសរើសតួនាទីគំរូ ។	**បង្កើនការយល់ដឹងយេនឌ័រ** -ផ្តល់រង្វាន់ដល់សិស្ស	

	-បណ្ដុះបណ្ដាលយេនឌ័រ សម្រាប់មន្ត្រីអប់រំនៅក្នុងប្រព័ន្ធ ។ -បណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូអប់រំមូលដ្ឋាន នាយក- នាយករងក្នុងជួរអ្នក គ្រប់គ្រងពីការយល់ដឹង និងការ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។ -ការបណ្ដុះបណ្ដាលមន្ត្រីក្នុង ការប្រើប្រាស់ការវាយតម្លៃ ឧបករណ៍យេនឌ័រ ។ **<u>អភិវឌ្ឍសម្ភារៈទំនាក់ទំនង</u>** -អភិវឌ្ឍឯកសារបញ្ជ្រាប យេនឌ័រសម្រាប់គ្រប់កម្មវិធីអប់រំ សម្រាប់បន្ទប់អាន និងបណ្ណា ល័យ ។	យេនឌ័រនៅគ្រប់កម្មវិធី ។ -ពង្រឹងសមត្ថភាពបណ្ណារក្ស នៅថ្នាក់កណ្ដាល និង ខេត្ត- ក្រុង ។ -បង្កើនសម្ភារសិក្សាផ្នែក យេនឌ័រនៅគ្រប់កម្រិត ។	សម្រាប់យុវជន និងកុមារ និងផ្ដល់រង្វាន់ ។ **កសាងសមត្ថភាព** -អនុវត្តការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រនៅគ្រប់កម្មវិធី ។ -បណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញផ្នែក បណ្ណាល័យ ដើម្បីធានា សមភាព សមធម៌យេនឌ័រ ។	ពូកែនៅក្នុងសិក្ខាសាលា ថ្នាក់ជាតិដើម្បីជំរុញឱ្យសិស្ស ស្រីក្លាហានក្នុងការសិក្សា ។ **-កសាងសមត្ថភាព** -រៀបចំសិក្ខាសាលាបណ្ដុះ បណ្ដាលសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុង ការអប់រំយេនឌ័រ ។ -បណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ បណ្ណាល័យលើការអប់រំ និងប្រើប្រាស់សម្ភារសិក្សា ទាក់ទងនឹង យេនឌ័រនៅ គ្រប់កម្រិត ។ **<u>ទំនាក់ទំនង</u>** -ផ្សព្វផ្សាយសកម្មភាពអប់រំ យេនឌ័រតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វ ផ្សាយ (ដូចជាទស្សនាវដ្ដី វិទ្យុ ទូរទស្សន៍ ប័ណ្ណផ្ទត់ ផ្ទាំងរូប ភាពរថយន្តចល័ត .....) ។	

ឧបសម្ព័ន្ធ ២

គោលដៅសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០

គោលដៅទី១: ស្ត្រីនឹងទទួលការអប់រំពេញលេញប្រកបដោយគុណភាពនៅកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋាន

លទ្ធផលជាយុទ្ធសាស្ត្រ នៅឆ្នាំ ២០១០ ស្ត្រីនឹងទទួលបានការអប់រំនៅកម្រិតអប់រំមូលដ្ឋានប្រកបដោយគុណភាព						
សូចនាករ	ចំណុចចាប់ផ្តើម	ចំណុចដៅ ២០០៦	ចំណុចដៅ ២០០៧	ចំណុចដៅ ២០០៨	ចំណុចដៅ ២០០៩	ចំណុចដៅ ២០១០
គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការចុះឈ្មោះចូលរៀននៅអនុវិទ្យាល័យ	គម្លាតយេនឌ័រ២.៥%លើអត្រាពិតនៃការសិក្សា ២០០៤-០៥	គម្លាតយេនឌ័រ ២% លើអត្រាពិតនៃការសិក្សា	គម្លាតយេនឌ័រ១.៥% លើអត្រាពិតនៃការសិក្សា	គម្លាតយេនឌ័រ ១% លើអត្រាពិតនៃការសិក្សា	គម្លាតយេនឌ័រ០.៥% លើអត្រាពិតនៃការសិក្សា	គម្លាតយេនឌ័រ០%លើអត្រាពិតនៃការសិក្សា
គម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងអត្រាពិតនៃការសិក្សានៅវិទ្យាល័យ	គម្លាតយេនឌ័រ ២.៧% លើអត្រាពិតនៃការ សិក្សា ២០០៤-០៥	គម្លាតយេនឌ័រ៣.៧% លើអត្រាពិតនៃការសិក្សា ២០០៥-០៦	គម្លាតយេនឌ័រ៣.៥%	គម្លាតយេនឌ័រ៣%	គម្លាតយេនឌ័រ ២.៥%	គម្លាតយេនឌ័រ ២% លើអត្រាពិតនៃការសិក្សា
ភាគរយនិស្សិតស្រីដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀននៅឧត្តមសិក្សា	៣២.៣៧% ជាស្ត្រីដែលបានចុះឈ្មោះ ចូលរៀន ១៥.៤៨៧ នាក់នៅឆ្នាំ ២០០៤-០៥	៣៣% ជាស្ត្រីដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀន	៣៤% ជាស្ត្រីដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀន	៣៥% ជាស្ត្រីដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀន	៣៨% ជាស្ត្រីដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀន	៤០% ជាស្ត្រីដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀន
ការចូលរួមនៅក្នុងការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធ: ភាគរយនៃស្ត្រីអក្ខរកម្ម បំណិនជីវិត	១១២.៩៥៧នាក់ នៅឆ្នាំ២០០៥-០៦ ៦៣% ជាស្ត្រី	១២០.០០០ នាក់ មាន ៦០% ជាស្ត្រី	១២០.០០០ នាក់ មាន ៦០% ជាស្ត្រី	១២០.០០០ នាក់ មាន ៦០% ជាស្ត្រី	១២០.០០០ នាក់ មាន ៦០% ជាស្ត្រី	១២០.០០០នាក់ មាន ៦០% ជាស្ត្រី

និងកម្មវិធីបង្កើនប្រាក់ចំណូលសម្រាប់យុវជន និងមនុស្សពេញវ័យ						
ឱកាសចូលរៀនឡើងវិញសម្រាប់អ្នកបោះបង់ការសិក្សា	សិស្ស ១៩.៤៧៦នាក់ ក្នុង ២០០៤-០៥ (ស្ត្រី ៤៥ %)	សិស្ស ២៥.០០០នាក់ ក្នុង (ស្ត្រី ៦០ %) នៅថ្នាក់ទី 3-6	សិស្ស ២៥.០០០នាក់ (ស្ត្រី ៦០ %) នៅថ្នាក់ទី 3-6	សិស្ស ២៥.០០០នាក់ (ស្ត្រី ៦០ %) នៅថ្នាក់ទី 3-6	សិស្ស ២៥.០០០នាក់ (ស្ត្រី ៦០ %) នៅថ្នាក់ទី ៣-៦	សិស្ស ២៥.០០០នាក់ (ស្ត្រី ៦០ %) នៅថ្នាក់ទី ៣-៦
អាហារូបករណ៍សម្រាប់សិស្សស្រី	២០.០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំមាន (ស្ត្រី ៦០%)	២០.០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំមាន (ស្ត្រី ៦០ %)	២០.០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំមាន (ស្ត្រី ៦០ %)	២០.០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំមាន (ស្ត្រី ៦០ %)	២០.០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំមាន (ស្ត្រី ៦០ %)	២០.០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំមាន (ស្ត្រី ៦០ %)

ប្រភព : ESP ២០០៦-២០១០ ផ្អែកដែលបានបញ្ជាក់ជាសំណើនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ច្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០

ក្រៅពីនេះមានកម្មវិធី JFPR ដែលបានផ្តល់អាហារូបករណ៍ដល់សិស្សស្រីចំនួន ៩ ២៣០ នាក់ ឬ ៨៩.៨៧ % BETT សិស្សស្រីមាន ១ ២៧០នាក់ ឬ ៥៨.៩០% CESSP សិស្សស្រីមាន ២ ៩៤៨នាក់ ឬ៧៦.៤៧ % និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនានាសិស្សស្រីបានទទួលអាហារូបករណ៍មាន ១ ៥៦៦ នាក់ ស្រី ១ ៤៤៩ នាក់ ឬ ៩២. ៥២% (KAPE, CARE, OKAYAMA, DONBOSCO, ASPECA, Room to Read, Enfant du Mekong) អង្គការភាពញញឹមនៃកុមារ សហគមន៍នាងកញ្ញី....... ។ល។

សូចនាករបន្ថែមពីយុទ្ធសាស្ត្រនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ២០០៦-២០១០

សូចនាករ	ចំណុចចាប់ផ្តើម	ចំណុចដៅ ២០០៥-០៦	ចំណុចដៅ ២០០៦-០៧	ចំណុចដៅ ២០០៧-០៨	ចំណុចដៅ ២០០៨-០៩	ចំណុចដៅ ២០០៩-១០
គម្លាតយេនឌ័រលើអត្រាពិតនៃការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	២,៥% (២០០៤-២០០៥)	២,៤%	២ %	១,៥ %	១,០%	0 %
អត្រាពិតនៃការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិទូទាំងប្រទេស (សិស្សស្រី)	២២,២៦% (២០០៤-២០០៥)	២៧,៨៣%	៣៣,៣៦%	៣៨,៩%	៤៤,៤%	៥០%
- តំបន់ទីក្រុង	៤០,៥%	៤៤,៤%	៤៨,៣%	៥២,២%	៥៦,១%	៦០%
- តំបន់ជនបទ	២២,២%	២៧,៣%	៣៣,៣%	៣៨,៩%	៤៤,៤%	៥០%
- តំបន់ដាច់ស្រយាល	៤,១%	១១,៣ %	១៨,៥%	២៥,៦%	៣២,៨%	៤០%
អត្រាពិតនៃការសិក្សានៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិទូទាំងប្រទេស (សិស្សស្រី)	៧,៩% (២០០៤-០៥)	៩,៩% (២០០៤-០៥)	១១%	១៥%	២០%	២៥%
- តំបន់ទីក្រុង						
- តំបន់ជនបទ						
- តំបន់ដាច់ស្រយាល						

អត្រាឆ្លងភូមិសិក្សា	ឆ្នាំសិក្សា ២០០៤-០៥	ឆ្នាំសិក្សា២០០៥-០៦				
- ទៅមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	៧៩.៦ %	៨៥%	៨៨%	៩០%	៩៣%	៩៥%
- ទៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	៥៨ %	៦៦%	៦៧%	៧១%	៧៤%	៧៦%
អត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅបឋមសិក្សា (សិស្សស្រី)	ឆ្នាំសិក្សា ២០០៤-០៥					
- បឋមសិក្សា	៤៥.៧%	៦០%	៧០%	៨០%	៩០%	១០០%
- មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	២០%	៣០%	៤០%	៥០%	៦០%	៧៥%

ប្រភព : ផ្នែកដែលបានបញ្ជាក់ជាសំណើទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជោប យេនឌ័រ ២០០៦-២០១០

តារាងទី២: ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រង និងការផ្តល់សេវាអប់រំ

លទ្ធផលដំបូងទី១ នៅឆ្នាំ ២០១០ ការកើនឡើងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រង និងការផ្តល់សេវាអប់រំ						
សូចនាករ	ចំណុចចាប់ផ្តើម ២០០៥	ចំណុចដៅ ២០០៦	ចំណុចដៅ ២០០៧	ចំណុចដៅ ២០០៨	ចំណុចដៅ ២០០៩	ចំណុចដៅ ២០១០
ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់កណ្តាល						
- អគ្គនាយក	០%	០%	០%	៥%	៥%	៥%
- អគ្គនាយករង	៦.២៥%	៦.២៥%	៦.២៥%	១២.៥០%	១២.៥០%	១៨.៧៥%
- ប្រធាននាយកដ្ឋាន	១២.៥០%	១២.៥០%	១២.៥០%	២០.៨៣%	២០.៨៣%	២៥%
- អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	១៧.៣៤%	១៧.៣៤%	១៧.៣៤%	២០.៤០%	២៣.៤៦%	២៥.៥១%
ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ខេត្ត-ក្រុង						
- ប្រធានមន្ទីរ	៤.១៦%	៤.១៦%	៤.១៦%	៨.៣៣%	៨.៣៣%	១២.៥០%
- អនុប្រធានមន្ទីរ	៣.៧០%	៣.៧០%	៣.៧០%	៥.៥៥%	៥.៥៥%	៧.៤០%
- ប្រធានការិយាល័យ	១៣.៣៩%	១៥%	១៨%	២៤%	២៤%	៣០%
- អនុប្រធានការិយាល័យ	២២.២៩%	២២%	២៣%	២៧%	២៧%	៣០%
ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់ស្រុក-ខណ្ឌ						
- ប្រធានការិយាល័យ	២.២២%	៥%	១០%	១៥%	២០%	២៥%
- អនុប្រធានការិយាល័យ	៦.១២%	១០%	១៥%	២០%	២៥%	៣០%

ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់សាលារៀន						
- នាយិកា	៧.៦៥%	១០%	១៤%	១៨%	២២%	២៦%
- នាយិការង	៩.១៥%	១៣%	១៧%	២១%	២៥%	២៩%
សមាសភាពនៃអ្នកគ្រូ						
ទូទាំងប្រទេស (ចំណុចដៅ ESSP)	៤០.១%	៤២.១%	៤៤.១%	៤៦%	៤៨%	៥០%
- ទីក្រុង	៥៣.៩៤%	៥៤%	៥៤%	៥៤%	៥៤%	៥៤%
- ជនបទ	៣៥.៧%	៣៨%	៤១%	៤៤%	៤៧%	៥០%
- តំបន់ដាច់ស្រយាល	២៤.៧៧%	២៩%	៣៤%	៣៩%	៤៤%	៤៨%
សមាសភាពនៃអ្នកគ្រូ						
- គ្រូបឋមសិក្សា	៤១.៧%	៤៣%	៤៥%	៤៦%	៤៨%	៥០%
- មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	៣២.៧%	៣៤%	៣៦%	៣៨%	៤០%	៤២%
- គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	៣១.៣%	៣៣%	៣៥%	៣៧%	៣៩%	៤១%

យោងតាមតារាងទី ៧នៃការពិនិត្យការរីកចំរើនរបាយការណ៍បញ្ញោបយេនឌ័រ ២០០២-២០០៦

ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់សាលារៀន						
- នាយិកា	៧.៦៥%	១០%	១៤%	១៨%	២២%	២៦%
- នាយិការង	៩.១៥%	១៣%	១៧%	២១%	២៥%	២៩%
សមាសភាពនៃអ្នកគ្រូ						
ទូទាំងប្រទេស (ចំពោះដៅ ESSP)	៤០.១%	៤២.១%	៤៤.១%	៤៦%	៤៨%	៥០%
- ទីក្រុង	៥៣.៩៤%	៥៤%	៥៤%	៥៤%	៥៤%	៥៤%
- ជនបទ	៣៥.៧%	៣៨%	៤១%	៤៤%	៤៧%	៥០%
- តំបន់ដាច់ស្រយាល	២៤.៧៧%	២៩%	៣៤%	៣៩%	៤៤%	៤៨%
សមាសភាពនៃអ្នកគ្រូ						
- គ្រូបឋមសិក្សា	៤១.៧%	៤៣%	៤៥%	៤៦%	៤៨%	៥០%
- មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	៣២.៧%	៣៤%	៣៦%	៣៨%	៤០%	៤២%
- គ្រូមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	៣១.៣%	៣៣%	៣៥%	៣៧%	៣៩%	៤១%

យោងតាមតារាងទី ៧នៃការពិនិត្យការរីកចំរើនរបាយការណ៍បញ្ច្រាបយេនឌ័រ ២០០២-២០០៦

លទ្ធផលដំបូងទី២

នៅឆ្នាំ២០១០ ឥរិយាបថ វិជ្ជមានចំពោះការអប់រំកុមារី និងសមភាព សមធម៌យេនឌ័រនឹងកើនឡើង

សូចនាករ	ចំណុចចាប់ផ្តើម ២០០៥	ចំណុចដៅ ២០០៦	ចំណុចដៅ ២០០៧	ចំណុចដៅ ២០០៨	ចំណុចដៅ ២០០៩	ចំណុចដៅ ២០១០
• ភាគរយនៃអ្នកឆ្លើយតបដែលបង្ហាញពីការឆ្លើយតបជាវិជ្ជមាន (មាននៅក្នុងការអង្កេតឥរិយាបថ) ។	• ត្រូវបានកំណត់ដោយផ្អែកលើការអង្កេតឥរិយាបថ ។	-ការអង្កេតឥរិយាបថមុនការរៀបចំអន្តរាគមន៍ ។ -សូចនាករ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ សកម្មភាពបង្កើនការយល់ដឹង ។ ការងារផ្តួចផ្តើមសំខាន់ៗសម្រាប់ការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រប្រាស្រ័យទាក់ទង និងការគាំទ្រ ។	-ការអនុវត្តការអង្កេតឥរិយាបថ វិភាគ និងបកស្រាយការអង្កេត ។ -ការបញ្ចប់ការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ និងគាំទ្រ ។	-ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វផ្សាយ និងគាំទ្រដើម្បីអភិវឌ្ឍឥរិយាបថវិជ្ជមានចំពោះការអប់រំកុមារី និងសមភាព សមធមិយេនឌ័រ ។	-ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃលទ្ធផលនៃយុទ្ធសាស្ត្រផ្សព្វ ផ្សាយ និងគាំទ្រ ។	-ការធ្វើអន្តរាគមន៍ ។ -ការអង្កេតឥរិយាបថ ។

រៀបចំដោយក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា

សហការជាមួយអង្គការ UNICEF

unicef