



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ  
អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

**គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាព  
នៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ**

ឆ្នាំ ២០១៧ - ២០២៦

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៦

**សេចក្តីផ្តើម**

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទទួលខុសត្រូវក្នុងការអភិវឌ្ឍ ការផ្តល់ និងការគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (អ.ប.វ) មានកម្មវិធី និងសេវាកម្មដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងទីផ្សារ នឹងគ្របដណ្តប់គ្រប់ក្រុមគោលដៅ ដើម្បីគាំទ្រ និងជំរុញគោលដៅរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជារយៈពេលវែង ក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចផ្អែកលើឧស្សាហកម្មនាំចេញ និងការធ្វើសមាហរណកម្មក្នុងតំបន់តាមរយៈសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន (AEC)។ ដើម្បីអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធ អ.ប.វ ប្រកបដោយបរិយាប័ន្នសម្រាប់សតវត្សរ៍ទី២១ ក្រសួងគាំទ្រយ៉ាងពេញលេញលើគោលការណ៍សមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ ដែលជាការប្តេជ្ញាចិត្តដ៏សំខាន់មួយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានបញ្ជាក់ថា ស្ត្រីនិងបុរសខ្មែរគ្រប់រូបមានសិទ្ធិស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់។ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ បញ្ជាក់ពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល "កែលម្អស្ថានភាពស្ត្រីដែលជាឆ្លឹងខ្លាំងនៃសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច" រួមបញ្ចូលទាំងការពង្រឹងសេវាកម្ម អ.ប.វ ដើម្បីលើកកម្ពស់ និងបង្កើនតួនាទីស្ត្រីនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច និងវិស័យសាធារណៈ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ បានកំណត់គោលដៅសម្រាប់ស្ត្រីមានលទ្ធភាពបញ្ចប់ការសិក្សាពីកម្មវិធី អ.ប.វ ដោយជោគជ័យ និងបង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីនៅក្នុងសេវាសាធារណៈ និងនៅក្នុងមុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច។ គោលនយោបាយយេនឌ័រជាតិភារកិច្ចទី៤ ខិតខំជួយសម្រួលដល់ការចូលរៀនស្នើគ្នាក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ ដែលអាចជួយបង្កើនកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ស្ត្រី នៅក្នុងការទទួលបានការងារធ្វើ ការប្រកបមុខរបរដោយខ្លួនឯង សកម្មភាពរកប្រាក់ចំណូលផ្សេងទៀត និងការលើកកម្ពស់តម្លៃរបស់ស្ត្រី។ គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារឆ្នាំ២០១៥-២០២៥ លើកទឹកចិត្តស្ត្រី និងបុរសដែលធ្វើការងារមានផលិតភាព និងប្រាក់ចំណូលទាបឲ្យបន្តការសិក្សាក្នុងវិស័យ អ.ប.វ ដើម្បីធ្វើឲ្យជំនាញបច្ចេកទេស និងការងាររបស់ពួកគេមានលក្ខណៈប្រសើរឡើង។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អ.ប.វ បានកំណត់តាមយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពរបស់ក្រសួងការងារ និង  
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីសម្រេចតាមការប្តេជ្ញាដែលបានកំណត់ ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍  
ជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍវិស័យ អ.ប.វ នៅកម្ពុជា ព្រមទាំងគោលដៅកែលម្អកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ស្ត្រី និង  
ក្រុមជនងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀតឲ្យចូលរួមនៅក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។ ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាប  
យេនឌ័ររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺការប្តេជ្ញាចិត្តថា "ធានាថាប្រជាជនកម្ពុជាទាំង  
ស្រី និងបុរសទទួលបានផលប្រយោជន៍ប្រកបដោយសមភាព និងសមធម៌ពីគោលនយោបាយការងារ  
និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា" ។

គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពរបស់ អ.អ.ប.វ ទទួលស្គាល់ និងគាំទ្រយ៉ាង  
ពេញលេញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងក្រសួងលើសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ និង  
តួនាទីរបស់វិស័យ អ.ប.វ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍជាតិ។ គោលនយោបាយនេះបង្កើតក្របខ័ណ្ឌគោល-  
នយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីតម្រង់ទិសការងាររបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ដែលស្ថិតនៅក្រោម  
ការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួង ដើម្បីលើកកម្ពស់កាលានុវត្តភាពសម្រាប់ស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ  
តាមរយៈការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងធានាការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រង  
និងអភិបាលកិច្ចនៅក្នុងកម្មវិធី និងសេវាកម្ម អ.ប.វ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅទាំងនេះ ខ្ញុំអំពាវនាវឲ្យមានការគាំទ្រ និងសហការពេញលេញពី  
ថ្នាក់ដឹកនាំទាំងអស់នៃក្រសួង អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និង  
គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ក៏ដូចជាក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ វិស័យ  
ឯកជន និងសង្គមស៊ីវិល ដើម្បីទទួលបាននូវបច្ចេកទេស ហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានផ្សេងៗ ដែលចាំបាច់  
សម្រាប់ការកសាងប្រព័ន្ធ អ.ប.វ ប្រកបដោយបរិយាប័ន្នយេនឌ័រសម្រាប់ប្រជាជនកម្ពុជាទាំងអស់។

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៤ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៦

 រដ្ឋមន្ត្រី


អ៊ិត សំហេង

**សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ**

គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពក្នុងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៧-២០២៦ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ក្រោមការដឹកនាំរបស់ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **លោក សោភ័ណ** រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងសម្របសម្រួលដោយឯកឧត្តម **ម៉ុក ច័ន្ទ** អនុរដ្ឋលេខាធិការ ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ រួមជាមួយជំនាញការជាតិ និងជំនាញការអន្តរជាតិនៃគម្រោងជំនួយបច្ចេកទេសសម្រាប់ ពង្រឹងសមត្ថភាព ក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញជាតិ (CDTA)។

ក្រុមការងារយេនឌ័រសូមថ្លែងអំណរគុណថ្នាក់ដឹកនាំ នៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ប្រធាន និងអនុប្រធាននាយកដ្ឋានទាំងប្រាំមួយនៃអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះ បណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ នាយក នាយិកា និងជនបង្គោលយេនឌ័រ នៃគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះ បណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានផ្តល់នូវមតិយោបល់សម្រាប់កែលម្អគោលនយោបាយ និង ផែនការសកម្មភាពនេះ ឲ្យកាន់តែមានភាពពេញលេញ ដើម្បីធ្វើឲ្យវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្លើយតបតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស ព្រមទាំងក្រុមជនងាយរង គ្រោះ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី និងនាងកញ្ញា តំណាងឲ្យក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ អង្គការក្រៅ រដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងវិស័យឯកជន ដែលបានផ្តល់មតិយោបល់ អនុសាសន៍ និងសំណូមពរដ៏ មានសារៈសំខាន់ សម្រាប់កែលម្អលើគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពនេះ។

នៅចុងក្រោយនេះ ក្រសួងសូមថ្លែងអំណរគុណធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីប្រចាំនៅកម្ពុជា ដែល បានចូលរួមចំណែករៀបចំគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពក្នុងវិស័យអប់រំបណ្តុះ បណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។ 

**មាតិកា**

បញ្ជីពាក្យកាត់.....	១
សេចក្តីសង្ខេប .....	៤
<b>១. សេចក្តីផ្តើម</b> .....	១១
១.១. ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ .....	១១
១.២. យេនឌ័រ និងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ៖ សមិទ្ធផល និងបញ្ហាប្រឈម .....	១៦
<b>២. ចក្ខុវិស័យ</b> .....	២១
<b>៣. គោលបំណង និងគោលដៅគោលនយោបាយ</b> .....	២២
៣.១. គោលបំណង និងគោលដៅ .....	២២
៣.២. លទ្ធផលរំពឹងទុក .....	២២
<b>៤. យុទ្ធសាស្ត្រ</b> .....	២៧
៤.១. គោលបំណងទី ១. ធានាថាស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះមានកាលានុវត្តស្មើគ្នាប្រកបដោយសមធម៌ក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងផលប្រយោជន៍ពី អ.ប.វ ។ .....	២៧
៤.១.១. គោលដៅទី ១.១. បង្កើនចំណេះដឹង និងផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈចំពោះ អ.ប.វ ។ .....	២៧
៤.១.២. គោលដៅទី១.២. ផ្តល់ធនធានដើម្បីជួយសម្របសម្រួលឲ្យស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះបានចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុង អ.ប.វ ។ .....	២៨
៤.១.៣. គោលដៅទី១.៣. លើកកម្ពស់ការផ្តល់ជម្រើសច្រកចូលផ្សេងៗសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដើម្បីឲ្យពួកគេមានសមត្ថភាពចូលរួម អ.ប.វ រយៈពេលវែង .....	២៩
៤.១.៤. គោលដៅ ទី១.៤. ពង្រីកកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជីវភាពរស់នៅរបស់ស្ត្រីនៅតាមតំបន់ជនបទ និងទីក្រុងក្នុងការទទួលបាន អ.ប.វ រយៈពេលខ្លី .....	២៩
៤.២. គោលបំណងទី ២. ពង្រឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចរបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ។ .....	៣០
៤.២.១. គោលដៅទី ២.១. ពង្រឹងគុណភាព និងភាពឆ្លើយតបរបស់កម្មវិធី និងសេវាកម្ម អ.ប.វ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ: .....	៣០
៤.២.២. គោលដៅទី ២.២. ពង្រឹងសមត្ថភាពនិងធនធាន អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យ អ.ប.វ ។ .....	៣១
<b>៥. ការអនុវត្ត តាមដាន និងវាយតម្លៃ</b> .....	៣២




៦. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន .....	៣៧
ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ៖ សន្ទានុក្រម .....	៣៨
ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ៖ ផែនការសកម្មភាព .....	៤០

៤


**មន្ទីរពេទ្យកាត់**

ADB	ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី
AEC	សហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន
ASEAN	សមាគមប្រជាជាតិនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍
BPfA	វេទិកាសកម្មភាព និងសេចក្តីប្រកាសនៅប៉េកាំង
CBT	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកលើសមត្ថភាព
CDG	មគ្គុទ្ទេសក៍អភិវឌ្ឍន៍អាជីព
CDS	អ្នកឯកទេសអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍
CDTA	ជំនួយបច្ចេកទេសសម្រាប់ពង្រឹងសមត្ថភាព ក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញជាតិ
CEDAW	អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់រើសអើងប្រឆាំងស្ត្រី
CQF	ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា
DGTVET	អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (អ.អ.ប.វ)
DP	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
EEQ	កម្មវិធីឥណទានពង្រឹងគុណភាពអប់រំ
ESDP	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំ
GAP	ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ
GFP	ជនបង្គោលយេនឌ័រ
GMAG	ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
GMAP	ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ
GSC	គណៈកម្មាធិការលេខាធិការដ្ឋានយេនឌ័រ
GWG	ក្រុមការងារយេនឌ័រ
HRD	អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
IAG	ក្រុមប្រឹក្សាឧស្សាហកម្ម
ICT	បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍
IEC	ការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអប់រំ
ILO	អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
ILU	អង្គការទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម
INGO	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ

២

IWG	ក្រុមការងារអន្តរភ្នាក់ងារ
JICA	តំណាងទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិនៃប្រទេសជប៉ុន
LFPR	អត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្ម
LMIS	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានកំលាំងពលកម្ម
MAF	ក្របខ័ណ្ឌពន្លឿនគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍
MAFF	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ
MDG	គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍
M&E	ការតាមដាន និងវាយតម្លៃ
MLVT	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ក.ប)
MoCS	ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
MoEYS	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (អ.យ.ក)
MoT	ក្រសួងទេសចរណ៍ (ក.ទ)
MoWA	ក្រសួងកិច្ចការនារី (ក.ក.ន)
NCDD	គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ប្រជាធិបតេយ្យថ្នាក់ក្រោមជាតិ
NEA	ទីភ្នាក់ងារជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ
NEP	គោលនយោបាយជាតិមុខរបរ និងការងារ
NGO	អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល
NQF	ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិ
NR	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈ
NSDP	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ
NTB	គណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល
NTTI	វិទ្យាស្ថានជាតិបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស
OSTG	ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ (ក.ប.ព.យ)
OS-WEE	យុទ្ធសាស្ត្រប្រតិបត្តិការលើការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់ស្ត្រី
PBA	អភិក្រមគ្រប់គ្រងទូទាំងកម្មវិធី
PFMR	កំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ
PGA	ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ដោយមានការចូលរួម
PIU	អង្គភាពអនុវត្តគម្រោង
PSA	សេចក្តីប្រកាសសេវាសាធារណៈ
PSC	គណៈកម្មាធិការដឹកនាំគម្រោង
PTC	មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត 



QA	ការធានាគុណភាព
RGC	រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
RPL/RCC	ការទទួលស្គាល់ការសិក្សាពីមុន និងការទទួលស្គាល់សមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន
RS	យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ
RTC	មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈភូមិភាគ
SBP	កម្មវិធីស្ថានចម្លងបន្តជំនាញ
SC	គណៈកម្មាធិការជីកនាំ
TA	ជំនួយបច្ចេកទេស
TENA	ការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការងារ
TTI	គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស (គ.អ.ប)
TVET	អប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (អ.ប.វ)
TVET MIS	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ
TVETSDP	គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យ អ.ប.វ
TL	ប្រធានក្រុម
TNA	ការវិភាគតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល
ToT	វគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្ហាត់
ToR	ឯកសារយោង
UNDP	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ
VET	អប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
VSC	សញ្ញាបត្រជំនាញវិជ្ជាជីវៈ
VSTP	កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមលិខិតបញ្ជាក់
WCCC	គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់សម្រាប់ស្ត្រី និងកុមារ
WDC	មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី
WEE	ការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី 

## **សេចក្តីសង្ខេប**

គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (អ.អ.ប.វ) ផ្តល់នូវគោលនយោបាយ និងក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីជួយ អ.អ.ប.វ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ក.ប) និងគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេក ទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (គ.អ.ប.វ) នៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងដើម្បីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រង និង អភិបាលកិច្ចរបស់ស្ថាប័ន អ.ប.វ។ គោលនយោបាយនេះប្រកាន់ខ្ជាប់ និងបញ្ជាក់ពីគោលនយោបាយ ផ្សេងៗ និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ និងតួនាទីរបស់វិស័យ អ.ប.វ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយនិរន្តរភាពសម្រាប់ ប្រទេសកម្ពុជា រួមជាមួយយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងផែនការយុទ្ធ សាស្ត្រនារីរតនៈ។

ការលើកកម្ពស់សិទ្ធិដល់ស្ត្រីតាមរយៈការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ គឺជាយុទ្ធ សាស្ត្រដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ជិត ពាក់កណ្តាលនៃកម្លាំងពលកម្មកម្ពុជាជាស្ត្រី។ ស្ត្រីបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងកំណើនផលិត ផលសរុបក្នុងស្រុក (ផ.ស.ស) តាមរយៈតួនាទីរបស់ពួកគាត់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនាំចេញវិស័យកសិកម្ម វិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ និងការធ្វើចំណាកស្រុក ដោយបានធ្វើប្រាក់ទៅឲ្យក្រុមគ្រួសារ និងសហគមន៍។ ការធ្វើឲ្យចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីប្រសើរឡើង ដើម្បីឲ្យស្ត្រី និងបុរស ចូលរួមពេញ លេញនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព ដែលមានជំនាញខ្ពស់និងជំរុញផលិតភាព និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច កាន់តែប្រសើរឡើង។

ក្រសួងបានខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការពង្រឹងប្រព័ន្ធ កម្មវិធី និងសេវាកម្ម អ.ប.វ ដោយមាន ការគាំទ្រពីធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងទៀត។ គោលនយោបាយយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងផែនការសកម្មភាពត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីកសាង ពង្រីក និងពង្រឹងសមិទ្ធផល ដែលសម្រេចបានកន្លងមក និងលើកកម្ពស់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។ គោលនយោបាយ នេះបានផ្សារភ្ជាប់នឹងការប្តេជ្ញាចិត្តផ្សេងៗនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អ.ប.វ និងគោលនយោបាយ និង ផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួង ព្រមទាំងលទ្ធផលនៃការអនុវត្តកម្មវិធីគម្រោងពង្រឹង វិស័យ អ.ប.វ (STVET) និងកម្មវិធីឥណទានគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យ អ.ប.វ (TVETSDP)។

២

ទោះបីជាទទួលបានសមិទ្ធផលជាច្រើនក្តី បញ្ហាប្រឈមនៅតែមានក្នុងការលើកកម្ពស់ស្ត្រី នៅក្នុងវិស័យ អ.ប.វ ពិសេសការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងកម្មវិធី និង គ.អ.ប.វ។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ ត្រូវបានយកមកពិចារណាដើម្បីកំណត់ទិសដៅ និងវិសាលភាពនៃគោលនយោបាយយេនឌ័រ និង ផែនការសកម្មភាព។ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យ អ.ប.វ បន្ថែមទៀត ចាំបាច់ត្រូវ ដោះស្រាយទស្សនៈអវិជ្ជមានមកលើ អ.ប.វ ការយល់ឃើញថាការងារ និងជំនាញបច្ចេកទេសមិន សមស្របសម្រាប់ស្ត្រី កង្វះព័ត៌មានអំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាល និងការងារបច្ចេកទេស សម្រាប់ស្ត្រី កង្វះធនធានក្នុងការចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ជំនាញ កង្វះចំណេះដឹងមូលដ្ឋាន ដើម្បី ទទួលបានជោគជ័យពីការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស និងសហគ្រិនភាព ដែលស្ត្រីត្រូវការ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារដែលមានស្រាប់ និងកំពុងរីកចម្រើន។ បញ្ហាប្រឈម ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ច អ.ប.វ រួមទាំងតម្រូវការក្នុង ការបង្កើន ចំនួន និងគុណភាពស្ត្រីនៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង គ្រឹះស្ថាន ដើម្បីធានាថាកម្មវិធី វិធីសាស្ត្រ និងសម្ភារ អ.ប.វ បានគិតគូរពីយេនឌ័រ និងសហការជាមួយ វិស័យសាធារណៈ ឯកជន ដៃគូជាយុទ្ធសាស្ត្រនានា ដើម្បីជំរុញការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ ។

គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាព កំណត់ច្បាស់វិស័យ គោលដៅ គោលបំណង និងលទ្ធផលរំពឹងទុកជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលត្រូវសម្រេចចន្លោះពីឆ្នាំ២០១៧-២០២៦។ គោលនយោបាយ នេះត្រូវអនុវត្តរួមជាមួយផែនការសកម្មភាព ដែលរួមមានយុទ្ធសាស្ត្រ សកម្មភាពចម្បងៗ និង គោលដៅឆ្ពោះទៅរកគោលបំណង និងគោលដៅរហូតដល់ទៅឆ្នាំ២០២១។

**ទស្សនៈវិស័យ**

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈផ្តល់លទ្ធភាពដល់ស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ ដើម្បីកែលម្អជីវភាពរស់នៅកាន់តែប្រសើរឡើង និងប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ តាមរយៈការទទួលបានចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពដ៏ចាំបាច់សម្រាប់ការងារ មុខរបរ ផលិតភាព និងការប្រកួតប្រជែងពេញមួយជីវិត។

ដើម្បីសម្រេចនូវទស្សនៈវិស័យខាងលើ គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពមាន គោលបំណងពីរ និងគោលដៅពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗ រួមមានការបង្កើន កាលានុវត្តភាពសម្រាប់ស្ត្រីចូលរួមក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធី និងសេវាកម្ម របស់ គ.អ.ប.វ។

**គោលបំណងទី១.** ធានាថាស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ មានកាលានុវត្តភាពស្មើគ្នាប្រកប ដោយសមធម៌ក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងផលប្រយោជន៍ពី អ.ប.វ។

**គោលដៅ ១.១.** បង្កើនចំណេះដឹង និងផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈចំពោះ អ.ប.វ ជាពិសេសលើកទឹកចិត្ត

៤

ស្ត្រីឲ្យជ្រើសរើសយកការសិក្សា អ.ប.វ រយៈពេលវែងក្នុងវិស័យអាទិភាព និងជំនាញមិនមែន ប្រពៃណី។

**គោលដៅ ១.២.** ផ្តល់ធនធានដើម្បីជួយសម្របសម្រួលឲ្យស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះបាន ចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុង អ.ប.វ រយៈពេលវែង និងបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យ អាទិភាពប្រកបដោយជោគជ័យ។

**គោលដៅ ១.៣.** លើកកម្ពស់ការផ្តល់ជម្រើសច្រកចូលផ្សេងៗសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីដើម្បីឲ្យពួក គេមានសមត្ថភាពចូលរួម អ.ប.វ រយៈពេលវែង។

**គោលដៅ ១.៤.** បង្កើនកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជីវភាពរស់នៅរបស់ស្ត្រីនៅតាមតំបន់ ជនបទ និងទីក្រុងក្នុងការទទួលបាន អ.ប.វ រយៈពេលខ្លី ដែលឆ្លើយតបតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ។

**គោលបំណងទី២.** ពង្រឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចរបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។

**គោលដៅ ២.១.** ពង្រឹងគុណភាព និងភាពឆ្លើយតបរបស់កម្មវិធី និងសេវា អ.ប.វ ដើម្បីដោះស្រាយ បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ។

**គោលដៅ ២.២.** ពង្រឹងសមត្ថភាព និងធនធាន អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុង វិស័យ អ.ប.វ។

**លទ្ធផលរំពឹងទុក**

**ខាងក្រោមនេះជាលទ្ធផលរំពឹងទុករបស់គោលនយោបាយយេនឌ័រ៖**

**១. ចំនួនស្ត្រីកម្ពុជាមានគុណវុឌ្ឍិចូលធ្វើការជំនាញខ្ពស់ ក្នុងវិស័យអាទិភាពបានកើនឡើង**

ខណៈពេលដែលស្ត្រីកាន់តែច្រើនបានបញ្ចប់ពីកម្មវិធីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និង វិជ្ជាជីវៈ ចំនួនស្ត្រីដែលមានការបណ្តុះបណ្តាល និងគុណវុឌ្ឍិស្របតាមតម្រូវការឧស្សាហកម្មដែលត្រូវ ការពលករជំនាញខ្ពស់ក្នុងវិស័យអាទិភាពនឹងកើនឡើង។ សូចនាករខាងក្រោមត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បី វាស់វែងលទ្ធផល៖

- ក. ចំនួនស្ត្រីរៀនចប់ពីកម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ៖ កើនឡើង៣% ក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយកើនដល់ ប្រហែល ១.៨០០នាក់ នៅឆ្នាំ ២០២៦ ដែលជាកំណើនពី ៣៥%-៤០% ធៀបនឹងទិន្នន័យ មូលដ្ឋាន។
- ខ. សមាមាត្រស្ត្រីរៀនចប់ពីកម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងវិស័យអាទិភាព៖ កំណើនក្នុងមួយឆ្នាំៗ (នឹងកំណត់)។
- គ. ចំនួនស្ត្រីធ្វើការងារ និងប្រកបអាជីវកម្មខ្លួនឯងក្នុងវិស័យអាទិភាព៖ កំណើនក្នុងមួយឆ្នាំៗ (នឹងកំណត់)។



២. កាលានុវត្តភាពប្រកបដោយសមភាព និងសមធម៌ ទទួលបានសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងតំណែងថ្នាក់ដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ចក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងសេវាកម្ម អ.ប.វ។

ខណៈដែលការបញ្ជាបយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចគឺជាដំណើរការមួយដែល រួមបញ្ចូលការងារពាក់ព័ន្ធច្រើន កាលានុវត្តភាពសម្រាប់ស្ត្រីដើម្បីចូលរួមចំណែក និងផ្តល់យោបល់ លើ ដំណើរការនេះ គឺជាសញ្ញាណល្អដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពផ្លាស់ប្តូរក្នុងស្ថាប័ន។ សូចនាករខាងក្រោម ត្រូវ បានប្រើប្រាស់ដើម្បីវាស់វែងលទ្ធផល៖

- ក. សមាមាត្រស្ត្រីបម្រើការងារនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ៖ មានកំណើន ១% ប្រចាំឆ្នាំមានន័យថា នៅឆ្នាំ២០២៦ នឹងមានស្ត្រី ៣៦% ធ្វើការនៅស្ថាប័ន អ.ប.វ។
- ខ. សមាមាត្រស្ត្រីកាន់មុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច៖ មានកំណើន ១% ប្រចាំឆ្នាំមានន័យ ថានៅឆ្នាំ២០២៦ នឹងមានស្ត្រី ២៤% កាន់មុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច។
- គ. សមាមាត្រស្ត្រីនៅ គ.អ.ប.វ៖ នៅឆ្នាំ២០២៦ គ្រូនៅ គ.អ.ប.វ ពាក់កណ្តាលជាស្ត្រី។

### យុទ្ធសាស្ត្រ

នៅក្នុងគោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងផែនការសកម្មភាព ផែនការសកម្មភាព សម្រាប់រយៈពេលប្រាំឆ្នាំដំបូង ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧-២០២១ ប្រែក្លាយគោលដៅទៅជាយុទ្ធសាស្ត្រដូច ខាងក្រោម៖

១.១. បង្កើនចំណេះដឹង និងផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈចំពោះ អ.ប.វ ជាពិសេសលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឲ្យជ្រើស រើសយកការសិក្សា អ.ប.វ រយៈពេលវែង ក្នុងវិស័យអាទិភាព និងជំនាញមិនមែនប្រពៃណី។

១.១.១. កែលម្អវិសាលភាព និងការរៀបចំកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយទីផ្សារសង្គម និងពង្រឹងការអនុវត្ត សកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយទីផ្សារសង្គមរបស់ គ.អ.ប.វ។

១.១.២. សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី (ក.ក.ន) ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។

១.២. ផ្តល់ធនធានដើម្បីជួយសម្របសម្រួលឲ្យស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះបានចុះឈ្មោះ ចូលរៀនក្នុង អ.ប.វ រយៈពេលវែង និងបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ក្នុងវិស័យអាទិភាពប្រកប ដោយជោគជ័យ។

១.២.១. ពង្រីកការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ស្ត្រី ដោយផ្តល់អាទិភាពជូនស្ត្រីក្នុងការចូលរៀន ក្នុងវិស័យអាទិភាព។

១.២.២. ពង្រីកកន្លែងស្នាក់នៅ និងបរិក្ខារផ្សេងៗសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុង គ.អ.ប.វ។

- ១.២.៣. ពង្រីកកាលានុវត្តភាពសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព។
- ១.២.៤. រៀបចំនិងអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ និងមគ្គុទ្ទេសក៍មុខរបរ សម្រាប់ស្ត្រីទាំងអស់ដែលរៀនក្នុងកម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ។

១.៣. លើកកម្ពស់ការផ្តល់ជម្រើសច្រកចូលផ្សេងៗសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដើម្បីឲ្យពួកគេមានសមត្ថភាពចូលរួម អ.ប.វ រយៈពេលវែង។

១.៣.១. កែលម្អគំនិតផ្តួចផ្តើមជាក់លាក់ពីយេនឌ័រ ដើម្បីធានានូវកាលានុវត្តភាពស្មើភាពសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដែលបោះបង់ការសិក្សា និង/ឬកំពុងបម្រើការងារ មានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីចូលរៀនក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។

១.៤. បង្កើនកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជីវភាពរស់នៅរបស់ស្ត្រីនៅតាមតំបន់ជនបទ និងទីក្រុងក្នុងការទទួលបាន អ.ប.វ រយៈពេលខ្លី ដែលឆ្លើយតបតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ។

១.៤.១. កែលម្អ និងពង្រីកកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមលិខិតបញ្ជាក់ (VSTP) និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រព័ន្ធផ្សេងទៀត ឲ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រីលើជំនាញបច្ចេកទេស និងសហគ្រិនភាព។

២.១. ពង្រឹងគុណភាព និងភាពឆ្លើយតបរបស់កម្មវិធី និងសេវា អ.ប.វ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ។

២.១.១. បង្កើនសមាមាត្រគ្រូស្ត្រីនៅ គ.អ.ប.វ ជាពិសេសក្នុងវិស័យអាទិភាព។

២.១.២. អភិវឌ្ឍកែលម្អកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបញ្ជាបយេនឌ័ររបស់វិស័យ អ.ប.វ សម្រាប់គ្រូជាស្ត្រី ជនបង្គោលយេនឌ័រ និងបុគ្គលិកផ្សេងទៀតនៅ គ.អ.ប.វ។

២.១.៣. ពង្រឹងការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយវិស័យឧស្សាហកម្មឯកជន/អាជីវកម្ម ដើម្បីបង្កើនកាលានុវត្តភាពសម្រាប់បុគ្គលិក និងសិស្សស្រីនៅ គ.អ.ប.វ។

២.១.៤. ពង្រឹងការបញ្ជាបយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងកម្មវិធីសិក្សា អ.ប.វ។

២.១.៥. សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងអង្គការអន្តរជាតិ ដើម្បីពង្រឹងគុណភាព និងភាពឆ្លើយតបនៃការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសសម្រាប់ស្ត្រី។

២.២. ពង្រឹងសមត្ថភាព និងធនធាន អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការបញ្ជាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។

២.២.១. បង្កើនចំនួន និងកាលានុវត្តភាពតម្លើងតួនាទីសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងថ្នាក់កណ្តាល ឬថ្នាក់ខ្ពស់នៅក្នុងនាយកដ្ឋានក្រោម អ.អ.ប.វ និងតម្លើងជានាយិកា និងនាយិការងនៅតាម គ.អ.ប.វ។

២.២.២. កែសម្រួលតួនាទី និងធនធាននៃការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ ឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ដើម្បីគាំទ្រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។

២.២.៣. ស្ថាប័នីយកម្ម និងពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ ថ្នាក់កណ្តាល និងជាន់ខ្ពស់នៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។

២.២.៤. កែលម្អវិសាលភាព និងសមត្ថភាពសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងផែនការថវិកា របស់ អ.អ.ប.វ និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ (M&E)។

**ការអនុវត្ត និងតាមដាន**

ការអនុវត្ត និងតាមដានលើគោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងផែនការសកម្មភាព រួម មាន៖

- ក) គណនីយភាពសម្រាប់ការអនុវត្ត កំណត់យ៉ាងច្បាស់ពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំអគ្គនាយកដ្ឋាន អ.ប.វ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏ដូចជានាយកដ្ឋាន នៃ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។
- ខ) ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ (OSTG) មានតួនាទីត្រួតពិនិត្យ សម្រប សម្រួល និងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងផែនការសកម្មភាព។
- គ) នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌផែនការសកម្មភាព៥ឆ្នាំ ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និង យេនឌ័រនឹងរៀបចំផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានការប្រឹក្សាជាមួយនាយកដ្ឋាន នានានិង គ.អ.ប.វ ដើម្បីកំណត់អំពីសកម្មភាពគន្លឹះ លទ្ធផល និងគោលដៅ។ កម្មវិធី ដែលបានឯកភាពរួច នឹងត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា (BSP) ផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ (AOP) និងផែនការថវិកាតាមកម្មវិធី (PB) ផ្អែកលើលទ្ធផល របស់នាយកដ្ឋាន និង គ.អ.ប.វ ដែលមានប្រភពថវិកាគាំទ្រពីរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ។
- ឃ) របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំនឹងប្រមូលផ្តុំទិន្នន័យពីនាយកដ្ឋាននានានៃ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ព្រមទាំងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ ដើម្បីបង្ហាញពីស្ថានភាពសកម្មភាពគន្លឹះ លទ្ធផលការងារ និងគោលដៅធៀបនឹងកម្មវិធីដែលបានព្រមព្រៀង។
- ង) ដើម្បីវាយតម្លៃលើប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យ អ.ប.វ ផែនការសកម្មភាព និងបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រនៅក្នុងអង្គភាពទាំងមូល ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ

៤

នឹងសម្របសម្រួលធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រ ដែលមានការចូលរួមពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អគ្គនាយកដ្ឋាន អ.ប.វ នាយកដ្ឋានគ្រឹះស្ថាន អ.ប.វ រួមទាំង អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗ។ ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រលើកដំបូង ត្រូវធ្វើ ឡើងក្រោយពីការអនុម័តគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាព ដើម្បី បង្កើតទិន្នន័យមូលដ្ឋាន បន្ទាប់មកសវនកម្មយេនឌ័រនឹងធ្វើឡើងម្តងទៀតក្រោយពីការ អនុវត្តផែនការសកម្មភាពយេនឌ័របាន ៣ ឆ្នាំ។



**១. សេចក្តីផ្តើម**

គោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងផែនការសកម្មភាពផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ដើម្បីជួយដល់អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (អ.អ.ប.វ) នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យអ.ប.វ ទាំងជំនាញមិនមែនប្រពៃណី និងដើម្បីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (គ.អ.ប.វ)។ គោលនយោបាយនេះបង្កើតឡើងដើម្បីពង្រីក និងពង្រឹងសមិទ្ធផល បច្ចុប្បន្ន ក្នុងការលើកកម្ពស់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុង អ.ប.វ។ គោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងផែនការសកម្មភាពបានកំណត់ពីគោលដៅ គោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រ និងលទ្ធផលរំពឹង ទុកសម្រាប់អំឡុងពេលពីឆ្នាំ ២០១៧-២០២៦ ដោយភ្ជាប់ជាមួយនឹងផែនការសកម្មភាពសម្រាប់សកម្មភាព អាទិភាពដល់ឆ្នាំ២០២១។

**១.១. ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ**

សមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ គឺជាគោលការណ៍សម្រាប់ការរៀបចំផែនការ និងគោល នយោបាយសាធារណៈនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានអនុម័តគោលនយោបាយ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីវិសាលភាព និងតម្រង់ទិសការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់ ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់ស្ត្រី ព្រមទាំងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ដែលត្រូវបានគាំទ្រតាមរយៈ ការពង្រឹងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។ គោលនយោបាយនេះត្រូវបានអនុម័តជា ផ្នែកមួយនៃផែនការសកម្មភាព និងគោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ បានបញ្ជាក់ថាស្ត្រី និងបុរសកម្ពុជាគ្រប់រូបមានសិទ្ធិស្មើគ្នាចំពោះមុខ ច្បាប់<sup>១</sup>។ ប្រទេសកម្ពុជាជាប្រទេសហត្ថលេខីនៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិជាច្រើន ដែលមានកាតព្វកិច្ចការពារ សិទ្ធិរបស់ស្ត្រី<sup>២</sup>។ នៅឆ្នាំ១៩៩២ កម្ពុជាបានផ្តល់សិទ្ធិអនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពី ការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ (CEDAW) និងពិធីសារតាមជម្រើសក្នុង ឆ្នាំ២០១០។ នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៥ ប្រទេសកម្ពុជាបានអនុម័តវេទិកាសកម្មភាព និងសេចក្តីប្រកាសនៅ ប៉េកាំង (BPFA) នៅក្នុងសន្និសីទពិភពលោកលើកទី៤ អំពីស្ត្រី។ ការប្តេជ្ញាសម្រេចបាននូវគោលដៅ សហស្សវត្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈការអនុម័តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល កម្ពុជា លើគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សជាក់លាក់ សម្រាប់សមភាពយេនឌ័រ និងគោលដៅផ្សេងៗ ទៀត<sup>៣</sup>។

<sup>1</sup> រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មាត្រាទី៣១ ឆ្នាំ១៩៩៣

<sup>2</sup> ក្រសួងកិច្ចការនារី របាយការណ៍កម្ពុជាឆ្នាំ២០១០ស្តីការអនុវត្តសេចក្តីប្រកាសនៅប៉េកាំង និងវេទិកាសកម្មភាព (១៩៩៥) និងលទ្ធផល នៃការពិភាក្សាសេសលើកទី២៣នៃសន្និសីទរួម (២០១០)

<sup>3</sup> របាយការណ៍គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១០

**យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ** គឺជារបៀបវារៈសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងការពង្រឹងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពយូរអង្វែង ដើម្បីលើកកម្ពស់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការបង្កើត ការងារ ធានាឲ្យមានសមធម៌លើការបែងចែកផលប្រយោជន៍ និងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃស្ថាប័ន សាធារណៈ។ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ (២០១៤-២០១៨) រួមជាមួយនឹងរដ្ឋសភាជាតិ នីតិកាលទី៥ បានបញ្ជាក់ឡើងវិញពីការប្តេជ្ញារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា "ក្នុងការកែលម្អស្ថានភាពរបស់ ស្រ្តី ដែលជាឆ្លឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកម្ពុជា"<sup>៤</sup> ។ នៅក្នុងបរិបទគោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងផែនការសកម្មភាព យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាន ប្តេជ្ញា៖

- ក. លើកកម្ពស់តួនាទីស្រ្តីក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈការពង្រឹងសេវាកម្ម អ.ប.វ ដើម្បីផ្តល់ឲ្យ ស្រ្តីនូវជំនាញបច្ចេកទេស និងសហគ្រិនភាព។
- ខ. បង្កើនសមាមាត្រស្រ្តីនៅកម្រិតគ្រប់គ្រងក្នុងក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ ពួកគេក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅកម្រិតបច្ចេកទេស និងគ្រប់គ្រង។
- គ. ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការរៀបចំគោល នយោបាយជាតិ អ.ប.វ ដែលគាំទ្រការប្តេជ្ញាក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងកំណែទម្រង់កម្មវិធីសិក្សា គុណវុឌ្ឍិ ស្តង់ដារសមត្ថភាព និងពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយឧស្សាហកម្ម ដើម្បីធានាបាននូវ ការឆ្លើយតបតាមទីផ្សាររបស់ អ.ប.វ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០១៤-២០១៨) គឺជាគ្រោងការអភិវឌ្ឍ និងផែនទីបង្ហាញ ផ្លូវសម្រាប់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ បានកំណត់ពីសកម្មភាព និងកម្មវិធីជាក់ លាក់នានាដែលក្រសួង និងភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធនឹងអនុវត្តនៅក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំ<sup>៥</sup>។ ចំណុចនេះបានបញ្ជាក់ ឡើងវិញពីវិធីសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា លើគោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រតាមរយៈ យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាបយេនឌ័រទៅគ្រប់វិស័យ នៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់របស់រដ្ឋាភិបាល និងនៅក្នុងដំណើរ ការថវិកាសាធារណៈ។ លើសពីនេះ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០១៤-២០១៨) ផ្តោតលើ ការបង្កើនភាពអង្គអាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្រ្តី ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាសាធារណៈ និងនៅក្នុងការងារ នយោបាយ ដែលស្ថិតក្នុងចំណោមអាទិភាពផ្សេងទៀត។

ទាក់ទងនឹងការបង្កើនសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្រ្តី ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (២០១៤-២០១៨) បង្ហាញ ការប្តេជ្ញារបស់រដ្ឋាភិបាលលើ៖

- ក. ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដែលឆ្លើយតបតាមទីផ្សារការងារសម្រាប់ស្រ្តី ដោយពង្រីក សេវាកម្ម អ.ប.វ ប្រកបដោយសមធម៌ ដែលជាគោលដៅតម្រូវការរបស់ស្រ្តី និងក្រុមផ្សេងៗ ទៀត។

<sup>៤</sup> រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ២០១៣ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណទី៣ កថាខណ្ឌទី១២៨  
<sup>៥</sup> រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ២០១៧ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨

- ខ. ការពង្រឹងសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ តូច និងមធ្យម ដែលដឹកនាំដោយស្ត្រី។
- គ. ការកែលម្អជីវភាពរស់នៅរបស់ស្ត្រីនៅតាមសហគមន៍ជនបទ ដោយផ្តល់កាលានុវត្តភាពផ្សេងៗគ្នា សម្រាប់សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចទាំងក្នុងផ្នែកកសិកម្ម និងមិនមែនកសិកម្ម។

សូចនាករចម្បងៗសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ មានចំណុច ៣កំព័ន្ធពិសេសសម្រាប់គោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងផែនការសកម្មភាពគឺ៖

- ក. ចំនួនសិស្សស្ត្រីក្នុងចំណោមសិស្សដែលបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រព័ន្ធ និងកើនពីចំនួន ៨.០០០ នាក់ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ១១.០០០នាក់ក្នុងឆ្នាំ២០១៨។
- ខ. ចំនួនស្ត្រីក្នុងវិស័យសាធារណៈនឹងកើនឡើង ២% សម្រាប់រយៈពេល៥ឆ្នាំ គឺពី៣៥ % នៅឆ្នាំ២០១៣ ទៅ៣៧% នៅឆ្នាំ២០១៨។
- គ. ចំនួនស្ត្រីដែលមានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ នឹងកើន ៥% ក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំ ពី ២០% ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ទៅដល់ ២៥% នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨។

គោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ (២០១៥-២០២៥) បានបញ្ចូលអាទិភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីបង្កើតការងារនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មដែលមានជំនាញ និងបច្ចេកវិទ្យាខ្ពស់។ គោលបំណង និងគោលដៅ សិក្សាពីតម្រូវការ ការកំណត់គោលដៅសម្រាប់ការងារសមរម្យ និងប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងវិស័យផ្សេងៗសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស និងលើកទឹកចិត្តប្រជាជនដែលធ្វើការមានផលិតភាពទាប និងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សតិចតួចឲ្យបន្តការសិក្សា អ.ប.វ ដើម្បីទទួលបានជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញរបៀបធ្វើការងារ ដែលផ្តល់លទ្ធភាពអោយពួកគេមានកាលានុវត្តភាពទទួលបានការងារកាន់តែប្រសើរ និងទទួលបានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់។

គោលនយោបាយជាតិរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាស្តីពីយេនឌ័រ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈ (២០១៥-២០១៨) ផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលការណ៍ណែនាំដើម្បីសម្រេចគោលដៅសមភាពយេនឌ័ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ គោលនយោបាយចម្បងចំនួន៣ គឺកំណើនសេដ្ឋកិច្ចលទ្ធភាពទទួលបានការការពារ សេវាកម្មសង្គម និងបញ្ហាប្រឈមអន្តរវិស័យ ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ដើម្បីសម្រេចសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ និងផ្តល់ការណែនាំសម្រាប់ផែនការសកម្មភាព និងគោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។

ការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់ស្ត្រី គឺជាលទ្ធផលដើម្បី "កែលម្អស្ថានភាពស្ត្រីក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ពិសេសការងារផ្លូវការ" ដោយមានយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់គឺ៖

- ក. សម្របសម្រួលឲ្យស្ត្រីចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ដោយស្មើភាពជាមួយបុរស រួមបញ្ចូលការពង្រឹងមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី (WDCs) នៃក្រសួងកិច្ចការនារី គាំទ្រ

<sup>៦</sup> រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ២០១៥ គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការងារ ២០១៥-២០២៥  
<sup>៧</sup> រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ២០១៥ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៥ ២០១៥-២០១៨  
<sup>៨</sup> Ibid



ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ក្នុងការសាងសង់ មជ្ឈមណ្ឌល អ.ប.វ ដែលមានលក្ខណៈសមស្របសម្រាប់ស្ត្រី។

ខ. កែលម្អ និងពង្រឹងសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ តូច និងមធ្យមរបស់ស្ត្រី ជាពិសេសជំនាញ សហគ្រិនភាព។

គ. លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅរបស់ជនក្រីក្រ និងស្ត្រីងាយរងគ្រោះ ដោយសហការជាមួយក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងក្រសួងពាក់ព័ន្ធដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលលើ ជំនាញបច្ចេកទេស និងសហគ្រិនភាព។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈ៤ (២០១៤-២០១៨) បង្ហាញការប្តេជ្ញា និងគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធលើចំណុចអាទិភាពមួយចំនួន ដែលទាក់ទងនឹងការធ្វើឲ្យវិស័យ អ.ប.វ ឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដូចជា៖

- ក. លើកកម្ពស់ឥរិយាបថទំនួលខុសត្រូវសង្គមលើយេនឌ័រ ដោយផ្អែកទៅលើទស្សនៈវិជ្ជមានចំពោះ ការពង្រឹងសិទ្ធិអំណាចរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ក៏ដូចជាគំរូយេនឌ័រសម្រាប់បុរស និងក្មេងប្រុស
- ខ. បង្កើនចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងសេវាសាធារណៈ និងពង្រឹងសមត្ថភាពលើការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និង តួនាទីរបស់ពួកគេ។

នៅកម្រិតក្រសួង គោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងផែនការសកម្មភាពមានលក្ខណៈ ស្របគ្នាទៅនឹងការប្តេជ្ញានៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍ និងការផ្តល់សេវាកម្ម អ.ប.វ។ ការផ្តួចផ្តើមបង្កើតគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVETSDP) ដែលគាំទ្រវិភាគដោយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី និងការប្តេជ្ញារបស់ ក្រសួងមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីពង្រឹងការកែទម្រង់សេវាសាធារណៈ។

ទន្ទឹមនឹងនេះក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាប យេនឌ័រ(២០១៤-២០១៨) ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយរដ្ឋមន្ត្រី ជាក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ធានា ថា ប្រជាជនកម្ពុជាទាំងស្រី និងបុរសទទួលបានផលប្រយោជន៍ការងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្មើគ្នាប្រកបដោយសមធម៌<sup>១</sup>។ ផែនការនេះបានបង្ហាញនូវគោលបំណងក្នុងការពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ដូចខាងក្រោម៖

- ក. លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងការទទួលបានសេវាអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- ខ. បញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈជូនប្រជាពលរដ្ឋ។
- គ. កាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រក្នុងចំណោមបុគ្គលិក និងអ្នកដឹកនាំនៅតាម គ.អ.ប.វ។

<sup>១</sup> ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៤ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុង វិស័យបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការងារទី៣ (២០១៤-២០១៨) រៀបចំដោយក្រុមការងារយេនឌ័រនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី និងអង្គការអន្តរជាតិមានការងារ

ឃ. បញ្ជាបយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិ ស្តង់ដារសមត្ថភាពជាតិការ ធ្វើតេស្ត ការទទួលស្គាល់កម្មវិធី គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និងឯកសារយោងនានារបស់ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ង. បង្កើនការជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី និងពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ព្រមទាំងបង្កើន ចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

**ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យ អ.ប.វ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨** កំណត់ពីយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាព របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងការប្តេជ្ញា ដែលបានកំណត់ នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យ អ.ប.វ នៅកម្ពុជា៖ ១. ពង្រឹង គុណភាព និងភាពឆ្លើយតប ២. បង្កើនការចុះឈ្មោះចូលរៀន និងសមធម៌ ៣. ពង្រឹងការគ្រប់គ្រង និង អភិបាលកិច្ច។ ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់កាលានុវត្តភាពកាន់តែប្រសើរសម្រាប់ស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយ រងគ្រោះ ផែនការបានកំណត់នូវសូចនាករ សម្រាប់វាស់វែងលទ្ធផលឲ្យឆ្លើយតបគោលដៅ និងគោល បំណងដូចខាងក្រោម៖

ក. ស្ត្រីចំនួន ៣០% ចុះឈ្មោះចូលរៀននៅតាម គ.អ.ប.វ សាធារណៈ នៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ នៅឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៨ ប្រៀប ធៀបទៅនឹងការស្ទង់មតិបឋមនៅឆ្នាំ២០១៣ មានចំនួន ២៣%។

ខ. ចំនួនស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច នៅ គ.អ.ប.វ កើនដល់ ៣០% ប្រៀបធៀបទៅនឹងការ ស្ទង់មតិបឋមនៅឆ្នាំ២០១៣ មានចំនួន ១២%។ តួនាទីទាំងនោះរួមមាននាយិកា រង នាយិកា អគ្គនាយិកា រង និងអគ្គនាយិកា។

**ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជា ជីវៈ (TVETSDP-GAP)** កំណត់វិធីបញ្ជាបយេនឌ័រទៅក្នុងលទ្ធផលនៃគម្រោងឥណទានចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨<sup>10</sup>។ កម្មវិធីឥណទានផ្តោតសំខាន់ទៅលើបញ្ហាគុណភាព និងសមធម៌ដែលពាក់ព័ន្ធនឹង ការអភិវឌ្ឍជាបន្តបន្ទាប់នៃកម្មវិធី និងសេវាកម្ម អ.ប.វ នៅកម្ពុជា។ ដូច្នេះផែនការសកម្មភាពយេនឌ័របាន កំណត់នូវសកម្មភាព និងគោលដៅជាច្រើន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តួចផ្តើម និងការអនុវត្តការងារដើម្បី ពង្រឹងលទ្ធភាពទទួលបាន អ.ប.វ ដូចជាការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់ការរៀន សូត្រពីពេលមុន ឬការទទួលស្គាល់សមត្ថភាពនាពេលបច្ចុប្បន្ន កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាម លិខិតបញ្ជាក់ និងកម្មវិធីស្ថានចម្លងបន្តជំនាញ កម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយទីផ្សារសង្គម គោលនយោបាយ នីតិ វិធី ស្តង់ដារ និងការរៀបចំការអនុវត្តការងារ សម្រាប់ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកលើសមត្ថភាព និង

<sup>10</sup> ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី 2014 TVETSDP ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ ADB ២០១៤ សៀវភៅណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងគម្រោង 15

ប្រព័ន្ធធានាគុណភាព អ.ប.វ ទំនាក់ទំនងរវាងឧស្សាហកម្ម និងអ.ប.វ ការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ច អ.អ.ប.វ។

**១.២. យេនឌ័រ និងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ៖ សមិទ្ធផល និងបញ្ហាប្រឈម**

**ក. ប្រវត្តិ**

ថ្វីបើកំណើនសេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជាមានការកើនឡើងគួរឲ្យកត់សម្គាល់ កម្លាំងពលកម្មនៅមាន កម្រិតការអប់រំទាប និងខ្វះខាតយ៉ាងខ្លាំងនូវជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញផ្សេងៗទៀត ដែលចាំបាច់ ក្នុងការធានាស្ថិរភាព និងការពង្រីកសេដ្ឋកិច្ច<sup>11</sup>។ ប្រជាជនស្ទើរតែគ្រប់រូបនៅកម្ពុជាបានទទួលការអប់រំ នៅបឋមសិក្សា ដោយមានអត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀនពិត ៩៧%។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អត្រាចុះ ឈ្មោះចូលរៀនពិតបានធ្លាក់ចុះ ៣៩% នៅអនុវិទ្យាល័យ និងនៅវិទ្យាល័យ ១៧%។ ជាមួយនោះកម្ពុជា មានតែ ៣០% នៃប្រជាជនវ័យក្មេងប៉ុណ្ណោះ ដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សានៅអនុវិទ្យាល័យ។

នៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន អត្រាចូលរួមរបស់ស្ត្រីកម្ពុជានៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម គឺមានរហូតដល់ ៨០%។ ក្នុងចំណោមកម្លាំងពលកម្មផ្នែកកសិកម្ម ស្ត្រីមានចំនួនស្មើនឹងពាក់កណ្តាល និងអាជីវកម្ម ទាំងអស់នៅកម្ពុជាដែលជាប់របស់ស្ត្រីមានចំនួន ៦៥%។ ប៉ុន្តែស្ត្រីមិនមានការអប់រំ ចំណេះដឹង ជំនាញ និងកាលានុវត្តភាពចូលរួមឲ្យបានពេញលេញ នឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចរបស់ ប្រទេសទេ។

ស្ត្រី និងក្មេងស្រី កម្ពុជាបានទទួលការអប់រំ និងអក្ខរកម្មទាបជាងបុរស និងក្មេងប្រុស។ ទោះបីជាមិនមានភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងធំធេងរវាងស្ត្រី និងបុរស លើអត្រាចុះឈ្មោះចូលរៀននៅអនុ វិទ្យាល័យ ការបោះបង់ការសិក្សារបស់សិស្សស្រីទំនងជាមានចំនួនច្រើនជាងសិស្សប្រុស នៅមុនពេល ពួកគេបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់ទី៩។ នៅកម្រិតវិទ្យាល័យ នៅតែមានគម្លាតយ៉ាងខ្លាំងរវាងយេនឌ័រ ផលធៀបចំនួនសិស្សស្រីទៅនឹងសិស្សប្រុសគឺប្រហែល ៧៥%។ ជាមួយ អត្រាអនុវិទ្យាល័យរបស់ស្ត្រី (២៦%) មានចំនួនពីរដងនៃអត្រារបស់បុរស (១៣%)។ ដោយសារកង្វះបំណិន ចំណេះដឹងជាមូលដ្ឋាន ស្ត្រីដែលចុះឈ្មោះចូលរៀននៅវគ្គ អ.ប.វ ទទួលបានការងារដែលមានប្រាក់បៀវត្សតិចតួច។

ខណៈសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានទំនោរឆ្ពោះទៅវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម ៧៥% នៃស្ត្រីដែល សកម្មនៅក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច នៅតែបន្តពឹងផ្អែកលើការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម ហើយស្ត្រីហាក់ ដូចជាមានចំនួនច្រើនជាងបុរស ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារស្ម័គ្រចិត្ត<sup>12</sup>។ ស្ត្រីមានចំនួនតិចជាងបុរសដែល

<sup>11</sup> ទិដ្ឋភាពក្នុងវិស័យកម្រិតប្រចាំឆ្នាំ ២០១៦ ILO, ២០១៦ ADB ២០១៥ ការលើកកម្ពស់ការផ្តល់ព័ត៌មានផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រីនៅកម្ពុជា ADB and ILO, 2015, ការងារ៖ ស្រាយភាពស្ថិតិ ADB, 2013, សម័យវេនឌ័រក្នុងទីផ្សារការងារ - ប្រទេសកម្ពុជា, Kazakhstan និង Philippines, ADB, ២០១៦ ការវិភាគយេនឌ័រនៅប្រទេសកម្ពុជា <sup>12</sup> អ្នកធ្វើការងារដែលងាយរងគ្រោះ រួមទាំងអ្នកប្រកបរបរជីវកម្មខ្លួនឯង និងអ្នកធ្វើការចូលរួមដោយមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃ

ធ្វើការនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម (៦% ធៀបនឹង ៩%) និងមុខរបរដែលមានជំនាញខ្ពស់ (៤% ធៀបនឹង ៦%)។ ជាទូទៅ ការងារដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រីមានចំនួន ៣០% លើកលែងតែនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដែលស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ចំណូលមាន ៤៥%។ នៅកម្ពុជា អត្រានីយកម្មភាពរបស់ប្រជាជនវ័យក្មេងមានកម្រិតខ្ពស់ ហើយនីយកម្មភាពរបស់ស្ត្រីគឺខ្ពស់ជាងបុរស។

នៅកម្ពុជា មានគម្លាតយេនឌ័រយ៉ាងខ្លាំងទៅលើប្រាក់ចំណូលដែលស្ត្រីរកបាន។ ជាមួយ ប្រាក់ចំណូលដែលស្ត្រីរកបាន គឺតិចជាងបុរស ៣៥%។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅពេលដែលយើងពិចារណាដោយលម្អិតទៅតាមកម្រិតនៃការទទួលបានការអប់រំ នោះភាពខុសគ្នាកាន់តែធំ។ ស្ត្រីដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សានៅអនុវិទ្យាល័យ រកប្រាក់ចំណូលបានតែពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ចំណូលបុរសដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សានៅអនុវិទ្យាល័យដូចគ្នា។

ថ្វីបើស្ត្រីធ្វើជាម្ចាស់អាជីវកម្មជាច្រើនក្តី អាជីវកម្មស្ទើរតែទាំងអស់គឺជាសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូ និងតូច ដោយពីភាគបីគឺជាសហគ្រាសលក់ដុំ និងលក់រាយ និងការផ្តល់សេវាកម្ម និងទទួលបានប្រាក់ចំណេញតិចជាងអាជីវកម្មរបស់បុរស។ ពួកគេទទួលបានតែ ៤០% នៃចំណូលទាំងអស់ពីអាជីវកម្ម និងតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ចំណេញ។

ការប៉ាន់ប្រមាណថា ប្រជាជនកម្ពុជាជាង ១ លាននាក់ ធ្វើចំណាកស្រុកទៅធ្វើការងារនៅប្រទេសថៃ ម៉ាឡេស៊ី និងប្រទេសផ្សេងៗទៀត។ ផ្អែកលើទិន្នន័យ ចំនួនស្ត្រីធ្វើចំណាកស្រុកអន្តរជាតិមានការកើនឡើង គឺស្ត្រីច្រើនជាងបុរស ដោយសារមានភស្តុតាងដែលបង្ហាញថាកាលានុវត្តភាពការងារមានចំនួនច្រើននៅប្រទេសដទៃ។ កម្រិតនៃការអប់រំរបស់ជនចំណាកស្រុកអន្តរជាតិគឺទាប មានត្រឹមតែ ៤០% ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានទទួលការអប់រំលើសពីកម្រិតបឋមសិក្សា ហើយតិចជាង ១% មានសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ។

**ខ. សមិទ្ធផល**

នៅឆ្នាំ២០១០ អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ បានចាត់វិធានការសំខាន់ៗ ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងដើម្បីពង្រឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធី និង គ.អ.ប.វ ក្នុងនោះកាតាលីករសំខាន់ គឺគម្រោងពង្រឹងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (STVET) ទទួលបានសមិទ្ធផលដូចខាងក្រោម<sup>13</sup>៖

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៩-២០១៥ ស្ត្រីដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀននៅ អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ មានចំនួន ២១% នៃសិស្សសរុប។ ស្ត្រីភាគច្រើនសិក្សាថ្នាក់សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ បរិញ្ញាបត្ររង បច្ចេកទេសឯកទេស និងបរិញ្ញាបត្របច្ចេកវិទ្យា ឯកទេស (CQF 5-6) មានចំនួន ៩១% និង៩% សិក្សាថ្នាក់សញ្ញាបត្រ

<sup>13</sup> ប្រភពទិន្នន័យនិងព័ត៌មានក្នុងផ្នែកនេះរួមមានរបាយការណ៍ MLVT, TVETMIS និងរបាយការណ៍ពិភពម្តាយវិធីឥណទាន ADB-funded STVET.

បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (CQF 2-4)។ ប៉ុន្តែក្នុងចំណោមសិស្សសរុប នៅកម្រិតថ្នាក់សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (CQF 2-4) សិស្សស្រ្តីមានចំនួនតែ ១៩%។

ចំនួនស្រ្តីដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀននៅក្នុងវិស័យអាទិភាព បានកើនឡើងពី ១៤% ទៅ ២៦%។ ការកើនឡើងនេះមានទំនោរខ្លាំងទៅបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ ឬធុរកិច្ច ហើយ ៥០% នៃសិស្សទាំងអស់ដែលកំពុងរៀននៅក្នុងវិស័យនេះ គឺជាស្រ្តី។ ពួកគេមានចំនួន ៩៦% នៃស្រ្តីទាំងអស់ដែលបានចុះចូលរៀននៅ អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ និងវិស័យអាទិភាព។

ស្រ្តីមានចំនួន ១៨% នៃសិស្សដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាពីកម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធផ្នែកលើទិន្នន័យឆ្នាំ២០០៩-២០១៥។ ស្រ្តីដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្របច្ចេកវិទ្យា ឬឯកទេស មាន ២១% និងថ្នាក់សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈមាន ១៥%។

នៅឆ្នាំ២០១៤ អ.អ.ប.វ. បានបង្កើតកម្មវិធីទីផ្សារសង្គម ដែលជាយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយសិស្សនៅតាមវិទ្យាល័យ រួមមានការបញ្ជូនសារសំខាន់ៗ ដើម្បីជំរុញឲ្យយុវនារីចុះឈ្មោះចូលរៀននៅ អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានស្តីពីអាជីពរួមមាន សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍ស្តីពីអាជីពដើម្បីជួយដល់ គ.អ.ប.វ ក្នុងការផ្តល់មគ្គុទ្ទេសក៍ស្តីពីអាជីពដល់សិស្សស្រី និងសិស្សប្រុស។ ការបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពមន្ត្រី ត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់នាយកមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈភូមិភាគ មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត និងអង្គការទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មស្តីពីការ ធ្វើទីផ្សារសង្គម និងការផ្តល់ទីប្រឹក្សាអាជីព។

ទាក់ទងនឹងការធ្វើទីផ្សារសង្គម អ.អ.ប.វ បានផ្តួចផ្តើមរៀបចំប្រព័ន្ធទិន្នន័យការងារ រួមទាំងគោលការណ៍ណែនាំអាជីពដើម្បីជួយ គ.អ.ប.វ ក្នុងការផ្តល់ការណែនាំអំពីការងារដល់សិស្សជាស្រ្តី និងបុរស។ ការបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពស្តីពីការធ្វើទីផ្សារសង្គម និងការណែនាំអំពីការងារ ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលភូមិភាគ (ម.ប.ក) មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត (ម.ប.ខ) និងអង្គការទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម។

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១០ គ.អ.ប.វ នៅរាជធានីភ្នំពេញ និងមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈភូមិភាគទាំង៥ បានសហការជាមួយមជ្ឈមណ្ឌលការងារ ដែលត្រូវបានបង្កើតដោយទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA) ដើម្បីជួយអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាពីគ្រឹះស្ថាននៅក្នុងការស្វែងរកការងារ។ ពីដំបូងមានស្រ្តីតិចតួចណាស់ដែលបានទទួលជំនួយ ប៉ុន្តែដោយមានការផ្តួចផ្តើមពីគម្រោងពង្រឹងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (STVET) ស្រ្តីចំនួន ៥០%នៃអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាទទួលបានជំនួយនៅឆ្នាំ២០១៤ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ មានធនធានសំខាន់ផ្សេងៗទៀត ដែលគាំទ្រដល់ស្រ្តីចូលរៀន អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ។ បច្ចុប្បន្ន មានអន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់ស្រ្តីចំនួន ១០ នៅ គ.អ.ប.វ នៅក្នុងខេត្តចំនួន ៩។ ចាប់ពីឆ្នាំ



២០១១ ដល់ឆ្នាំ២០១៤ ស្ត្រីដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀនជំនាញបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ ឬ ធុរកិច្ចបានទទួល ៥០% ជំនាញមេកានិក ១០% និងសំណង់ ២០% នៃអាហារូបករណ៍។ ស្ត្រីមាន ចំនួន ៦០% នៅក្នុងកម្មវិធីចុះធ្វើកម្មសិក្សាសាកល្បង ដែលអនុញ្ញាតឲ្យពួកគេអាចទទួលបានការងារ ក្រោយពេលបញ្ចប់ អ.ប.វ។

ការចូលរៀនរបស់ស្ត្រីនៅក្នុង អ.ប.វ ក្រៅប្រព័ន្ធមានកម្រិតខ្ពស់ ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាល នៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម និងសកម្មភាពរកប្រាក់ចំណូលផ្សេងៗទៀត ដែលមានលក្ខណៈជាប្រពៃណី។ ផ្អែកលើទិន្នន័យពីឆ្នាំ២០០៩-២០១៥ ស្ត្រី៥០% នៃប្រជាជនជាង ៥៤៥,០០០ នាក់ ដែលបានចុះ ឈ្មោះនៅកម្មវិធី អ.ប.វ រយៈពេលខ្លីនៅតាមមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តចំនួន ៣៥។ នៅក្នុងជំហានសាកល្បងនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមលិខិតបញ្ជាក់ (VSTP) ស្ត្រីមានចំនួន ជាង ៦០% នៃសិក្សាកាមសរុប ហើយភាគច្រើនអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សាអាចប្រើប្រាស់ជំនាញបង្កើតការងារ ដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណូល ឬស្វែងរកការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយសារតែភាពជោគជ័យនៃការ សាកល្បងនេះ បានធ្វើឲ្យកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមលិខិតបញ្ជាក់ ត្រូវបានពង្រីកទៅកាន់គ្រប់ ខេត្តទាំងអស់។

ការបញ្ជាបយេនឌ័រនៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ បានផ្តោតសំខាន់លើការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ព្រមទាំងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីថ្មីៗ សម្រាប់ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃសកម្មភាព អ.ប.វ។ ក្រោមគម្រោងពង្រឹងវិស័យ អ.ប.វ ជនបង្គោលយេនឌ័រ (GFPs) របស់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈភូមិភាគ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាគ្រូបង្គោលនៅឆ្នាំ២០១៤ និងបន្ទាប់មកគ្រូបង្គោល បន្តផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តទាំងអស់។ ជាទូទៅជនបង្គោល យេនឌ័រប្រើប្រាស់ពេលវេលា ២០% ទៅលើសកម្មភាពបញ្ជាបយេនឌ័រជាមួយសិស្ស បុគ្គលិកបង្រៀន និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលនៅ គ. អ.ប.វ។

**គ. បញ្ហាប្រឈម**

ទន្ទឹមនឹងសមិទ្ធផលដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ បញ្ហាប្រឈមដូចជាការបង្កើនកិត្តិយាមរបស់ គ.អ.ប.វ ការធ្វើឲ្យកម្មវិធី អ.ប.វ ឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រឲ្យបានកាន់តែច្រើន នៅតែកើតមាន និងបន្តធ្វើ ឲ្យប៉ះពាល់ដល់ការអភិវឌ្ឍ អ.ប.វ នៅកម្ពុជា។

**បញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុង អ.ប.វ មាន៖**

- ១. **ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសមិនត្រូវបានផ្តល់តម្លៃខ្ពស់៖** នៅកម្ពុជាយើងកត់សម្គាល់ថាពាក់ កណ្តាលនៃអ្នកបញ្ចប់ការសិក្សានៅវិទ្យាល័យ ចង់បន្តការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យ មានតែ សិស្ស ១៧% ប៉ុណ្ណោះ ដែលជ្រើសរើសការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនៅ គ.អ.ប.វ។ ចំណុច នេះបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា អ.ប.វ ត្រូវបានគេចាត់ទុកជាជម្រើសទី២ សម្រាប់ការរៀបចំការងារ និង

អាជីពនាពេលអនាគត។ លើសពីនេះទៀត ដោយសារកង្វះជំនាញ ក្មេងស្រី និងយុវនារីជាច្រើន ដែលបោះបង់ការសិក្សានៅក្រោយ ឬមុនពេលបញ្ចប់ការសិក្សានៅអនុវិទ្យាល័យ ចូលទៅធ្វើ ការងារទទួលបានប្រាក់ចំណូលទាបនៅក្នុងវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ។ សម្ពាធសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ជះឥទ្ធិពលដល់សមត្ថភាព និងឆន្ទៈរបស់គ្រួសារក្នុងការវិនិយោគលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ បច្ចេកទេសសម្រាប់កូនស្រី។

**២. ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសមិនសមស្របទេសសម្រាប់ស្ត្រី៖** ផ្គត់ផ្គង់និកសង្គម និងវប្បធម៌អំពី អ្វីដែលជាមុខរបរសមស្របសម្រាប់ស្ត្រីកម្ពុជា បានធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅ ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ជាពិសេសវិស័យមិនមែនជាប្រពៃណី ដូចជាវិស័យអាទិភាព ផ្នែកមេកានិក និងសំណង់។ ស្ត្រីជាច្រើនដែលបានចុះឈ្មោះនៅក្នុង អ.ប.វ ជ្រើសរើសមុខវិជ្ជា នៅក្នុងវិស័យដែលមានលក្ខណៈជាប្រពៃណី។ ប៉ុន្តែវិស័យទាំងនោះផ្តល់ការងារដែលមានប្រាក់ ចំណូលទាប ដោយភាគច្រើនផ្តោតសំខាន់នៅក្នុងវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ។

**៣. ស្ត្រីខ្វះព័ត៌មានអំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស៖** តម្លៃកាលានុវត្តភាព សម្រាប់ស្ត្រីចុះឈ្មោះចូលរៀន គ.អ.ប.វ គឺខ្ពស់។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើគ្មានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពី គុណសម្បត្តិផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងប្រភេទការងារទេនោះ ក្មេងស្រី ស្ត្រី ព្រមទាំងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ដែលមានឥទ្ធិពលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច មិនយល់អំពីអត្ថប្រយោជន៍ និងមិនផ្លាស់ប្តូរ ឥរិយាបថចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសឡើយ។ ជាបឋម ពួកគេត្រូវដឹងថាក្នុងរយៈ ពេលខ្លី មានកាលានុវត្តភាពការងារ និងការប្រកបអាជីវកម្មសម្រាប់ស្ត្រីដែលបានរៀនចប់កម្ម វិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស។ ពួកគេក៏ត្រូវដឹងផងដែរថានៅក្នុងវិស័យអាទិភាព និងវិស័យមិន មែនប្រពៃណី មានកាលានុវត្តភាពជាច្រើនសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការស្វែងរកការងារសមរម្យ ព្រម ទាំងកាលានុវត្តភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងបច្ចេកទេស ដើម្បីគាំទ្រអាជីវកម្ម។

**៤. ស្ត្រីខ្វះធនធានសម្រាប់ចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស៖** ស្ត្រីត្រូវការធនធានច្រើនជាង បុរស ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចបន្តការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស អាចឲ្យពួកគេប្រើប្រាស់ការ បណ្តុះបណ្តាលក្នុងការស្វែងរកការងារ និងចាប់ផ្តើមអាជីវកម្ម។ ការស្នាក់នៅប្រកបដោយ សុវត្ថិភាព គឺជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការពង្រឹងទំនុកចិត្តគ្រួសារនៅពេលស្ត្រីមកចុះឈ្មោះចូលរៀន នៅ គ.អ.ប.វ ឆ្ងាយពីសហគមន៍របស់ពួកគេ។ លើសពីនេះទៀត កង្វះការគាំទ្រលើការ ចំណាយពាក់ព័ន្ធនឹងការរស់នៅអន្តេរាសិកដ្ឋាន គឺជាហេតុផលសំខាន់សម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការបោះ បង់កម្មវិធី អ.ប.វ ជាពិសេសនៅពេលដែលគ្រួសារគ្មានលទ្ធភាពគាំទ្រដល់ពួកគេ។ ស្ត្រីត្រូវ ការការគាំទ្រច្រើនជាងបុរសដើម្បីរៀន និងទទួលបានភាពជឿជាក់អំពីរបៀបធ្វើការនៅវិស័យ បច្ចេកទេសនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម និងអាជីវកម្ម។ ការធ្វើបែបនេះអាចបង្កឲ្យមានកាលានុវត្តភាព ច្រើនសម្រាប់អនុវត្ត និងសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការដើម្បីកសាងសមត្ថភាពតាមរយៈការប្រើប្រាស់

ជំនាញបច្ចេកទេស។ លើសពីនេះ ស្ត្រីនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍អំពីការបណ្តុះបណ្តាល និង ការណែនាំនានាដែលទាក់ទងនឹងការកសាងភាពជឿជាក់ ការចរចា ជំនាញបំពេញការងារ និង ជំនាញអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រាស។

**៥. ការអប់រំរបស់ស្ត្រីមានកម្រិតទាប មិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស៖** ជា ទូទៅ ក្មេងស្រីនៅសាលាត្រូវបានជំរុញឲ្យគិតពីអនាគត ដែលសមស្របនឹងតួនាទីរបស់ស្ត្រី តាមប្រពៃណី និងមិនពិចារណាលើការស្វែងរកការងារ ឬប្រកបអាជីវកម្មនៅក្នុងផ្នែកបច្ចេកទេស។ ក្មេងស្រីជាច្រើន បានបោះបង់ការសិក្សា មុនពេលដែលពួកគេបញ្ចប់ការសិក្សានៅថ្នាក់ទី៩ ដូចនេះ ពួកគេពុំមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីចូលរៀនកម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ។ ការទំនាក់ទំនង ជាមួយក្មេងស្រី គ្រួសារ និងគ្រូរបស់ពួកគេ នៅពេលពួកគេចាប់ផ្តើមចូលរៀននៅអនុវិទ្យាល័យ ជាការសំខាន់ ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងរបស់ពួកគេអំពីកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ស្ត្រី និងផ្លាស់ប្តូរ ឥរិយាបថរបស់ពួកគេចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស។ វាមានភាពចាំបាច់ត្រូវជំរុញឲ្យ ក្មេងស្រីរៀនឲ្យបានចប់អនុវិទ្យាល័យ បន្តការសិក្សា អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ និងផ្តល់ព័ត៌មានដល់ គ្រួសារ ដែលមានកូនស្រីបោះបង់ការសិក្សាអំពីវិធីដែលពួកគេត្រូវធ្វើ ដើម្បីចូលរៀនកម្មវិធី អ.ប.វ។

**៦. ស្ត្រីត្រូវការជំនាញបច្ចេកទេស និងសហគ្រិនភាពដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការទីផ្សារបច្ចុប្បន្ន៖** ការ កើនឡើងនូវចំនួនស្ត្រី ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ការងារដែលមានជំនាញ ខ្ពស់នៅក្នុងវិស័យអាទិភាព នឹងក្លាយជាដំណើរដ៏យឺតយ៉ាវនៃការផ្លាស់ប្តូរវិស័យកសិកម្ម និងសង្គម។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន ស្ត្រីដែលចូលរួមនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មត្រូវការកាលានុវត្តភាពសិក្សាពេញមួយ ជីវិតដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញដែលមានស្រាប់នៅក្នុងវិស័យជាច្រើន និងបន្តសិក្សាជំនាញនៅក្នុង វិស័យថ្មីៗទើបសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានកំណើនឡើង។

គោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីដោះស្រាយទាំងអស់ដូច បានរៀបរាប់ខាងលើ។

**២. បញ្ហាសំខាន់ៗ**

ការបញ្ជាក់យេនឌ័រទៅក្នុងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ផ្តល់លទ្ធភាពដល់ ស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ ដើម្បីកែលម្អជីវភាពរស់នៅកាន់តែប្រសើរឡើង និងប្រកបដោយ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ តាមរយៈការទទួលបានចំណេះដឹង ជំនាញ និងសមត្ថភាពដ៏ចាំបាច់សម្រាប់ការងារ មុខរបរ ផលិតភាព និងការប្រកួតប្រជែងពេញមួយជីវិត។



**៣. គោលបំណង និងគោលដៅគោលនយោបាយ**

ដើម្បីសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យខាងលើ គោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ មានគោលបំណងចំនួន ២ និងគោលដៅចំនួន ៦ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗ ជំរុញឲ្យស្ត្រីមានកាលានុវត្តភាព កាន់តែប្រសើរចូលរួមក្នុង អ.ប.វ ធ្វើឲ្យការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងការផ្តល់សេវា អ.ប.វ មានលក្ខណៈកាន់តែប្រសើរឡើង។

**៣.១. គោលបំណង និងគោលដៅ**

**គោលបំណងទី១.** ធានាថាស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ មានកាលានុវត្តភាពស្មើគ្នាប្រកបដោយសមធម៌ក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងផលប្រយោជន៍ពី អ.ប.វ។

**គោលដៅ ១.១.** បង្កើនចំណេះដឹង និងផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈចំពោះ អ.ប.វ ជាពិសេសលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឲ្យជ្រើសរើសយកការសិក្សា អ.ប.វ រយៈពេលវែងក្នុងវិស័យអាទិភាព និងជំនាញមិនមែនប្រពៃណី។

**គោលដៅ ១.២.** ផ្តល់ធនធានដើម្បីជួយសម្របសម្រួលឲ្យស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ បានចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុង អ.ប.វ រយៈពេលវែង និងបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យអាទិភាពប្រកបដោយជោគជ័យ។

**គោលដៅ ១.៣.** លើកកម្ពស់ការផ្តល់ជម្រើសច្រកចូលផ្សេងៗសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដើម្បីឲ្យពួកគេមានសមត្ថភាពចូលរួម អ.ប.វ រយៈពេលវែង។

**គោលដៅ ១.៤.** បង្កើនកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ជីវភាពរស់នៅរបស់ស្ត្រីនៅតាមតំបន់ជនបទនិងទីក្រុងក្នុងការទទួលបាន អ.ប.វ រយៈពេលខ្លី ដែលឆ្លើយតបតាមតម្រូវការទីផ្សារ។

**គោលបំណងទី២.** ពង្រឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចរបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។

**គោលដៅ ២.១.** ពង្រឹងគុណភាព ភាពឆ្លើយតបរបស់កម្មវិធី និងសេវា អ.ប.វ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ។

**គោលដៅ ២.២.** ពង្រឹងសមត្ថភាព ធនធាន អ.អ.ប.វ និងគ.អ.ប.វ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។

**៣.២. លទ្ធផលរំពឹងទុក**

លទ្ធផលរំពឹងទុករបស់គោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ គឺជាប្រសិទ្ធភាពរយៈពេលវែង និងការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងស្ថាប័ន ដែលជាលទ្ធផលនៃការសម្រេចគោលដៅ និងគោលបំណងគោលនយោបាយ។ ការវាស់វែងលទ្ធផលរំពឹងទុកកំណត់រយៈពេលវែង គឺជាការកំណត់លទ្ធផលសរុបថាតើ

យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពសំខាន់ៗចូលរួមចំណែកសម្រេចបាននូវគោលដៅគោលនយោបាយសមភាព សមធម៌នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងវិស័យ អ.ប.វ តាមវិធីណា។ លទ្ធផលនេះផ្សារភ្ជាប់គោលនយោបាយ យេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ ជាមួយគោលដៅជាតិ ដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ និងតួនាទី អ.ប.វ ក្នុងការធានាការ អភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព។

**លទ្ធផលរំពឹងទុកនៃគោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ មាន៖**

១. ចំនួនស្ត្រីកម្ពុជាមានគុណវុឌ្ឍិចូលធ្វើការជំនាញខ្ពស់ ក្នុងវិស័យអាទិភាពបានកើនឡើង។ ដើម្បីវាស់ វែងលទ្ធផលនេះ សូចនាករខាងក្រោមត្រូវបានប្រើប្រាស់៖

- ក) ចំនួនស្ត្រីរៀនចប់កម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ។
- ខ) សមាមាត្រស្ត្រីរៀនចប់ពីកម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងវិស័យអាទិភាព។
- គ) ចំនួនស្ត្រីធ្វើការងារ និងប្រកបអាជីវកម្មខ្លួនឯងក្នុងវិស័យអាទិភាព។

២. កាលានុវត្តភាពប្រកបដោយសមភាព និងសមធម៌ទទួលបានសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងតំណែងថ្នាក់ដឹកនាំ និង អភិបាលកិច្ច ក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងសេវាកម្ម អ.ប.វ។ សូចនាករខាងក្រោមត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីវាស់វែង លទ្ធផល៖

- ក. សមាមាត្រស្ត្រីបម្រើការងារនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។
- ខ. សមាមាត្រស្ត្រីកាន់មុខតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច។
- គ. សមាមាត្រគ្រូជាស្ត្រីនៅ គ.អ.ប.វ។

រយៈពេលសម្រាប់វាយតម្លៃលទ្ធផលរយៈពេលវែង គឺដូចគ្នាទៅនឹងរយៈពេលនៃគោល នយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ មានន័យថារហូតដល់ឆ្នាំ២០២៦។

នៅក្នុងរយៈពេលនេះ ផែនការសកម្មភាពនៃគោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ នឹង កំណត់ពីយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពគោលដៅហានិភ័យដំបូងសម្រាប់ដល់ឆ្នាំ២០២១ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅ និងគោលបំណង។ ដូចនេះ ការវាស់វែងលទ្ធផលនៅពាក់កណ្តាលកម្មវិធីក៏មានសារៈសំខាន់ណាស់ ដែរក្នុងការកំណត់ការផ្លាស់ប្តូរ ដែលចាំបាច់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាព សម្រាប់រយៈពេលពីឆ្នាំ ២០២១-២០២៦។

សនិទាន ទិន្នន័យដើមគ្រា និងទិសដៅលម្អិតខាងក្រោម ប្រើសម្រាប់សូចនាករវាស់វែងលទ្ធផលពី ឆ្នាំ២០២១-២០២៦។

**ចំនួនស្ត្រីរៀនចប់កម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ**

**ក. សនិទាន៖** ស្ត្រីដែលរៀនចប់ដោយជោគជ័យពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រព័ន្ធរបស់ អ.ប.វ មានចំណេះដឹង និងជំនាញសម្រាប់ប្រកួតប្រជែងស្វែងរកការងារ ឬបង្កើតមុខរបរដោយខ្លួនឯងក្នុងជំនាញរបស់ខ្លួន។

**ខ. ទិន្នន័យដើមគ្រា៖** ស្ត្រីមានចំនួន ២៥% នៃចំនួនសិស្សសរុប ដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សា អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធក្នុងវិស័យអាទិភាព រួមទាំង៣២% បានបញ្ចប់ការសិក្សាផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ ឬធុរកិច្ច ១៥% ផ្នែកមេកានិក និង១% ផ្នែកសំណង់។

**គ. ទិសដៅ៖** គិត្រូវបង្កើនចំនួនស្ត្រីរៀនចប់ឲ្យបាន ៣% ជាមធ្យមក្នុងមួយឆ្នាំ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២៦ ជាលទ្ធផល៖

- ១) នៅឆ្នាំ២០២១ ចំនួនស្ត្រីរៀនចប់នឹងកើនឡើងប្រហែលនឹង ១.៥៥០នាក់ ឬកើនឡើងជាង ២០% ច្រើនជាងទិន្នន័យដើមគ្រា។
- ២) នៅឆ្នាំ២០២៦ ចំនួនស្ត្រីរៀនចប់នឹងកើនឡើងដល់ប្រមាណជា ១.៨០០នាក់ ឬ ៣៥-៤០% ធៀបនឹងទិន្នន័យដើមគ្រា។

**ឃ. ប្រភពទិន្នន័យ៖** ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ របស់ អ.អ.ប.វ ប្រមូល និងចងក្រងទិន្នន័យសិស្សរៀនចប់កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកទេស ឬ ឯកទេស និងបរិញ្ញាបត្របច្ចេកវិទ្យា ឬឯកទេស សញ្ញាបត្រវិស្វកម្ម ប្រចាំឆ្នាំដោយបែងចែកតាមភេទ។

**សមាមាត្រស្ត្រីរៀនចប់ពីកម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងវិស័យអាទិភាព**

**ក. សនិទាន៖** បង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីដែលរៀនចប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល អ.ប.វ ដោយជោគជ័យក្នុង វិស័យអាទិភាពគឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យពួកគេបង្កើនការចូលរួមនៅក្នុងវិស័យគន្លឹះសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងប្រទេសជាតិ។

**ខ. ទិន្នន័យដើមគ្រា៖** ស្ត្រីមានចំនួន ២៥% នៃសិស្សដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាក្នុងវិស័យអាទិភាព រួមទាំង ៣២% បញ្ចប់ការសិក្សាបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍ ឬធុរកិច្ច ១៥% ផ្នែកមេកានិក និង ១០% ផ្នែកសំណង់ ។

**គ. ទិសដៅ៖** ទិសដៅគឺបង្កើនសមាមាត្រស្ត្រី ដែលបញ្ចប់ការសិក្សា អ.ប.វ រយៈពេលវែងក្នុងវិស័យអាទិភាព ជាមធ្យមគឺ ១-២% ក្នុងមួយឆ្នាំ។ នៅឆ្នាំ២០២៦ ស្ត្រីចំនួន ៤០% ឬច្រើនជាងនេះនឹងបញ្ចប់ការសិក្សា។

**ឃ. ប្រភពទិន្នន័យ៖** ការសិក្សាពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនៅឆ្នាំ ២០១៦ អត្រាគឺ ៦០%។

**សមាមាត្រស្ត្រីរៀនចប់ពីកម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងវិស័យអាទិភាព និងមានការងារធ្វើ ឬប្រកបអាជីវកម្មខ្លួនឯង**



**ក. សនិទាន៖** ដើម្បីសម្រេចគោលដៅជាតិក្នុងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកំណើន និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិដែលអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែស្ត្រីដែលរៀនចប់ពីវិស័យ អ.ប.វ មានការងារ ឬប្រកបមុខរបរនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព។ ចំណុចនេះនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងពីការផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈ និងឥរិយាបថរបស់ស្ត្រី និងវិស័យឯកជនអំពីគុណប្រយោជន៍ និងផលប្រយោជន៍សម្រាប់ស្ត្រីធ្វើការក្នុងវិស័យមិនមែនប្រពៃណី និង វិស័យអាទិភាពផ្សេងៗទៀត។

**ខ. ទិន្នន័យដើមគ្រោះ** ស្ត្រីមានចំនួន៤៣%នៃសិស្សដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សានៅឆ្នាំ២០១៥។

**គ. ទិសដៅ៖** ទិសដៅគឺបង្កើនសមាមាត្រស្ត្រី ដែលបញ្ចប់ការសិក្សា អ.ប.វ ក្នុងវិស័យអាទិភាពជាមធ្យមគឺ ១% ក្នុងមួយឆ្នាំ។ នៅឆ្នាំ២០២៥ ស្ត្រីចំនួន ៥៣% ឬច្រើនជាងនេះនឹងបញ្ចប់ការសិក្សា និងមានការងារធ្វើ ឬប្រកបអាជីវកម្មខ្លួនឯង។

**ឃ. ប្រភពទិន្នន័យ៖** ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រកំណត់ពីសកម្មភាពអាទិភាព ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពការសិក្សាតាមដាន សម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃការផ្លាស់ប្តូរកាលានុវត្តភាពការងារ និងជម្រើសនានាជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី ដែលបានរៀនចប់ពីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រព័ន្ធ។ កិច្ចការនេះរួមបញ្ចូលទាំងការសិក្សា និងតាមដានស្ត្រីដែលធ្វើការក្នុងវិស័យអាទិភាព ឬអាចបើកមុខរបរប្រកបដោយចីរភាពនៅក្នុងវិស័យទាំងនោះ។

**សមាមាត្រស្ត្រីបម្រើការងារនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ**

**ក. សនិទាន៖** ការបង្កើនសមាមាត្របុគ្គលិកជាស្ត្រី គឺជាការផ្លាស់ប្តូរនៅកម្រិតស្ថាប័ន ដែលចូលរួមចំណែកដល់ការបញ្ជាបយេនឌ័រនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។ កិច្ចការនេះធ្វើឲ្យ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ស្របតាមគោលដៅជាតិសម្រាប់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងសេវាសាធារណៈ។

**ខ. ទិន្នន័យដើមគ្រោះ** នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ មានស្ត្រីចំនួន ២២% ជាបុគ្គលិក អ.អ.ប.វ និងគ.អ.ប.វ ទាំង ៣៩។

**គ. ទិសដៅ៖** បង្កើនសមាមាត្របុគ្គលិកស្ត្រីជាមធ្យម ១% ក្នុងមួយឆ្នាំរហូតដល់ឆ្នាំ២០២៦ ដែលមានលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- ១. នៅឆ្នាំ២០២១ ចំនួនស្ត្រីធ្វើការនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ទាំង៣៩ នឹងកើនឡើងដល់ ២៧%។
- ២. នៅឆ្នាំ២០២៦ ចំនួនស្ត្រីធ្វើការនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ទាំង៣៩ នឹងកើនឡើងដល់ ៣២%

**ឃ. ប្រភពទិន្នន័យ៖** ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ របស់ អ.អ.ប.វ។

**ង. កំណត់សម្គាល់៖** ទិសដៅនេះមានកម្រិតទាប និងបង្ហាញថាអត្រាមន្ត្រីលាឈប់ពីការងារមានកម្រិតតិចតួច នៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។ ជាលទ្ធផល អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ មិនអាចសម្រេចទិសដៅជាតិដែលបានកំណត់នាលបច្ចុប្បន្ននេះ<sup>14</sup> ប៉ុន្តែបានបង្ហាញនូវវឌ្ឍនភាពដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់។

<sup>14</sup> ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០១៥-២០១៨ កំណត់ទិសដៅស្ត្រី ៣៧% ក្នុងសេវាសាធារណៈនៅឆ្នាំ២០១៨ តែគោលការណ៍យេនឌ័ររៀបចំដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈមានទិសដៅស្ត្រី៥២%នៅឆ្នាំ២០២០

**សមាមាត្រស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ**

**ក. សនិទាន៖** បង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ គឺជាការផ្លាស់ប្តូរនៅកម្រិតស្ថាប័នមួយទៀត ដែលចូលរួមចំណែកក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចវិស័យ អ.អ.ប.វ។ ចំណុចនេះនឹងធ្វើឲ្យ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ធ្វើដំណើរស្របទៅតាមគោលដៅជាតិស្តីពីស្ត្រី ជាអ្នកដឹកនាំ។

**ខ. ទិន្នន័យដើមគ្រោះ** ក្នុងឆ្នាំ២០១៦ សមាមាត្រស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ គឺ ១៤% (២៣នាក់)<sup>15</sup>។

**គ. ទិសដៅ៖** បង្កើនសមាមាត្រស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចជាមធ្យម ១% ក្នុងមួយឆ្នាំរហូតដល់ ឆ្នាំ២០២៦ នឹងទទួលបានលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- ១. នៅឆ្នាំ២០២១ ចំនួនស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ នឹងកើនឡើងដល់ ១៩%។
- ២. នៅឆ្នាំ២០១៦ ចំនួនស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ នឹងកើនឡើងដល់ ២៤%។

**ឃ. ប្រភពទិន្នន័យ៖** ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ របស់ អ.អ.ប.វ។

**ង. កំណត់សម្គាល់៖** ទិសដៅនេះមានកម្រិតទាប នឹងបង្ហាញថាអត្រាមន្ត្រីលាឈប់ពីការងារមានកម្រិត តិចតួចនៅក្នុង អ.អ.ប.វ និងគ.អ.ប.វ។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី ប្រសិនបើសម្រេចបានទិសដៅនេះ វានឹងមាន វឌ្ឍនភាពដ៏គួរឲ្យកត់សម្គាល់ ហើយ អ.អ.ប.វ និងគ.អ.ប.វ ជិតឈានទៅសម្រេចគោលបំណងថ្នាក់ជាតិ<sup>16</sup> ទោះបីជាមានភាពយឺតយ៉ាវក្តី។

**សមាមាត្រគ្រូជាស្ត្រីនៅ គ.អ.ប.វ**

**ក. សនិទាន៖** ការបង្កើនសមាមាត្រគ្រូជាស្ត្រីនៅ គ.អ.ប.វ គឺជាការផ្លាស់ប្តូរនៅកម្រិតស្ថាប័ន ដែល ចូលរួមក្នុងការបញ្ជាបាយន់ក្នុងហិរញ្ញវត្ថុសិក្សា សម្រាប់ទាក់ទាញស្ត្រីឲ្យចូលរៀនក្នុង អ.ប.វ ផ្តល់ជា គំរូវិជ្ជមានសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យបច្ចេកទេស និងពន្លឿនកាលានុវត្តភាព សមភាព និងសមធម៌សម្រាប់ ស្ត្រីក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។

**ខ. ទិន្នន័យដើមគ្រោះ** ក្នុងឆ្នាំ២០១៥ ចំនួនគ្រូជាស្ត្រីនៅ គ.អ.ប.វ សរុបមានចំនួន៣៩%។

**គ. ទិសដៅ៖** បង្កើនសមាមាត្រគ្រូជាស្ត្រីជាមធ្យម ១%-២% ក្នុងមួយឆ្នាំរហូតដល់ឆ្នាំ២០២៦ នឹងមាន លទ្ធផល៖

- ១. នៅឆ្នាំ២០២១ ចំនួនគ្រូជាស្ត្រីនៅគ្រឹះស្ថាន អ.ប.វ នឹងកើនដល់ ៤៥%។
- ២. នៅឆ្នាំ២០២៦ ចំនួនគ្រូជាស្ត្រីនៅគ្រឹះស្ថាន អ.ប.វ នឹងកើនដល់ ៥០%។

<sup>15</sup> តួនាទីក្នុងសេចក្តីសម្រេចរួមមានអនុប្រធាននាយកដ្ឋាន ថ្នាក់ដឹកនាំកម្រិតខ្ពស់នៅ អ.អ.ប.វ និងនាយក នាយករងនៃគ្រឹះស្ថានអ.ប.វ  
<sup>16</sup> ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០១៥-២០១៨ កំណត់ទិសដៅស្ត្រី ២៥% ក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅឆ្នាំ ២០១៨ តែគោលនយោបាយយេនឌ័ររៀបចំដោយក្រសួងមុននា សាធារណៈមានទិសដៅស្ត្រី ២៥ - ៣០%នៅឆ្នាំ២០២០



ឃ. ប្រកាសទិន្នន័យ៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ របស់ អ.អ.ប.វ។

**៤. យុទ្ធសាស្ត្រ**

ដើម្បីសម្រេចគោលដៅ និងគោលបំណងរបស់គោលនយោបាយយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ ផែនការសកម្មភាពប្រាំឆ្នាំ បញ្ចូលគោលបំណងទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពគន្លឹះនីមួយៗ។ ផ្នែក នេះបង្ហាញពីយុទ្ធសាស្ត្រ និងសនិទានសម្រាប់គោលបំណងនីមួយៗ។

**៤.១. គោលបំណងទី ១.** ធានាថាស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះមានកាលានុវត្តភាពស្មើគ្នា ប្រកប ដោយសមធម៌ក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងផលប្រយោជន៍ពី អ.ប.វ។

**៤.១.១. គោលដៅ ១.១.** បង្កើនចំណេះដឹង និងផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈចំពោះ អ.ប.វ ជាពិសេសលើកទឹកចិត្ត ស្ត្រីឲ្យជ្រើសរើសយកការសិក្សា អ.ប.វ រយៈពេលវែងក្នុងវិស័យអាទិភាព និងជំនាញមិនមែនប្រពៃណី។

ខណៈពេលដែលកម្ពុជាកំពុងប្រឹងប្រែងអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឧស្សាហកម្ម ឲ្យក្លាយជាក្បាលម៉ាស៊ីន សម្រាប់ជំរុញការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសមាហរណកម្មអាស៊ានប្រកបដោយចីរភាព ប្រជាជនស្ថិតក្នុង កម្លាំងពលកម្មទាំងស្ត្រី និងបុរសចាំបាច់ពង្រឹងខ្លួនឲ្យមានលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ធ្វើការមុខរបរ ជំនាញខ្ពស់ក្នុងវិស័យអាទិភាព។ កិច្ចការនេះទាមទារឲ្យបង្កើនការយល់ដឹង ចំណេះដឹង ផ្លាស់ប្តូរ ទស្សនៈ ឥរិយាបថទៅលើតម្លៃរបស់វិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។ ក្នុងករណី ស្ត្រីកម្ពុជាវ័យក្មេង ត្រូវជំនះនូវជំនឿដែលមានពីយូរអង្វែង អំពីទស្សនៈការងារសាកសមសម្រាប់ស្ត្រីតាម រយៈការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីកាលានុវត្តភាព គុណប្រយោជន៍ និងផលប្រយោជន៍របស់ការអប់រំបណ្តុះ បណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។

វិធីសាស្ត្រដែលមានថាមវន្ត មានភាពចម្រុះលើសកម្មភាពទីផ្សារសង្គមនឹងជួយកសាងការ យល់ដឹងពីផលប្រយោជន៍ អ.ប.វ សម្រាប់ស្ត្រីកម្ពុជាវ័យក្មេង និងកាលានុវត្តភាពដែលពួកគេអាចទៅធ្វើការ ឬបើកអាជីវកម្មដោយប្រើជំនាញកម្រិតខ្ពស់ មានចំណូលច្រើន រួមទាំងក្នុងវិស័យមិនមែន ប្រពៃណី និងការវិនិយោគសហគ្រិនភាពផ្សេងៗទៀត។ សកម្មភាពទីផ្សារសង្គមដ៏មានប្រសិទ្ធភាពអាចមានឥទ្ធិពល ដល់ឥរិយាបថ និងទស្សនៈរបស់មាតាបិតា អ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដែលមានឥទ្ធិពលដល់ការសម្រេច របស់ស្ត្រីវ័យក្មេង និងកសាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះវិជ្ជមានសម្រាប់ អ.ប.វ ថាជាវិស័យដែលមានសុពលភាព និង ប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍ជំនាញដែលឆ្លើយតបតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ។

**យុទ្ធសាស្ត្រ**

យុទ្ធសាស្ត្របង្កើនចំណេះដឹង និងប្តូរទស្សនៈចំពោះ អ.ប.វ មាន៖

- ១. កែលម្អវិសាលភាព និងការរៀបចំកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយទីផ្សារសង្គម និងការពង្រឹងការអនុវត្ត សកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយទីផ្សារសង្គមរបស់ គ.អ.ប.វ។

២. សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។

**៤.១.២. គោលដៅ ១.២.** ផ្តល់ធនធានដើម្បីជួយសម្របសម្រួលឲ្យស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះបានចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុង អ.ប.វ រយៈពេលវែង និងបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសក្នុងវិស័យអាទិភាពប្រកបដោយជោគជ័យ។

ក្នុងរយៈពេលជាង ៧ ឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៩ - ២០១៥ ស្ត្រីដែលចូលរៀនក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រព័ន្ធ មានជាង២១% នៃចំនួនសិស្សសរុបក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។ ស្ត្រីដែលបានរៀនចប់មាន១៨% ធៀបនឹងអ្នករៀនចប់សរុប<sup>17</sup>។ នៅគ្រប់កម្រិតនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល អ.ប.វ ស្ត្រីទំនងជាបោះបង់ការសិក្សាច្រើនជាងបុរសមុនពេលរៀនចប់។

មានមូលហេតុជាច្រើន សម្រាប់ស្ត្រីដែលរស់នៅឆ្ងាយពី គ.អ.ប.វ។ បញ្ហាទីមួយក្នុងការចូលរៀន គឺខ្វះកន្លែងស្នាក់នៅដែលមានសុវត្ថិភាព។ គ្រឹះស្ថានជាច្រើននៅមិនទាន់មានអន្តេវាសិកដ្ឋានដូចនេះ ការសាងសង់អន្តេវាសិកដ្ឋានគឺជាដំណោះស្រាយមួយដ៏ប្រសើរ។ បញ្ហាដ៏មួយទៀតគឺកង្វះការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុលើចំណាយលើជីវភាពពេលរស់នៅឆ្ងាយពីផ្ទះ នៅពេលស្ត្រីមិននៅផ្ទះកត្តាទាំង នេះតែងតែរួមបញ្ចូលគ្នាធ្វើឲ្យគ្រួសារលក់ដីហៅឲ្យស្ត្រីវិលទៅផ្ទះវិញ។

កាលានុវត្តភាពអនុវត្តការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ គឺជាកត្តាសំខាន់សម្រាប់ផ្តល់ឲ្យសិស្សដែលកំពុងសិក្សាអាចយកទ្រឹស្តីមកអនុវត្ត។ ការសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការកាន់តែមានសារៈសំខាន់សម្រាប់សិស្សស្រី ដែលភាគច្រើនត្រូវការពេលវេលា និងការអនុវត្តច្រើន ដើម្បីយល់ច្បាស់អំពីបច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ។ ចំណែកបទពិសោធន៍ធ្វើការនៅក្នុងអាជីវកម្ម និងឧស្សាហកម្មក្នុងតំបន់ផ្តល់កាលានុវត្តភាពជូនស្ត្រីក្នុងការសម្របខ្លួនទៅនឹងបរិយាកាសការងារនាពេលអនាគត។

**យុទ្ធសាស្ត្រ**

យុទ្ធសាស្ត្រផ្តល់ធនធានដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យស្ត្រីចូលរៀនក្នុង អ.ប.វ រហូតដល់ចប់មាន៖

- ១. ពង្រីកការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ស្ត្រី ដោយផ្តល់អាទិភាពជូនស្ត្រីក្នុងការចូលរៀនវិស័យអាទិភាព។
- ២. ពង្រីកកន្លែងស្នាក់នៅ និងបរិក្ខារផ្សេងៗសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុង គ.អ.ប.វ។
- ៣. ពង្រីកកាលានុវត្តភាពសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការ សម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព។
- ៤. រៀបចំនិងអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍មគ្គុទ្ទេសក៍មុខរបរសម្រាប់ស្ត្រីទាំងអស់ ដែលរៀនក្នុងកម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ។

<sup>17</sup> ប្រភព៖ ទិន្នន័យ TVETMIS សម្រាប់ឆ្នាំ២០០៩ - ២០១៥

**៤.១.៣. គោលដៅ ១.៣. លើកកម្ពស់ការផ្តល់ជម្រើសច្រកចូលផ្សេងៗសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដើម្បីឲ្យពួកគេមានសមត្ថភាពចូលរួម អ.ប.វ រយៈពេលវែង។**

ក្មេងស្រី និងស្ត្រីកម្ពុជាជាច្រើនចូលទៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម ដោយគ្មានឬមានជំនាញទាប។ ទោះបីជាមានការងារជាច្រើន តែការងារទាំងនេះភាគច្រើនជាការងារងាយរងគ្រោះ មានចំណូលតិច ឬ គ្មានចំណូលនៅក្នុងវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ។ ស្ត្រីទទួលបានការងារដែលមិនសូវមានសុវត្ថិភាព ហើយមិនសូវ សង្ឃឹមថានឹងមានកាលានុវត្តភាពរកប្រាក់ចំណូលបានច្រើនទេ។ ជារឿយៗ ស្ត្រីវ័យចំណាស់មានជំនាញ ផ្សេងៗជាច្រើនឆ្នាំ តាមរយៈការធ្វើការទោះបីជាជំនាញទាំងនោះ មិនមានការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ ស្ត្រីទាំងនោះបន្តធ្វើការងារដែលមិនមានចំណូល ឬមានចំណូលទាប។ ថ្មីៗនេះ ស្ត្រីវ័យក្មេងមួយចំនួន លាឈប់ពីការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ពួកគេមានបទពិសោធន៍ធ្វើការនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម តែមិនបាន រៀនចប់ពីសាលាចំណេះទូទៅ ហើយជំនាញពួកគេនៅមានកម្រិត ដែលទំនងជាមិនអាចប្រើប្រាស់ សម្រាប់ធ្វើការងារផ្សេងបានឡើយ។

យុទ្ធសាស្ត្រ ឬជម្រើសផ្សេងៗដែលមានភាពបត់បែន ត្រូវតែបង្កើតដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យស្ត្រីមាន គុណវុឌ្ឍិចូលរៀននៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល អ.ប.វ សិក្សានិងបំប៉នជំនាញសហគ្រិនភាព និង បច្ចេកទេសទាក់ទងនឹងទីផ្សារថ្មីៗ។ ជម្រើសថ្មីៗនឹងអនុញ្ញាតឲ្យស្ត្រីដែលមិនទាន់បានបញ្ចប់ការសិក្សា កម្រិតមូលដ្ឋាន ឲ្យបំពេញតាមតម្រូវការអប្បបរមា សម្រាប់ចូលរៀនកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងប្រព័ន្ធ របស់ អ.ប.វ។ យុទ្ធសាស្ត្រដែលមានភាពបត់បែននឹងលើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រីដែលមានការងារ បន្តសិក្សា ជំនាញបច្ចេកទេស និងសហគ្រិនភាពនៅក្នុងពេលវេលា ដែលមិនរំខានដល់ការងារ និងកាតព្វកិច្ច ចំពោះគ្រួសារពួកគាត់។ យុទ្ធសាស្ត្រដែលមានភាពបត់បែន នឹងសម្រួលឲ្យស្ត្រីមានលទ្ធភាពចូលរួម សិក្សាពេញមួយជីវិត បំប៉នជំនាញជាក់លាក់ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារ។

**យុទ្ធសាស្ត្រ**

យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ផ្សព្វផ្សាយពីជម្រើសផ្សេងៗសម្រាប់ចូលរៀននៅក្នុងវិស័យ អ.ប.វ គឺ៖

- ១. កែលម្អគំនិតផ្តួចផ្តើមជាក់លាក់ស្តីពីយេនឌ័រ ដើម្បីធានាបាននូវកាលានុវត្តភាពស្មើភាព សម្រាប់ ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដែលបោះបង់ការសិក្សាឬកំពុងបម្រើការងារ មានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីចូល រៀនក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។

**៤.១.៤. គោលដៅ ១.៤. បង្កើនកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជីវភាពរស់នៅរបស់ស្ត្រីនៅតាមតំបន់ ជនបទ និងទីក្រុងក្នុងការទទួលបាន អ.ប.វ រយៈពេលខ្លី ដែលឆ្លើយតបតាមតម្រូវការទីផ្សារ។**

ស្ត្រីកម្ពុជាគាំទ្រយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងជីវភាព និងសុខុមាលភាពគ្រួសាររបស់ខ្លួន។ ស្ត្រីមានចំនួន ច្រើនជាងពាក់កណ្តាលនៃកម្លាំងពលកម្មសរុបក្នុងវិស័យកសិកម្ម។ នៅក្នុងសហគមន៍ជនបទ និងទីក្រុង ស្ត្រីរួមចំណែកក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្ម សេវាកម្ម និងសកម្មភាពរកប្រាក់ចំណូលខ្នាតតូចជាច្រើនប្រភេទ ដែលបំពេញបន្ថែមលើចំណូលបានមកពីការធ្វើកសិកម្ម ឬប្រភពចំណូលចម្បងរបស់គ្រួសារ។ ការផ្តល់ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីៗជូនស្ត្រីទាំងនេះ ដើម្បីបំប៉នជំនាញ ឬសិក្សាពីបច្ចេកទេសថ្មី នឹងធានាបានថា ពួកគេអាចសម្របខ្លួនទៅតាមតម្រូវការសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ដែលកំពុងផ្លាស់ប្តូរ។ ការពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាល ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រាស និងផ្តល់ចំណេះដឹង និងជំនាញ ដែលស្ត្រីមិនទាន់មាននាពេលបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីឲ្យគាត់កសាងសហគ្រាសខ្នាតមីក្រូដ៏មានលំនឹង។

**យុទ្ធសាស្ត្រ**

យុទ្ធសាស្ត្រពង្រឹងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រព័ន្ធរបស់ អ.ប.វ នឹងផ្តល់កាលានុវត្តភាពអភិវឌ្ឍ ជីវភាពរស់នៅរបស់ស្ត្រីក្នុងទីក្រុង ជនបទ និងក្រុមជំនុំទៀត៖

- ១. កែលម្អ និងពង្រីកកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមលិខិតបញ្ជាក់ (VSTP) និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ក្រៅប្រព័ន្ធផ្សេងទៀតឲ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រីលើជំនាញ បច្ចេកទេស និងសហគ្រិនភាព។

**៤.២. គោលបំណងទី ២. ពង្រឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចរបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។**

**៤.២.១. គោលដៅ ២.១. ពង្រឹងគុណភាព និងភាពឆ្លើយតបរបស់កម្មវិធី និងសេវាកម្ម អ.ប.វ ដើម្បី ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ។**

ដើម្បីទាក់ទាញសិស្ស និងធ្វើឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញស្របតាមតម្រូវការឧស្សាហកម្ម ប្រព័ន្ធ អ.ប.វ ត្រូវតែធានាគុណភាព និងភាពឆ្លើយតបនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល អ.ប.វ។ យោងតាម ទស្សនៈ យេនឌ័រ ការអភិវឌ្ឍការបណ្តុះបណ្តាល និងសេវា អ.ប.វ ចាំបាច់ត្រូវគិតគូរពីយេនឌ័រដោះស្រាយបញ្ហា ប្រឈម និងតម្រូវការស្ត្រី។ **ឧទាហរណ៍៖** គ្រូជាស្ត្រីមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការផ្តល់ជាគំរូសម្រាប់ស្ត្រី វ័យក្មេងដែលពិចារណា ចូលរៀនក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។ ជាការពិត វិស័យ អាទិភាព និងជំនាញមិនមែនប្រពៃណី ដែលមានគ្រូជាស្ត្រី អាចបង្ហាញពីកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ស្ត្រី។ ប្រព័ន្ធ អ.ប.វ ត្រូវសហការជិតស្និទ្ធជាមួយវិស័យឧស្សាហកម្ម និងអាជីវកម្មឯកជន ដើម្បីផ្តល់នូវកាលា នុវត្តភាពប្រកបដោយសមភាពនិងសមធម៌ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យគ្រូ និងសិស្សធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម ឬរៀនជំនាញ បច្ចេកវិទ្យាថ្មីៗ។ នៅក្នុងថ្នាក់ វិធីសាស្ត្របង្រៀន ការបង្រៀន សម្ភារឧបទ្វេស និងឧបករណ៍ ត្រូវតែបញ្ចូល ទស្សនទានយេនឌ័រ។ ចំណែក អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ចាំបាច់ត្រូវសហការជាមួយដៃគូ យុទ្ធសាស្ត្រ ដែល

ប្តេជ្ញាផ្តល់ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស។

**យុទ្ធសាស្ត្រ**

យុទ្ធសាស្ត្រធ្វើឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើងនូវគុណភាព និងភាពឆ្លើយតបនៃការបណ្តុះបណ្តាលអ.អ.ប.វ សម្រាប់ស្ត្រីមាន៖

១. បង្កើនសមត្ថភាពគ្រូគ្រូជាស្ត្រីនៅ គ.អ.ប.វ ពិសេសនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព។
២. អភិវឌ្ឍ ឬកែលម្អកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបញ្ជាបយេនឌ័ររបស់វិស័យ អ.អ.ប.វ សម្រាប់គ្រូជាស្ត្រី ជនបង្គោលយេនឌ័រ និងបុគ្គលិកផ្សេងទៀតនៅ គ.អ.ប.វ។
៣. ពង្រឹងការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយវិស័យឧស្សាហកម្មឯកជន/អាជីវកម្ម ដើម្បីបង្កើនកាលានុវត្តភាពសម្រាប់បុគ្គលិក និងសិស្សស្រី នៅ គ.អ.ប.វ។
៤. ពង្រឹងការបញ្ជាបយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងកម្មវិធីសិក្សា អ.អ.ប.វ។
៥. សហការជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងអង្គការអន្តរជាតិ ដើម្បីពង្រឹងគុណភាព និងភាពឆ្លើយតបនៃការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសសម្រាប់ស្ត្រី។

**៤.២.២. គោលដៅ ២.២. ពង្រឹងសមត្ថភាព និងធនធាន អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការបញ្ជាបយេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យ អ.អ.ប.វ។**

ការមូលមតិឯកច្ឆន្ទជីវីងមាំ និងមានការទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយទាក់ទងនឹងតួនាទី និងសារៈសំខាន់នៃគណនេយ្យភាព និងការធ្វើឲ្យប្រជាពលរដ្ឋទាំងស្រី ប្រុស និងជនងាយរងគ្រោះទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីគ្រឹះស្ថាន សម្រាប់លើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយសមធម៌ និងចីរភាពនៅក្នុងវិស័យ អ.អ.ប.វ។ កិច្ចការនេះទាមទារឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅកម្រិតគ្រឹះស្ថាន ដើម្បីធ្វើឲ្យមានការដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រទៅគ្រប់ទិដ្ឋភាពរបស់គ្រឹះស្ថាន។ ការបញ្ជាបយេនឌ័រនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ នឹងផ្តល់កាលានុវត្តភាព ប្រកបដោយសមធម៌សម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស និងសមត្ថភាពពួកគេក្នុងការអភិវឌ្ឍ ផ្តល់សេវា និងប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការ អ.អ.ប.វ ក្នុងការបញ្ជាបយេនឌ័រ។

**យុទ្ធសាស្ត្រ**

- យុទ្ធសាស្ត្រពង្រឹងសមត្ថភាព និងធនធាន អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការបញ្ជាបយេនឌ័រមាន៖
១. បង្កើនចំនួន និងកាលានុវត្តភាពតម្លើងតួនាទីសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងតំណែងថ្នាក់កណ្តាល ឬថ្នាក់ខ្ពស់នៅក្នុងនាយកដ្ឋានក្រោម អ.អ.ប.វ និងតម្លើងជានាយិកា និងនាយិការងនៅតាម គ.អ.ប.វ។
  ២. កែលម្អតួនាទី និងធនធាននៃការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ ដើម្បី

គាំទ្រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។

៣. ស្ថាប័ននីយកម្មនឹងពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ ថ្នាក់កណ្តាល និងជាន់ខ្ពស់នៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។

៤. កែលម្អវិសាលភាព និងសមត្ថភាពសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងផែនការវិភាគរបស់ អ.អ.ប.វ និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។

**៥. ការអនុវត្ត គោលនយោបាយ និងការងារអន្តរាគមន៍**

គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាព រួមបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្តទៅលើសកម្មភាពសំខាន់ៗ និងលទ្ធផល ដើម្បីធ្វើការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធី សេវាកម្ម អ.ប.វ និងការគ្រប់គ្រងដូចបានព្រមព្រៀងនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET-SDP)។ ការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ នឹងរួមចំណែកយ៉ាងខ្លាំងដល់ការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។

វិធីសាស្ត្ររឹងមាំ សកម្ម និងការសម្របសម្រួលមានភាពចាំបាច់ ក្នុងការធានាឲ្យបាននូវប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ និងការសម្រេចនូវសមិទ្ធផលនៃលទ្ធផលគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រនិងសកម្មភាពសំខាន់ៗ។ វិធីសាស្ត្រនេះផ្អែកលើការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម និងអន្តរាគមន៍ពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិកនៃនាយកដ្ឋាននានារបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ រួមជាមួយការគាំទ្ររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងអគ្គលេខាធិការដ្ឋានយេនឌ័ររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

**គណនីភាពសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររួមមាន៖**

រដ្ឋមន្ត្រី	<ul style="list-style-type: none"> <li>គាំទ្រគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ ផ្តល់សិទ្ធិកែប្រែតាមការចាំបាច់។</li> </ul>
រដ្ឋលេខាធិការ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ពិនិត្យកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ រួមជាមួយផែនការប្រចាំឆ្នាំ របាយការណ៍វឌ្ឍនភាព និងការវាយតម្លៃឯករាជ្យ។</li> <li>ស្វែងរកការគាំទ្រជាមួយដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជនក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធី សេវាកម្ម និងប្រព័ន្ធ អ.ប.វ។</li> </ul>
លេខាធិការដ្ឋានយេនឌ័រ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ពិនិត្យកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ រួមជាមួយផែនការ និងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំ ជាពិសេសទាក់ទងទៅនឹងការធ្វើឲ្យស្របជាមួយផែនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ស្វែងរកការគាំទ្រជាមួយដៃគូជាយុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជនក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធី និងសេវាកម្មរបស់វិស័យ អ.អ.ប.វ។</li> </ul>
<p>អគ្គនាយក និងអគ្គនាយករងអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ណែនាំដល់ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ រួមទាំងការពិនិត្យកែសម្រួលផែនការការងារ និងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំ ផ្តល់មូលនិធិ និងប្រព័ន្ធតាមដាន និងវាយតម្លៃភាពពាក់ព័ន្ធ ជួលគណៈកម្មការវាយតម្លៃឯករាជ្យ ដើម្បីវាយតម្លៃលទ្ធផលរយៈពេលខ្លី និងវែង។</li> <li>• ធានាថាអគ្គនាយកដ្ឋាននានាក្រោម អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ អនុវត្តការធ្វើផែនការផ្នែកលើលទ្ធផល និងការរៀបចំផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ និងផែនការថវិកាប្រចាំឆ្នាំដែលបានបម្រុងទុកមូលនិធិ និងធនធានផ្សេងទៀតគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រដែលផ្អែកលើលទ្ធផលដូចបានយល់ព្រមនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពការងារប្រចាំឆ្នាំ។</li> <li>• ធានាឲ្យបាននូវគណនេយ្យភាពយ៉ាងម៉ត់ចត់ក្នុងការគ្រប់គ្រងពីសំណាក់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីទាំងអស់របស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការងារខ្លួន ហើយបានព្រមព្រៀងនៅក្នុងផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ រួមទាំងការតាមដានសកម្មភាពលទ្ធផល និងកម្រិតសម្រេចគោលដៅ។</li> <li>• ធានាថាទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ និងការស្វែងរកការគាំទ្រទាំងអស់ដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រព័ន្ធ អ.ប.វ រួមទាំងកម្មវិធីស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ អ.អ.ប.វ យកចិត្តទុកដាក់លើសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ។</li> <li>• ដោះស្រាយវិសមភាពយេនឌ័រ និងលុបបំបាត់នូវឧបសគ្គនានាក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់បុគ្គលិកផ្ទៃក្នុង រួមទាំងកែប្រែវប្បធម៌ការងាររបស់ អ.អ.ប.វ និងគ.អ.ប.វ។</li> <li>• ស្វែងរកការគាំទ្រសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ ផ្តល់ព័ត៌មាន និងការរំពឹងទុកច្បាស់លាស់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។</li> </ul>
<p>ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ រួមទាំងជនបង្គោលយេនឌ័រ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ត្រួតពិនិត្យ និងសម្របសម្រួលការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ រួមទាំងការសម្របសម្រួល និងការត្រួតពិនិត្យ លើការរៀបចំផែនការប្រចាំឆ្នាំ និងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាព ការសិក្សាតាមដាន ការវាយតម្លៃ និងសវនកម្មយេនឌ័រតាមកាលកំណត់។</li> <li>• ពិគ្រោះយោបល់ និងសហការជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ដើម្បីធានាថាការធ្វើផែនការប្រចាំឆ្នាំផ្អែកលើលទ្ធផល និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំ</li> </ul>

	<p>ឆ្នាំគាំទ្រដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ និងបានបម្រុងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ បុគ្គលិក និងធនធានផ្សេងៗទៀតចាំបាច់ សម្រាប់គាំទ្រដល់គោលដៅ និងសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ពិគ្រោះយោបល់ និងសហការជាមួយនាយកដ្ឋាននានារបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ដើម្បីណែនាំ និងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស លើការលើកកម្ពស់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដោយប្រសិទ្ធភាព ពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលខុសត្រូវ ការងារ និងសកម្មភាពរបស់នាយកដ្ឋាន និង គ.អ.ប.វ រួមបញ្ចូលទាំងផ្នែកនានាដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រប្រចាំឆ្នាំ។</li> <li>• រៀបចំផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងត្រួតពិនិត្យវគ្គបង្កើនការយល់ដឹងអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ បណ្តុះបណ្តាល និងណែនាំកម្មវិធី ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពថ្នាក់ដឹកនាំ ផ្នែករដ្ឋបាល និងគ្រូរបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។</li> <li>• រៀបចំ ឬសម្របសម្រួល និងផ្សព្វផ្សាយការស្រាវជ្រាវ ការវិភាគ និងការវាយតម្លៃដែលផ្តោតលើយេនឌ័រ ទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ។ សហការជាមួយនាយកដ្ឋាននានារបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ និងក្រុមការងារនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ (TVETMIS) ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានកម្លាំងពលកម្ម (LMIS) ដើម្បីធានាឲ្យមានការចងក្រង និងការវិភាគបូកសរុបទិន្នន័យប្រចាំឆ្នាំដោយបែងចែកតាមភេទ។</li> <li>• សហការជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ដើម្បីស្វែងរកការគាំទ្រជាមួយដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការលើកកម្ពស់កម្មវិធី សេវាកម្ម និងប្រព័ន្ធ អ.ប.វ ដែលបានបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ កំណត់សុំការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងការគាំទ្រផ្សេងទៀតសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ។</li> </ul>
<p>នាយកដ្ឋាននានារបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ធានាថាការធ្វើផែនការផ្អែកលើលទ្ធផល និងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ គាំទ្រដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ។ ថវិកាប្រចាំឆ្នាំ បុគ្គលិក និងធនធានផ្សេងទៀតត្រូវបានបំរុងទុក ដើម្បីគាំទ្រដល់សកម្មភាពបញ្ជ្រាប និងគោលដៅយេនឌ័រ។</li> <li>• អនុវត្តសកម្មភាពសំខាន់ៗក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់នាយកដ្ឋាន ឬ គ.អ.ប.វ ដោយធានាថាបានសម្រេចលទ្ធផល និងគោលដៅ។ សម្របសម្រួលជាមួយការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ សុំជំនួយបច្ចេកទេស និង</li> </ul>



	<p>ការគាំទ្រដើម្បីសម្រេចការងារនេះ។</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• សហការ និងគាំទ្រដល់ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ ក្នុងការប្រមូលទិន្នន័យ វិភាគ និងរបាយការណ៍ ដើម្បីចងក្រងឯកសារ សកម្មភាព លទ្ធផល និងគោលដៅសម្រាប់អនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ។</li> <li>• ធានាថាជនបង្គោលយេនឌ័រ មានពេលវេលា និងធនធានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីអនុវត្តន៍តួនាទីរបស់ខ្លួនក្នុងការគាំទ្រដល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពនៅក្នុងនាយកដ្ឋាន ឬ គ.អ.ប.វ។</li> </ul>
--	---

គន្លឹះក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាពប្រកបដោយជោគជ័យ គឺត្រូវការការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីនាយកដ្ឋាននានារបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ដើម្បីធានាថាសកម្មភាពដែលបានព្រមព្រៀងអនុវត្តន៍ ពិតជាបានអនុវត្តដោយសារសកម្មភាពទាំងនោះពាក់ព័ន្ធនឹងគោលបំណងបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររបស់នាយកដ្ឋាន ឬ គ.អ.ប.វ ដើម្បីឲ្យការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ សម្របសម្រួល សហការ ផ្តល់នូវជំនួយបច្ចេកទេសដល់នាយកដ្ឋាននានារបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។ ជនបង្គោលយេនឌ័រនៅក្នុងនាយកដ្ឋាន និងគ.អ.ប.វ នីមួយៗត្រូវសម្របសម្រួលជាមួយការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ ចូលរួម និងគាំទ្រដល់ដំណើរការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

នៅក្នុងតួនាទីសម្របសម្រួលការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាព ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រត្រូវរៀបចំផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំ។ ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រត្រូវពិគ្រោះយោបល់ និងសម្របសម្រួលយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនាយកដ្ឋាននៃ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ព្រមទាំងលេខាធិការដ្ឋានយេនឌ័ររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏ដូចជាអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ការរៀបចំផែនការត្រូវធ្វើឡើងនៅដើមឆ្នាំនីមួយៗ ក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ។ ផែនការនេះត្រូវបញ្ជាក់ពីសកម្មភាពគន្លឹះ លទ្ធផល និងគោលដៅ ដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការសកម្មភាព៥ឆ្នាំ ដែលនឹងត្រូវអនុវត្តដោយ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។ ផែនការការងារប្រចាំឆ្នាំមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងការធ្វើផែនការផ្នែកលើលទ្ធផល សម្រាប់នាយកដ្ឋាននីមួយៗ និង គ.អ.ប.វ និងឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ (AOPs) និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។ ប្រភពថវិកាសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាព អាចមកពីរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗទៀត។

នៅចុងឆ្នាំនីមួយៗ ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រត្រូវសម្របសម្រួលការរៀបចំរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសកម្មភាពគន្លឹះ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ ក៏ដូចជាលទ្ធផលការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្រេច

គោលដៅ។ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវផ្អែកលើទិន្នន័យ និងព័ត៌មានពីនាយកដ្ឋាននានា គ.អ.ប.វ និង ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានកម្លាំង ពលកម្ម។ របាយការណ៍នេះរួមបញ្ចូលទាំងការពិនិត្យមើលវឌ្ឍនភាព ក្នុងការសម្រេចគោលដៅសកម្មភាព របស់ គ.អ.ប.វ ទៅតាមគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងផែនការសកម្មភាព។ របាយការណ៍នេះត្រូវដាក់ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ អ.អ.ប.វ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពិនិត្យជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីត្រួត ពិនិត្យ ផ្តល់ការគាំទ្រ រួចបែងចែកជូនគ្រប់នាយកដ្ឋានរបស់ អ.គ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ។ របាយការណ៍នេះជា មូលដ្ឋានមួយសម្រាប់ធ្វើការពិនិត្យ និងកំណត់នូវសកម្មភាពគន្លឹះ លទ្ធផល គោលដៅដើម្បីដោះស្រាយនៅ ក្នុងផែនការប្រតិបត្តិប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់ឆ្នាំបន្ទាប់។

ដើម្បីតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រត្រូវជួយសម្របសម្រួលដល់ការធ្វើសវនកម្ម យេនឌ័រ ដោយមានការចូលរួមពីតំណាងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អ.អ.ប.វ នាយកដ្ឋានក្រោមឱវាទ និង គ.អ.ប.វ អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ។ ដំណើរការធ្វើសវនកម្ម យេនឌ័រនឹងវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកលទ្ធផលគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងកែលម្អសមត្ថភាព អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធី សេវា និងការ គ្រប់គ្រង អ.ប.វ។

ការធ្វើសវនកម្មយេនឌ័រលើកដំបូង គួររៀបចំក្រោយទទួលបានការគាំទ្រលើគោលនយោបាយ និង ផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ ដើម្បីបង្កើតជាទិន្នន័យមូលដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃលទ្ធផលគោល នយោបាយ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងគ្រប់កម្រិតស្ថាប័ន។ សវនកម្មយេនឌ័រមួយទៀត គួរធ្វើ ឡើងក្រោយការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររយៈពេល៣ឆ្នាំ។ ព័ត៌មានដែលត្រូវបញ្ចូលរួមមានការ ត្រួតពិនិត្យលម្អិតលើលទ្ធផលសរុបរួម និងលទ្ធផលរយៈពេលវែងនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាព។ ការធ្វើស្វ័យវាយតម្លៃការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការបញ្ជាក់ អំពីការតម្រង់ទិសរបស់គោលនយោបាយ និងគោលបំណងក្នុងបច្ចុប្បន្នភាព ផែនការសកម្មភាព៥ឆ្នាំនៃ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធី និងសេវាកម្ម អ.ប.វ។ នាយកដ្ឋាននានា ក្រោមឱវាទ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ អាចស្នើសុំការគាំទ្រ និងជំនួយពីការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលពិសេស និងយេនឌ័រ ដើម្បីធ្វើសវនកម្ម យេនឌ័របង្រួបបង្រួម ឧទាហរណ៍ ការធ្វើសវនកម្មក្នុងរយៈពេល២ ឬ ៣ ឆ្នាំម្តង។ សវនកម្មយេនឌ័រត្រូវ យកចិត្តទុកដាក់លើការវាយតម្លៃគំនិតផ្តួចផ្តើម ពង្រឹងសមត្ថភាព បញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងបរិបទ និង លក្ខខណ្ឌជាក់ស្តែងរបស់នាយកដ្ឋានក្រោមឱវាទ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងលទ្ធផល សមិទ្ធផលរយៈពេលវែងនៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រដែលគ្រោងធ្វើក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំ។



**៦. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន**

គោលដៅរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា គឺការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព ដោយផ្ដោតលើការនាំចេញ និងសមាហរណកម្មទៅក្នុងសមាគមអាស៊ានប្រកបដោយជោគជ័យ។ កាលានុវត្តភាពប្រកបដោយសមធម៌សម្រាប់ស្ត្រី និងការពង្រឹងវិស័យ អ.ប.វ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះ និងការប្តេជ្ញារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រី និងបុរស ដែលទទួលបានជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញសហគ្រិនភាព ប្រកបដោយជោគជ័យដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យពួកគេចូលរួមយ៉ាងសកម្ម នៅក្នុងការបង្កើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព គឺសំណង់ មេកានិក បច្ចេកវិទ្យាទូរគមនាគមន៍ និងធុរកិច្ច។

គោលនយោបាយយេនឌ័រ របស់ អ.អ.ប.វ និងផែនការសកម្មភាព គឺផែនទីសម្រាប់នាយកដ្ឋានក្រោមឱវាទ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការលើកកម្ពស់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ។ គោលដៅគោលនយោបាយនេះ រួមបញ្ចូលនូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងនោះគឺ៖

ក) បង្កើនកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស ក្នុងការចូលរួម និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីវិស័យ អ.ប.វ។

ខ) បញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងអភិបាលកិច្ច និងការគ្រប់គ្រង។

តាមរយៈគោលនយោបាយនេះ អ.អ.ប.វ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈធ្វើការប្តេជ្ញាយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ថានឹងបំពេញតួនាទីដឹកនាំ និងសម្របសម្រួល ដើម្បីកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរយៈពេលវែង តាមរយៈការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចេកទេស និងសហគ្រិនភាព ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាព និងកាលានុវត្តភាពឲ្យស្ត្រី និងបុរសកម្ពុជាស្វែងរកការងារ ឬប្រកបមុខរបរដោយខ្លួនឯងឲ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរ។

km

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ ៖ សន្តានុក្រម**

ល.រ	វាក្យសព្ទ	អង់គ្លេស	សេចក្តីពន្យល់
១	ការងារសមរម្យសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស	Decent work for women and men	ការងារមានផលិតផលខ្ពស់ និងប្រកបដោយសមធម៌សន្តិសុខ និងភាពថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ដែលស្ត្រី និងបុរសត្រូវទទួលបានតាមលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា
២	ការបញ្ចូលយេនឌ័រ	Gender mainstreaming	ជាយុទ្ធសាស្ត្រទូទាំងសកលលោក ដើម្បីជំរុញសមភាពយេនឌ័រ។ ការបញ្ចូលយេនឌ័រ វិធីសាស្ត្រ និងមធ្យោបាយមួយដើម្បីសម្រេចសមភាពយេនឌ័រ។ ការបញ្ចូលយេនឌ័រទាក់ទងនឹងការធានាឲ្យបាននូវទស្សនៈយេនឌ័រ និងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគោលបំណងសមភាពយេនឌ័រ ដែលជាស្នូលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ សកម្មភាព ការស្រាវជ្រាវ ការតស៊ូមតិ នីតិកម្ម ការបែងចែកធនធាន ការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យតាមដានកម្មវិធី និងគម្រោងទាំងអស់។
៣	ការលើកកម្ពស់សិទ្ធិស្ត្រី	Women's empowerment	សំដៅដល់ដំណើរការបង្កើនកម្លាំងសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការគ្រប់គ្រងជីវិតរបស់ខ្លួន។ ការងារនេះជួយស្ត្រីឲ្យបង្កើតទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង ការទទួលបានជំនាញ ឬការទទួលស្គាល់ជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ និងបង្កើនសិទ្ធិអំណាចរបស់ពួកគេក្នុងការសម្រេចចិត្ត ការបញ្ចេញមតិ ចរចា និងប្រជែងនឹងទំនៀមទម្លាប់ និងច្បាប់សង្គមផ្សេងៗ។
៤	គម្រោងថវិកាឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	Gender budgeting	ជាការបញ្ចូលយេនឌ័រនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំថវិកា។ វាជាការដាក់បញ្ចូលទស្សនៈយេនឌ័រ នៅគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៃដំណើរការរៀបចំថវិកា ការពិនិត្យឡើងវិញនូវចំណូល និងចំណាយ ដើម្បីជំរុញសមភាពយេនឌ័រ។
៥	យេនឌ័រ	Gender	សំដៅលើភាពខុសប្លែកគ្នាទៅលើតួនាទី ឥរិយាបថនិងគុណតម្លៃនានា ដែលវប្បធម៌ និងសង្គមកំណត់មកលើស្ត្រីនិងបុរស។ ភាពខុសប្លែកគ្នានេះ មានការផ្លាស់ប្តូរជាបន្តបន្ទាប់ទាំងនៅក្នុងសង្គម និងរវាងសង្គម និងវប្បធម៌នានា។
៦	ផលិតភាព	Productivity	លទ្ធភាពក្នុងការផលិត
៧	និយកម្ម	Unemployment	ភាពគ្មានការងារធ្វើ
៨	យេនឌ័រ និង	Gender and	ជាអភិក្រមមួយដែលបញ្ចូលនូវភាពសម្បូរបែបនៃយេនឌ័រ

	ពិពិធកម្ម	diversity	អាយុ សញ្ជាតិ វប្បធម៌ ជំនឿ ឥរិយាបថ ភាសា សមត្ថភាព រាងកាយ និងកាលៈទេសៈសង្គម។
៩	សមធម៌ យេនឌ័រ	Gender equity	សំដៅលើការប្រព្រឹត្តយ៉ាងសមរម្យចំពោះស្ត្រី និងបុរស យោងតាមតម្រូវការរបស់ពួកគេ។ វាសំដៅលើការប្រព្រឹត្ត ស្មើគ្នា ឬខុសគ្នា តែត្រូវបានចាត់ទុកថាមានភាពស្មើគ្នា ចំពោះសិទ្ធិ ផលប្រយោជន៍ កាតព្វកិច្ច និងកាលានុវត្តភាព។ សមធម៌ជាមធ្យោបាយ ចំណែកសមភាពជាគោលបំណង។
១០	សមភាព យេនឌ័រ	Gender equality	ជាទស្សនៈទានមួយដែលកំណត់ថាមនុស្សគ្រប់រូបជាស្ត្រី និងបុរស មានសេរីភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងមានជម្រើស ដោយមិនកំណត់តាមគំនិតពីអតីតពីតូនាទី យេនឌ័រ និងភាពលម្អៀង។ វាមានន័យថាអាកប្បកិរិយា បំណងប្រាថ្នា និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី និងបុរសត្រូវបានគេ ពិចារណា ផ្តល់តម្លៃ និងគាំទ្រស្មើគ្នា។ វាមិនមែនមានន័យ ថាចង់ឲ្យស្ត្រី និងបុរសដូចគ្នាគ្រប់ទិដ្ឋភាពនោះទេ ប៉ុន្តែសិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ និងកាលានុវត្តភាពរបស់គេ មិនត្រូវពឹង ផ្អែកដោយសារតែគេជាស្ត្រី និងបុរសនោះទេ។

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	មនុស្សធន
គោលបំណងទី១៖ ធានាថាស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះមានកាលានុវត្តភាពស្មើគ្នា ប្រកបដោយសមធម៌ក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងផលប្រយោជន៍ពី អ.ប.វ											
គោលដៅទី ១.១៖ បង្កើនចំណេះដឹង និងផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈចំពោះ អ.ប.វ ជាពិសេសលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឲ្យជ្រើសរើសយកការសិក្សា អ.ប.វ រយៈពេលវែងនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព និងជំនាញមិនមែនប្រពៃណី											
១.១.១. កែលម្អវិសាលភាព និងការរៀបចំកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយទីផ្សារសង្គម និងពង្រឹងការអនុវត្តសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយទីផ្សារសង្គមរបស់ គ.អ.ប.វ	១.១.១.១. រៀបចំការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការងារដោយប្រើកម្រងសំណួរដែលមានការកែសម្រួលដើម្បីប្រមូល និងវិភាគព័ត៌មានស្តីពីវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍ថ្មីដើម្បីផ្សព្វផ្សាយជាមួយក្រុមគោលដៅផ្សេងៗដូចជាស្ត្រី ឪពុកម្តាយ ថ្នាក់ដឹកនាំសហគមន៍ និងអាជីវករក្នុងតំបន់	កម្រងសំណួរពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនិងការងារត្រូវបានកែសម្រួល និងបានធ្វើតេស្តបានស្តង់ដារ	កម្រងសំណួរពីតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនិងការងារការស្តង់ដារមតិមួយត្រូវបានធ្វើ	១					អ.អ.ប.វ / ន. ព័ត៌មានទីផ្សារការងារ គ.អ.ប.វ TVETSDP	•	•
	១.១.១.២. រៀបចំអនុស្សាវរណៈយោគយល់គ្នាជាមួយ អ.យ.ក វិស័យឯកជន និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនៅថ្នាក់ជាតិ និងខេត្ត ដើម្បីធានាទ្រទ្រង់សហប្រតិបត្តិការជាមួយនាយក និងគ្រូអនុវិទ្យាល័យវិទ្យាល័យ រៀបចំសកម្មភាពទីផ្សារសង្គម និងលើកទឹកចិត្តសិស្សស្រីប្រុសចូលរៀនក្នុង អ.ប.វ ពេលដែលពួកគេរៀនចប់ថ្នាក់ទី៩	អនុស្សាវរណៈយោគយល់គ្នារវាង គ.ប/ អ.អ.ប.វ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	អនុស្សាវរណៈយោគយល់គ្នាជាមួយ/ ឆ្នាំ		១	១	១	១	១	គ.ប/ អ.អ.ប.វ គ.អ.ប.វ អ.យ.ក វិស័យឯកជន និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល	•

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសេកម្មភាព**

ផែនការសេកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
	១.១.១.៣. រៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពទីផ្សារសង្គមរៀងរាល់ឆ្នាំលើក្រុមគោលដៅស្ត្រី និងគ្រូនៅថ្នាក់ទី ៦-៩ ដើម្បីលើកកម្ពស់សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (COF ២-៤) នៅក្នុងវិស័យអាទិភាព	ការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់ស្ត្រីនៅកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ	+២/ឆ្នាំចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៧ ទិន្នន័យដើមគ្រោះ ២០% (ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន អ.ប.វ ២០១៥)	២២%	២៤%	២៦%	២៨%	៣០%			
	១.១.១.៤. រៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពទីផ្សារសង្គមលើក្រុមគោលដៅស្ត្រី ដែលមិនបានរៀនចប់អនុវិទ្យាល័យ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តការផ្តល់ជម្រើសផ្សេងៗក្នុងការចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុងកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានគុណភាព (COF ២-៤) នៅក្នុងវិស័យអាទិភាព	ស្ត្រីចូលរៀនក្នុងកម្មវិធីស្ថានចម្លងបន្តជំនាញ	គោលដៅឆ្នាំ ២០១៩: ស្ត្រី= +៥០% នៃសិក្សាកាមនៅក្នុងកម្មវិធីស្ថានចម្លងបន្តជំនាញ ទិន្នន័យដើមគ្រោះ ៦១% (STVET)			៥០%	៥០%	៥០%	អ.អ.ប.វ ម.ប.ក/ម.ប.៨ TVETSDP	•	•
	១.១.១.៥. រៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពទីផ្សារសង្គមប្រចាំឆ្នាំលើក្រុមគោលដៅស្ត្រី ដែលឈប់បម្រើការងារនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ដើម្បីផ្តល់ជម្រើសផ្សេងៗ និងមានសមត្ថភាពចូលរៀនក្នុងកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (COF ២-៤) នៅក្នុងវិស័យអាទិភាព					៥០%	៥០%	៥០%	អ.អ.ប.វ/ ន. ព័ត៌មានទីផ្សារ ការងារ គ.អ.ប.វ TVETSDP	•	•

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១												
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន		
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	
	១.១.១.៦. រៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពទីផ្សារសង្គមលើក្រុមគោលដៅឪពុកម្តាយថ្នាក់ដឹកនាំសហគមន៍ និងអាជីវករក្នុងស្រុក ដើម្បីលើកកម្ពស់សញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (COF ២-៤) សម្រាប់ស្ត្រី រួមទាំងជំនាញមិនមែនប្រពៃណី	រៀបចំឧបករណ៍ទីផ្សារសង្គម និងសាកល្បងប្រើសារទាក់ទាញឪពុកម្តាយ អ្នកដឹកនាំសហគមន៍ និងអាជីវករ	ម.ប.ក/ម.ប.ខ បានរៀបចំ និងសាកល្បងឧបករណ៍ទីផ្សារសង្គម	៣៩						អ.អ.ប.វ/ ន. ព័ត៌មានទីផ្សារ ការងារ គ.អ.ប.វ TVETSDP	•	•
		ម.ប.ក/ម.ប.ខ បញ្ចូលសកម្មភាពទីផ្សារសង្គមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមសហគមន៍	ម.ប.ក/ម.ប.ខ បញ្ចូលសកម្មភាពទីផ្សារសង្គមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមសហគមន៍		៣៩	៣៩	៣៩	៣៩				
	១.១.១.៧. រៀបចំ ឬផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ដែលទទួលខុសត្រូវការងារទីផ្សារសង្គម ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពលើការប្រើវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍បច្ចេកទេសយេនឌ័រ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការងារ ។ សិក្ខាកាមរួមទាំងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ឧទាហរណ៍	រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងសាកល្បងប្រើនៅចង្កោមម.ប.ក/ម.ប.ខ របស់គ្រឹះស្ថានសិក្សា	មួយចង្កោម/ឆ្នាំ		១	១	១	១	១		អ.អ.ប.វ/ ន.ព័ត៌មានទីផ្សារ ការងារគ្រឹះស្ថាន សិក្សាដៃគូ TVETSDP	•
	ស្ត្រីចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល (TVETSDP)	២០%		២០%	២០%	២០%	២០%	២០%				



**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១												
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន		
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធានមនុស្ស	
	ន. ព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ក.ប.ណ.យ ជនចង្អុលយេនឌ័រ អ្នកអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ ផ្នែកទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម ។ល។	រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលបំប៉នប្រចាំឆ្នាំ	ការបណ្តុះបណ្តាលបំប៉នមួយ/ឆ្នាំ		១	២	៣	៤				
១.១.២. សហការជាមួយ ក.ក.ន ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យ អ.ប.វ	១.១.២.១. អ.អ.ប.វ ធ្វើប្រតិភូកម្មក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ-ផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី	អ.អ.ប.វ ធ្វើប្រតិភូកម្មក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ-ផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី	មន្ត្រី អ.អ.ប.វ ១២២រូបចូលរួមក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ-ផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី	២	២	២	២	២	ក.ប/អ.អ.ប.វ ក.ប.ណ.យ	•		
	១.១.២.២. ផ្សព្វផ្សាយតែមួយ អ.ប.វ ថា ជា "ការអប់រំដើម្បីការងារ" និងចាត់ទុកស្ត្រីដែលរៀននៅក្នុង អ.ប.វ ថា បានចូលរួមចំណែកក្នុងការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់ស្ត្រី	អ.ប.វ ក្លាយជា "ការអប់រំដើម្បីការងារ"	សម្ភារៈទីផ្សារសង្គមរបស់ អ.អ.ប.វ ក្លាយជា "ការអប់រំដើម្បីការងារ"		✓	✓	✓	✓	✓	អ.អ.ប.វ ន. ព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ក.ប.ណ.យ	•	
	១.១.២.៣. ស្វែងរកការគាំទ្រមតិ និងផ្តល់សារសរសើរឲ្យដូចគ្នាអំពីឱកាស និងផលប្រយោជន៍ អ.ប.វ សម្រាប់ស្ត្រី											

*Handwritten signature and initials*

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
	១.១.២.៤. សហការរៀបចំ និងអនុវត្តយុទ្ធនាការថ្នាក់ជាតិដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង និងផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថអំពីកាលានុវត្តភាព និងអត្ថប្រយោជន៍របស់ អ.ប.វ សម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យអាទិភាពឱ្យក្លាយជាផ្នែកមួយនៃការផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់ស្ត្រីការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងឧស្សាហកម្ម	រៀបចំ និងចែករំលែកសម្ភារៈយុទ្ធនាការថ្នាក់ជាតិ	យុទ្ធនាការ២/ឆ្នាំ		១		១		អ.អ.ប.វ សមាជិកក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ-ផ្តល់ភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី (ក.ក.ន, ក.ទ អ.យ.ក) ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ៖ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ UN Women	•	•
<b>គោលដៅទី ១.២៖ ផ្តល់ធនធានដើម្បីជួយសម្របសម្រួលឱ្យស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះបានចុះឈ្មោះចូលរៀន ក្នុង អ.ប.វ រយៈពេលវែង និងបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ក្នុង វិស័យអាទិភាពប្រកបដោយជោគជ័យ</b>											
១.២.១. ពង្រីកការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ស្ត្រីដោយផ្តល់អាទិភាពជូនស្ត្រីក្នុងការចូលរៀនក្នុងវិស័យអាទិភាព	១.២.១.១. បង្កើនប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ស្ត្រីដែលចូលរៀនក្នុងសញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកទេស បរិញ្ញាបត្របច្ចេកវិទ្យា និងបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកវិទ្យា (COF ៥-៧)	សិស្សស្ត្រីក្នុង COF ៥ ឬ៧ ទទួលបានការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុ	ឆ្នាំ ២០១៩៖ ៣០% ទិន្នន័យដើមគ្រោះ ៣០% (សិក្សាពីគ្រឹះស្ថានសិក្សា ២០១៦)			៣០%	៣០%	៣០%	អ.អ.ប.វ ន. បណ្តុះបណ្តាលគ្រឹះស្ថានសិក្សាដៃគូអភិវឌ្ឍន៍៖ នឹងកំណត់	•	និងកំណត់

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សុចនាម	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធានមនុស្ស
	១.២.១.២. បង្កើនប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ស្ត្រីដែលចូលរៀនក្នុងកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ CQF ២-៤)	នារីទទួលបានអាហារូបករណ៍ពី CQF ២-៤ (TVETSDP)	ឆ្នាំ២០១៩៖ ស្ត្រី = ៣០% នៃសិស្សសរុប ទិន្នន័យដើមគ្រោះ ៣០% (ការសិក្សាពីគ្រឹះស្ថានសិក្សា ២០១៦)			៣០%	៣០%	៣០%	អ.អ.ប.វ ន. បណ្តុះបណ្តាល គ្រឹះស្ថានសិក្សា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍៖ នឹងកំណត់		•
	១.២.១.៣. ផ្តល់អាទិភាពលើការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់ស្ត្រីចុះឈ្មោះចូលរៀនក្នុងវិស័យអាទិភាព	នារីទទួលបានអាហារូបករណ៍សិក្សាក្នុងវិស័យអាទិភាព (TVETSDP)	២០១៩៖ យ៉ាងតិចបំផុតមានស្ត្រី ២០% ទទួលបានអាហារូបករណ៍ក្នុងវិស័យ អាទិភាពទាំង ៣ ទិន្នន័យដើមគ្រោះ (២០១៤) ស្ត្រី = ៥០% ក្នុងចំណោម ICT និងអាជីវកម្ម ១០% មេកានិក និង ២០% សំណង់			២០%	២០%	២០%	អ.អ.ប.វ ន. បណ្តុះបណ្តាល គ្រឹះស្ថានសិក្សា		•
១.២.២. ពង្រីកកន្លែង	១.២.២.១. សាងសង់អន្តេវាសិកដ្ឋាន	កសាងអន្តេវាសិកដ្ឋាន	២០២១៖ អន្តេវា						អ.អ.ប.វ/ន. រដ្ឋបាល		•

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១												
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន		
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍	
ស្នាក់នៅ និងបរិច្ចារ្យផ្សេងៗ សម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងគម្រោង	ថ្មីសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានបំពាក់ដោយ ចង្រ្កានបាយ និងបរិច្ចារ្យអាការ សាលប្រជុំ ដែលអាចប្រើសម្រាប់កិច្ចការច្រើនមុខ	ថ្មី	សិក្សាថ្នាក់ថ្មី ៦ នៅក្នុងខេត្ត៦ ទិន្នន័យដើមគ្រោះ ១០ អន្តេវាសិក ដ្ឋានក្នុងខេត្ត ៩							និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ ក.ប ម.ប.ស.ម.ប.ខ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍ អាស៊ី/ TVETSDP ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ AIDB		
			ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍ អាស៊ី/ TVETSDP: ៣ អន្តេវាសិកដ្ឋាន		១	១	១					
			AIDB: ៣ អន្តេវាសិកដ្ឋាន			១	១	១				
១.២.២.២. ជួសជុល/កែលម្អអន្តេវាសិកដ្ឋានស្ត្រីដែលមានស្រាប់ឲ្យមាន ចង្រ្កានបាយ បន្ទប់ទទួលបានអាការ សាលប្រជុំ ដែលអាចប្រើសម្រាប់កិច្ចការច្រើនយ៉ាង	ជួសជុលអន្តេវាសិក ដ្ឋានឲ្យមានចង្រ្កាន និងកន្លែងប្រជុំ	២០២១: អន្តេវាសិកដ្ឋានមាន ស្រាប់ ៥ ត្រូវ បានជួសជុល	១	១	១	១	១	១	អ.អ.ប.វ.ន. រដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ ក.ប ម.ប.ស.ម.ប.ខ		•	
១.២.២.៣. ជួសជុល/កែលម្អបន្ទប់ទឹក ស្ត្រីនៅគ្រប់ គ.អ.ប.វ ទាំងអស់	គ.អ.ប.វ មានបរិច្ចារ្យ អនាម័យសម្រាប់ស្ត្រី	២០១៨: គ.អ.ប.វ ទាំង អស់មានបរិច្ចារ្យ សមរម្យ		១០០%					អ.អ.ប.វ.ន. រដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ ក.ប ម.ប.ស.ម.ប.ខ		•	

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១												
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន		
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធាន	
	១.២.២.៤. ជួសជុល/កែលម្អបរិក្ខារនៅ គ.អ.ប.វ ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យជនពិការអាចចូលរៀន	គ.អ.ប.វ មានច្រកជនពិការ និងបរិក្ខារផ្សេងៗសម្រាប់ជនពិការ	២០១៨ : គ.អ.ប.វ ទាំងអស់មានបរិក្ខារសមរម្យ		១០០%					អ.អ.ប.វ ម.ប.ក/ម.ប.ខ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ នឹងកំណត់		•
១.២.៣. ពង្រីកកាលានុវត្តភាពសិក្សានៅកន្លែងធ្វើការសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព។	១.២.៣.១. បង្កើនសមាមាត្រកម្មសិក្សារាល់ឆ្នាំដល់ស្ត្រីដែលសិក្សា អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធនៅកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់ និងបរិញ្ញាបត្របច្ចេកទេស (CQF ៥-៦) ក្នុងវិស័យអាទិភាព	សមាមាត្រស្ត្រីក្នុងកម្មវិធីកម្មសិក្សាក្នុងវិស័យអាទិភាព	ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៨ ទៅមុខ៖ ICT/ អាជីវកម្ម៖ ស្ត្រី = ៥០% សំណង់៖ ស្ត្រី = ២០% មេកានិក៖ ស្ត្រី = ២០% ទិន្នន័យដើមគ្រោះ ២៤% (សិក្សាពី គ.អ.ប.វ ២០១៦)		២០-៥០%	២០-៥០%	២០-៥០%	២០-៥០%	អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ អាជីវកម្មក្នុងស្រុក		•	

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធាន
	១.២.៣.២. បង្កើនសមត្ថភាពកម្មសិក្សា រាល់ឆ្នាំដល់ស្ត្រីដែលសិក្សា អ.ប.វ ក្នុង ប្រព័ន្ធនៅកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (COF ២-៤) ក្នុងវិស័យ អាទិភាព	សមត្ថភាពស្ត្រីក្នុងកម្ម វិធីកម្មសិក្សាក្នុងវិស័យ អាទិភាព	ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៨ ទៅមុខ ICT/ធុរកិច្ច៖ ស្ត្រី = ៥០% សំណាមៈ ស្ត្រី = ២០% មេកានិក៖ ស្ត្រី = ២០% ទិន្នន័យជីវមាត្រ៖ (សិក្សាពី គ.អ.ប.វ ២០១៦)		២០-៥០ %	២០-៥០ %	២០-៥០ %	២០-៥០ %	អ.អ.ប.វ/ ន. បណ្តុះបណ្តាល ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ អាជីវកម្មក្នុងស្រុក	•	
១.២.៤. រៀបចំ និងអនុវត្ត កម្មវិធីអភិវឌ្ឍមគ្គុទ្ទេសក៍ មុខរបរសម្រាប់ស្ត្រីទាំង អស់ដែលរៀនក្នុងកម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ	១.២.៤.១. អភិវឌ្ឍកម្មវិធី និងអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រ ដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ និង ឧបករណ៍យេនឌ័រ							ជាទូទៅ៖ អ.អ.ប.វ/ ន. បណ្តុះបណ្តាល ក.ប.ណ.យ គ្រឹះស្ថានសិក្សា TVETSDP	•	•	
	ក) មគ្គុទ្ទេសក៍អាជីព និងការជួយរក ការងារ	សមាសធាតុ និងយុទ្ធ សាស្ត្រអនុវត្តន៍ត្រូវ បានរៀបចំ	២០១៧៖ សាកល្បង ២០១៨៖ បញ្ចប់	១	១			មជ្ឈមណ្ឌល ការងារ ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ អង្គការអន្តរជាតិ ខាងការងារ	•	•	

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ឯកសារ
	ខ) ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញការងារដល់ស្ត្រី	សមាសធាតុ និងយុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តន៍ត្រូវបានរៀបចំ	២០១៧: សាកល្បង ២០១៨: បញ្ចប់	១	១				ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ ក.ក.នមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ	•	•
	គ) ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញអាជីវកម្ម និងការអភិវឌ្ឍសហគ្រាសស្ត្រី	សមាសធាតុ និងយុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តន៍ត្រូវបានរៀបចំ	២០១៧: សាកល្បង ២០១៨: បញ្ចប់	១	១				ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ ក.ក.នមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ	•	•
	ឃ) មគ្គុទ្ទេសក៍ស្តីពីការចល័ត និងអន្តោប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់	សមាសធាតុ និងយុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្តន៍ត្រូវបានរៀបចំ	២០១៧: សាកល្បង ២០១៨: បញ្ចប់	១	១				ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ ក.ក.នមជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី UN Women IOM	•	•
	១.២.៤.២. សាកល្បងអនុវត្តកម្មវិធីនៅម.ប.ក ទាំង ៥ និងនៅគ្រឹះស្ថាននៅភ្នំពេញ រួមបញ្ចូលទាំងការរៀបចំ និង	វិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍បណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានបង្កើត	២០១៧: សាកល្បង ២០១៨: បញ្ចប់	១	១				អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល ក.ប.ព.យ	•	•

  
ក.

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ឆន្ទៈ
	ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថាន ដែលពាក់ព័ន្ធ (គ្រូស្រីជនបង្គោល យេនឌ័រ និងអ្នកជំនាញអភិវឌ្ឍ សហគមន៍)	ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល បុគ្គលិកទាំងអស់របស់ ម.ប.ភ និងវិទ្យាស្ថាន ដែលពាក់ព័ន្ធ	បណ្តុះបណ្តាល ៦លើក/ឆ្នាំ សម្រាប់មន្ត្រី នៅ ម.ប.ភ និង វិទ្យាស្ថាន	៦	៦				ម.ប.ភ និង ម.ប.ខ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍៖ TVETSDP ក.ក.នមជ្ឈមណ្ឌល អភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី អង្គការអន្តរជាតិ ខាងការងារ UN Women		
		សាកល្បងអនុវត្ត កម្មវិធីនៅ ម.ប.ភ / វិទ្យាស្ថាន	២០១៨៖ អនុវត្ត នៅវិទ្យាស្ថាន៧ នៅភ្នំពេញ និង នៅ៥ ម.ប.ភ		១២						
	១.២.៤.៣. ពង្រីកកម្មវិធីនៅ ម.ប.ភ ដើម្បីបញ្ចូលសិស្សស្រីនៅ ម.ប.ខ ដែលស្ថិតក្នុងខេត្តជាមួយ ម.ប.ភ	សិស្សនៅ ៧ ម.ប.ខ បានចូលរួមកម្មវិធីសាក ល្បងនៅ ម.ប.ភ	២០១៩៖ អនុវត្ត នៅ ៧ ម.ប.ខ			៧			អ.អ.ប.វ / ន.បណ្តុះបណ្តាល អ.អ.ប.វ ម.ប.ភ និងវិទ្យាស្ថាន TVETSDP	•	•
		បុគ្គលិក ម.ប.ខ ពាក់ ព័ន្ធទទួលបានការបណ្តុះ បណ្តាលពីកម្មវិធី	ការបណ្តុះ បណ្តាល៧ លើកនៅ ម.ប.ខ			៧					
	១.២.៤.៤. ចាប់អនុវត្តកម្មវិធីទៅដល់ នៅ ម.ប.ខ ផ្សេងទៀតពី៥-៦ នៅ ម.ប.ខ ក្នុងមួយឆ្នាំ	បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុង៥-៦ នៅ ម.ប.ខ ក្នុងមួយឆ្នាំ	ការបណ្តុះ បណ្តាល ៥-៦ លើកក្នុងមួយឆ្នាំ			៥-៦	៥-៦	៥-៦	អ.អ.ប.វ / ន.បណ្តុះបណ្តាល អ.អ.ប.វ	•	•



**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	មនុស្សធន
		ចាប់ផ្តើមកម្មវិធីនៅក្នុង ៥-៦ ម.ប.ខ ក្នុងមួយឆ្នាំ	កម្មវិធីចាប់ផ្តើមនៅក្នុង ៥-៦ ម.ប.ខ ក្នុងមួយឆ្នាំ			៥-៦	៥-៦	៥-៦	នៅ ម.ប.ខ		
	១.២.៤.៥. រៀបចំសិក្សាតាមដានប្រចាំឆ្នាំ និងបញ្ចូលលទ្ធផលដើម្បីកែសម្រួលកម្មវិធីតាមការចាំបាច់ និងភាពពាក់ព័ន្ធ	ធ្វើការសិក្សាតាមដាន និងវិភាគលទ្ធផល	ការសិក្សា១ក្នុងមួយឆ្នាំ		១	១	១	១	អ.អ.ប.វ / ន.បណ្តុះបណ្តាល ក.ប.ណ.យ ប្រព័ន្ធព័ត៌មានអ.ប.វ គ្រឹះស្ថានសិក្សា TVETSDP	•	•
		ការរៀបចំកម្មវិធីឡើងវិញបានបញ្ចប់	ការរៀបចំកម្មវិធីឡើងវិញមានភាពពាក់ព័ន្ធ		✓	✓	✓	✓			
<b>គោលដៅទី ១.៣: លើកកម្ពស់ការផ្តល់ជម្រើសច្រកចូលផ្សេងៗសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដើម្បីឱ្យពួកគេមានសមត្ថភាពចូលរួម អ.ប.វ រយៈពេលវែង</b>											
១.៣.១. កែលម្អគំនិតផ្តួចផ្តើមជាក់លាក់ពីយេនឌ័រ ដើម្បីធានានូវកាលានុវត្តភាពស្មើភាពសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី ដែលចោះបង់ការសិក្សា និងឬកំពុងបម្រើការងារ មានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីចូលរៀនក្នុងវិស័យ អ.ប.វ	១.៣.១.១. អភិវឌ្ឍ និងបញ្ចូលម៉ូឌុលបច្ចេកទេសយេនឌ័រ សហគ្រិនភាពជំនាញទន់សម្រាប់ស្ត្រីដែលរៀនក្នុងកម្មវិធីស្ថានចម្បងបន្តជំនាញ (SBP)	អភិវឌ្ឍម៉ូឌុល និងសាកល្បងអនុវត្តនៅ ម.ប.ខ ដែលបើកវគ្គ SBP (TVETSDP)	ម៉ូឌុល១ត្រូវបានរៀបចំ	១					អ.អ.ប.វ / ន.បណ្តុះបណ្តាល ម.ប.ភ/ម.ប.ខ ផែនការអភិវឌ្ឍន៍ TVETSDP អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល គ្រឹះស្ថានសិក្សា	•	•
		បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកស្ត្រីពីវិទ្យាសាស្ត្រ និងឧបករណ៍ម៉ូឌុលកម្មវិធីស្ថានចម្បង	ការបណ្តុះបណ្តាលនៅ ៥ ម.ប.ភ និង៦ គ្រឹះស្ថាននៅភ្នំពេញ	៦							

៤ 

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ឯកសារ
		ដាក់ម៉ូឌុលនេះប្រើក្នុងកម្មវិធីស្ថានចម្លង	អនុវត្តនៅ ៥-៦ គ្រឹះស្ថានក្នុងមួយឆ្នាំ		៥-៦	៥-៦	៥-៦	៥-៦			
	១.៣.១.២. ផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីចូលសិក្សាកម្មវិធីស្ថានចម្លងបន្តជំនាញ	ស្ត្រីចូលរៀនក្នុងកម្មវិធីស្ថានចម្លង	២០១៩ ទៅមុខ៖ ស្ត្រី = ៥០% នៃសិស្សសរុប ទិន្នន័យដើមគ្រោះ ៦១% (STVET)	៣០%	៣០%	៥០%	៥០%	៥០%	អ.អ.ប.វ / ន.បណ្តុះបណ្តាលគ្រឹះស្ថានសិក្សា TVETSDP	•	•
	១.៣.១.៣. ផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃការទទួលស្គាល់ការសិក្សាពីមុន និងការទទួលស្គាល់សមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន (RPL/RCC) នៅក្នុងវិស័យអាទិភាព	ស្ត្រីចូលរួមក្នុង RPL/RCC ក្នុងកម្មវិធីស្ថានចម្លង (TVETSDP)	២០១៧-២០១៨៖ ស្ត្រី = ២០% ២០១៩ ទៅមុខ៖ ស្ត្រី = ៣០%	២០%	២០%	៣០%	៣០%	៣០%	អ.អ.ប.វ / ន.បណ្តុះបណ្តាលគ្រឹះស្ថានសិក្សា TVETSDP	•	•
	១.៣.១.៤. ផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីចូលរួមក្នុងកម្រិតសញ្ញាបត្រជំនាញវិជ្ជាជីវៈ (VSC) ដែលសាកល្បងក្នុងវគ្គ អ.ប.វ ក្រៅប្រព័ន្ធ ក្នុងជំនាញអភិវឌ្ឍន៍កសិកម្ម	ស្ត្រីចូលរៀនក្នុងកម្មវិធីកម្រិតសញ្ញាបត្រជំនាញវិជ្ជាជីវៈ	២០១៧-២០១៨៖ ស្ត្រី = ២០% ២០១៩ ទៅមុខ៖ ស្ត្រី = ៣០%	២០%	២០%	៣០%	៣០%	៣០%	អ.អ.ប.វ / ន.បណ្តុះបណ្តាល ម.ប.ភ/ម.ប.ខ TVETSDP	•	•

*Handwritten signature*

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធានមនុស្ស
	១.៣.១.៤. ផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីចូលរៀនកម្រិត CQF១ ក្នុងវគ្គមូលដ្ឋានដំណើរការផលិតកម្មសម្រាប់អ្នកបច្ចេកទេសកម្រិតទាប	ស្ត្រីចូលរៀនក្នុងវគ្គ CQF១ (TVETSDP)	២០១៧ - ២០១៨៖ ស្ត្រី = ២០% ២០១៩ ទៅមុខ៖ ស្ត្រី = ៣០%	២០%	២០%	៣០%	៣០%	៣០%	អ.អ.ប.វ / ន.បណ្តុះបណ្តាល គ្រឹះស្ថានសិក្សា TVETSDP	•	•
<b>គោលដៅទី១.៤៖ បង្កើនកម្រិតសមត្ថភាពសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជីវភាពរស់នៅរបស់ស្ត្រី នៅតាមតំបន់ជនបទ និងទីក្រុង ក្នុងការទទួលបាន អ.ប.វ រយៈពេលខ្លី ដែលឆ្លើយតបតាមតម្រូវការទីផ្សារ</b>											
១.៤.១. កែលម្អ និងពង្រីកកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមលិខិតបញ្ជាក់ (VSTP) និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រព័ន្ធផ្សេងទៀតឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រីលើជំនាញបច្ចេកទេស និងសហគ្រិនភាព	១.៤.១.១. ផ្សព្វផ្សាយការចូលរួមរបស់ស្ត្រីចូលរៀនក្នុងវគ្គ VSTP រួមបញ្ចូលទាំងការចូលរៀនក្នុងជំនាញមិនមែនប្រពៃណី	ស្ត្រីរៀនក្នុងវគ្គ VSTP (TVETSDP)	២០១៧ ទៅ៖ ស្ត្រី = ៦០% VSTP ទិន្នន័យដើម្បីគ្រោះ ៥៥%	៦០%	៦០%	៦០%	៦០%	៦០%	អ.អ.ប.វ / ន. បណ្តុះបណ្តាល គ្រឹះស្ថានសិក្សា TVETSDP	•	•
		នារីចូលរៀនក្នុងកម្មវិធី VSTP ក្នុងជំនាញមិនមែនប្រពៃណីនៅឆ្នាំ ២០១៩	២០១៩៖ ស្ត្រី ច្រើនជាង២០% ទិន្នន័យដើម្បីគ្រោះ មេកានិក៖ ០% សំណង់៖ ០% ICT/អាជីវកម្ម៖ ៦០%	+១០%	+១៥%	+២០%	+២០%	+២០%			

*(Handwritten signature and initials)*

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១												
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	ស្ថានភាព	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន		
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធាន	
	១.៤.១.២. ពិនិត្យ និងកែលម្អវគ្គខ្លី និង VSTP ទាក់ទងនឹងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រទាក់ទងនឹងជំនាញមូលដ្ឋានអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រាស (អប់រំហិរញ្ញវត្ថុ និងទីផ្សារ) ឲ្យស្របតាមតម្រូវការស្ត្រីដែលបើកអាជីវកម្មខ្នាតតូចនៅក្នុងតំបន់ក្រីក្រទាំងទីក្រុង និងជនបទ	សិក្សាតាមដានវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសហគ្រាសខ្នាតតូចឲ្យស្របតាមអាជីវកម្មខ្នាតតូចរបស់ស្ត្រី	ការសិក្សាមួយត្រូវបានអនុវត្ត	១						អ.អ.ប.វ ម.ប.ក/ម.ប.ខ ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ៖ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក.ក.ន ឬ មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី	•	•
		កម្មវិធីត្រូវបានកែលម្អទៅតាមតម្រូវការ និងសាកល្បងនៅ ម.ប.ខ ក្នុងចំណោមចង្កោម ម.ប.ក ឬ ម.ប.ខ	សាកល្បងកម្មវិធីនៅ ៥ ម.ប.ខ		៥							
		គ្រូ ម.ប.ក ឬ ម.ប.ខ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលទាក់ទងនឹងមេរៀន វិធីសាស្ត្រ ឧបករណ៍កម្មវិធីសិក្សា	បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលនៅ ៥ ម.ប.ក		៥							
		កែលម្អវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រាសសម្រាប់ស្ត្រី	អនុវត្តនៅ ១០ គ.អ.ប.វ ក្នុងមួយឆ្នាំ			១០	១០	១០				

*Handwritten signature*

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធានមនុស្ស
	១.៤.១.៣. ធ្វើការសិក្សាពីតម្រូវការទីផ្សារ និងចំណូលចិត្តស្ត្រីក្នុងវគ្គខ្លីពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងការពង្រឹងជំនាញបច្ចេកទេស ដែលផ្តោតលើវិស័យអាទិភាព រួមទាំង៖								អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល/ ក.ប.ណ.យ/ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន អ.ប.វ/ គ្រឹះស្ថានសិក្សា	•	•
	ក) សិក្សាតាមដានសិក្សាតាមស្ត្រីរៀនក្នុងកម្មវិធី VSTP និងវគ្គខ្លីៗនៅតាមភូមិភាគ រួមទាំងសំណួរដើម្បីកំណត់ពីតម្រូវការជំនាញបច្ចេកទេសស្ត្រី ដែលមិនបានបំពេញតាមតម្រូវការនោះ	ធ្វើការសិក្សាតាមដាននៅក្នុង ម.ប.ភ/ម.ប.ខ ទាំង៥	ការសិក្សាតាមដាន៥		២		៣				
	ខ) ធ្វើការសិក្សាពីទីផ្សារនៅតាមភូមិភាគ ដើម្បីកំណត់ពីតម្រូវការទីផ្សារនៅក្នុងវិស័យអាទិភាពហើយមានសក្តានុពលសម្រាប់ស្ត្រី	ធ្វើការសិក្សាតាមដាននៅក្នុង ម.ប.ភ/ម.ប.ខ ទាំង៥	ការសិក្សាទីផ្សារ ៥		២		៣				
	គ) កែលម្អ និងពង្រីកកម្មវិធី VSTP និងវគ្គខ្លីដែលពាក់ព័ន្ធ	វគ្គខ្លីដែលបានរៀបចំមានភាពឆ្លើយតប	វគ្គខ្លី ១ឬ២ ដែលបានរៀបចំមានភាពឆ្លើយតប		១-២			១-២			
គោលបំណងទី២៖ ពង្រឹងការបញ្ឈប់យេនឌ័រក្នុងការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចរបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ											
គោលដៅ ២.១៖ ពង្រឹងគុណភាព និងភាពឆ្លើយតបរបស់កម្មវិធី និងសេវា អ.ប.វ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី បុរស និងក្រុមជនងាយរងគ្រោះ											

*(Handwritten signature and initials)*

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សុចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ពិបាក
២.១.១. បង្កើនសមាមាត្រគ្រួសារនៅ គ.អ.ប.វ ជាពិសេសក្នុងវិស័យអាទិភាព	២.១.១.១. សហការជាមួយ NTTI ក្នុងការរកវិធី និងអនុវត្តការផ្សព្វផ្សាយប្រចាំឆ្នាំនូវយុទ្ធនាករលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឱ្យចូលរៀន និងបញ្ចប់ការសិក្សាភូមិវិធីគុណិតនៅ NTTI	អភិវឌ្ឍយុទ្ធនាករផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត	យុទ្ធនាករ១ឆ្នាំ	១	១	១	១	១	អ.អ.ប.វ/ ន. ធានាគុណភាព NTTI	•	
		ស្ត្រីរៀនចប់ពីកម្មវិធីគុណិតនៅ NTTI	កំណើនប្រចាំឆ្នាំ៖ +២% គោលដៅឆ្នាំ ២០២០ ស្ត្រី = ៣៨-៤០% នៃសិស្សដែលរៀនចប់ពីកម្មវិធីគុណិតនៅ NTTI ទិន្នន័យដើមគ្រា (២០១៣)៖ ២៥%	+២%	+២%	+២%	ស្ត្រី = ៣៥% +២% ស្ត្រី = ៣៥%	+២%	ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ៖ សាកលវិទ្យាល័យ និងអាជីវកម្ម (សម្រាប់ចំណាយលើយុទ្ធនាករផ្សព្វផ្សាយ)		
	២.១.១.២. អនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីយេនឌ័រ ផ្តល់អាទិភាពក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខភាពនារីមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការក្លាយជាគ្រូអ.ប.វ	ប្រើប្រាស់ និងផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ និងនីតិវិធី	គោលនយោបាយមួយត្រូវបានកែសម្រួលពីនីតិវិធី	១					អ.អ.ប.វ/ ន. រដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ NTTI	•	

  
le,

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១												
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន		
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធានមនុស្ស	
	២.១.១.៣. អនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីយេនឌ័រ ផ្តល់អាទិភាពដល់គ្រូស្រីឲ្យគ្រឿងទៅបំពេញការងារនៅខេត្តដែលខ្លួនធ្លាប់រស់នៅក្រោយរៀនគរុកោសល្យចប់	ប្រើប្រាស់ និងផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ និងនីតិវិធី	គោលនយោបាយ១ ត្រូវបានកែសម្រួលពីនីតិវិធី		១					អ.អ.ប.វ/ ន. រដ្ឋបាល និង ហិរញ្ញវត្ថុ NTTI	•	
២.១.២. អភិវឌ្ឍ/កែលម្អកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបច្ចេកទេសយេនឌ័ររបស់វិស័យ អ.ប.វ សម្រាប់គ្រូស្រី ជនបង្គោលយេនឌ័រ និងបុគ្គលិកផ្សេងទៀតនៅ គ.អ.ប.វ	២.១.២.១. រៀបចំ និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវម៉ូឌុលកម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការបច្ចេកទេសយេនឌ័ររបស់ អ.ប.វ ដើម្បីផ្តោតលើបញ្ហាជាក់ស្តែងក្នុងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្រីក្នុងវិស័យ អ.ប.វ រួមបញ្ចូល៖								អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល ក.ប.ព.យ ជនបង្គោលយេនឌ័រ គ្រឹះស្ថានសិក្សា ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ៖ ក.ក.ន	•	•	
	ក) ពិនិត្យ និងពង្រឹងម៉ូឌុលចាប់តាំងពីមូលដ្ឋានទស្សនទាន វិធីសាស្ត្រ និងបញ្ហាបច្ចេកទេសយេនឌ័រ	វាយតម្លៃម៉ូឌុលដែលមានស្រាប់ កែសម្រួលម៉ូឌុលឲ្យមានភាពពាក់ព័ន្ធ	១ - ២ ម៉ូឌុល/ ឆ្នាំ យោងតាមតម្រូវការ	១-២	១-២							
	ខ) អភិវឌ្ឍម៉ូឌុលដើម្បីជំរុញកិត្តិទាមនិងឥរិយាបថអំពីការលើកកម្ពស់ស្រីក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងវិស័យអាទិភាព	អភិវឌ្ឍម៉ូឌុល	ម៉ូឌុលមួយត្រូវបានរៀបចំ	១								

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
	គ) ពិនិត្យ និងពង្រឹងម៉ូឌុលស្តីពីការសិក្សាការបញ្ជាបយេនឌ័រ វិធីសាស្ត្របង្រៀន និងការរៀន រួមទាំងឧបករណ៍នានា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រី ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស	វាយតម្លៃម៉ូឌុលដែលមានស្រាប់ តែសម្រួលម៉ូឌុលឲ្យមានភាពពាក់ព័ន្ធ	១-២ ម៉ូឌុល/ ឆ្នាំ យោងតាមតម្រូវការ	១-២							
	២.១.២.២. អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលប្រចាំឆ្នាំ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិក្រិតការសម្រាប់ជនបង្គោលយេនឌ័រ ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបញ្ជាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យអ.ប.វ	បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមយេនឌ័រ និងវិធីសាស្ត្រចូលរួម	ម៉ូឌុល ១ -២ ត្រូវបានរៀបចំក្នុងមួយឆ្នាំ	១-២	១-២	១-២	១-២	១-២	អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល ក.ប.ព.យ/ ជនបង្គោលយេនឌ័រ គ.អ.ប.វ	•	•
		បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ជនបង្គោលយេនឌ័រនៅគ្រប់គ.អ.ប.វ	សិក្ខាសាលាមួយក្នុងមួយឆ្នាំ	១	១	១	១	១	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍៖ នឹងកំណត់		
	២.១.២.៣. អនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបញ្ជាបយេនឌ័រប្រចាំឆ្នាំផ្សារភ្ជាប់ការចូលរួម និងស្នាដៃបំពេញការងារប្រចាំឆ្នាំរួមទាំង៖								អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល ក.ប.ព.យ ជនបង្គោលយេនឌ័រ	•	•



**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១												
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន		
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ឯកសារ	
	ក) ប្រើគោលនយោបាយ និងនីតិវិធី ដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ការចូលរួម និងស្នាដៃ បំពេញការងារនៅក្នុងកម្មវិធី រៀបរយ និង ស្នាដៃប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់បុគ្គលិក និង ផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តតាមរូបភាព ផ្សេងៗ	ប្រើ និងផ្សព្វផ្សាយ គោលនយោបាយ និង នីតិវិធី	គោល នយោបាយមួយ ត្រូវបានកែ សម្រួល និង កំណត់ពីនីតិវិធី		១					គ្រឹះស្ថានសិក្សា ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍៖ នឹងកំណត់		
		អភិវឌ្ឍឧបករណ៍វាយ តម្លៃមុន និងក្រោយ ពេលបំពេញការងារ	ឧបករណ៍វាយ តម្លៃមុន និង ក្រោយពេល បំពេញការងារ ត្រូវបានរៀបចំ		១							
		ប្រើទម្រង់ពិនិត្យស្នាដៃ ប្រចាំឆ្នាំដើម្បីបញ្ចូល ការចូលរួម និងសមិទ្ធផលនៅក្នុងកម្មវិធី	ទម្រង់ពិនិត្យ ស្នាដៃប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវបានរៀបចំ		១							
ខ) អនុវត្តកម្មវិធីដោយរៀបចំការ បណ្តុះបណ្តាល ៣-៤ ដងក្នុងមួយឆ្នាំ សម្រាប់ គ.អ.ប.វ ទាំងអស់	រៀបចំការបណ្តុះ បណ្តាល ៣-៤ ដងក្នុង មួយឆ្នាំសម្រាប់ គ.អ.ប.វ ទាំងអស់	ការបណ្តុះ បណ្តាល ៣-៤ ដងក្នុងមួយឆ្នាំ សម្រាប់ ៣៩ គ្រឹះស្ថាន = ១២០មេរៀន		១២០	១២០	១២០	១២០	១២០	គ្រឹះស្ថានសិក្សា ជនបង្គោលយនឌ័រ			

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	ស្ថិតភាព	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធានមនុស្ស
	គ) រៀបចំសិក្ខាសាលាពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ (១ សម្រាប់ ម.ប.ក/ ម.ប.ខ) ដើម្បីសិក្សាពីវឌ្ឍនភាពបុគ្គលិកបង្រៀន និងបុគ្គលិកផ្សេងទៀតដើម្បី ជ្រើសយកឥរិយាបថ និងការអនុវត្ត ដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ	រៀបចំសិក្ខាសាលាពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ម.ប.ក ទាំង៥ / ម.ប.ខ នីមួយៗ	២០១៩៖ ៥ សិក្ខាសាលា ២០២១៖ ៥ សិក្ខាសាលា			៥		៥	គ្រឹះស្ថានសិក្សា ក.ប.ព.យ ជនបង្គោលយេនឌ័រ		
២.១.៣. ពង្រឹងការផ្សារភ្ជាប់ជាមួយវិស័យឧស្សាហកម្មឯកជន/អាជីវកម្ម ដើម្បីបង្កើនកាលានុវត្តភាពសម្រាប់បុគ្គលិក និងសិស្សស្រី នៅ គ.អ.ប.វ	២.១.៣.១. សហការជាមួយវិស័យឧស្សាហកម្មឯកជន ដើម្បីកម្មវិធីទាក់ទងនឹងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័ររួមបញ្ចូលទាំង៖								អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល/ ន.ធានាគុណភាព/ គ្រឹះស្ថានសិក្សា កម្មវិធីទីផ្សារ សង្គមរបស់ គម្រោង TVETSDP	•	•
	ក) ទាក់ទង និងប្រឹក្សាជាមួយឧស្សាហកម្ម និងអាជីវកម្មដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹង និងផ្លាស់ប្តូរធាតុបញ្ជីវិយា អំពីឱកាស និងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ស្ត្រីវិស័យ អ.ប.វ រួមទាំងវិស័យឧស្សាហកម្ម (ជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីទីផ្សារសង្គម)	សកម្មភាពទីផ្សារសង្គម និងការប្រឹក្សាជាមួយដៃគូឧស្សាហកម្ម និងអាជីវកម្ម	៥/ឆ្នាំ	៥	៥	៥	៥	៥			



**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១

យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ឆន្ទៈ
	ខ) តស៊ូមតិជាមួយឧស្សាហកម្ម និងអាជីវកម្មដើម្បីជ្រើសរើសគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីយេនឌ័រក្នុងការជួលបុគ្គលិក	ចំនួនឧស្សាហកម្ម និងអាជីវកម្មដែលប្រើគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីយេនឌ័រក្នុងការជួលបុគ្គលិក គោលដៅ៖ នឹងកំណត់	១០/ឆ្នាំ	១០	១០	១០	១០	១០			
	គ) បង្កើនចំនួនគ្រូស្រីនៅ គ.អ.ប.វ ដែលត្រូវចូលបម្រើការងារនៅឧស្សាហកម្ម និងអាជីវកម្មដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពចំណេះដឹង និងជំនាញនៅក្នុងវិស័យអាទិភាពជាក់លាក់	គ្រូស្រីធ្វើការ	២០/ឆ្នាំ	២០	២០	២០	២០	២០			
	ឃ) បង្កើនកាលានុវត្តភាពកម្មសិក្សាសម្រាប់សិស្សស្រីនៅ គ.អ.ប.វ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព	សិស្សស្រីធ្វើកម្មសិក្សាក្នុងមួយឆ្នាំ	៤០/ឆ្នាំ	៤០	៤០	៤០	៤០	៤០			
	២.១.៣.២. ផ្តល់អាទិភាពដល់ការចូលរួមប្រចាំឆ្នាំនៃគ្រូស្រី និងគ្រូបង្គោលអប់រំក្នុងការចូលធ្វើការនៅឧស្សាហកម្ម និងអាជីវកម្មដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពចំណេះដឹង និងជំនាញ	សមាមាត្រនៃបុគ្គលិកស្រីចូលធ្វើការ	២០១៧- ២០១៨៖ ស្រ្តី = ១៥ - ២០% ២០១៩ ទៅមុខ៖ ស្រ្តី = ៣០% ទិន្នន័យដើមគ្រោះ នឹងកំណត់	១៥ - ២០%	១៥ - ២០%	៣០ %	៣០ %	៣០ %	អ.អ.ប.វ/ ន. ធានាគុណភាព /គ.អ.ប.វ TVETSDP	•	•

*Handwritten signature and initials*

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ឯកសារ
	២.១.៣.៣. ផ្តល់អាទិភាពដល់ការចូលរួមរបស់បុគ្គលិកស្រីពីក្រុមទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីកែលម្អការអនុវត្តកម្មវិធីកម្មសិក្សា	សមាមាត្របុគ្គលិកស្រីពីផ្នែកទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម ចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីកែលម្អកម្មសិក្សា (TVETSDP)	២០១៧ - ២០១៨៖ ស្រ្តី = ១០ - ១៥ % ២០១៩ ទៅមុខ៖ ស្រ្តី = ២០%	១៥ - ២០%	១៥ - ២០%	២០ %	២០ %	២០ %	អ.អ.ប.វ/ ន. ធានាគុណភាព/ គ.អ.ប.វ TVETSDP	•	•
២.១.៤. ពង្រឹងការបញ្ជាបយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងកម្មវិធីសិក្សា អ.ប.វ	២.១.៤.១. រៀបចំការវិភាគយេនឌ័រ នៅផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីពង្រឹងគោលនយោបាយ នីតិវិធី លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងសម្ភារៈឧបទ្វេសដើម្បីធានាថាមានភាពឆ្លើយតបទៅនឹងការបញ្ជាបយេនឌ័ររួមទាំង៖ <ul style="list-style-type: none"> <li>ការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រ និងវាយតម្លៃ RPL/RCC</li> <li>លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យវាយតម្លៃ VSC</li> <li>ប្រព័ន្ធវាយតម្លៃ និងផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រដល់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកលើសមត្ថភាព (CBT) ដោយបញ្ចូលទាំងកម្រង CBT</li> <li>ប្រព័ន្ធធានាគុណភាព</li> <li>ផ្តួចផ្តើមគំនិតពង្រឹងភាពជាដៃគូ</li> </ul>	គោលនយោបាយនីតិវិធី លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ទាក់ទងនឹងសម្ភារៈឧបទ្វេសទាំងអស់ ឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ និងគិតគូរពីយេនឌ័រ	ឆ្នាំ២០១៨ = ១០០%						អ.អ.ប.វ/ ន. ធានាគុណភាព/ គ្រឹះស្ថានសិក្សា NTTI TVETSDP	•	•

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	ស្ថិតនាម	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធាន
	រវាងសាធារណៈ និងឯកជន • ពិនិត្យកែសម្រួលការប៉ាន់តម្រូវ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការងារ										
	២.១.៤.២. ពង្រឹងកម្មវិធីសិក្សា អ.ប.វ និងសម្ភារឧបទ្វេសបង្រៀន និងរៀន ដើម្បីធានាថាមិនមានការរើសអើង យេនឌ័រ និងលើកកម្ពស់រូបភាពវិជ្ជមាន នៅការពង្រឹងសិទ្ធិនារី ដូចជា៖								អ.អ.ប.វ/ ន. កម្មវិធីសិក្សា និងស្តង់ដារ ថែទាំយុទ្ធសាស្ត្រ៖ UN Women TVETSDP	•	•
	ក) រៀបចំការវិភាគយេនឌ័រ (GA) សម្រាប់កម្មវិធីសិក្សា សម្ភារឧបទ្វេស បង្រៀន និងរៀនសម្រាប់កម្មវិធី អ.ប.វ ក្នុងប្រព័ន្ធ និងកែសម្រួលឲ្យមានភាព ឆ្លើយតប	វិភាគយេនឌ័រ និងកែ សម្រួលសម្ភារឧបទ្វេស ឲ្យមានភាពឆ្លើយតប	វិភាគយេនឌ័រ ម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងវិស័យអាទិ ភាព៣ និងវគ្គ បណ្តុះបណ្តាល								
	ខ) រៀបចំវិភាគយេនឌ័រសម្រាប់កម្មវិធី សិក្សា សម្ភារឧបទ្វេសបង្រៀន និង រៀនសម្រាប់កម្មវិធី អ.ប.វ ក្រៅប្រព័ន្ធ និងកែសម្រួលឲ្យមានភាពឆ្លើយតប	វិភាគយេនឌ័រ កែសម្ភារ ឧបទ្វេសឲ្យមានភាព ឆ្លើយតប	វិភាគយេនឌ័រ ម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងវិស័យ កសិកម្ម និង វិស័យអាទិភាព ៣ និងវគ្គបណ្តុះ បណ្តាល		២	៣					

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ឯកុអភិវឌ្ឍន៍
	គ) អភិវឌ្ឍការណែនាំពីការរៀបចំសម្ភារឧបទ្វេសបរៀន និងរៀនសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធដើម្បីធានាភាពឆ្លើយតបនឹងការបញ្ជាបយេនឌ័រ	បានអភិវឌ្ឍការណែនាំ	ការណែនាំមួយត្រូវបានរៀបចំ		១						
	ឃ) អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការសម្រាប់អ្នកសរសេរ និងអ្នកទទួលបន្ទុកការងារអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជាបយេនឌ័រទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា	បានអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	២០១៨៖ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានរៀបចំ និងអនុវត្ត ២០២០៖ វគ្គរំលឹកឡើងវិញត្រូវបានរៀបចំ		១		១				
២.១.៥. សហការជាមួយ ក.ក.ន ក្រសួងពាក់ព័ន្ធនិងអង្គការអន្តរជាតិដើម្បីពង្រឹងគុណភាព និងភាពឆ្លើយតបនៃការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសសម្រាប់ស្ត្រី	២.១.៥.១. សិក្សាស្រាវជ្រាវ និងប្រឹក្សាពីឱកាសរួមសហការលើការអភិវឌ្ឍន៍និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈផ្នែកលើតម្រូវការទីផ្សារសម្រាប់នារី	អនុស្សាវរណៈយោគយល់គ្នាជាមួយ ក.ក.ន និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធដែលផ្តល់ អ.ប.វ	ឆ្នាំ២០២០៖ អនុស្សាវរណៈយោគយល់គ្នាជាមួយ ក.ក.ន ឬក្រសួងពាក់ព័ន្ធ		១	១	១		អ.អ.ប.វ	•	
<b>គោលដៅ២.២៖ ពង្រឹងសមត្ថភាព និងធនធាន អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ក្នុងការបញ្ជាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យ អ.ប.វ</b>											

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១													
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សុចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន			
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	មនុស្ស		
២.២.១. បង្កើនចំនួន និង កាលានុវត្តភាពធើ្វឿង តួនាទីសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុង តំណែងថ្នាក់កណ្តាល ឬ ថ្នាក់ខ្ពស់នៅក្នុងនាយក ដ្ឋានក្រោម អ.អ.ប.វ និង ធើ្វឿងជាងនាយិកា និង នាយិការងនៅតាម គ.អ.ប.វ	២.២.១.១. បង្កើនចំនួននារីធ្វើការមាន តំណែងកម្រិតកណ្តាល និងខ្ពស់ក្នុង អគ្គនាយកដ្ឋានរបស់ អ.អ.ប.វ កម្រិត គ.អ.ប.វ រួមទាំង៖									អ.អ.ប.វ/ ន.រដ្ឋបាល និង ហិរញ្ញវត្ថុ ក.ប	•		
	ក) ប្រើគោលនយោបាយ និងនីតិវិធី ដែលគិតគូរពីយេនឌ័រដោយផ្តល់ អាទិភាពដល់ការជ្រើសរើសបេក្ខភាព នារីដែលមានគុណវុឌ្ឍិទទួលតំណែង ថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខ្ពស់នៅក្នុង អ.អ.ប.វ និងជាងនាយិកា និងនាយិការង នៅកម្រិត គ.អ.ប.វ	ប្រើប្រាស់ និង ផ្សព្វផ្សាយពីគោល នយោបាយ និងនីតិវិធី	គោល នយោបាយ និង នីតិវិធីត្រូវបាន កែសម្រួល										
	ខ) ផ្តល់អាទិភាពដល់ការជ្រើសរើស នារីដែលមានគុណវុឌ្ឍិទទួលតំណែង ថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខ្ពស់នៅក្នុង អ.អ.ប.វ (ករណីតំណែងនៅទំនេរ)	សមាមាត្រនារីមាន តំណែងថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខ្ពស់នៅ អ.អ.ប.វ	គោលដៅ ២០២១៖ ស្ត្រី = ២៥% ទិន្នន័យដើមគ្រា (២០១៥)៖ ស្ត្រី = ១៥%	១៦%	១៨%	២០%	២២%	២៥%					
គ) ផ្តល់អាទិភាពដល់ការជ្រើសរើស នារីដែលមានគុណវុឌ្ឍិទទួលតំណែង ថ្នាក់ដឹកនាំនៅ គ.អ.ប.វ	សមាមាត្រនារីមាន តំណែងនាយិកា និង នាយិការងនៅកម្រិត គ.អ.ប.វ	គោលដៅឆ្នាំ ២០២១៖ ស្ត្រី ២៥% ទិន្នន័យដើមគ្រា ២០១៦ = ១៥%											

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ឯកសារ
	២.២.១.២. បង្កើនចំនួននារីក្នុងតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ រួមមាន៖								អ.អ.ប.វ/ ន. រដ្ឋបាល និង ហិរញ្ញវត្ថុ ក.ប	•	
	ក) ប្រើគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដែលផ្តល់អាទិភាពក្នុងការតម្លើងតួនាទីស្ត្រីដែលមានគុណវុឌ្ឍិ និងបទពិសោធន៍	ប្រើ និងផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ និងនីតិវិធី	គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីត្រូវបានកែសម្រួល	១							
	ខ) ផ្តល់អាទិភាពក្នុងការលើកកម្ពស់នារីដែលមានគុណវុឌ្ឍិទទួលបានតំណែងនាយិកា និងនាយិការងនៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ	សមាមាត្រនារីមានតំណែងធ្វើសេចក្តីសម្រេច	គោលដៅឆ្នាំ ២០២០៖ ស្ត្រី= ២០% ទិន្នន័យដើមគ្រោះ អ.អ.ប.វ (២០១៥)១៥%								
	២.២.១.៣. អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្មវិធីនារីជាអ្នកដឹកនាំ និងមុខរបរសម្រាប់នារីនៅក្នុងមុខតំណែងថ្នាក់កណ្តាល និងខ្ពស់នៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ								អ.អ.ប.វ/ន. រដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ក.ប ក.ប.ណ.យ TVETSDP	•	•



**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១

យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សុចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន				
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	មនុស្ស			
	ក) អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំដើម្បីកសាងសមត្ថភាពបញ្ជាបយេនឌ័រទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង អ.ប.វ រួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាល ១) ការវិភាគយេនឌ័រ វិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍ ២) គោលនយោបាយបញ្ជាបយេនឌ័រ ការរៀបចំផែនការ និងកម្មវិធី ៣) ការរៀបចំវិកាសម្រាប់កម្មវិធីបញ្ជាបយេនឌ័រ	អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំ	១ ម៉ូឌុលក្នុងមួយឆ្នាំ	១	១	១	១	១	ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ៖ ក.ក.ន UN Women កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ					
			គោលដៅ៖ នារី ១០០% មានតំណែងថ្នាក់កណ្តាល និងខ្ពស់នៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ	១០០%	១០០%	១០០%	១០០%	១០០%						
	ខ) អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នារី និងមនុស្សស្រី៖ ១) ទំនាក់ទំនង និងការបញ្ជាបយេនឌ័រ ២) ជំនាញចរាចរ ៣) ការរៀបចំបណ្តាញទំនាក់ទំនង ៤) ជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ	អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំ	មួយម៉ូឌុលក្នុងមួយឆ្នាំ	១	១	១	១	១						
			គោលដៅ៖ នារី ១០០% មានតំណែងថ្នាក់កណ្តាល និងខ្ពស់នៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ	១០០%	១០០%	១០០%	១០០%	១០០%						

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
	គ) ផ្តល់អាទិភាពដល់ការរៀនភាសាអង់គ្លេស និងកុំព្យូទ័រ	ការចូលរៀននារី ១០០% ក្នុងតំណែងថ្នាក់កណ្តាល និងខ្ពស់នៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ តាមតម្រូវការ	នារី១០០% មានតំណែងថ្នាក់កណ្តាល និងខ្ពស់នៅ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ	១០០%	១០០%	១០០%	១០០%	១០០%	ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ៖ នឹងកំណត់		
២.២.២. កែលម្អតួនាទី និងធនធាននៃ ក.ប.ណ.យ ដើម្បីគាំទ្រការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ	២.២.២.១. រៀបចំ និងអនុម័តឯកសារយោងពីតួនាទីបន្ថែមរបស់ ក.ប.ណ.យ ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលការផ្តួចផ្តើមបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងគ្រប់នាយកដ្ឋាន អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ទាំងមូលរួមទាំងការពិនិត្យលើសកម្មភាពរបស់ជនបង្គោលយេនឌ័រ	ឯកសារយោងត្រូវបានរៀបចំ អនុម័ត និងផ្សព្វផ្សាយ	ឯកសារយោងត្រូវបានរៀបចំ	១					អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល	•	
	២.២.២.២. រៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់មន្ត្រី ក.ប.ណ.យ ជនបង្គោលយេនឌ័រ និងបុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត	រៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំ	គោលដៅចូលរួម៖ មន្ត្រី ក.ប.ណ.យ ១០០% ជនបង្គោលយេនឌ័រ និងមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត	១០០%	១០០%	១០០%	១០០%	១០០%	អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍៖ នឹងកំណត់ ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ៖ ក.ក.ន UN Women	•	•

*Handwritten signature and initials*

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១

យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍
	២.២.២.៣. សហការ និងផ្តល់ប្រឹក្សាដល់នាយក បុគ្គលិកនៃគ្រប់នាយកដ្ឋានរបស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ដើម្បីគាំទ្រការអនុវត្តសកម្មភាពយេនឌ័រឧទាហរណ៍ ទីពឹងសង្គម ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធី សិក្សាកម្មវិធីមគ្គុទ្ទេសក៍ និងអភិវឌ្ឍន៍អាជីពនារី ។ល។	ក.ប.ព.យ ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនាយកដ្ឋាន អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ	យ៉ាងតិចណាស់មានការពិគ្រោះយោបល់មួយក្នុងមួយឆ្នាំជាមួយនាយកដ្ឋាន និង គ.អ.ប.វ	៤៥	៤៥	៤៥	៤៥	៤៥	ក.ប.ព.យ អ.អ.ប.វ/ ន.បណ្តុះបណ្តាល គ.អ.ប.វ	•	
	២.២.២.៤. បង្កើនមន្ត្រី និងធនធានថវិកាសម្រាប់ ក.ប.ព.យ តាមការចាំបាច់ដើម្បីបំពេញការងារក្នុងឯកសារយោង	មន្ត្រីធ្វើការជាប្រចាំ	ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៧: ៤	៤	៤	៤	៤	៤	អ.អ.ប.វ ន.រដ្ឋបាល និង ហិរញ្ញវត្ថុ ក.ប	•	
២.២.៣. ស្ថាប័ននីយកម្ម និងពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបច្ចេកទេសយេនឌ័រសម្រាប់ភ្នាក់ងារនាំគ្នាកំណែលម្អ និង ជាន់ខ្ពស់នៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ	២.២.៣.១. អភិវឌ្ឍកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបច្ចេកទេសយេនឌ័រដោយប្រើទម្រង់ឌីជីថល ក) តូចផ្តើមការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មី និង ខ) ការបណ្តុះបណ្តាលវិក្រិតការសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់រួមមាន៖								អ.អ.ប.វ ក.ប.ព.យ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍៖ នឹងកំណត់ ដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រ៖ នឹងកំណត់	•	•
	ក) កែច្នៃកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបច្ចេកទេសយេនឌ័ររបស់ អ.អ.ប.វ (នៅខាងលើ) ឲ្យក្លាយជាមុខុលក្នុងវិដេអូ	បានអភិវឌ្ឍមុខុល ក្នុងវិដេអូ	១មុខុល/ឆ្នាំ		១	១	១	១			

*Handwritten signature and initials*

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធានមនុស្ស
	ខ) អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តវេទិកាសិក្សាតាមអនឡាញ (intranet) ដើម្បីចែករំលែកម៉ូឌុលនេះ	វេទិកាអ៊ីនត្រាណែតត្រូវបានអភិវឌ្ឍ	វេទិកាអ៊ីនត្រាណែតត្រូវបានអភិវឌ្ឍ		១						
	គ) អនុម័តគោលនយោបាយ នីតិវិធី ឧបករណ៍វាយតម្លៃដើម្បីផ្សារភ្ជាប់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពតាមរយៈវេទិកាសិក្សាតាមអ៊ីនធើណែត ដើម្បីពិនិត្យស្នាដៃការងារបុគ្គលិក និងគោលដៅប្រចាំឆ្នាំ	គោលនយោបាយ នីតិវិធី ឧបករណ៍វាយតម្លៃត្រូវអនុម័តផ្សព្វផ្សាយ	គោលនយោបាយ នីតិវិធី និង ឧបករណ៍ត្រូវបានរៀបចំ		១						
	ឃ) ចាប់ផ្តើម និងអនុវត្តវេទិកាសិក្សាលើអ៊ីនធើណែត	វេទិកាសិក្សាលើអ៊ីនធើណែតត្រូវបានចាប់ផ្តើមដំណើរការ	មានឧបករណ៍អ៊ីនធើណែត			✓	✓	✓			
	ង) រៀបចំសិក្ខាសាលាប្រចាំឆ្នាំនៅតាមចម្កោមគ្រឹះស្ថាន សម្រាប់មន្ត្រីថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខ្ពស់ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីស្នាដៃដែលផ្អែកយេនឌ័រសម្រេចបាន	បានរៀបចំសិក្ខាសាលាប្រចាំឆ្នាំ	សិក្ខាសាលា ១/ឆ្នាំ			១	១	១			
	២.២.៣.២. បង្កើនការចូលរៀន និងចូលរួមរបស់នារីក្នុងតំណែងមន្ត្រីថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់ខ្ពស់ឲ្យចូលរួមក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់អ.អ.ប.វ រួមមាន៖								អ.អ.ប.វ / ឧ. ធានាគុណភាព TVETSDP	•	

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ឆន្ទៈ
	ក) បង្កើតគុណភាពសម្រាប់នារី និងបុរស ចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ទស្សនកិច្ចសិក្សាលើសវិញ។ ដែលទាក់ទងនឹង ១) កម្មវិធីទីផ្សារសង្គម ២) ប្រព័ន្ធធានាគុណភាព ៣) ការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកលើសមត្ថភាព ៤) ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានកម្លាំងពលកម្ម និង ៥) កម្មវិធី និងគោលនយោបាយផ្សេងៗទៀត	សមាមាត្រសិក្សាកម្មវិធី (TVETSDP)	គោលដៅស្ត្រី = ២០-៣០% នៃសិក្សាកម្មវិធីទាំងអស់ ទិន្នន័យដើម គ្រោះ ១០% (STVET)	២៥%	២៥%	៣០%	៣០%	៣០%			
	ខ) អនុម័តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដើម្បីធ្វើឲ្យការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកាន់តែមានភាពងាយស្រួលសម្រាប់នារី ឧទាហរណ៍ ការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលជាភាសាខ្មែរ និងភាសាដទៃទៀត និងមានទីតាំងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា	គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីត្រូវបានអនុម័ត និងផ្សព្វផ្សាយ	គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីបានអនុម័ត	១							
	២.២.៣.៣. លើកកម្ពស់ អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ ឲ្យមានបរិយាកាសការងារល្អសម្រាប់នារី រួមមាន៖								អ.អ.ប.វ / ក.ប ក.ប.ណ.យ		

*Handwritten signature and initials*

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១											
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	ស្ថានភាព	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន	
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ពេលវេលា
	ក) អនុម័តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ ដើម្បីរារាំងដល់ការបំពានផ្លូវភេទ និងលើកកម្ពស់អាកប្បកិរិយាយេនឌ័រសមរម្យនៅកន្លែងធ្វើការ	គោលនយោបាយនីតិវិធីត្រូវបានអនុម័ត ផ្សព្វផ្សាយ និងប្រតិបត្តិ	គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីបានអនុម័ត	១							
	ខ) អនុម័តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដើម្បីសម្របសម្រួលផែនការការងារឲ្យមានភាពទន់ភ្លន់សម្រាប់នារី និងបុរសដើម្បីលើកកម្ពស់តុល្យភាពការងារ និងជីវិតឲ្យកាន់តែល្អ	នីតិវិធីត្រូវបានអនុម័ត ផ្សព្វផ្សាយ	គោលនយោបាយ និងនីតិវិធីបានអនុម័ត		១						
	គ) បង្កើតទារកដ្ឋាន និងអន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់បុគ្គលិកនៅ អ.ប.វ	អន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់ស្ត្រីត្រូវបានកែលម្អដោយមានសម្ភាររូបវន្ត	២០១២៖ អន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់ស្ត្រីទាំងអស់ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការស្ត្រី ការកែលម្អ៖ ៥/ឆ្នាំ ២០១៧-២០១៨ សំណង់ថ្មី៖ ២/ឆ្នាំ ២០១៩ - ២០២១	៥	៥	២	២	២			

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២: ផែនការសកម្មភាព**

ផែនការសកម្មភាព ២០១៧ - ២០២១												
យុទ្ធសាស្ត្រ	សកម្មភាពគន្លឹះ	សូចនាករ	គោលដៅ	ពេលវេលា					អ្នកទទួលខុសត្រូវ	ធនធាន		
				១៧	១៨	១៩	២០	២១		ថវិកា	ធនធានមនុស្ស	
២.២.៤. កែលម្អវិសាលភាព និងសមត្ថភាពបច្ចេកទេសយានយន្តនៅក្នុងផែនការថវិការបស់អ.អ.ប.វ និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ	២.២.៤.១. ពិនិត្យ និងពង្រឹងផែនការប្រតិបត្តិ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំដើម្បីធានាសមាហរណកម្មនៃគោលដៅ TVET-GPAP និងការបំប្រុងធនធានដីសមរម្យ	ផែនការប្រតិបត្តិ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	ផែនការប្រតិបត្តិ និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ	✓	✓	✓	✓	✓	អ.អ.ប.វ/ ក.ប	•		
	២.២.៤.២. ពិនិត្យសម្រួល និងពង្រឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានកម្លាំងពលកម្មដើម្បីធានាថាការប្រមូលទិន្នន័យវិភាគនិងរបាយការណ៍ មានការបែងចែកតាមភេទ	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានកម្លាំងពលកម្មរួមបញ្ចូលសូចនាករយេនឌ័រ	សូចនាករប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានកម្លាំងពលកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ	អ.អ.ប.វ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន អ.ប.វ/ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានកម្លាំងពលកម្ម ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍និងកំណត់	✓	✓	✓	✓	✓	អ.អ.ប.វ	•	•
	២.២.៤.៣. រៀបចំការសិក្សាតាមដាន និងវាយតម្លៃដើម្បីវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពលទ្ធផល និងផលប៉ះពាល់នៃគំនិតផ្តួចផ្តើមធានាដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់នារីនៅក្នុងវិស័យ អ.ប.វ និងបច្ចេកទេសយានយន្តនៅក្នុង អ.អ.ប.វ និង គ.អ.ប.វ	បានសិក្សាតាមដាន និងវាយតម្លៃ	១-២/ឆ្នាំ	១-២	១-២	១-២	១-២	១-២	១-២			