

វិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសំរាប់វិស័យអភិវឌ្ឍន៍នៅកម្ពុជា

ដោយ ឡេងនាយ

1. ការបណ្តុះបណ្តាល (Training)

ការបណ្តុះបណ្តាល ជាវិធីរៀនសូត្រមួយដែលក្នុងនោះគ្រូបណ្តុះបណ្តាល(ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអតិថិជន) កំណត់នូវគោលបំណង និងខ្លឹមសារសំរាប់បង្រៀន ហើយខំធ្វើយ៉ាងណាអោយសិក្ខាកាមបានសំរេចនូវការរៀនសូត្រមួយដ៏ល្អបំផុត ដែលស្ថិតនៅក្នុងរង្វង់គោលបំណងដែលបានកំណត់នោះ។ គោលបំណង ធំបំផុតសំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាល គឺជួយសិក្ខាកាម**បំពេញកង្វះខាតផ្នែកចំណេះដឹង** ឬជួយបង្កើនការយល់ដឹង របស់គេ ទៅលើប្រធានបទ ឬវិធីសាស្ត្រ ជាក់លាក់ណាមួយ។ ក្នុងដំណើរការបណ្តុះបណ្តាល(គ្រូបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវបានគេរំពឹងទុកអោយផ្តល់ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ (រួមទាំងឯកសារចែករំលែក) ទៅដល់សិក្ខាកាម ដើម្បីធ្វើ អោយគេរៀនសូត្របានល្អ។ ការបណ្តុះបណ្តាលមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត ប្រសិនបើគ្រូមានបទពិសោធន៍ការងារជាក់ស្តែងលើប្រធានបទដែលខ្លួនបង្រៀន។ ការបណ្តុះបណ្តាលតែមួយមុខទំនងជាមិនអាចធ្វើអោយ សិក្ខាកាមមានការផ្លាស់ប្តូរទេ ពីព្រោះឧបសគ្គសំរាប់ការផ្លាស់ប្តូរ ជារឿយៗមិនបណ្តាលមកពីកង្វះខាតចំណេះដឹងឡើយ។

2. ការសំរបសំរួល (Facilitation)

ការសំរបសំរួលជាវិធីរៀនសូត្រមួយ ដែលក្នុងនោះអ្នកសំរបសំរួល ជួយគាំទ្រ និងណែនាំអ្នកចូលរួមអោយឆ្លងកាត់**ដំណើរការគិត**ដើម្បីបង្កើតជាលទ្ធផលជាក់លាក់មួយ ដែលអ្នកចូលរួមចង់បាន។ ការសំរបសំរួលជាវិធីរៀនសូត្រ ដោយផ្អែកលើការ**រៀបចំដំណើរការ**ដែលក្នុងនោះអ្នកសំរបសំរួល លើកទឹកចិត្តអោយសិក្ខាកាម មានការពិភាក្សា និងគិត ជាជាងផ្តល់ចំណេះដឹង។ ការសំរបសំរួលមានទិសដៅដើម្បីបង្កើតនូវលទ្ធផល ចេញពីការពិភាក្សា ឆ្លុះបញ្ចាំង វិភាគក៏ដូចជាការបង្កើតអោយមានការព្រមព្រៀងគ្នាជាន់ករណ៍ ក្នុងចំណោម សិក្ខាកាម។ ខាងក្រោមនេះជាឧទាហរណ៍នៃការសំរបសំរួល៖

ការសំរបសំរួល	លទ្ធផលរំពឹងទុក
សំរបសំរួលកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ	(ឯកសារ)ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ
សំរបសំរួលបង្កើតទស្សនៈវិស័យបេសកកម្ម	ឃ្លាទស្សនៈវិស័យ និងបេសកកម្ម
សំរបសំរួលដំណើរការផ្លាស់ប្តូរអង្គការ	បញ្ហាត្រូវបានស្រាយបំភ្លឺ បញ្ជីសកម្មភាព
សំរបសំរួលរៀបចំគុណតម្លៃអង្គការ	គុណតម្លៃ ឬឃ្លាគុណតម្លៃអង្គការ

3. ការបង្វឹក (Coaching)

ការបង្វឹកជាដំណើរការរៀនសូត្រមួយបែបទៀត ដែលជួយមនុស្សអោយមានការយល់ដឹងពីខ្លួនគេ ជួយបញ្ជាក់ និងវិភាគបញ្ហានិងការព្រួយបារម្ភរបស់គេ និងបំផុសអោយគេបានបញ្ហាញ និងប្រើប្រាស់សក្តានុពលរបស់គេ។ ការបង្វឹកអាចអោយនិយមន័យថា ជាដំណើរការរៀនសូត្រមួយ រវាងអ្នកបង្វឹក និងអ្នកទទួលការបង្វឹក ដែលក្នុងនោះអ្នកបង្វឹក ជួយគាំទ្រដល់អ្នកទទួលការបង្វឹកក្នុងការរៀនសូត្រដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលការងាររបស់គេ តាមរយៈការកសាងទំនុកចិត្តក្នុងខ្លួន និងទំនុកចិត្តលើការងាររវាង។

ការបង្វឹកគ្របដណ្តប់លើសកម្មភាពជាច្រើន (អាស្រ័យលើកំរិតនៃបទពិសោធន៍និងតម្រូវការរបស់អ្នកទទួលការបង្វឹក) ជាបន្តបន្ទាប់គ្នា ដូចជាការផ្តល់ចំនេះដឹងនិងចែករំលែកបទពិសោធន៍ ផ្តល់ប្រឹក្សានិងយោបល់នានា ឬសួរសំនួរល្អៗ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំង និងបង្កើតការយល់ដឹងពីខ្លួនឯង និងបញ្ហានានា។

អ្នកបង្វឹកដែលល្អមិនមែនជាមនុស្សដែលផ្តល់ចំលើយរហូតនោះទេ ប៉ុន្តែជាមនុស្សដែលពូកែខាងប្រើប្រាស់ដំណើរការបង្វឹក ស្តាប់នូវគំនិតនិងអារម្មណ៍មនុស្ស ចេះសួរសំនួរល្អៗ លើកទឹកចិត្តនិងលើកកម្ពស់អារម្មណ៍ និងការគិតរបស់អ្នកទទួលការបង្វឹក និងជួយមនុស្សក្នុងការរុករក និងវិភាគរំលឹក និងដំណោះស្រាយនានា។

វិធីសាស្ត្រដទៃទៀត

វិធីសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពទាំងនេះអាចស្ថិតក្រោមដំណាក់កាលមួយក្នុងចំណោមខាងលើ។ ឧទាហរណ៍៖ ការធ្វើជាគំរូប្រតិបត្តិល្អ (ពីអ្នកចាស់ទុំ) ធ្វើការជាគ្រូដើម្បីជួយគាំទ្រនិងរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក ការដាក់ការងារឬករណីសិក្សាអោយធ្វើ ការចែករំលែកបទពិសោធន៍ទស្សនៈកិច្ចសិក្សាទៅរកបទពិសោធន៍ល្អៗ និងការធ្វើការក្នុងការិយាល័យជាមួយគ្នា។

តើវិធីសាស្ត្រមួយណាដែលអ្នកប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ជាងគេ?
បានទទួលលទ្ធផលយ៉ាងណាដែរ?