អនុវត្ត

តាមដាន និង វាយតំលៃ

បទពិសោធន៍ដែលទទួលបានក្នុងអំឡុងទសវត្ស Jomtien បង្ហាញថានៅពេលគេបានធ្វើផែនការរួចហើយ កំលាំងចិត្តខំប្រឹងប្រែងធ្លាក់ចុះ ហើយសកម្មភាពនានាមិនដែលត្រូវបានគេអនុវត្ត ឬគេអនុវត្តដែរ តែត្រូវបញ្ឈប់ត្រឹមពាក់កណ្តាលការ។ ពេលខ្លះ កង្វះថវិកា ឬ ធនធានមនុស្សគឺជាឧបសគ្គដល់ការអនុវត្តផែនការទាំងអស់ ប៉ុន្តែ កង្វះ **យន្តការតាមដាន** ដើម្បីត្រួតពិនិត្យ និង រំលឹកអ្នកធ្វើគោលនយោបាយជាប្រចាំអំពីការរីកចំរើន ឬ ក៏កង្វះខាតនានា ក៏ជាផ្នែកមួយនៃមូលហេតុអសកម្មក្នុងការងារអនុវត្តផងដែរ។

ក្នុងន័យនេះ ប្រទេសទាំងឡាយគួរបានទទួលដំបូន្មានបង្កើតយន្តការត្រួតពិនិត្យសំរាប់ធ្វើការវាយតំលៃជាបន្ត ដើម្បីធានាឱ្យមានយោបល់កែលំអក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តផែនការ។ ការធ្វើដូចនេះនឹងអាចនាំឱ្យអ្នកធ្វើគោលនយោបាយតាមដានពីការរីកចំរើនអំពីការលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រ និង វិសមភាពយេនឌ័រលើការអប់រំ និង ធ្វើការត្រួតពិនិត្យយុទ្ធសាស្ត្រឡើងវិញនៅពេលចាំបាច់។ យន្តការត្រួតពិនិត្យអាចអនុវត្តនៅតាមស្ថាប័នផ្សេងៗ អាស្រ័យទៅលើសភាពជាក់ស្តែង (គណៈកម្មាធិការផ្តល់យោបល់អន្តរក្រសួង ដែលរួមមាន អ្នកជំនាញការយេនឌ័រ ផ្នែកសមភាពយេនឌ័រ ក្រុមអនុវត្ត និងតាមដានដោយសហការជាមួយមន្ត្រីបង្គោលយេនឌ័រនៅកំរិតផ្សេងៗក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំជាដើម) ។ ប្រទេសនីមួយៗត្រូវកំណត់ថាតើប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យប្រភេទណាដែលមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងតំរូវការក្នុងការធានាឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ ភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា និង ការធ្វើសមាហរណកម្មជាមួយយន្តការអប់រំសំរាប់ទាំងអស់គ្នានៅថ្នាក់ជាតិ។

ការបង្កើត**អាំងឌីកាទ័រ** និងការប្រមូលនិងវិភាគទិន្នន័យ ជាការងារដ៏សំខាន់សំរាប់ផ្តល់ពត៌មានដល់រដ្ឋាភិបាលដើម្បីកំណត់ផ្នែកជាអាទិភាពរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និង ពិនិត្យតាមដាន ការរីកចំរើនលើការធ្វើឱ្យសំរេចសមភាពយេនឌ័រ ដើម្បីអាចទទួលបានការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព។

Guide.qxp 1/03/2005 4:10 PM Page 28

ក្នុងពេល ឬបន្ទាប់ពីបង្កើតផែនការអប់រំសំរាប់ទាំងអស់គ្នា អ្នកអប់រំនឹងចាំបាច់បង្កើតប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យ និង វាយតំលៃមួយដើម្បីប្រមូលទិន្នន័យដែលអាចទុកចិត្តបានសំរាប់ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការរីកចំរើនដែលគេធ្វើឡើងដើម្បីសំរេចគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ ។ ការសំរេចចិត្តត្រូវតែធ្វើឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាដែលថា តើនរណាជាអ្នកប្រមូលទិន្នន័យសំរាប់ត្រួតពិនិត្យអាំងឌីកាទ័រនីមួយៗ និង ធ្វើប៉ុន្មានដង ហើយ តើនរណាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើទិន្នន័យ និង វិភាគទិន្នន័យទាំងនោះ? តើការរាយការណ៍ទិន្នន័យត្រូវធ្វើឡើងនៅពេលណា? ប្រសិនបើទិន្នន័យបញ្ជាក់ពីភាពរាំងស្ទះដល់ការរីកចំរើន តើនរណាជាអ្នកទទួលទិន្នន័យនោះ ហើយ នរណាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ បង្កើតយន្តការដើម្បីធានាឱ្យមានការរីកចំរើន?

ដើម្បីធានាដល់ការប្រមូល និងរាយការណ៍អំពីទិន្នន័យឱ្យមានលំដាប់លំដោយ អ្នកបំរើការងារចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដោយយកចិត្តទុកដាក់ និង ត្រឹមត្រូវនៅសាលារៀន ថ្នាក់ស្រុក តំបន់ និងថ្នាក់ជាតិ ។ ជាការប្រសើរ ថវិកាកម្មវិធីប្រហែល ៥ ភាគរយ គួរតែប្រើប្រាស់សំរាប់សកម្មភាពតាមដានត្រួតពិនិត្យ និង វាយតំលៃ។

ត្រូវរៀបចំកម្មវិធីវាយតំលៃម្តងម្កាលដើម្បីកំណត់ថាតើត្រូវការធ្វើការកែប្រែនៅពាក់កណ្តាលវគ្គសិក្សា ដើម្បីសំរេចគោលដៅដែលបានបង្កើតឡើង ឬ យ៉ាងណា(វាយតំលៃដំណើរការ)។ ការវាយ តំលៃក៏អាចធ្វើឡើងនៅទីបញ្ចប់នៃការធ្វើអន្តរាគមន៍ផងដែរ ដើម្បីកំណត់ពីឥទ្ធិពល និង ធ្វើការវាយតំលៃកម្មវិធី(វាយតំលៃសរុប) ។ ហៅអ្នកវាយតំលៃពីខាងក្រៅប្រព័ន្ធឱ្យធ្វើការ ឬ ចូលរួមក្នុងការវាយតំលៃកម្មវិធីអប់រំសំរាប់ទាំងអស់គ្នាទាំងនៅក្នុង ពេលដំណើរការ និង ពេលបញ្ចប់ ប៉ុន្តែ អ្នកដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ចាំបាច់ត្រូវធានាថា អ្នកវាយតំលៃមានជំនាញ ចំណេះដឹង អាកប្បកិរិយា និង វិធានដើម្បី ធ្វើការវាយតំលៃប្រព័ន្ធឆ្លើយតបយេនឌ័រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នៅ គ្រប់កំរិតទាំងអស់។

អាំងឌីកាទ័រធំៗអប់រំសំរាប់ទាំងអស់គ្នាទាំង ១៨ ត្រូវបានបំបែកទៅតាមភេទ និង ធ្វើការត្រួតពិនិត្យទៅលើការរីកចំរើនក្នុងការលុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រមួយចំនួន ។ ការមិនបូកទិន្នន័យសរុបតាមភេទ មិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីទំនាក់ទំនងដំណើរការ និង កត្តាយេនឌ័រផ្សេងៗ ដែលមានតួនាទីដ៏សំខាន់ក្នុងការរាំងក្មេងស្រីមិនអាចទទួលបាននូវការអប់រំដែលមានគុណភាព ។ ដូចនេះ ប្រទេសនីមួយៗគួរធ្វើការកំណត់ អាំងឌីកាទ័រ ឬ អាំងឌីកាទ័រជំនួសមួយចំនួនសំរាប់ធ្វើការត្រួតពិនិត្យការរីកចំរើនលើការធ្វើឱ្យសំរេចគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ ។ ជាឧទាហរណ៍ កត្តាទាំងនេះអាចជា:

Guide.qxp 1/03/2005 4:10 PM Page 29

- លុបបំបាត់គម្លាតយេនឌ័រលើលទ្ធផលនៃការសិក្សា
- ផ្លាស់ប្តូរការចូលរួមសិក្សារបស់សិស្សប្រុស និង សិស្សស្រីនៅកំរិតអប់រំថ្នាក់មធ្យមសិក្សា បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬក៏កំរិតខ្ពស់ជាងនេះ
- ចំនួនស្ត្រីក្នុងការចូលរួមក្នុងស្ថាប័នធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត
- ចំនួនស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងក្នុងវិស័យសាធារណៈ និង
- ចំនួនស្ត្រីវ័យចំណាស់ក្នុងការណែនាំក្មេងស្រីឱ្យធ្វើការនៅក្នុងមុខតំណែងដឹកនាំ ។

តារាងខាងក្រោមនេះផ្តល់ឧទាហរណ៍មួយអំពីទិន្នន័យបរិវិស័យ និង ទិន្នន័យគុណវិស័យ ដែលអ្នកធ្វើសេចក្តីសំរេច និង អ្នកអប់រំត្រូវការចាំបាច់ ដើម្បីចាត់វិធានការឱ្យបានសមស្រប។[១]

ទិន្នន័យបរិវិស័យ

- ក្មេងប្រុសច្រើនជាងក្មេងស្រីរៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រ និង គណិតនៅកំរិតមធ្យមសិក្សា។ *ភាពខុសគ្នាខាងយេនឌ័រគឺមានសារសំខាន់ ដូចនេះ គួរប្រើប្រាស់វិធីស្រាវជ្រាវ ទិន្នន័យ បរិវិស័យ ។*

ទិន្នន័យគុណវិស័យ

- ផ្តល់ជំរើសមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រក្នុងពេលជាមួយគ្នាជាមួយ នឹងមុខវិជ្ជា គេហវិជ្ជា និងការិយាល័យផ្សេងៗ ទៀត។
- ដាក់សិស្សស្រីទៅក្នុងជំរើសការងារការិយាល័យ។
  អត្ថបទវិទ្យាសាស្ត្រសំដៅទៅលើអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រតាមពាក្យ ពេចន៍ភេទប្រុស និងមិនធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងស្ត្រីជាអ្នកវិទ្យាសាស្ត្រឡើយ។
- ការដោះស្រាយគណិតសាស្ត្រជាទូទៅត្រូវបានគេកំណត់ថាជាសកម្មភាពរបស់មនុស្សប្រុស។
- គ្រូបង្រៀនមុខវិជ្ជាវិទ្យាសាស្ត្រភាគច្រើនគឺជាបុរស
- នៅក្នុងបន្ទប់រៀនវិទ្យាសាស្ត្រ គ្រូប្រុសកំរមានទំនាក់ទំនង ជាមួយនឹងសិស្សស្រីណាស់ ហើយកង្វះខាតទំនាក់ទំនងនេះ ជាទូទៅបង្វែរទឹកចិត្តរៀនសូត្ររបស់សិស្សស្រី។
- ក្មេងប្រុសទទួលបានការរៀនសូត្រប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ជាមួយក្មេងស្រី ក្នុងថ្នាក់រៀនមុខវិជ្ជាគេហវិជ្ជា និង ការងារការិយាល័យ ដែលគ្រូបង្រៀនភាគច្រើនជាស្ត្រី។

---

១ Leo-rhynie, E., “A Quick Guide to Gender Mainstreaming in Education”, Institute of Development and Labour Law, University of Cape Town, page 48, 1999. www.thecommonwealth.org/gender/publication/gsms.pdf/educaa5.pdf

Guide.qxp 1/03/2005 4:10 PM Page 30

ការបញ្ច្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យអប់រំ

ការបង្ហាញក្នុងប្រអប់ខាងក្រោម គឺជាដំណាក់ការសំខាន់ៗក្នុងការបញ្ច្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំសំរាប់ទាំងអស់គ្នា ។ សំរាប់ការណែនាំ លំអិតជាជំហានៗ ចូរមើលឧបសម្ព័ន្ធ ១ ស្តីអំពីគោលការណ៍សំរាប់បញ្ច្រាប យេនឌ័រទៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីអប់រំសំរាប់ទាំងអស់គ្នា។

ក្បាលម៉ាស៊ីនក្នុងការបញ្ច្រាបយេនឌ័រនេះ គឺត្រូវមានវប្បធម៌រៀបចំឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រក្នុងក្រសួងអប់រំ។ លក្ខណៈនៃការឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័ររបស់ក្រសួងអប់រំរួមមាន៖ ការបង្កើតឱ្យមានគោលនយោបាយយេនឌ័រ យុទ្ធសាស្ត្រ សកម្មភាព ថវិកា និង បុគ្គលិក។ រាល់ការផ្តល់ការគាំទ្រលើការអប់រំ ដែលអាចជួយក្មេងស្រី និង ក្មេងប្រុសគ្រប់រូបអាចសំរេចបាននូវសក្តានុភាពនៃការអប់រំរបស់ពួកគេ ។ កត្តាដ៏សំខាន់បំផុតនោះ គឺថា បុគ្គលិកក្រសួងទាំងស្រីទាំងប្រុស ត្រូវខិតខំឱ្យអស់ពីកំលាំងកាយចិត្ត និង ជំនាញដើម្បីជំរុញសមភាពយេនឌ័រក្នុងការងាររបស់គេផ្ទាល់ និង ក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកដទៃ ។ ការនេះគួរតែត្រូវបានទទួលស្គាល់ និង ឱ្យតំលៃស្មើគ្នានឹង ការអនុវត្តមុខងារសំខាន់ៗដទៃទៀតដែរ ។ ការគាំទ្រ និង ការផ្តល់ឧទាហរណ៍ល្អៗជាគំរូនៃរដ្ឋមន្ត្រី និង មន្ត្រីក្រសួងអប់រំសំខាន់ៗ គឺជាការចាំបាច់ក្នុងការបង្កើតវប្បធម៌រៀបចំឆ្លើយតបយេនឌ័រ។

ដំណើរការ	ការអនុវត្តការងារ
• បង្កើតឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តខាងនយោបាយខ្លាំងក្លា មួយចំពោះគោលនយោបាយ និង ក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័ន ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ។	• បង្កើតឱ្យមានបណ្តាញការងារនៃជនបង្គោលនៅថ្នាក់ជាតិក្នុងក្រសួង និង ស្ថាប័នផ្សេងៗ។
• កសាងសមត្ថភាពស្ថាប័នដោយការផ្តល់ការតំរង់ទិស និង ការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ ដើម្បីអនុវត្ត តាមដាន និង វាយតំលៃ ផែនការអប់រំសំរាប់ទាំងអស់គ្នានៅថ្នាក់ជាតិ	• ជួលអ្នកជំនាញការយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំឱ្យបណ្តុះបណ្តាលបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅដល់អ្នកអនុវត្តទាំងឡាយពីថ្នាក់ក្រសួងរហូតដល់អ្នកនយោបាយ ក៏ដូច ជាភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ដូចជា មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល ថ្នាក់មូលដ្ឋាន។
• ធ្វើការជជែកគ្នាពីគោលនយោបាយ និង លើកកំពស់ ការឯកភាពគ្នាអំពីកំណែទំរង់ស្ថាប័ន និង រដ្ឋបាល ក្នុងគោលដៅធានាឱ្យមានការដាក់បញ្ចូលយេនឌ័រទៅក្នុងដំណើរការបង្កើតគោលនយោបាយ និង ធ្វើការសំរេចចិត្ត ក៏ដូចជាការអនុវត្តការងារ។	• បង្កើតឱ្យមានផ្នែកសមភាពយេនឌ័រ ដែលអាចមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ធនធានផ្សេងៗ(ធនធានមនុស្ស និង ថវិកា) ដើម្បីផ្តល់យោបល់បញ្ជ្រាបលើកកំពស់ និង ធ្វើការជាមួយនឹងផ្នែក/នាយកដ្ឋានអប់រំផ្សេងៗទៀត ដើម្បីធានាការអនុវត្តការងារ។ • រៀបចំឱ្យមានក្រុមអនុវត្តការងារ និង តាមដាន ដោយ សហការជាមួយជនបង្គោលយេនឌ័រ នៅថ្នាក់ផ្សេងៗគ្នា ក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ។
• រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រលើកកំពស់ផែនការការអប់រំសំរាប់ ទាំងអស់គ្នាដើម្បីឆ្លើយតបយេនឌ័រ ដោយប្រើ ប្រាស់មធ្យោបាយពិគ្រោះយោបល់ និង ការប្រាស្រ័យ ទាក់ទងផ្សេងៗ (ឧទាហរណ៍ ដើម្បីបញ្ចូលខ្លឹមសារកម្មវិធីគោល ជាពិសេស ខ្លឹមសារទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ និង ដើម្បីធ្វើឱ្យសង្គមស៊ីវិលយល់ដឹងពីសមភាពយេនឌ័រ)	• បង្កើតគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាអន្តរក្រសួងមួយដែលមាន អ្នកជំនាញការខាងយេនឌ័រ។ • បង្កើតគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាសង្គមស៊ីវិល ឬ ប្រសិន មានគណៈកម្មាធិការនេះរួច ហើយត្រូវធានាថា គណៈ កម្មាធិការនេះមានសមាជិកជាតំណាងមកពីអង្គការនារី និងអ្នកជំនាញយេនឌ័រ
• បង្កើត អាំងឌីកាទ័រ (ទាំងបរិវិស័យ និង គុណវិស័យ) និង មធ្យោបាយសំរាប់ការអនុវត្តការអប់រំសំរាប់ ទាំងអស់គ្នាដែលឆ្លើយតបនឹងតំរូវការយេនឌ័រ។	• កំណត់ពីលទ្ធផលអភិវឌ្ឍន៍តាមដំហានៗ។ រកថវិកាសំរាប់អនុវត្តឱ្យសំរេចគោលដៅ ទី២ ទី៣ និង ទី ៥ នៃឯកសារដាកា(Dakar)ក្នុងរយៈពេល ... ឆ្នាំ។

១ សំរាប់ព័ត៌មានលំអិតអំពីកម្មវិធី flaship សូមពិនិត្យតាមវែបសាយដែលមាននៅទំព័រខាងចុងនៃសៀវភៅនេះ។