ຄູ່ມື

ການອອກແບບ ແລະ ນຳໃຊ້ ຂໍ້ກຳນົດ ວ່າດ້ວຍຄູ່ມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ

ມູຣີແອລ ປົວຊົງ

ທັດສະນະ ແລະ ຄຳເຫັນ ທີ່ສະແດງອອກໃນປຶ້ມຫົວນີ້ ແມ່ນທັດສະນະ ແລະ ຄຳເຫັນຂອງຜູ້ຂຽນ; ບໍ່ແມ່ນທັດສະນະ ຂອງ UNESCO ຫຼື IIEP ສະເໝີໄປ. ເຄື່ອງໝາຍທີ່ນຳໃຊ້ ແລະ ການສະເໜີເລື່ອງ ຜ່ານການທົບທວນຕ່າງໆ ບໍ່ປະກອບມີຄຳເຫັນໃນນາມຂອງ UNESCO ຫຼື IIEP ກ່ຽວກັບສະຖານະພາບດ້ານກົດໝາຍຂອງປະເທດໃດໜຶ່ງ, ເຂດແດນ, ຕົວເມືອງ ຫຼື ເຂດໃດໜຶ່ງ ຫຼື ສິດອຳນາດ, ຫຼື ເຂດຊາຍແດນຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ມູນຄ່າການຈັດພິມປຶ້ມຄົ້ນຄ້ວາສະບັບນີ້ ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອໂດຍອົງການ UNESCO ແລະ ການປະກອບສ່ວນ ແບບສະໝັກໃຈຂອງປະເທດສະມາຊິກໃນອົງການ UNESCO ຊຶ່ງມີບັນຊີ ລາຍຊື່ໃນທ້າຍຂອງປຶ້ມຫົວນີ້.

ຈັດພິມໂດຍ:
ສະຖາບັນນາໆຊາດ ສຳລັບການວາງແຜນດ້ານການສຶກສາ
ຖະໜົນ ເອີແຊນ ເດີລາກຣົວ 7-9, ປາຣີ 75116, ປະເທດຝຣັ່ງ
info@iiep.unesco.org
www.iiep.unesco.org

ອອກແບບໜ້າປົກໂດຍ: ເຊບັສຕຽງ ຊີຣາດ/ເອມມານູແອລ ຊັງ
ຮູບໜ້າປົກ: ເຄີດ ຄານມາກ/ທະນາຄານໂລກ
ການອອກແບບກຣາຟິກ: ເຊບັສຕຽງ ຊີຣາດ/ເອມມານູແອລ ຊັງ
ພິມໂດຍ 3D Creations (ຕຣີ ດີ ເກຣອາຊີອົງ)
ISBN: 978-92-803-1336-9

© UNESCO 2009

ຄູ່ມື

ການອອກແບບ ແລະ ນຳໃຊ້ ຂໍ້ກຳນົດ ວ່າດ້ວຍຄູ່ມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ

ມູຣີແອລ ປົວຊົງ

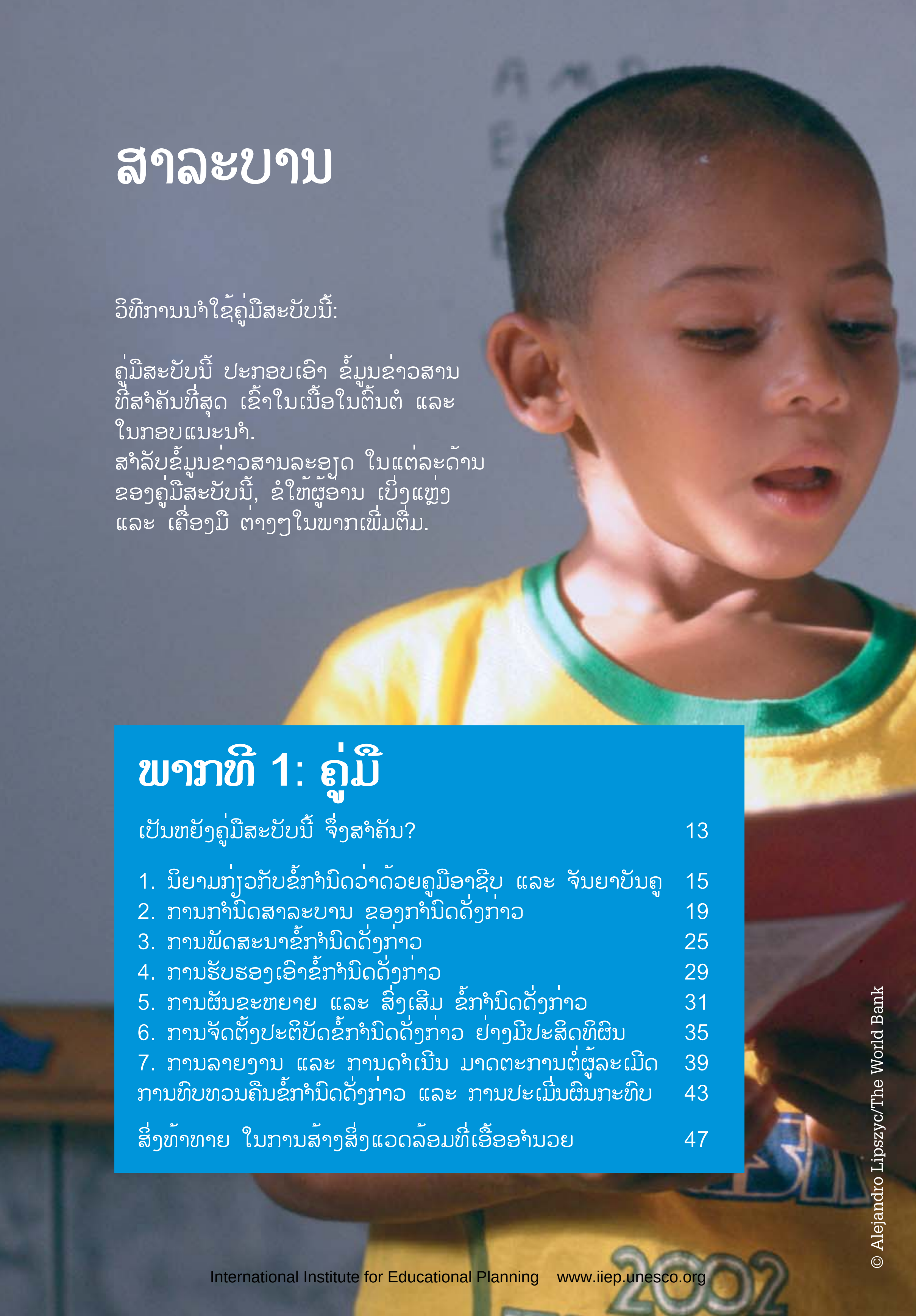
ອົງການສະຫະປະຊາຊາດ
ເພື່ອການສຶກສາ, ວິທະຍາສາດ
ແລະ ວັດທະນະທຳ

ສະຖາບັນນານາຊາດ ສຳລັບການ
ວາງແຜນດ້ານການສຶກສາ

ເອກະສານນີ້ ຂຽນໂດຍ ມູຣີແອລ ປົວຊິງ, ຊ່ຽວຊານດ້ານແຜນງານ ຢູ່ສະຖາບັນນາໆຊາດສຳລັບການວາງແຜນດ້ານ ການສຶກສາ (IIEP-UNESCO) ແລະ ໄດ້ຮັບການທົບທວນຄືນໂດຍຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມວິຊາການ, ຈັດຂຶ້ນທີ່ ນິງເຣອາລ ໃນຄັ້ງວັນທີ 30-31 ມີນາ 2009 ໂດຍມີຊ່ຽວຊານລຸ່ມນີ້ ເຂົ້າຮ່ວມ:

ກາຊັນດຣາ ດາ ຊິນວາ, ໂນຣາ ໄຟເລີສ໌, ຊັກ ຮາລັກ, ອາຣ໌ປີ ຮາມາລີອັນ, ມີເຊີລີນ ຊັກ, ໄອແດັດ ລັງແລ, ແຄຕີ ມາເຊັນຕີ, ໂກຣດີອາ ມິດແຊລ, ຊາບຣີນາ ເປີໂຣເນ, ລີສ ຣີວາດ, ກລາຣາ ເຊີໂນເດີ, ຊາຣີນ ຊາຣິຟ ແລະ ເຊີເລ ວັນ ນູແລນ.

ການທົບທວນນີ້ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ໂດຍອົງການສຳລັບການພັດທະນາສາກົນຂອງການາດາ (CIDA).



© Alejandro Lipszyc/The World Bank

ສາລະບານ

ວິທີການນຳໃຊ້ຄູ່ມືສະບັບນີ້:

ຄູ່ມືສະບັບນີ້ ປະກອບເອົາ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດ ເຂົ້າໃນເນື້ອໃນຕົ້ນຕໍ ແລະ ໃນກອບແນະນຳ.
ສຳລັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານລະອຽດ ໃນແຕ່ລະດ້ານ ຂອງຄູ່ມືສະບັບນີ້, ຂໍໃຫ້ຜູ້ອ່ານ ເບິ່ງແຫຼ່ງ ແລະ ເຄື່ອງມື ຕ່າງໆໃນພາກເພີ່ມຕື່ມ.

ພາກທີ 1: ຄູ່ມື

ເປັນຫຍັງຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຈຶ່ງສຳຄັນ? 13

1. ນິຍາມກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູ່ມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ 15
2. ການກຳນົດສາລະບານ ຂອງກຳນົດດັ່ງກ່າວ 19
3. ການພັດສະນາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ 25
4. ການຮັບຮອງເອົາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ 29
5. ການຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ສົ່ງເສີມ ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ 31
6. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ 35
7. ການລາຍງານ ແລະ ການດຳເນີນ ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ 39

ການທົບທວນຄືນຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ແລະ ການປະເມີນຜົນກະທົບ 43

ສິ່ງທ້າທາຍ ໃນການສ້າງສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ 47

ພາກທີ 2: ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ

1. ປະມວນຄໍາສັບ 51
2. ຂໍ້ກໍານົດວ່າດ້ວຍຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບ ສໍາລັບຄູສອນ ຢູ່ປະເທດອິນເດຍ 52
3. ຂໍ້ກໍານົດວ່າດ້ວຍຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບ ຢູ່ປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້ 56
4. ຂໍ້ກໍານົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນບາບັ້ນຄູ ຢູ່ ສະກັອດແລນ (ສະຫະລາດຊະອານາຈັກ) 60
5. ຂໍ້ກໍານົດວ່າດ້ວຍຈັນຍາບັນ ແລະ ຫຼັກການ ດ້ານວິຊາຊີບ ສໍາລັບອາຊີບການສຶກສາ ຢູ່ຟລໍຣິດາ (ສະຫະລັດອາເມລິກາ) 62
6. ພາບໂຄສະນາ ທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຈັນຍາບັນສໍາລັບຄູທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນ, ຢູ່ປະເທດນິວຊີແລນ 66
7. ໂມດູນການຝຶກອົບຮົມຄູ ຢູ່ວິກຕໍເຣຍ (ອົສຕຣາລີ) 67
8. ຂັ້ນຕອນສໍາລັບການຈັດການຄໍາຮ້ອງຟ້ອງ ຢູ່ ນິວ ບຣັນສວິກ (ການາດາ) 71
9. ປະຫວັດບົດຂຽນ ທີ່ໄດ້ຄັດເລືອກ 73

ພາກທີ 3: ເຄື່ອງມື

1. ການວາງແຜນພັດທະນາຂໍ້ກໍານົດ 79
2. ທັດສະນະຕົ້ນຕໍ ໃນຂະບວນການໃຫ້ຄໍາປຶກສາຫາລື 80
3. ການພັດທະນາແຜນຍຸດທະສາດດ້ານການສື່ສານ 83
4. ຫຼູກສູດກ່ຽວກັບຈັນຍາບັນຄູ 86
5. ເຕັກນິກການປະເມີນຜົນຸມຊົນ 88
6. ການຕິດຕາມ: ຕົວຢ່າງຊຸດຄໍາຖາມ 96

© Ami Vitale/The World Bank

International Institute for Educational Planning www.iiep.unesco.org

ພາກທີ 1
ຄູ່ມື

© Curt Carnemark/The World Bank

ເປັນຫຍັງຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຈຶ່ງສຳຄັນ?

ການບັນລຸຄາດໝາຍດ້ານການສຶກສາເພື່ອທຸກຄົນ (EFA) ເປັນສິ່ງສຳຄັນພື້ນຖານ ເພື່ອສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈວ່າ ເດັກນ້ອຍໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະ ທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງເຂົາເຈົ້າດີຂຶ້ນ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາສັງຄົມທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ສັນຕິພາບຍິ່ງຂຶ້ນ. "ຄວາມຕ້ອງການ ຄຸນນະພາບ" ກາຍເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ສຸດໃນສະພາບປະຈຸບັນ ດັ່ງທີ່ໄດ້ເນັ້ນໜັກຢູ່ໃນເປົ້າໝາຍ ທີ 6 ຂອງກອບໃນການດຳເນີນງານ ດາກາ ຊຶ່ງບັງຄັບໃຫ້ປະເທດຕ່າງໆປະຕິບັດຕາມຂໍ້ສັນຍາ ໃນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການສຶກສາ ໃນທຸກດ້ານ.

ແຜນການສຳລັບການປັບປຸງຄຸນນະພາບການສຶກສາ ສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ຂໍ້ມູນດ້ານຈຳນວນ ເຊັ່ນ: ເວລາຮຽນ, ຂະໜາດຫ້ອງຮຽນ, ໂຄງລ່າງ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກທາງດ້ານວັດຖຸ, ສື່ການຮຽນ-ການສອນ ແລະ ຄຸນວຸດທິຂອງຄູສອນ ຫຼາຍກວ່າ **"ປັດໄຈນຳເຂົ້າທີ່ບໍ່ມີຕົວຕົນ"**, ເຊັ່ນ:

— ຄຳໝັ້ນສັນຍາ ຂອງຄູສອນ ແລະ ພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຕໍ່ກັບວິຊາຊີບຂອງຕົນ,
— ຄວາມອາດສາມາດຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນການຊ່ວຍເຫຼືອເດັກນ້ອຍ ໃຫ້ບັນລຸຄວາມອາດສາມາດທີ່ບົ່ມຊ້ອນຂອງເດັກ,
— ການປະພຶດຕົນດ້ານຈັນຍາບັນ ແລະ ວິຊາຊີບ ແລະ ການປະເມີນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ເຖິງແນວໃດກໍຕາມ, ປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນທີ່ສຸດ ໃນການສະໜອງຄຸນນະພາບການສຶກສາສຳລັບທຸກຄົນ ທັງເປັນການສົ່ງເສີມຄຸນຄ່າລວມ ເຊັ່ນ: ຄວາມຊື່ສັດ, ຄວາມໝັ້ນຄົງ ແລະ ໜ້າທີ່ພົນລະເມືອງທີ່ດີ.

ເພື່ອເພີ່ມທະວີການເປັນມືອາຊີບຂອງຄູສອນ ແລະ ພະນັກງານອື່ນໆ, ປະເທດຕ່າງໆໄດ້ພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ **ໃນຂະແໜງການສຶກສາ** ເພີ່ມຕື່ມອີກ ນອກຈາກລະບຽບທົ່ວໄປທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ ສຳລັບທຸກຄົນໃນການບໍລິການສາທາລະນະ. ຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ ມີຄວາມສຳຄັນໃນການຫັນຄຸນນະພາບການສິດສອນ ແລະ ການເຮັດວຽກ ໃຫ້ໄປສູ່ຄວາມເປັນເລີດດ້ານການສຶກສາ ດ້ວຍຫຼາຍວິທີ ເຊັ່ນ:

— ດ້ວຍການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມໃນການສິດສອນ ແລະ ການຮຽນຮູ້ ທີ່ດີຂຶ້ນ, ເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າສາມາດປັບປຸງ ຄຸນນະພາບໃນການສິດສອນ-ຮຽນຮູ້ ແບບໂຕ້ຕອບສົນທະນາໃນຫ້ອງຮຽນ, ພ້ອມທັງຊ່ວຍສະກັດກັ້ນການ ປະພຶດຕົນແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງ;
— ດ້ວຍການສົ່ງເສີມຈັນຍາບັນ, ເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໝັ້ນໃຈວ່າຄ່ານິຍົມນັ້ນຖືກຮັບຮູ້ຢ່າງທົ່ວເຖິງ ແລະ ທຸກຄົນຮ່ວມກັນຮັບຜິດຊອບ.

ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວໃນປະເທດຕ່າງໆ ສ່ວນໃຫຍ່ ແມ່ນມີໜຶ່ງຮູບແບບ ຫຼື ໃນຮູບແບບອື່ນເຊັ່ນ: ມີການກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງ, ມີຊຸດຂອງນິຕິກຳ, ກົດໝາຍ, ລະບຽບຫຼັກການ, ລັດຖະບັນຍັດ, ທິດຊີ້ນຳ, ຄຳສັ່ງແນະນຳ ແລະ ອື່ນໆ. ໃນປະເທດ ອື່ນໆຈຳນວນໜຶ່ງອີກ, ເຂົາເຈົ້ານຳມາໃຊ້ໃນລະດັບຊາດ (ຫຼື ຂັ້ນພາກ/ເຂດ ຫຼື ຂັ້ນແຂວງ, ໃນກໍລະນີ ຂອງລະບົບສະຫະພັນ). ເຖິງແມ່ນວ່າມີຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານີ້ກໍຕາມ, **ຜົນກະທົບ**ຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ບາງຄັ້ງຄາວ ຍັງເກີດ**ມີຄຳຖາມ** ເນື່ອງຈາກຫຼາຍປັດໄຈ ເຊັ່ນ:

— ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວຍັງຈຳກັດ ຫຼື ຂາດການສຶກສາອົບຮົມກ່ຽວກັບການມີຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ,
— ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເຂົ້າໃຈຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ,
— ການສຶກສາຂອງຄູສອນ ຍັງບໍ່ພຽງພໍ,
— ຂາດຄວາມສາມາດໃນການບັງຄັບໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ,
— ຂາດຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນ ໃນການກ່າວຟ້ອງ, ອື່ນໆ.

ຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຂຽນຂຶ້ນເພື່ອ:

— ແນະນຳປະເພດຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບວິທີອອກແບບຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ (ຫຼື ທົບທວນຄືນຂໍ້ກຳນົດທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ) ເພື່ອສ້າງເປັນເຄື່ອງມືນຳໃຊ້ ຊຶ່ງຈະເປັນການປະກອບສ່ວນທີ່ມີປະສິດທິຜົນ ໃນລະບຽບຫຼັກການຂອງພະນັກງານ (ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູ່ມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ);

— ຊ່ວຍປະເພດຕ່າງໆ ໃນການວາງກົນໄກທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອຮັບປະກັນການເຜີຍແຜ່ຂະຫຍາຍ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ແລະ ການຕິດຕາມຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວໃນທຸກຂັ້ນຮຽນຂອງລະບົບ (ລວມທັງການເຊື່ອມເອົາສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ເຂົ້າໃນ ການພັດທະນາການສຶກສາ ແລະ ວິຊາຊີບຂອງຄູສອນ).

ຄູ່ມືສະບັບນີ້ **ມີເປົ້າໝາຍ** ຕໍ່:

— ພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ໃນລະດັບຊາດ (ກະຊວງສຶກສາ, ວິທະຍາໄລຄູ ແລະ ສະຫະ ພັນຄູ),

— ພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ ໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ (ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ, ຄູສອນ, ນັກຮຽນ, ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ, ສະມາຄົມພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ ແລະ ສະມາຄົມຄູ).

ຄວາມສຳຄັນຂອງຄູສອນໃນຂະບວນການສຶກສາ ແລະ ໜ້າທີ່ອັນຊີ້ງກຸດທີ່ເປັນອັນສະເພາະຂອງຄູໃນດ້ານຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ອິດທິພົນ, ເປັນຕົ້ນແມ່ນຕໍ່ນັກຮຽນ, ແມ່ນ**ເນັ້ນໃສ່**ຄູສອນໂຮງຮຽນປະຖົມ ແລະ ມັດທະຍົມ, ເຖິງແມ່ນວ່າຄຳແນະນຳເຫຼົ່ານັ້ນສາມາດນຳໃຊ້ໃນວິຊາຊີບການສຶກສາທັງລະບົບ, ແລະ ຂັ້ນຮຽນຕ່າງໆໃນລະບົບດັ່ງກ່າວ.

ຄູ່ມືສະບັບນີ້ ຈະດຳເນີນຕາມຂັ້ນຕອນໃຫຍ່ໆ ທີ່ກ່ຽວຂອງກັບການພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດໃດໜຶ່ງ ຄື:

1. ນິຍາມກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູ່ມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ
2. ການກຳນົດສາລະບານຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ
3. ການພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ
4. ການຮັບຮອງເອົາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ
5. ການເຜີຍແຜ່ຂະຫຍາຍ ແລະ ສົ່ງເສີມຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ
6. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່າວມາຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ
7. ການລາຍງານ ແລະ ການດຳເນີນມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ
8. ການທົບທວນຄືນຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ແລະ ການປະເມີນຜົນກະທົບ

1. ນິຍາມກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ

ໃນໝວດນີ້ ມີ:

— ນິຍາມຈຳນວນໜຶ່ງກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ຊຶ່ງເປັນພື້ນຖານ ທີ່ອະທິບາຍຈຸດປະສົງ ຊຶ່ງເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະຊ່ວຍປະເທດຕ່າງໆໃນການຂຽນຂໍ້ກຳນົດ ໄດ້ຢ່າງຈະແຈ້ງຕາມຄວາມຄາດຫວັງຂອງເຂົາເຈົ້າ ໂດຍອີງໃສ່ຄູ່ມືສະບັບນີ້ ແລະ ຮັບຮອງເອົາຂໍ້ກຳນົດໃດໜຶ່ງ (ຫຼື ອີງໃສ່ການທົບທວນຄືນຂໍ້ກຳນົດທີ່ມີແລ້ວ),

— ພາບລວມ ກ່ຽວກັບການກຳນົດເປົ້າໝາຍກຸ່ມວິຊາຊີບພາຍໃນຂອບເຂດຈັດຕັ້ງປະຕິ ບັດຂໍ້ກຳນົດນີ້.

.

ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວແມ່ນຫຍັງ?

ຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູ່ມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ແມ່ນຊຸດຂອງຄຳແນະນຳ - ເປັນບົດຂຽນທີ່ເປັນລາຍລັກອັກສອນ - ທີ່ສ້າງຂຶ້ນໂດຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນພາກລັດ ຫຼື ໂດຍອົງການຈັດຕັ້ງດ້ານວິຊາຊີບ, ຊຶ່ງໃຫ້ລາຍລະອຽດ ຂອງຊຸດມາດຕະຖານ (ຫຼື ຄຸນຄ່າ/ຄ່ານິຍົມ) ດ້ານຈັນຍາບັນ ແລະ ມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບຂອງຄູ ທີ່ຖືກຮັບຮູ້ ແລະ ຕ້ອງຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອາຊີບນີ້.

ເບິ່ງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 1

ຈຸດປະສົງຂອງຂໍ້ກຳນົດ

ຈຸດປະສົງຫຼັກຂອງຂໍ້ກຳນົດນີ້ ແມ່ນເພື່ອໃຫ້ທິດຊີ້ນຳ ດ້ານລະບຽບຫຼັກການ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ປະກອບອາຊີບໃດໜຶ່ງ, ໂດຍຜ່ານການກຳນົດມາດຕະຖານດ້ານຈັນຍາບັນ ແລະ ມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບ.

ຂໍ້ກຳນົດດ້ານການສຶກສາ ສາມາດ:

1. **ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຜູ້ປະກອບອາຊີບດ້ານການສຶກສາ ໂດຍ**:
— ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແກ່ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອາຊີບດັ່ງກ່າວ ກ່ຽວກັບວິທີຕັດສິນໃຈດ້ານຈັນຍາບັນ ໂດຍອີງຕາມການສຶກສາອົບຮົມຄວາມຮູ້ ແລະ ການຊັ່ງຊາເຫດຜົນດ້ານຈັນຍາບັນ;
— ຊ່ວຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອາຊີບດ້ານການສຶກສາ ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາດ້ານຈັນຍາບັນທີ່ເຂົາເຈົ້າປະເຊີນ ໜ້າ;
— ອະທິບາຍລະອຽດ ກ່ຽວກັບລະບຽບດ້ານວິຊາຊີບ ທີ່ສາມາດແນະນຳຄູສອນກ່ຽວກັບການປະພຶດຕົນໃນແຕ່ລະວັນ.

2. **ປົກປ້ອງນັກຮຽນ ແລະ ຄູສອນ ໂດຍ**:
— ປົກປ້ອງນັກຮຽນຈາກໄພອັນຕະລາຍ, ການຈຳແນກ, ການຂົ່ມຂູ່, ການລົບກວນ, ແລະ/ຫຼື ການເຮັດໃຫ້ອັບອາຍ;
— ການບຳລຸງຮັກສາຕຳແໜ່ງດ້ານຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ສິດ-ໜ້າທີ່ຂອງຄູສອນ ຕໍ່ນັກຮຽນຢ່າງມີສະຕິ ໂດຍປາສາຈາກ ການນຳໃຊ້ຕຳແໜ່ງສິດ-ໜ້າທີ່ດັ່ງກ່າວເກີນຂອບເຂດ;
— ການເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ປ້ອງກັນຈາກຜົນສະທ້ອນດ້ານລະບຽບວິໄນ ທີ່ອາດເປັນໄປໄດ້ໃນການປະພຶດຕົນ ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອາຊີບນີ້;
— ການລະບຸສິດທິຂອງຄູສອນ ແລະ ການປັບປຸງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກຂອງຄູສອນໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

3. **ບັນລຸ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາ ລະດັບການເປັນມືອາຊີບຂອງວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາໃຫ້ສູງ ໂດຍ**:
— ການຮັກສາກຽດ, ສັກສີ, ການນັບຖືຕົນເອງ ແລະ ຊື່ສຽງ ຂອງຄູ;
— ການເສີມສ້າງ ຄວາມເອົາໃຈໃສ່, ປະສິດທິພາບຂອງການບໍລິການ ແລະ ຂໍ້ສັນຍາດ້ານວິຊາຊີບຂອງຄູ;
— ການສົ່ງເສີມ ສະຕິ/ຄວາມສຳນຶກກ່ຽວກັບລັກສະນະສະເພາະຕົວດ້ານວິຊາຊີບ ລະຫວ່າງຄູສອນດ້ວຍກັນ.

4. ບັນລຸ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາ ລະດັບການເປັນມືອາຊີບຂອງວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາໃຫ້ສູງ ໂດຍ:

— ການຮັກສາກຽດ, ສັກສີ, ການນັບຖືຕົນເອງ ແລະ ຊື່ສຽງ ຂອງຄູ;
— ການເສີມສ້າງ ຄວາມເອົາໃຈໃສ່, ປະສິດທິພາບຂອງການບໍລິການ ແລະ ຂໍ້ສັນຍາດ້ານວິຊາຊີບຂອງຄູ;
— ການສົ່ງເສີມ ສະຕິ/ຄວາມສຳນຶກກ່ຽວກັບລັກສະນະສະເພາະຕົວດ້ານວິຊາຊີບ ລະຫວ່າງຄູສອນດ້ວຍກັນ.

5. ສົ່ງເສີມຄວາມເຊື່ອຖືຂອງສາທາລະນະຊົນ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາ ໂດຍ:

ຖະແຫຼງການສາກົນດ້ານການສຶກສາ ກ່ຽວກັບຈັນຍາບັນ ວິຊາຊີບ (ບົດຄັດຫຍໍ້)

ບົດນຳ

3. (...) ການດຳເນີນການຕັດສິນໃຈຕາມຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແມ່ນໝາກຫົວໃຈຂອງກິດຈະກຳວິຊາຊີບ ແລະ ການດຳເນີນງານຂອງຄູ ແລະ ຂອງພະນັກງານສຶກສາ ທີ່ມີຄວາມເອົາໃຈໃສ່ເບິ່ງແຍງ, ມີຄວາມສາມາດ ແລະ ມີຂໍ້ສັນຍາ ເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອ ນັກຮຽນທຸກຄົນ ໃຫ້ບັນລຸຄວາມອາດສາມາດທີ່ບົ່ມຊ້ອນຂອງນັກຮຽນ ແມ່ນປັດໄຈຕົ້ນຕໍ ໃນຂໍ້ກຳນົດ ຂອງການສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບ;

5. ວິຊາຊີບການສອນ ອາດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ຈາກການສົນທະນາກ່ຽວກັບຄຸນຄ່າໃຈກາງ ຂອງວິຊາຊີບນີ້. ການຍົກສູງຈິດສຳນຶກກ່ຽວກັບມາດຕະຖານ ແລະ ຈັນຍາບັນຂອງວິຊາຊີບນີ້ ອາດປະກອບສ່ວນໃນການເພີ່ມຄວາມເພິ່ງພໍໃຈ ຕໍ່ວຽກງານຂອງບັນດາຄູສອນ ແລະ ພະນັກງານສຶກສາ, ເພື່ອເສີມສ້າງສະຖານະພາບ ແລະ ການນັບຖືຕົນເອງ ແລະ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມນັບຖືຕໍ່ວິຊາ ຊີບນີ້ ໃນສັງຄົມ (...).

10. ຂໍ້ສັນຍາຕໍ່ນັກຮຽນ: ພະນັກງານສຶກສາຕ້ອງ:

– ນັບຖືສິດທິຂອງເດັກນ້ອຍທຸກຄົນ, ໂດຍສະເພາະ ນັກຮຽນຂອງເຂົາເຈົ້າ, ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ຈາກຂໍ້ກຳນົດທີ່ວາງໄວ້ ໃນສົນທິສັນຍາ ຂອງ UN ວ່າດ້ວຍສິດທິຂອງເດັກນ້ອຍ ໂດຍສະເພາະ ບັນດາ ສິດທິກ່ຽວກັບການສຶກສາ;
– ປ້ອງກັນ ແລະ ສົ່ງເສີມ ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຊີວິດ ການເປັນຢູ່ທີ່ດີ ຂອງນັກຮຽນ ແລະ ພະຍາຍາມ ປົກປ້ອງເດັກນ້ອຍ ຈາກການຂົ່ມເຫັງ ແລະ ທາລຸນ ດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ດ້ານຈິດໃຈ (...);
– ໃຫ້ນັກຮຽນຮູ້ສຶກເປັນສ່ວນໜຶ່ງ ຂອງຊຸມຊົນ ທີ່ມີຂໍ້ ສັນຍາຮ່ວມກັນ ດ້ວຍການໃຫ້ໂອກາດແກ່ທຸກຄົນ;
– ນຳໃຊ້ສິດອຳນາດ ດ້ວຍຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ມີຄວາມ ເມດຕາ;
– ຮັບປະກັນວ່າ ສາຍພົວພັນແບບພິເສດ ລະຫວ່າງ ຄູ ແລະ ນັກຮຽນ ບໍ່ຖືກນຳໃຊ້ໃນທຸກດ້ານ ໂດຍສະ ເພາະ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ປຸ່ນສາດສະໜາ ຫຼື ຄວບຄຸມທາງດ້ານແນວຄິດຈິດໃຈ (...).

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ການສຶກສານາໆຊາດ. ເນື້ອໃນຄົບຖ້ວນຂອງບົດນີ້ ມີຢູ່ທີ່:
www.ei-ie.org/worldcongress2004/docs/WC04Res_DeclarationProfEthics_e.pdf

ຄາດໝາຍຂອງຂໍ້ກຳນົດ

ເຫັນໄດ້ຄວາມສຳຄັນ ໃນຂະບວນການສຶກສາ ແລະ ຕຳແໜ່ງທີ່ເປັນອັນສະເພາະ ກ່ຽວກັບຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ອິດທິພົນ, ໂດຍສະເພາະ ຕໍ່ນັກຮຽນ, ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວນີ້ ຕ້ອງສຸມໃສ່ຄູສອນ..

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເມື່ອຂໍ້ກຳນົດນີ້ຖືກກະກຽມ-ຄາດຫວັງໃຫ້ຄູປະພຶດຕົນຕາມສິ່ງທີ່ກຳນົດ, ກໍ່ມັກຈະສົ່ງຜົນກະທົບ ຕໍ່ພະນັກງານປະເພດຕ່າງໆ ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ; ຕົວຢ່າງ, ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ, ຄູສອນ, ຜູ້ບໍລິຫານ, ສະມາຊິກສະພາໂຮງຮຽນ ແລະ ຜູ້ກວດກາ.

ຂໍ້ກຳນົດສຳລັບວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາ ຕ້ອງຖືກນຳໃຊ້ຢ່າງເປັນເອກະພາບກັນ ລວມທັງຜູ້ທີ່ປະຈຳການ ແລະ ພະນັກງານສັນຍາຈ້າງ. ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງວາງຄາດໝາຍໃສ່ລະບົບການສຶກສາຂັ້ນໂຮງຮຽນປະຖົມ ແລະ ມັດທະຍົມ..

ສຳລັບການສຶກສາກ່ອນໄວຮຽນ ແລະ ການສຶກສາຂັ້ນສູງຂຶ້ນໄປ, ອາດຕ້ອງມີຂໍ້ກຳນົດເພີ່ມຕື່ມອີກ, ເພື່ອກຳນົດປະເດັນ ສະເພາະ ທີ່ອາດເຫັນໄດ້ຈະແຈ້ງຂຶ້ນ ໃນຊັ້ນຮຽນເຫຼົ່ານີ້..

ລາຍການກວດກາ

- ☐ ຈຸດປະສົງຂອງຂໍ້ກຳນົດ ໄດ້ຖືກລະບຸໄວ້ຢ່າງຈະແຈ້ງ.
- ☐ ພາກສ່ວນທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍ ໂດຍຂໍ້ກຳນົດນີ້ ໄດ້ຖືກກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງ.

2. ການກຳນົດສາລະບານຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ

ໃນໝວດນີ້: ປະເດັນຕ່າງໆທີ່ຖືກບັນຈຸເຂົ້າໃນສາລະບານຂອງຂໍ້ກຳນົດນີ້:

— ມາດຕະຖານດ້ານຈັນຍາບັນທີ່ສຳຄັນ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາ,

— ມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບ ຊຶ່ງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອາຊີບນີ້ຕ້ອງການ,

— ກົນໄກການລາຍງານ ແລະ ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ ທີ່ຈະຕ້ອງປະຕິບັດ.

ເພື່ອຮັກສາກຽດ ແລະ ສັກສີ ຂອງວິຊາຊີບນີ້ ແລະ ສົ່ງເສີມຄຸນນະພາບດ້ານການສຶກສາ, ຄູຕ້ອງສັງເກດ ຄຸນຄ່າ ໃຈກາງ ດ້ານຈັນຍາບັນ ແລະ ຮັບຮອງເອົາການປະພຶດຕົນດ້ານວິຊາຊີບທີ່ເໝາະສົມ. ອີງຕາມສິ່ງດັ່ງກ່າວ, ຂໍ້ກຳນົດຕ້ອງປະກອບດ້ວຍສອງອົງປະກອບໃຫຍ່ຄື:

— **ມາດຕະຖານ (ຫຼື ຄຸນຄ່າ/ຄ່ານິຍົມ) ດ້ານຈັນຍາບັນ** ທີ່ສະໜັບສະໜູນ ວຽກງານຂອງສະມາຊິກໃນອາຊີບນີ້;
— ອີງຕາມມາດຕະຖານດັ່ງກ່າວ, **ມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບ** ຈະຕ້ອງແນະນຳ ສະມາຊິກໃນອາຊີບນີ້ ໃນການດຳເນີນກິດຈະກຳປະຈຳວັນ ໃນການເຮັດວຽກກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ; ຕົວຢ່າງ, ນັກຮຽນ, ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ/ຜູ້ປົກຄອງ, ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຜູ້ຈ້າງງານ.

ມາດຕະຖານ ແລະ ຄຸນຄ່າໃຈກາງ ດ້ານຈັນຍາບັນ

ສົ່ງເສີມມາດຕະຖານ ດ້ານຈັນຍາບັນທົ່ວໄປ!

ມາດຕະຖານ (ຫຼື ຄຸນຄ່າ/ຄ່ານິຍົມ) ດ້ານຈັນຍາບັນ - ມີແນວຄວາມຄິດເຊັ່ນວ່າ ຄວາມໝັ້ນຄົງ, ຄວາມຊື່ສັດ, ເວົ້າຈິງ/ຈິງໃຈ, ຍຸດຕິທຳ ແລະ ນັບຖືຜູ້ອື່ນ - ຕ້ອງສະໜັບສະໜູນ ວຽກງານຂອງສະມາຊິກວິຊາຊີບນີ້.
ຫຼາຍກຸ່ມສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນາທຳ ແບ່ງຄວາມຮັບຜິດຊອບກັນທາງດ້ານຄຸນຄ່າໃຈກາງທີ່ມີລັກສະນະຄ້າຍຄືກັນ ຊຶ່ງເປັນພື້ນຖານສຳລັບການປະພຶດຕົນ; ມາດຕະຖານທີ່ສຳຄັນ, ດ້ານຈັນຍາບັນ ແລະ ທົ່ວໄປເຫຼົ່ານີ້ ຕ້ອງແນະນຳການປະພຶດຕົນ ຂອງຄູ. ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ຖືກນຳສະເໜີໃນຮູບພາບທາງຂ້າງນີ້. ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ຕ້ອງເປັນແຮງກະຕຸ້ນ ສຳລັບການພັດທະນາມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບທີ່ໄດ້ອະທິບາຍລະອຽດຂ້າງລຸ່ມນີ້.
.

ເບິ່ງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 2 ຫາ 5

ມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບ

ອີງຕາມພື້ນຖານມາດຕະຖານດ້ານຈັນຍາບັນ, ມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບ ຕ້ອງໃຫ້ຄຳແນະນຳສະເພາະ ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດອາຊີບ ຊຶ່ງວິຊາຊີບດັ່ງກ່າວຕ້ອງການຈາກສະມາຊິກ. ມາດຕະຖານດັ່ງກ່າວຕ້ອງແນະນຳ ສະມາຊິກໃນອາຊີບນີ້ ໃນການດຳເນີນກິດຈະກຳປະຈຳວັນຂອງຕົນ ໃນການເຮັດວຽກກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຕ່າງໆ; ຕົວຢ່າງ: ນັກຮຽນ, ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ/ຜູ້ປົກຄອງ, ເພື່ອນຮ່ວມງານ, ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ມີໜ້າທີ່ບໍລິຫານ.

ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ສາມາດເປັນ “ລະບຽບຫຼັກການພາຍໃນ” ຫຼື “ກົດລະບຽບພາຍໃນ” ເພື່ອແນະນຳ ສະມາຊິກໃນອາຊີບດ້ານການສຶກສາ ແລະ ຊ່ວຍເຂົາເຈົ້າໃຫ້ຮູ້ວ່າ “ຕ້ອງເຮັດຫຍັງ” ແລະ “ບໍ່ຕ້ອງເຮັດຫຍັງ” ໃນການດຳລົງຊີວິດຕົວຈິງ. ມີຕົວຢ່າງຕ່າງໆໃນ *ຕາຕະລາງ* ຢູ່ໜ້າ 22 ແລະ 23.

ຄຸນຄ່າຕົ້ນຕໍ ທີ່ຕ້ອງພິຈາລະນາ ພາຍໃນຂໍ້ກໍານົດນີ້

ການບໍ່ມີອະຄະຕິ

ການຕ້ອນຮັບ
ຢ່າງອົບອຸ່ນ

ສັກສີ

ຄວາມສະເໝີພາບ

ຄວາມອົດທົນ

ຄວາມຊື່ສັດ

ຄວາມຍຸຕິທຳ

ສັນຕິພາບ

ຄວາມຈົ່ງຮັກພັກດີ

ຄວາມໝັ້ນຄົງ

ຄວາມກົງໄປກົງມາ

ຄູ

ອັດທະຍາໄສ
ແລະ ສຸພາບ

ຄວາມກ້າຫານ

ຄວາມເຊື່ອຖື

ຄວາມເຂົ້າໃຈ

ຂໍ້ສັນຍາ

ການຊ່ວຍເຫຼືອ
ແລະ ຮ່ວມມື

ຄວາມຮັບຜິດຊອບ
ແລະ ເອົາໃຈໃສ່

ຄວາມຖືກຕ້ອງເປັນທຳ

ຄວາມນັບຖື

ຄວາມດຸໝັ່ນ

ຄວາມເປັນມິດ

ມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບ

ຕໍ່ນັກຮຽນ	ຕໍ່ຜູ້ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ ແລະ ຊຸມຊົນ
ຕ້ອງນັບຖືສິດທິ ແລະ ສັກສີຂອງຜູ້ຮຽນ ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກ ເພດ, ສີ, ອາຍຸ, ເຊື້ອຊາດ, ທີ່ມາ, ພາສາ, ແນວໂນ້ມທາງເພດ, ພື້ນຖານດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ, ສະຖານະຄອບຄົວ, ສາດ ສະໜາ, ລັກສະນະດ້ານຮ່າງກາຍ, ຄວາມພິການ, ໆລໆ. — ບໍ່ຄວນເຂົ້າຂ້າງນັກຮຽນບາງຄົນ ຫຼື ເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເສຍປຽບ, ໂດຍສະເພາະໃນເວລາໃຫ້ຄະແນນບົດຂຽນ ຫຼື ກວດບົດສອບເສັງ (ຍ້ອນການໃຊ້ສິດ, ການໃຫ້ສິນບົນ, ການແບ່ງແຍກເພດ ຫຼື ສາດສະໜາ, ໆລໆ). — ບໍ່ຄວນບິດເບືອນ ຫຼື ປົກປິດ ໂດຍເຈດຕະນາເລື່ອງວິຊາຮຽນ ທີ່ພົວພັນກັບຫຼັກສູດຮຽນຂອງນັກຮຽນ. — ຕ້ອງຫ້າມການທາລຸນດ້ານຮ່າງກາຍ, ວາຈາ, ຈິດໃຈ ຫຼື ເພດ ຕໍ່ນັກຮຽນ ໃນທຸກຮູບແບບ, ບໍ່ວ່າແບບບັງຄັບ ຫຼື ແບບຍິນດີ (ໂດຍສະເພາະການທາລຸນທີ່ເນັ້ນໃສ່ການຈຳແນກເພດ). — ບໍ່ຄວນຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວຈາກ ສາຍພົວພັນດ້ານວິຊາ ຊີບຕົນ ກັບນັກຮຽນ. — ບໍ່ຄວນກໍ່ກວນນັກຮຽນໃນທຸກຮູບແບບ (ລວມທັງການກໍ່ກວນ ທາງເພດ). — ບໍ່ຄວນກົດດັນນັກຮຽນ ໃຫ້ຮຽນເພີ່ມແບບຈ່າຍຄ່າຮຽນ. — ບໍ່ຄວນເກັບຄ່າໃດໆທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ຈາກນັກຮຽນ (ສຳລັບການເຂົ້າຮຽນ, ການສອບເສັງ, ໆລໆ). — ບໍ່ຄວນເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນຂ່າວສານລັບກ່ຽວກັບນັກຮຽນ, ເວັ້ນ ເສຍກໍລະນີ ພິເສດທີ່ສຸດສຳລັບຜົນປະໂຫຍດທີ່ດີທີ່ສຸດ ຂອງນັກຮຽນຜູ້ນັ້ນ.	ຕ້ອງປະຕິບັດຕົນ ໃນຮູບແບບ ທີ່ບໍ່ສະແດງເຖິງ ຄວາມບໍ່ນັບຖືຄຸນຄ່າ, ຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ປະເພນີຂອງ ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ ແລະ ຕໍ່ຊຸມຊົນທີ່ກວ້າງຂວາງ. — ບໍ່ຄວນຮັບຂອງຂວັນ, ສິດພິເສດ ຫຼື ການຕ້ອນຮັບທີ່ອາດມີຜົນກະທົບ ຕໍ່ການວິນິໄສຂອງຕົນ. — ບໍ່ຄວນນຳໃຊ້ຕຳແໜ່ງດ້ານວິຊາຊີບຂອງຕົນ ໃນທາງທີ່ຜິດ ເພື່ອໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ໃນການສະໜອງສິນຄ້າ ຫຼື ການບໍລິການໃຫ້ແກ່ຜູ້ປົກຄອງນັກຮຽນ ຫຼື ຊຸມຊົນ. — ຄວນນັບຖືສິດທິຂອງຜູ້ປົກຄອງ ກ່ຽວກັບການສອບຖາມ, ການປຶກສາຫາລື ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ເພື່ອຜົນປະໂຫຍດທີ່ດີທີ່ສຸດ ຂອງ ລູກເຂົາເຈົ້າ.

ໃຫ້ພິຈາລະນາ ພາຍໃນຂໍ້ກຳນົດນີ້

ຕໍ່ຜູ້ພື່ອນຮ່ວມງານ	ຕໍ່ຜູ້ວ່າຈ້າງ	ຕໍ່ວິຊາຊີບ
ຕ້ອງລະເວັ້ນການທຳລາຍ ສະຖານະພາບ ແລະ ສິດອຳນາດ ຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານຕົນ. — ບໍ່ຄວນຕຳນິວິຈານຄວາມຊຳນານງານ ດ້ານວິຊາຊີບ ຫຼື ຊື່ສຽງດ້ານວິຊາຊີບ ຂອງ ເພື່ອນຮ່ວມງານ, ເວັ້ນເສຍໃນ ກໍລະນີ ສະເພາະທີ່ຈຳເປັນ (ເພື່ອປົກປ້ອງ ຫຼື ຫຼຸດ ຜ່ອນ ສິ່ງນາບຄູ່ທີ່ຮ້າຍແຮງຕໍ່ຊີວິດ, ສຸຂະ ພາບ, ຄວາມປອດໄພ ສຳລັບຊັບສິນບັດ ຂອງບຸກຄົນ ຊຶ່ງລວມທັງ ຂອງນັກຮຽນ). — ບໍ່ຄວນທຳລາຍຄວາມເຊື່ອໝັ້ນຂອງນັກ ຮຽນ ຕໍ່ຄູສອນຜູ້ອື່ນ. — ຕ້ອງນຳໃຊ້ພາສາ ແລະ ການປະພຶດຕົນ ທີ່ເໝາະສົມ ໃນການປະຕິບັດຕໍ່ ກັນກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ. — ບໍ່ຄວນກໍ່ກວນດ້ານເພດ ຕໍ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ. — ບໍ່ຄວນດຳເນີນການໃດໆ, ຍ້ອນຄວາມ ກຽດຊັງ ຫຼື ເພື່ອຜົນປະໂຫຍດຂອງບຸກຄົນ, ເພື່ອຮັບປະກັນ ໃຫ້ມີການພິຈາລະນາ ໄລ່ຄູຜູ້ອື່ນອອກ.	ຕ້ອງຈິງໃຈ ເມື່ອມີການລາຍງານກ່ຽວກັບຄຸນວຸດທິ ແລະ ປະກາສະນິຍາບັດຂອງຜູ້ວ່າຈ້າງຕົນ. — ບໍ່ຄວນຮັບຜົນປະໂຫຍດ ຈາກສາຍພົວພັນ ສ່ວນ ບຸກຄົນ ເພື່ອຮັບປະກັນການຮັບເຂົ້າເຮັດ ວຽກ, ການ ເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ຫຼື ການຍົກຍ້າຍ. — ບໍ່ຄວນໃຫ້ສິນບົນ ຫຼື ຂອງຂວັນ ໃຫ້ແກ່ພະນັກ ງານລັດຖະກອນເພື່ອຮັບປະກັນ ການຮັບເຂົ້າ ເຮັດວຽກ, ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ຫຼື ການຍົກຍ້າຍ. — ຕ້ອງໃຫ້ກຽດແກ່ການສິດສອນ ດັ່ງເປັນອາຊີບ ຕົ້ນຕໍຂອງເຂົາເຈົ້າ. — ບໍ່ຄວນຮັບເຮັດວຽກໃດໆທີ່ນອກເໜືອວຽກງານ ຂອງຕົນ ຊຶ່ງອາດເຊື່ອມເສຍເນື້ອແທ້ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການສິດສອນ. — ບໍ່ຄວນຂາດ ໂດຍບໍ່ມີເຫດຜົນຢັ້ງຢືນ. — ບໍ່ຄວນໄປເຮັດວຽກ ຖ້າມຶນເມົາ ຈາກ ເຫຼົ້າ ຫຼື ຢາເສບຕິດ. — ບໍ່ຄວນປຸ່ນຮ່ວງເງິນກອງທຶນໂຮງຮຽນ. — ບໍ່ຄວນລັກອຸປະກອນ ຫຼື ເຄື່ອງໃຊ້ຂອງໂຮງຮຽນ. — ຄວນລະເວັ້ນການສົນທະນາເລື່ອງ ທີ່ປິດລັບ ແລະ ທາງການ ນຳບຸກຄົນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ.	ຕ້ອງດຳເນີນງານໃນຮູບແບບທີ່ ຮັກສາ ກຽດ ແລະ ສັກສີ ຂອງວິຊາຊີບນີ້. — ຕ້ອງພະຍາຍາມບັນລຸ ແລະ ຮັກສາ ລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມຊຳນານງານ ດ້ານວິຊາຊີບຕົນໃຫ້ສູງສຸດ. — ຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າ ຄວາມຮູ້ດ້ານວິຊາ ຊີບຕົນ ໄດ້ຮັບການຍົກລະດັບໃຫ້ດີຂຶ້ນ ເປັນປົກກະຕິ. — ຕ້ອງຊ່ວຍ ເພື່ອນຮ່ວມງານພັດທະນາ ທາງດ້ານວິຊາຊີບ ໂດຍຜ່ານການແລກ ປ່ຽນແນວຄວາມຄິດ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວ ສານ.

ຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ບໍ່ຈຳເປັນ ສະເໜີທຸກມິຕິເຫຼົ່ານີ້ ບາດດຽວ; ການດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ໃນແຕ່ລະປະເທດ ຈະກຳນົດມິຕິໃຫຍ່ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາ ໃນຂໍ້ກຳນົດນີ້.

ໂດຍສະເພາະ, ຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄ ຕ້ອງສຸມໃສ່ ຫຼາຍປະເພດການປະພຶດຕົນຂອງຄູສອນ ທີ່ປະກອບເປັນສິ່ງກີດຂວາງຕົ້ນຕໍ ເພື່ອສ້າງໂອກາດການເຂົ້າຮຽນ, ຄຸນນະພາບ, ຄວາມສະເໝີພາບ ແລະ ຈັນຍາບັນ ພາຍໃນຂະແໜງການສຶກສາຂອງປະເທດທີ່ຖືກພິຈາລະນາ.

ຂໍ້ກຳນົດນີ້ ຕ້ອງເຮັດໃຫ້ມີຄວາມແຈ່ມແຈ້ງ ກ່ຽວກັບສິດທິທົ່ວໄປຂອງຄູ ຄືເປັນນັກວິຊາຊີບ ແລະ ຜູ້ຖືກວ່າຈ້າງ ແລະ ມີຄວາມແຈມແຈ້ງທາງດ້ານພື້ນຖານນິຕິກຳ ຂອງບັນດາສິດທິເຫຼົ່ານັ້ນ.

ສິດທິທົ່ວໄປ ຂອງຄູ

ສິດທິທົ່ວໄປຂອງຄູ ຄືເປັນນັກວິຊາຊີບ ແລະ ຜູ້ຖືກວ່າຈ້າງ ປະກອບດ້ວຍ, ຕົວຢ່າງ:

— ການພິຈາລະນາແບບຍຸດຕິທຳ ໃນການຮັບຕຳແໜ່ງໃດໜຶ່ງ ຕາມຄຸນວຸດທິຂອງຄູສອນ,
— ການປະຕິບັດຕໍ່ຄູສອນ ແບບຍຸດຕິທຳ ເມື່ອເຂົາເຈົ້າດຳເນີນໜ້າທີ່ການສິດສອນ,
— ສິດທິ ໃນການປະຕິເສດດຳເນີນງານທີ່ບໍ່ແມ່ນວິຊາຊີບຂອງຕົນ ຊຶ່ງບໍ່ພົວພັນກັບໜ້າທີ່ຂອງຄູສອນ,
— ສິດເສລີພາບໃນການສະແດງຄຳຄິດຄຳເຫັນ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ ກ່ຽວກັບ ການບໍລິຫານໂຮງຮຽນ,
— ສິດທິ ໃນການຮັບຊາບ ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການປະເມີນຜົນ ທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຕົນເອງ ແລະ ເພື່ອສະແດງ ຄຳຄິດຄຳເຫັນຂອງຕົນ,
— ນັບຖື ສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ໃນຊີວິດສ່ວນຕົວເຂົາເຈົ້າ,
— ການປົກປ້ອງຈາກການທາລຸນດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ວາຈາ.

ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ, ຂໍ້ກຳນົດນີ້ຕ້ອງກຳນົດກົນໄກ ສຳລັບການລາຍງານ ແລະ ການນຳໃຊ້ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ ຢ່າງຈະແຈ້ງ (ເບິ່ງຂໍ້ 7 ໃນໜ້າ 40 ຫາ 42).

ລາຍການກວດກາ

☐ ຂໍ້ກຳນົດໄດ້ພິຈາລະນາເຖິງ ຫົວຂໍ້ ແລະ ຄຳຖາມພື້ນຖານ.
☐ ຂໍ້ກຳນົດສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້ ໃນຊີວິດການເຮັດວຽກປະຈຳວັນ ຂອງຄູສອນ.
☐ ຂໍ້ກຳນົດຖືກຂຽນຂຶ້ນ ໃນໄລຍະເວລາສະເພາະ.
☐ ຂໍ້ກຳນົດໄດ້ກ່າວເຖິງ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ.

3. ການພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ

ໃນໝວດນີ້ ປະກອບມີ:

— ຄວາມສຳຄັນຂອງການວາງແຜນພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດ ໂດຍການນຳໃຊ້ວິທີການ ແບບມີສ່ວນຮ່ວມ,

— ຂໍ້ແນະນຳ ກ່ຽວກັບວິທີການເພື່ອເຮັດໃຫ້ຄູ ແລະ ສະຫະພັນຄູ ປະກອບສ່ວນ.

ທີມງານຫຼັກ

ຕ້ອງສ້າງທີມງານຫຼັກ ເພື່ອພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດ ຫຼື ທົບທວນຄືນເອກະສານ ທີ່ມີແລ້ວ.

ຖ້າບໍ່ມີການລິເລີ່ມໃນຂັ້ນສູນກາງ, ຜູ້ປະຕິບັດໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ ສາມາດປຶກສາຫາລືກັບຊຸມຊົນ ເພື່ອລິເລີ່ມ ຂະບວນການນີ້ຢູ່ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ.

ການສ້າງທີມງານຫຼັກ

ທີມງານຫຼັກ ຕ້ອງປະກອບດ້ວຍຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ໄດ້ມີການສະແດງທັດສະນະ ຕ່າງໆ ໃນວິຊາຊີບນີ້, ຕົວຢ່າງ:

— ພະນັກງານທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ການບໍລິຫານການສຶກສາ;
— ນັກວິຊາການ;
— ຜູ້ຕາງໜ້າສະຫະພັນທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;
— ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ;
— ຄູສອນ (ຍິງ ແລະ ຊາຍ);
— ສະມາຄົມພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ-ຄູ; ແລະ
— ຄະນະກຳມະການນັກຮຽນ.

ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າກຸ່ມຊົນເຜົ່າສ່ວນນ້ອຍ ກໍ່ຕ້ອງເຂົ້າຮ່ວມ.

ຕ້ອງມີຄວາມສົມດູນ ລະຫວ່າງນັກວິຊາການ (ຊຶ່ງລວມທັງທະນາຍຄວາມ) ແລະ ຜູ້ປະກອບອາຊີບທີ່ມີຜົນສຳເລັດ (ຊຶ່ງລວມທັງຊ່ຽວຊານທີ່ສ້າງຊຸດຂອງເຄື່ອງມື).

ທີມງານຫຼັກ ຕ້ອງພັດທະນາແຜນການລະອຽດ ສຳລັບການອອກແບບຂໍ້ກຳນົດນີ້, ຊຶ່ງລວມມີການ:

— ທົບທວນຄືນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ ຕໍ່ວິຊາຊີບການສິດສອນໃນປະເທດທີ່ຖືກພິຈາລະນາ;
— ວິໄຈຂໍ້ກຳນົດໃນປະຈຸບັນ (ຊຶ່ງລວມມີ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ມີຢູ່ ໃນປະເທດທີ່ຖືກພິຈາລະນາ);
— ການມອບໝາຍໃຫ້ດຳເນີນການສຳຫຼວດ, ກໍລະນີສຶກສາ (ຕົວຢ່າງ, ກ່ຽວກັບກໍລະນີທີ່ສະແດງອຸປະສັກສະເພາະ ດ້ານຈັນຍາບັນ) ແລະ ສະຫຼຸບໂດຍຫຍໍ້;
— ການລະດົມຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ການເກັບກຳຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບປັດໄຈນຳເຂົ້າຕ່າງໆ;
— ການສ້າງຮ່າງຂໍ້ກຳນົດ;
— ການທົດລອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດປະຕິບັດຮ່າງຂໍ້ກຳນົດ;
— ການສ້າງຮ່າງຂໍ້ກຳນົດຂັ້ນສຸດທ້າຍ ອີງຕາມຄຳເຫັນທີ່ໄດ້ຮັບ ແລະ ຜົນຂອງການທົດລອງ.

ແຜນການດັ່ງກ່າວນີ້ ຕ້ອງກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງ ກ່ຽວກັບວິທີການໃຫ້ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕ່າງໆ ຢູ່ຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ແບ່ງປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບສຳລັບການພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດ ເພື່ອສ້າງຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງ ໃນທຸກໆຂັ້ນ (ໂຮງຮຽນ, ຄູ ແລະ ຊຸມຊົນ).

ເບິ່ງເຄື່ອງມື ທີ 1

ການປະກອບສ່ວນຂອງຫຼາຍພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ

ທີມງານຫຼັກ ຕ້ອງນຳໃຊ້ວິທີການແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ເພື່ອສ້າງຄວາມເປັນເຈົ້າຕົນເອງ ທົ່ວຂະແໜງການສຶກສາ ດ້ວຍການແຜ່ຂະຫຍາຍກວ້າງໃນການປະກອບສ່ວນ ຂອງ:

— ຄູ ແລະ ສະຫະພັນຄູ ຜູ້ທີ່ຈະສາມາດ ແລະ ມີຄວາມມຸ້ງຫວັງນຳໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດນີ້ ຢ່າງແທ້ຈິງ;
— ຊຸມຊົນໂຮງຮຽນ (ຊຶ່ງລວມມີນັກຮຽນ, ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ, ໆລໆ) ຜູ້ທີ່ຕ້ອງໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມ ໃຫ້ຮັກສາຂໍ້ສັນຍາໃນຂະບວນການສຶກສາ.

ຄູ ແລະ ສະຫະພັນ ຢູ່ແຖວໜ້າ!

ການເຮັດໃຫ້ຄູປະກອບສ່ວນ

ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄູເປັນສິ່ງທີ່ຫຼີກລ້ຽງບໍ່ໄດ້ ເພື່ອ:

— ປະກອບສ່ວນໂດຍເອົາສະພາບຊີວິດຕົວຈິງເຂົ້າ (ປະເດັນຕ່າງໆໃນປະຈຸບັນ, ບັນຫາທີ່ມີໃນໂຮງຮຽນ ແລະ ຄວາມ ຫຍຸ້ງຍາກຕ່າງໆ ຊຶ່ງສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ລ້ວນແຕ່ມີບົດບາດສຳຄັນ);
— ເຮັດໃຫ້ປະສົບການຂອງເຂົາເຈົ້າ ມີປະໂຫຍດ ໃນການອອກແບບເງື່ອນໄຂ ແລະ ມາດຕະຖານທີ່ເໝາະສົມ;
— ພິຈາລະນາ ການຄ່ອຍປ່ຽນແປງເນື້ອແທ້ຂອງການສິດສອນ (ແລະ ວຽກງານຂອງຜູ້ປະຕິບັດການອື່ນໆ ໃນໂຮງຮຽນ);
— ໃຫ້ຄູສາມາດຄົ້ນຄິດ ແລະ ທົບທວນຄືນ ການຕັດສິນໃຈ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງດ້ານວິຊາການຂອງຕົນ.

ການປຶກສາຫາລືຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ໂດຍສະເພາະສະຫະພັນຄູ, ສາມາດດຳເນີນໂດຍຮູບແບບຕ່າງໆ, ເຊັ່ນ ການສຳພາດ, ກອງປະຊຸມກຸ່ມສະເພາະກິດ ແລະ ໂຮງຮຽນ.

ຕ້ອງມີການປຶກສາຫາລື ນຳແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າກຸ່ມຊົນເຜົ່າສ່ວນນ້ອຍ ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນປະເດັນທີ່ ກ່ຽວພັນກັບປະສົບການໃນຊີວິດປະຈຳວັນຂອງເດັກນ້ອຍຜູ້ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງ ໃນໂຮງຮຽນ.

ເຖິງວ່າພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈຳນວນໜຶ່ງອາດມີຄວາມເປັນຫ່ວງ ກ່ຽວກັບຂະບວນການສ້າງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກາວ ແຕ່ກໍ່ຕ້ອງດຳເນີນຕໍ່ໄປ ຊຶ່ງອາດຈະມີການປະກອບສ່ວນເທື່ອລະໜ້ອຍໃນຕໍ່ໜ້າ.

ເບິ່ງເຄື່ອງມື ທີ 2

ການສ້າງຮ່າງຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ແລະ ສາງຮາງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກາວໃນຂັ້ນຕອນສຸດທ້າຍ

ທີມງານຫຼັກ ຕ້ອງສ້າງຮ່າງຂໍ້ກຳນົດ ໂດຍອີງໃສ່ປັດໄຈນຳເຂົ້າທັງໝົດ ທີ່ໄດ້ເກັບກຳ ແລະ ວິເຄາະ *ຮ່າງສະບັບນີ້,* ຕ້ອງຖືກສົ່ງໃຫ້ກວ້າງຂວາງ ແບບຈິດໝາຍວຽນ; ສົ່ງໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນທີ່ດຳເນີນການສິດສອນ ແລະ ອື່ນໆ ເພື່ອປະກອບຄຳເຫັນ.

ຄູ ແລະ ສະມາຊິກຊຸມຊົນໂຮງຮຽນ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການເຊື້ອເຊີນໃຫ້ປະກອບຄຳເຫັນຕໍ່ຮ່າງດັ່ງກ່າວ, ຕົວຢ່າງ ໃນໄລຍະສົນທະນາປຶກສາຫາລືຢູ່ກອງປະຊຸມວິຊາການ ຫຼື ໂດຍຜ່ານຮູບແບບການປະກອບຄຳເຫັນຜ່ານລະບົບສາຍ online.

ຈະຕັ້ງຄຳຖາມເພື່ອຮັບຄຳເຫັນຕອບຄືນ ແນວໃດ

ຄຳຖາມຕ່າງໆຕໍ່ໄປນີ້ ສາມາດຊ່ວຍເຮົາ ເພື່ອຮັບຄຳເຫັນຕອບຄືນ::

— ທ່ານມັກຫຍັງແດ່ ກ່ຽວກັບມາດຕະຖານໃນການປະພຶດຕົນ?
— ທ່ານບໍ່ມັກຫຍັງກ່ຽວກັບມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້?
— ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ ໄດ້ກວມເອົາທັງໝົດອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນແລະກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຂອງຄູແລ້ວບໍ່?
— ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ ຍັງຂາດຫຍັງ?
— ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ ປະກອບມີອົງປະກອບທີ່ບໍ່ຈຳເປັນບໍ່? ຖ້າມີ, ແມ່ນອົງປະກອບໃດແດ່?

ກ່ອນການສ້າງຂໍ້ກຳນົດໃນຂັ້ນສຸດທ້າຍ, ຮ່າງສະບັບດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງຖືກທົດສອບ ໃນໄລຍະທົດລອງ (ຕົວຢ່າງ ໃນໄລຍະ ກອງປະຊຸມວິຊາການຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ) ຈາກນັ້ນ ຈຶ່ງທົບທວນຄືນ ແລະ ກຳນົດຂັ້ນສຸດທາຍ ຕາມຜົນຂອງກອງປະຊຸມ.

ເຖິງວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມແບບກວ້າງຂວາງໃຊ້ເວລາຍາວນານ, ການຮັບຮອງເອົາຂໍ້ກຳນົດສະບັບດັ່ງກ່າວ ກໍ່ຕ້ອງດຳເນີນໂດຍທັນທີ ພາຍຫຼັງທີ່ມີຮ່າງຂໍ້ກຳນົດສະບັບສຸດທ້າຍ.

ລາຍການກວດກາ

- ☐ ໄດ້ມີການສະໜອງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເໝາະສົມ, ເວລາພຽງພໍ, ຄວາມຊຳນານງານຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດ ດັ່ງກ່າວ.
- ☐ ໄດ້ມີການປຶກສາຫາລື ນຳຜູ້ປະຕິບັດການຕົ້ນຕໍ ກ່ຽວກັບການອອກແບບຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ.
- ☐ ຜູ້ປະຕິບັດການຕົ້ນຕໍ ຕົກລົງທີ່ຈະປະກອບສ່ວນໃນຂະບວນການນີ້.
- ☐ ໄດ້ມີການສຸມກຳລັງ ໂດຍຍອມຮັບເອົາທັດສະນະຕ່າງໆ ຂອງພາກສ່ວນທີ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນ.
- ☐ ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ບໍ່ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນພຽງແຕ່ທັດສະນະຂອງລັດຖະບານ.

4. ການຮັບຮອງເອົາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ

ໃນໝວດນີ້ ປະກອບມີ:

— ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຮ່າງຂໍ້ກຳນົດສະບັບໃໝ່ ຖືກຮັບຮູ້ຢ່າງເປັນທາງການ ໂດຍ ວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາທັງໝົດ,

— ການກຳນົດສະຖານະພາບທາງດ້ານກົດໝາຍຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ,

— ການຮັບຮອງເອົາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວຢ່າງເປັນທາງການ,

— ການສະໜັບສະໜູນຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ໂດຍຄູຊັ້ນປະຖົມ ແລະ ມັດທະຍົມ.

ການກຳນົດສະຖານະພາບດ້ານກົດໝາຍຂອງຂໍ້ກຳນົດ

ປູພື້ນຖານນິຕິກຳ ສຳລັບຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ!

ລັດຖະບານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຄູ ຕ້ອງຕົກລົງເຫັນດີ ກ່ຽວກັບສະຖານະພາບທາງດ້ານກົດໝາຍ ຂອງຂໍ້ກຳນົດ ດັ່ງກ່າວ. ສະຖານະພາບຂອງຂໍ້ກຳນົດນີ້ ຕ້ອງຖືກກຳນົດຢ່າງຈະແຈ້ງໂດຍອີງໃສ່ ກົດໝາຍ, ລະບຽບຫຼັກການ ແລະ ບົດແນະນຳທີ່ມີແລ້ວ ຊຶ່ງໄດ້ກຳນົດ ການປະຕິບັດວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາ.

ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ ສຳລັບອົງການທີ່ຮັບຮູ້ ແລະ/ຫຼື ຍັ້ງຢືນຄູຢ່າງເປັນທາງການ.

ໃນກໍລະນີມີການລະເມີດຢ່າງຮ້າຍແຮງ, ກົດໝາຍໃດໜຶ່ງທີ່ກຳນົດໄວ້ສະເພາະວ່າແມ່ນ ອົງການຕຸລາການ ມີຄວາມສາມາດດຳເນີນຄະດີ ຕໍ່ຜູ້ລະເມີດນັ້ນ ຕ້ອງຖືກນຳໃຊ້.

ການຮັບຮອງຂໍ້ກຳນົດຢ່າງເປັນທາງການ

ພະນັກງານຢູ່ກະຊວງສຶກສາ ແລະ ກະຊວງອື່ນໆ ແລະ ອົງການພາຍໃນປະເທດ/ຂອງລັດ ທີ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ກ່ຽວກັບການສຶກສາ ຕ້ອງຮັບຮອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວຢ່າງເປັນທາງການ ແລະ ອອກຖະແຫຼງການດ້ານນະໂຍບາຍ ຢືນຢັນວ່າຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວນີ້ສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍການສຶກສາແຫ່ງຊາດ.

ສະຫະພັນຄູ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມໃຫ້ຮັບເອົາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າ ຢ່າງເປັນທາງການ.

ການສະໜັບສະໜູນຢ່າງເປັນທາງການຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດ

ຄະນະກຳມະການບໍລິການສິດສອນ (ຖ້າມີ) ຫຼື ສະພາລົງທະບຽນ ແລະ ອອກປະກາສະນີຍະບັດຄູ ຕ້ອງຂໍໃຫ້ ສະມາ ຊິກສະໜັບສະໜູນຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກາວ.

ຄູທັງໝົດ ຕ້ອງເຊັນຮັບຮູ້ ສຳເນົາຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ເມື່ອເວລາຮັບຕຳແໜ່ງການສິດສອນ.

ລາຍການກວດກາ

- ☐ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານກົດໝາຍ.
- ☐ ຄູຊັ້ນປະຖົມ ແລະ ມັດທະຍົມ ສະໜັບສະໜູນຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຢ່າງເປັນທາງການ.

5. ການຜັນຂະຫຍາຍ ແລະ ສົ່ງເສີມ ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ

ໃນໝວດນີ້ ປະກອບມີ:

— ຄຳແນະນຳເພື່ອເຮັດໃຫ້ຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເກີດມີຄວາມຮູ້ສຶກສະດຸ້ງ ໄວ ຕໍ່ຄວາມສຳຄັນຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວນີ້,

— ຄວາມສຳຄັນໃນການເຮັດໃຫ້ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວເຂົ້າໃຈໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ,

— ການຜັນຂະຫຍາຍຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ໃນຮູບແບບສະໄໝນິຍົມທີ່ເປັນລະບົບ ໂດຍນຳໃຊ້ ຊ່ອງສື່ສານຕ່າງໆຫຼາຍປະເພດ.

ການເຮັດໃຫ້ຂໍ້ກຳນົດຖືກນຳໃຊ້ໄດ້ແບບງ່າຍດາຍ

ເຮັດໃຫ້ຂໍ້ກຳນົດເປັນເຄື່ອງມືທີ່ງ່າຍດາຍ, ສອດຄ່ອງ ແລະ ນຳໃຊ້ຕົວຈິງໄດ້!

ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວຕ້ອງງ່າຍດາຍ, ຈະແຈ້ງ, ອ່ານ ແລະ ເປັນທີ່ເຂົ້າໃຈໄດ້ງ່າຍ ສຳລັບຜູ້ຟັງ (ຊຶ່ງລວມມີ ທັງຜູ້ປະກອບອາຊີບ ແລະ ຜູ້ນຳໃຊ້ການບໍລິການ); ຈະຕ້ອງຫຼີກລ້ຽງຄວາມບໍ່ຊັດເຈນຂອງ ຄວາມໝາຍ.

ເອກະສານຫຼັກນີ້ ຕ້ອງຫຍໍ້ ແລະ ບໍ່ໃຫ້ກາຍສອງໜ້າ.

ເອກະສານຄັດຕິດ ອາດປະກອບດ້ວຍ ເຫດຜົນໃນການພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດນີ້ ແລະ ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບກົນໄກການລົງໂທດ. ທັງໝົດບໍ່ຄວນກາຍສິບໜ້າ.

ຮູບແບບຂອງຂໍ້ກຳນົດ

ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງຮັບຮອງເອົາຮູບແບບໂດຍກົງ ທີ່ປະກອບດ້ວຍ:
- ຮູບແບບທີ່ກະຕຸ້ນໃຈ, ໂດຍສະເພາະ ເມື່ອນຳສະເໜີມາດຕະຖານດ້ານຈັນຍາບັນ ທີ່ຈະຕ້ອງປະຕິບັດ;
- ຮູບແບບທີ່ໃຫ້ການແນະນຳ (ຕ້ອງເຮັດຫຍັງ...), ໂດຍສະເພາະ ເມື່ອນຳສະເໜີມາດຕະຖານທີ່ຕ້ອງການ ສຳລັບການປະພຶດ ລວມທັງການລົງໂທດທີ່ເໝາະສົມ;
- ຮູບແບບທີ່ກັ້ນຫ້າມ (ແມ່ນຫຍັງທີ່ບໍ່ໃຫ້ເຮັດ...), ໂດຍສະເພາະ ກ່ຽວກັບການລະເມີດຢ່າງຮ້າຍແຮງ (ການທາລຸນ, ການຂົ່ມຂືນທາງເພດ, ໆລໆ).

ຄວາມຄົບຖ້ວນ ແລະ ລາຍລະອຽດ: ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງຄົບຖ້ວນ, ສະເພາະ ແລະ ມີລາຍລະອຽດພຽງພໍ ເມື່ອອະທິບາຍກ່ຽວກັບການລະເມີດຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ການດຳເນີນມາດຕະການທີ່ພົວພັນ; ຈະຕ້ອງຫຼີກລ້ຽງຄວາມບໍ່ແຈ່ມແຈ້ງໃດໆທັງສິ້ນ.

ຄວາມຊັດເຈນ ແລະ ສາມາດປະຕິບັດໄດ້: ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງຊັດເຈນ ແລະ ສາມາດປະຕິບັດໄດ້; ຈະຕ້ອງຫຼີກລ້ຽງສັບພາສາທີ່ຍາກ ຫຼື ສັບດ້ານກົດໝາຍ.

ການແປຂໍ້ກຳນົດ: ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງຖືກແປເປັນຫຼາຍພາສາ ທີ່ນຳໃຊ້ໃນປະເທດນັ້ນ.

ຂອບເຂດຂອງຂໍ້ກຳນົດ: ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຂອບເຂດສະຖານທີ່ ບ່ອນທີ່ຂໍ້ກຳນົດຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຖ້າເປັນໄປໄດ້ ໃຫ້ອີງໃສ່ປະເພດຄູສອນຕ່າງໆ.

ການສ້າງແຜນຍຸດທະສາດດ້ານການສື່ສານ

ຕ້ອງພັດທະນາແຜນຍຸດທະສາດດ້ານການສື່ສານ ໂດຍເນັ້ນສະເພາະ:
- ເອກະສານໃດ ຕ້ອງສິ່ງແບບໝູນວຽນ (ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເອກະສານຄັດຕິດ),
- ຈຸດປະສົງ ຂອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການເຜີຍແຜ່ແບບສົ່ງເສີມ,

— ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ,
— ຂໍ້ຄວາມຕົ້ນຕໍທີ່ຕ້ອງຖ່າຍທອດສິ່ງ,
— ຊ່ອງການສື່ສານທີ່ຈະນໍາໃຊ້,
— ຕາຕະລາງເວລາລະອຽດຂອງກິດຈະກໍາທີ່ໄດ້ວາງແຜນໄວ້.

ເບິ່ງເຄື່ອງມື ທີ 3

ການເລີ່ມເຜີຍແຜ່ ແລະ ຜັນຂະຫຍາຍຂໍ້ກໍານົດ

ຕ້ອງເລີ່ມເຜີຍແຜ່ຂໍ້ກໍານົດ ໃນງານສາທາລະນະ:

ຕ້ອງດໍາເນີນ **ກອງປະຊຸມເພື່ອແຈ້ງໃຫ້ຮູ້** ເພື່ອໃຫ້ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດມີຂໍ້ສັນຍາ ໃນການມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກໍານົດດັ່ງກ່າວ; ທຸກປະຊຸມ ຕ້ອງມີ ເດັກນ້ອຍຜູ້ຍິງ ແລະ ແມ່ຍິງເຂົ້າຮ່ວມ.

ການສົ່ງ **ຈົດໝາຍວຽນ** ໃຫ້ທຸກໂຮງຮຽນ ເປັນວິທີທາງທີ່ດີເລີດ ເພື່ອສົ່ງເສີມໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຮັບເອົາຂໍ້ກໍານົດດັ່ງກ່າວ ສໍາລັບພະນັກງານທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ສິດສອນ, ແລະ ແນະນໍາເຂົາເຈົ້າກ່ຽວກັບວິທີດໍາເນີນການ.

ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ກໍານົດ!

ຈະແຈກຢາຍຂໍ້ກໍານົດນີ້ແນວໃດ?

ຕ້ອງແຈກຢາຍຂໍ້ກໍານົດດັ່ງກ່າວ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ:
— ດ້ວຍການສື່ສານໂດຍກົງ (ການປະຊຸມ, ກອງປະຊຸມວິຊາການ, ສໍາມະນາ, ໆລໆ), ຈົດໝາຍເອເລັກໂທຣນິກ, ອິນເຕີເນັດ, ບົດຂາວ, ໜັງສືພິມ, ໂທລະພາບ ແລະ/ຫຼື ວິທະຍຸ,
— ດ້ວຍວິທີການຕັ້ງປ້າຍໂຄສະນາ ອົງປະກອບສໍາຄັນຂອງຂໍ້ກໍານົດ. ຕ້ອງສົ່ງສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ ແລະ ສະແດງໃຫ້ເຫັນ ໃນແຕ່ລະໂຮງຮຽນພາຍໃນປະເທດ, ຊຶ່ງລວມທັງເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ.
— ໂດຍຜ່ານອໍານາດການປົກຄອງຂັ້ນສູນກາງ, ເຂດ ແລະ/ຫຼື ທ້ອງຖິ່ນ,
— ໂດຍຜ່ານຄະນະກໍາມະການບໍລິການສິດສອນ (ຖ້າມີ),
— ທີ່ສະຖາບັນສ້າງຄູ ຫຼື ວິທະຍາໄລຄູ,
— ໂດຍຜ່ານການກວດກາ,
— ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານໂຮງຮຽນ (ໂດຍສະເພາະຄູ),
— ໃຫ້ສະຫະພັນຄູ,
— ໃຫ້ຊຸມຊົນ,
— ໃຫ້ຮາກຖານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງພົນລະເຮືອນ-ສັງຄົມ.

ໂຮງຮຽນຕ້ອງສົ່ງເສີມ ການຜັນຂະຫຍາຍຂໍ້ກໍານົດດັ່ງກ່າວ ໃຫ້ແກ່ສາທາລະນະຊົນທົ່ວໄປ (ນັກຮຽນ, ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ, ຊຸມຊົນ).

ເບິ່ງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 6

ລາຍການກວດກາ

- ☐ ຂໍ້ກໍານົດທີ່ເຂົ້າໃຈງ່າຍ.
- ☐ ມີແຫຼ່ງທຶນພຽງພໍ ສໍາລັບການສົ່ງຂໍ້ກໍານົດແບບຈິດໝາຍວຽນ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ.
- ☐ ຄູໂຮງຮຽນຊັ້ນປະຖົມ ແລະ ມັດທະຍົມ ຮູ້ກ່ຽວກັບຂໍ້ກໍານົດນີ້.
- ☐ ສາທາລະນະຊົນທົ່ວໄປ ຮູ້ວ່າ ມີຂໍ້ກໍານົດດັ່ງກ່າວນີ້.

6. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ ດັ່ງກ່າວ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ

ໃນໝວດນີ້ ປະກອບມີ:

— ການສ້າງຄະນະ ຫຼື ສະພາ ເພື່ອຮັບປະກັນການບັງຄັບໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດ ຢ່າງແທດເໝາະ,
— ການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ,
— ການໃຫ້ການສຶກສາໃນວິຊາຊີບນີ້,
— ການສົ່ງເສີມການພັດທະນາ ສື່ທີ່ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ກິດຈະກຳການສຶກສາ ເພື່ອ ຊ່ວຍສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງພາກສ່ວນ ຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ການສ້າງ ແລະ ເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ ພາກສ່ວນທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ຕິດຕາມ

ຕ້ອງສ້າງຄະນະ (ຫຼື ສະພາ) ເພື່ອຕິດຕາມກວດກາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວນີ້. ຄະນະດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງປະກອບດ້ວຍຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໂດຍໃຫ້ດູ່ນດ່ຽງກັນ, ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າໄດ້ມີການສະແດງທັດສະນະ ຕ່າງໆໃນວິຊາຊີບນີ້.

ໃຜຄວນເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄະນະກວດກາຕິດຕາມ?

— ພະນັກງານໃນ ອົງການບໍລິຫານການສຶກສາ;
— ຜູ້ຕາງໜ້າສະຫະພັນ;
— ສະມາຄົມພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ-ຄູ;
— ຄະນະກຳມະການນັກຮຽນ-ຄູ

ຄະນະກວດກາຕິດຕາມ ອາດມີຜູ້ຕາງໜ້າ ຈາກຂັ້ນສູນກາງ, ແຂວງ, ຫຼື ເຂດ.

ບ່ອນໃດທີ່ມີກົນໄກຕິດຕາມກວດກາແລ້ວ ຈະຕ້ອງມອບໝາຍໜ້າວຽກ ກ່ຽວກັບການຕິດຕາມກວດກາການບັງຄັບ ໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດນີ້.

ສະມາຊິກຄະນະກວດກາ ຜູ້ທີ່ພິຈາລະນາການລະເມີດຂໍ້ກຳນົດ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບປະເດັນທາງ ກົດໝາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນໃນການໃສ່ວິໄນ ແລະ ໄດ້ຮັບຄຳແນະນຳ ທາງດ້ານກົດໝາຍ.

ຕ້ອງນຳໃຊ້ ກົນໄກຕ່າງໆ ຕາມລະດັບຄວາມຮ້າຍແຮງ ຂອງການລະເມີດ:
— ອົງການບໍລິຫານດ້ານການໃສ່ວິໄນ (ເຊັ່ນ ສະພາໂຮງຮຽນ);
— ອົງການພາຍໃນ ສຳລັບກວດກາຕົນເອງ ຂອງວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາ;
— ສານ, ໃນກໍລະນີມີການກະທຳຜິດທາງອາຍາ.

ການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ

ຄະນະກວດກາ (ຫຼື ສະພາ) ຕ້ອງສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຈຳເປັນ ໃຫ້ແກ່ຄູ ແລະ ຊຸມຊົນໂຮງຮຽນ ເພື່ອປະຕິບັດ ຂໍ້ກຳນົດນີ້ ໃນກິດຈະກຳປະຈຳວັນ ໃນໂຮງຮຽນຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ອົງການບໍລິຫານການສຶກສາຕ້ອງສົ່ງເສີມຜູ້ປະຕິບັດການໃນໂຮງຮຽນໃຫ້ນຳໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວເປັນເຄື່ອງມືພື້ນຖານ ຫຼື ເປັນບ່ອນອີງ ສຳລັບນະໂຍບາຍ ແລະ ຂະບວນການຂອງໂຮງຮຽນ. ຕ້ອງພັດທະນາສື່ທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອຊ່ວຍວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາ ແລະ ຊຸມຊົນ ເຂົ້າໃຈຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ແລະ ຮັບຊາບກ່ຽວກັບກົນໄກການລາຍງານ, ເຊັ່ນ:
— ໃບໂຄສະນາ;

— ຄູ່ມືໃນລາຍລະອຽດ;
— ຊຸດແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ;
— ວີດີໂອ, ໆລໆ.
ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ ສາມາດຖືກນໍາໃຊ້ ສໍາລັບການສຶກສາຄົ້ນຄ້ວາດ້ວຍຕົນເອງ ຫຼື ການສົນທະນາເປັນກຸ່ມ.

ການສຶກສາອົບຮົມຄູສອນ

ຕ້ອງວາງແຜນລະອຽດ ແລະ ວາງແຜນສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ເພື່ອຕິດຕາມກວດກາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກໍານົດ. ຈະຕ້ອງປະກອບດ້ວຍອົງປະກອບໃດໜຶ່ງ ທີ່ກໍານົດ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍສະເພາະ ພາຍໃນວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາ, ຊຶ່ງ ລວມມີ:
— ພາກສ່ວນບໍລິຫານຢູ່ໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ, ໂດຍສະເພາະ ຜູ້ອໍານວຍການ ແລະ ຜູ້ກວດກາໂຮງຮຽນ;
— ຄູສອນ.

> **ຈັດຕັ້ງກິດຈະກໍາເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ!**

ບົດບາດຂອງຫຼັກສູດກະກຽມຄູສອນ ຫຼື ວິທະຍາໄລຄູ ໃນການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງຄູ ເພື່ອປູກຝັງຂໍ້ກໍານົດດັ່ງກ່າວ ເຂົ້າໃນການປະຕິບັດວິຊາຊີບຕົວຈິງຂອງເຂົາເຈົ້າ ຕ້ອງຖືກກໍານົດຢ່າງຈະແຈ້ງ.

ຕ້ອງລວມເອົາການສິດສອນຂໍ້ກໍານົດນີ້ ເປັນວິຊາຮຽນໜຶ່ງແບບບັງຄັບໃນຫຼັກສູດ ກ່ອນປະຈໍາການ ແລະ ໃນໄລຍະປະຈໍາການ ຂອງຜູ້ບໍລິຫານໂຮງຮຽນ, ຜູ້ອໍານວຍການ, ຄູສອນ ແລະ ຜູ້ກວດກາ.

ຂໍ້ກໍານົດດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງຖືກພິຈາລະນາເປັນອົງປະກອບໃຈກາງ ເພື່ອເສີມສ້າງຄຸນວຸດທິ ແລະ ການເປັນຄູມືອາຊີບ.

ເພື່ອສົ່ງເສີມການປະຕິບັດຂໍ້ກໍານົດຢ່າງເໝາະສົມ, ຫຼັກສູດການສຶກສາ ຕ້ອງກວມເອົາທັດສະນະຄະຕິ, ຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະ ທີ່ຕ້ອງການຂອງຄູ ແລະ ຕ້ອງປະສົມປະສານກັບວິທີການສິດສອນຕ່າງໆ ເຊັ່ນ:
— ການນໍາສະເໜີບົດ;
— ການສົນທະນາເປັນກຸ່ມ;
— ການຫຼິ້ນບົດບາດສົມມຸດ;
— ການຈໍາລອງສະຖານະການ, ໆລໆ.

ສະຫະພັນຄູ ຕ້ອງສຶກສາອົບຮົມສະມາຊິກຕົນ ກ່ຽວກັບຂໍ້ກໍານົດນີ້, ໂດຍເນັ້ນໃສ່ບົດບາດຫຼັກຂອງຄູ ໃນການເຜີຍແຜ່ຄຸນຄ່າດ້ານຈັນຍາບັນ ທີ່ວສັງຄົມ.

ເບິ່ງເຄື່ອງມື ທີ 4

ເບິ່ງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 7

ລາຍການກວດກາ

- ☐ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກອຳນາດການປົກຄອງພາກລັດ ແລະ ໂດຍຄູ (ຫຼື ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ).
- ☐ ບໍ່ມີຄວາມຫຼ້າຊ້າດ້ານລະບຽບການ ຫຼື ການເຂົ້າຂ້າງຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງໃນການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ (ການແຊກແຊງ ຂອງອຳນາດການປົກຄອງທ້ອງຖິ່ນ ຫຼື ສະຫະພັນຄູ ໂດຍທາງອ້ອມທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ກັບພັກການເມືອງ).
- ☐ ໄດ້ມີການລະດົມແຫຼ່ງທຶນທີ່ຈຳເປັນ ສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ.

7. ການລາຍງານ ແລະ ການດຳເນີນ ມາດຕະການ ຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

ໃນໝວດນີ້ ປະກອບມີ:

— ຄູ່ມືການສ້າງຂັ້ນຕອນລາຍງານ ແລະ ການປະຕິບັດວິໄນທີ່ເໝາະສົມ,
— ຂໍ້ສະເໜີແນະກ່ຽວກັບການສ້າງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນເອກະລາດ ແລະ ເປັນຕົວແທນ,
— ຂອບເຂດການລົງໂທດ ທີ່ສາມາດຮັບເອົາໄດ້.

ກົນໄກການລາຍງານທີ່ຖືກຕ້ອງ

ເອກະສານຄັດຕິດຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວນີ້ ຕ້ອງກຳນົດກົນໄກການລາຍງານ ແລະ ການດຳເນີນມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ ຢ່າງຈະແຈ້ງ.

ມີການສ້າງຕູ້ປ່ອນຈົດໝາຍ ຫຼື ສາຍໂທດ່ວນ ສຳລັບຜູ້ອຳນວຍການ ແລະ ຄູສອນ ເພື່ອຕອບຄຳຖາມກ່ຽວກັບ ການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດນີ້.

ຕ້ອງເປັນຂໍ້ບັງຄັບສຳລັບອຳນາດການປົກຄອງ ວ່າຕ້ອງລາຍງານການລະເມີດທີ່ຮ້າຍແຮງ (ຕົວຢ່າງ, ການປະພຶດ ແບບບໍ່ຖືກຕ້ອງເວລາດຳເນີນການສອບເສັງ, ການໃຊ້ຢາເສບຕິດຜິດກົດໝາຍ ແລະ ການກໍ່ກວນທາງເພດ).

ຕ້ອງສົ່ງເສີມຊຸມຊົນໂຮງຮຽນ (ນັກຮຽນ, ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ, ໆລໆ) ໃຫ້ລາຍງານກ່ຽວກັບການລະເມີດຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກາວ.

ມີການສົ່ງເສີມການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ການຄວບຄຸມການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ຊຶ່ງຮັບຮູ້ວ່າມີສິ່ງທ້າທາຍ ອັນສະເພາະ ໃນເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ.

ນໃສ່ມາດຕະ
ນຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ
ງເໝາະສົມ!

ການຈັດການກ່ຽວກັບການຮ້ອງຟ້ອງ

ການໃສ່ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດຢ່າງເໝາະສົມ!

ຕ້ອງສ້າງຄະນະກຳມະການຮ່ວມທີ່ຮັບຜິດຊອບການເກັບກຳ, ກວດກາ ແລະ ຕອບການ ຮ້ອງຟ້ອງ ພາຍໃນຄະນະກວດກາ (ຫຼື ສະພາ) ທີ່ກວດກາການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດນີ້.

ສະຫະພັນຄູ ຕ້ອງມີສ່ວນຮ່ວມໃນຄະນະກຳມະການຮ່ວມນີ້, ບໍ່ວ່າໃນນາມສະມາຊິກ ສົມບູນ ຫຼື ຜູ້ສັງເກດການກໍ່ຕາມ, ຊຶ່ງອີງໃສ່ສະຖານະພາບຂອງສະມາຊິກເຂົາເຈົ້າ (ເລືອກຕັ້ງ ຫຼື ຖືກແຕ່ງຕັ້ງ).

ໃຜມີສິດລົງທະບຽນຂໍຮ້ອງຟ້ອງ?

ທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງດ້ານການສຶກສາ ຕ້ອງມີສິດລົງທະບຽນຂໍຮ້ອງຟ້ອງ, ຊຶ່ງລວມມີ:
— ນັກຮຽນ;
— ຄູສອນ;
— ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ (ຫຼື ສະມາຄົມພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ-ຄູ);
— ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ;
— ພະນັກງານທີ່ບໍ່ໄດ້ສິດສອນ;
— ສະມາຊິກສະພາໂຮງຮຽນ;
— ພາກສ່ວນບໍລິຫານ.

ຄຳຮ້ອງຟ້ອງຕ້ອງຖືກສົ່ງຫາພະນັກງານທີ່ເໝາະສົມ ໂດຍຜ່ານຫຼາຍຊ່ອງທາງ ເຊັ່ນ: ການຂຽນເປັນລາຍລັກອັກສອນ, ການໂທລະສັບຫາ (ສາຍດ່ວນ), ແລະ/ຫຼື ອີເມລ.

ຕ້ອງມີການຮັບປະກັນຄວາມປອດໄພຂອງຜູ້ຮ້ອງຟ້ອງ; ຕ້ອງມີການໃຫ້ຄຳປຶກສາຫາລື ແກ່ຜູ້ຮ້ອງຟ້ອງ.

ຄຳຮ້ອງຟ້ອງຕ້ອງຖືກສືບສວນ ແລະ ໄດ້ຮັບຄຳຕອບ ຢ່າງທັນການ.

ຖ້າມີການຖົກຖຽງກັນ, ການກະທຳຜິດດ້ານວິຊາຊີບທີ່ຖືກກ່າວຫາ, ຫຼື ຄຳຮ້ອງຟ້ອງ, ໜ່ວຍງານສືບສວນເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໂຄງສ້າງທີ່ກ່າວໄວ້ຂ້າງເທິງ, ຕ້ອງໄດ້:

— ສຳພາດພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວພັນ;
— ດຳເນີນການສອບຖາມ ໃນໂຮງຮຽນ;
— ຂຽນບົດລາຍງານ ທີ່ສະແດງເຖິງສະພາບຕົວຈິງ, ຂະບວນການສອບຖາມ, ຜົນການສອບຖາມ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ.

ຂະບວນການສືບສວນ ແລະ ຜົນການຕັດສິນ ຕ້ອງຖືກບັນທຶກເປັນລາຍລັກອັກສອນ.

ຂໍ້ແນະນຳຂອງ ILO/UNESCO ກ່ຽວກັບສະຖານະພາບຂອງຄູ, 1966

50. ຄູທຸກຄົນຕ້ອງໄດ້ຮັບການຄຸ້ມກັນ ຢ່າງສະເໝີພາບ ໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນດຳເນີນການດ້ານວິໄນ ແລະ ໂດຍສະເພາະ :

ກ. ສິດທິໃນການຮັບຊາບເປັນລາຍລັກອັກສອນ ກ່ຽວກັບການກ່າວຫາ ແລະ ການອ້າງຫຼັກຖານສຳລັບເຂົາເຈົ້າ;
ຂ. ສິດທິ ໃນການເຂົ້າເຖິງຫຼັກຖານຢ່າງເຕັມສ່ວນ ໃນຄະດີຄວາມ;
ຄ. ສິດທິ ໃນການປ້ອງກັນຕົນເອງ ແລະ ໄດ້ຮັບການປ້ອງກັນໂດຍຜູ້ຕາງໜ້າ ທີ່ຕົນຄັດເລືອກ, ມີການໃຫ້ເວລາ ທີ່ເໝາະສົມ ໃຫ້ແກ່ຄູ ເພື່ອກະກຽມການປ້ອງກັນຕົນ;
ງ. ສິດທິໃນການຮັບຊາບ ເປັນລາຍລັກອັກສອນ ກ່ຽວກັບຄຳຕັດສິນ ແລະ ເຫດຜົນ ສຳລັບເຂົາເຈົ້າ;
ຈ. ສິດທິ ໃນການອຸທອນ ຕໍ່ອຳນາດການປົກຄອງ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຄວາມສາມາດທີ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງມອບໝາຍ ຢ່າງຈະແຈ້ງ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນສຳລັບແຮງງານມ ILO, 1996.
ສາມາດເບິ່ງໄດ້ ໃນ www.unesco.org/education/pdf/TEACHE_E.PDF.

ການດຳເນີນຫຼາຍມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ

ຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ຈະມີປະສິດທິຜົນ ຖ້າມີການດຳເນີນມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ ໄປພ້ອມໆກັນ. ເພື່ອໃຫ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ, ການລະເມີດຂໍ້ກຳນົດ ຕ້ອງຖືກເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງ ແທດເໝາະ. ຕ້ອງມີການລົງໂທດທີ່ຈະແຈ້ງ ໂດຍຄະນະກຳມະການຮ່ວມ.

ມາດຕະການຕໍ່ການລະເມີດອັນໃດທີ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້?

ຫຼາຍລະດັບມາດຕະການ ສາມາດຖືກປະຕິບັດ ຕາມກໍລະນີເບົາຫຼືໜັກ ຂອງການລະເມີດ:
— ການປະຕິບັດວິໄນ (ຕົວຢ່າງ: ການຕັກເຕືອນ, ການສັ່ງສອນ, ການປັບໄໝ ຫຼື ຍົກຍ້າຍ);
— ການປົດປ່ອຍອອກຈາກບັນຊີທະບຽນຄູ;
— ການຮັບຄືນເຂົ້າເຮັດວຽກ, ໃນກໍລະນີ ໄດ້ຖືກຕັດສິນວ່າບໍ່ໄດ້ກະທຳຜິດ.

ຄວາມເສຍຫາຍ ຕໍ່ໂຈດ ຫຼື ຜູ້ເຄາະຮ້າຍ ຕ້ອງຖືກຮັບຮູ້ ແລະ ຕ້ອງໃຊ້ແທນ ຢ່າງເຕັມສ່ວນ.

ເນື້ອແທ້ຂອງມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດທີ່ໄດ້ດຳເນີນ ຕ້ອງໃຫ້ສາທາລະນະຊົນຮູ້.

ຖ້າການຕັດສິນຄະດີ ມີຄວາມທ້າທາຍ, ຕ້ອງມີລະບົບການອຸທອນ.

ຕ້ອງມີການສ້າງ ແລະ ຮັກສາຖານຂໍ້ມູນ ກ່ຽວກັບຜົນຈາກການລະເມີດຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ມາດຕະການແກ້ໄຂ.

ເບິ່ງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 8

ລາຍການກວດກາ

- ☐ ຂໍ້ກຳນົດຖືກພິຈາລະນາວ່າ ມີປະສິດທິຜົນ.
- ☐ ຂໍ້ກຳນົດສາມາດພາໃຫ້ມີການດຳເນີນຄະດີ ຕາມລະບຽບກົດໝາຍ.
- ☐ ສາທາລະນະຊົນທົ່ວໄປ ຮູ້ຈັກ (ຫຼື ລຶ້ງເຄີຍກັບ) ຂັ້ນຕອນໃນການດຳເນີນການຮ້ອງຟ້ອງ.
- ☐ ໂຈດບໍ່ຢ້ານທີ່ຈະຂຽນໜັງສືຮ້ອງຟ້ອງ.
- ☐ ມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ ທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ພຽງພໍ ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

8. ການທົບທວນຄືນຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ແລະ ການປະເມີນຜົນກະທົບ

ໃນໝວດນີ້ ປະກອບມີ:

— ການທົບທວນຄືນຂໍ້ກຳນົດຢ່າງເປັນປະຈຳ,
— ການປະເມີນຜົນກະທົບຂອງຂໍ້ກຳນົດ,
— ມີຫຼາຍວິທີການ ເພື່ອຕິດຕາມກວດກາການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ ຢ່າງເໝາະສົມ,
— ກົນໄກການປະເມີນຕົນເອງ: ແບບສອບຖາມ.

ການທົບທວນຄືນເນື້ອໃນຂອງຂໍ້ກຳນົດ ເປັນປະຈຳ

ການກວດເບິ່ງຄືນເປັນປະຈຳ ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ ເພື່ອ "ນຳເອົາການດຳລົງຊີວິດຕົວຈິງ ເຂົ້າໃນຂໍ້ກຳນົດ".

ຂໍ້ກຳນົດຕ້ອງຖືກທົບທວນຄືນ ແລະ ກວດກາຄືນ ເປັນຮອບວຽນປະຈຳ (ທຸກໆສາມ ຫາ ຫ້າປີ), ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ:

— ມີຄວາມສອດຄ່ອງ;
— ມີການຈັດການຕໍ່ປະເດັນທີ່ສຳຄັນຊຶ່ງກຳລັງປະເຊີນໜ້າ;
— ສອດຄ່ອງກັບຫຼັກການດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ການປັບປຸງດ້ານນິຕິກຳໃນປະຈຸບັນ;
— ໄດ້ຖືກຮັບຮອງໂດຍວິຊາຊີບດ້ານການສຶກສາຢ່າງຖືກຕ້ອງແລ້ວ.

"ນຳເອົາຊີວິດເຂົ້າໃນກົດ"!

ພາຍໃຕ້ ການທົບທວນຄືນນີ້ ຕ້ອງມີການດຳເນີນຂະບວນການແບບມີສ່ວນຮ່ວມຄືນໃໝ່ທີ່ຄ້າຍຄືກັນກັບ ຂະບວນການທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງ

ຄຳຖາມຕົ້ນຕໍ ສຳລັບຂະບວນການທົບທວນຄືນ

ຂະບວນການທົບທວນຄືນ ສາມາດຖືກດຳເນີນ ໂດຍຄຳຖາມຕ່າງໆລຸ່ມນີ້::

— ຂໍ້ກຳນົດນີ້ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຈັນຍາບັນຂອງວິຊາຊີບ ຢ່າງຊັດເຈນ ໃນຂອບເຂດໃດ?
— ຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຂໍ້ຄວາມ ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດນີ້ ມີຄວາມຈະແຈ້ງພຽງພໍບໍ່?
— ພາສາທີ່ນຳໃຊ້ໃນຂໍ້ກຳນົດ ຊັດເຈນບໍ່?
— ອີງຕາມຂ້າງເທິງ, ຈະມີການສະເໜີປັບປຸງຈຸດໃດ ຂອງຂໍ້ກຳນົດນີ້?

ຕ້ອງມີການແຈກຢາຍ ຂໍ້ກຳນົດສະບັບທີ່ໄດ້ທົບທວນຄືນຢ່າງກວ້າງຂວາງ (ເບິ່ງໝວດ 5 ກ່ຽວກັບແຜນຍຸດທະສາດ ດ້ານການສື່ສານ, ຈາກໜ້າ 32 ຫາ 33).

ການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ

ຄະນະກວດກາ (ຫຼືສະພາ) ທີ່ຮັບຜິດຊອບການຕິດຕາມກວດກາຕ້ອງດຳເນີນການວິເຄາະລະອຽດກ່ຽວກັບ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດຢ່າງເປັນປະຈຳ ແລະ ນຳໃຊ້ການວິເຄາະດັ່ງກ່າວ ເພື່ອກຳນົດຂອບເຂດທີ່ສາມາດ ປັບປຸງໄດ້.

ໂດຍສະເພາະ, ຄະນະກວດກາດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງເກັບກຳຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບ:

— ຈຳນວນສະບັບຂອງຂໍ້ກຳນົດທີ່ໄດ້ແຈກຢາຍ;
— ຈຳນວນຂອງຄູ ໃນປະຈຸບັນ ທີ່ໄດ້ເຊັນຮັບຮູ້ຂໍ້ກຳນົດນີ້;
— ມີໂມດູນການສ້າງຄູອັນໃດ ທີ່ໄດ້ເວົ້າກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດນີ້;

— ຈຳນວນ ແລະ ປະເພດການຮ້ອງຟ້ອງ ທີ່ໄດ້ຮັບ;
— ຈຳນວນ ແລະ ປະເພດມາດຕະການຕໍ່ຜູ້ລະເມີດ ທີ່ໄດ້ປະຕິບັດ.

ຄະນະກວດກາ ອາດຕ້ອງການລົງຢ້ຽມຢາມໂຮງຮຽນ ເປັນບາງຄັ້ງຄາວ ເພື່ອປະເມີນຂອບເຂດການບັງຄັບໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດ ນີ້ ລໍÅßÊàlË¯Éí×ÄéÅ, ແລະ ຈັດພິມເຜີຍແຜ່ ກ່ຽວກັບຜົນສຳເລັດທີ່ເປັນແບບຢ່າງ ທີ່ເນັ້ນເຖິງ ຜົນກະທົບທາງບວກ ຂອງຂໍ້ກຳນົດນີ້.

ຄະນະກວດກາ ຕ້ອງຈັດພິມເຜີຍແຜ່ ແລະ ແຈກຢາຍບົດລາຍງານປະຈຳປີ ໂດຍອີງໃສ່ຜົນການຄົ້ນພົບ.

ກົນໄກການປະເມີນຜົນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ: ແບບສອບຖາມ

ກົນໄກການປະເມີນຜົນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ສາມາດສະໜອງການປະເມີນຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ ແບບຍຸດຕິທຳ ແລະ ສົ່ງເສີມພົນລະເມືອງ ໃຫ້ມີແນວຄວາມຄິດລິເລີ່ມ ໃນການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ. ກົນໄກເຫຼົ່ານີ້ ຍັງສາມາດໄດ້ຮັບການພັດທະນາ ໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ.

ແບບສອບຖາມ ສຳລັບການປະເມີນຜົນແບບມີສວນຮວມ

ການພັດທະນາແບບສອບຖາມ ຊຶ່ງຖາມຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ຄວາມສອດຄ່ອງ, ເງື່ອນໄຂ ຂອງຂໍ້ກຳນົດນີ້ ເປັນສິ່ງທີ່ມີປະໂຫຍດ.

ແບບສອບຖາມ ຕ້ອງສຸມໃສ່ດ້ານຕ່າງໆຕໍ່ໄປນີ້:
— ການວາງລະບົບການໃຫ້ຄຳປຶກສາຫາລື ຢູ່ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ຫຼື ໂຮງຮຽນ;
— ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ກຳນົດ ຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
— ຜົນປະໂຫຍດຂອງຂໍ້ກຳນົດ ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກ ດ້ານຈັນຍາບັນ;
— ກິດຈະກຳການສຶກສາ ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດ;
— ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນສຳລັບການຮ້ອງຟ້ອງ;
— ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງຂໍ້ກຳນົດ.

ແບບສອບຖາມນີ້ ສາມາດໃຫ້ຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ທີ່ຖືກຄັດເລືອກແບບສຸ່ມຕອບ; ເຊັ່ນ ພະນັກງານສຶກສາ, ຄູຊັ້ນປະຖົມ ແລະ ມັດທະຍົມ, ນັກຮຽນ, ແລະ ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ.

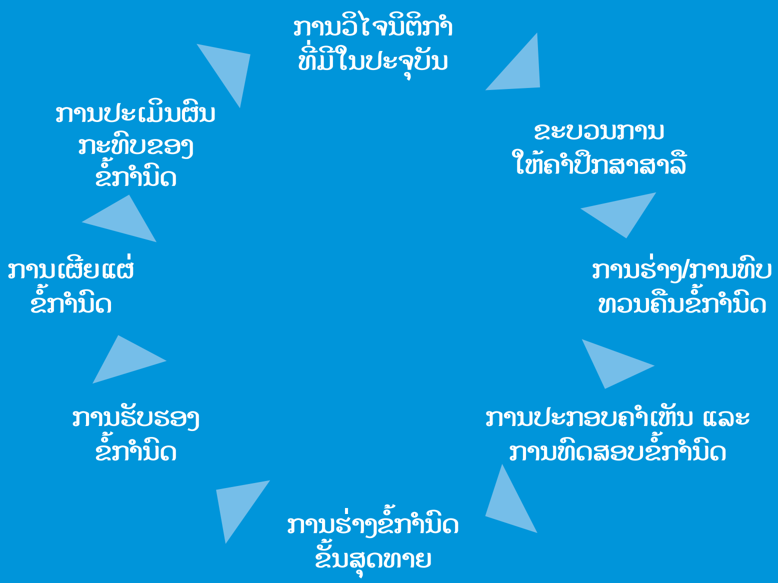
ໃນກໍລະນີ ບໍ່ສອດຄ່ອງປານໃດ ຫຼື ບໍ່ສອດຄ່ອງຈັກໜ້ອຍ, ຕ້ອງມີການແນະນຳ ມາດຕະການເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ/ຫຼື ລົບລ້າງການຂາດລະບຽບ ແລະ ສົນທະນາປຶກສາຫາລື ກັບພາກສ່ວນບໍລິຫານໂຮງຮຽນ.

ເບິ່ງເຄື່ອງມື ທີ 5 ແລະ 6

ລາຍການກວດກາ

- ☐ ມີ ຂໍ້ກຳນົດສະບັບທົບທວນຄືນ ສຳລັບທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
- ☐ ມີການເຜີຍແຜ່ ບົດລາຍງານການປະເມີນຜົນ ກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ ໃຫ້ແກ່ສາທາລະນະຊົນ.
- ☐ ມີບົດລາຍງານການສືບສວນ ກ່ຽວກັບກໍລະນີລະເມີດຂໍ້ກຳນົດ.

ຂັ້ນຕອນຫຼັກທີ່ປະກອບໃນການພັດທະນາ ຫຼື ການທົບທວນຄືນຂໍ້ກຳນົດ



ສິ່ງທ້າທາຍ ໃນການສ້າງສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍ

ຂໍ້ກຳນົດນີ້ ຕ້ອງຖືກພັດທະນາຂຶ້ນໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເປັນບວກ ແລະ ທັງສະໜັບສະໜູນ ເຮັດໃຫ້ຂໍ້ກຳນົດ ດັ່ງກ່າວສືບຕໍ່ພັດທະນາກ້າວຂຶ້ນ ແລະ ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ.

ລັດຖະບານຕ້ອງພັດທະນາຂອບວຽກ ແລະ ລະບົບສິ່ງຈູງໃຈທີ່ກະຕຸກຊຸກຍູ້ໃຫ້ຄວາມສະດວກໃນການພັດທະນາ ແລະ ນຳໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວຢ່າງແທດເໝາະ ຢູ່ຂັ້ນຕ່າງໆ.

ລັດຖະບານ ຕ້ອງພິຈາລະນາປັດໄຈຕ່າງໆທີ່ກຳນົດໃຫ້ການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດມີຜົນສຳເລັດ, ໂດຍສະເພາະ ແມ່ນ:

— ວິທີການສົ່ງເສີມການພິຈາລະນາແບບເປັນທຳ ພາຍໃນພາກລັດ;
— ວິທີການດຶງດູດຄວາມສົນໃຈໃນການສົນທະນາປຶກສາຫາລື ກ່ຽວກັບວິທີທາງປັບປຸງໂຄງສ້າງ ໃນການເຮັດໜ້າທີ່ ຂອງພະນັກງານສຶກສາ ລວມທັງວິທີການເພີ່ມເງິນເດືອນ ໂດຍສະເພາະ ເມື່ອລັດຖະບານບໍ່ອະນຸມັດເງິນເດືອນ ຕາມມາດຕະຖານການດຳລົງຊີວິດທີ່ເໝາະສົມ.
— ວິທີການທົບທວນຄືນຂັ້ນຕອນການຄຸ້ມຄອງຂອງພະນັກງານ ເພື່ອຕອບຄຳຮ້ອງຂໍຕ່າງໆສຳລັບການຍົກຍ້າຍ ຫຼື ເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ໃຫ້ໄວທັນການ, ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເປັນທຳ;
— ວິທີການປັບປຸງເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກໃນໂຮງຮຽນ ເຊັ່ນ: ການປັບປຸງອາຄານໃນໂຮງຮຽນ, ການສະໜອງ ອຸປະກອນທີ່ດີກວ່າເກົ່າ, ການສົ່ງເສີມການເຮັດວຽກເປັນທີມງານ ແລະ ການເອົາໃຈໃສ່-ແກ້ໄຂບັນຫາ ຄວາມຮຸນແຮງຕ່າງໆໃນໂຮງຮຽນ ຊຶ່ງອາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການປະຕິບັດວິໄນຂອງຄູ;
— ວິທີການພັດທະນາກົນໄກການກະຕຸ້ນສົ່ງເສີມອັນໃໝ່ ໂດຍປຶກສາຫາລືກັບອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ ຂອງຄູ ແລະ ສະຫະພັນຄູ.

ການຮັບເອົາຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ເປັນການປະກອບສ່ວນຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ຊຶ່ງຈະເຮັດໃຫ້ ສະພາບແວດລ້ອມການສຶກສາກ້າວໜ້າຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ກໍ່ຈະສົ່ງຜົນສະທ້ອນໂດຍກົງຕໍ່ຄຸນນະພາບຂອງການສຶກສາ.

ກິດເຫຼົ່ານີ້ ຍັງຈະຊ່ວຍໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍ ຂອງລະບົບການສຶກສາທັງໝົດ ໂດຍການສົ່ງເສີມຈັນຍາບັນ ຊຶ່ງຈະອຳນວຍ ຄວາມສະດວກ ໃນການສິດສອນ ແລະ ຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບຄຸນຄ່າທົ່ວໄປ.

al - ol - ul - el - il
an - on - un - en - in
pato T t - ta - to - tu
B b - ba - bo
va - vo - vi
d l

© Alfredo Srur/The World Bank

ພາກທີ 2.
ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 1.
1 ປະມວນຄຳສັບ

ຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ໝາຍເຖິງ ເອກະສານທີ່ຂຽນເປັນລາຍລັກອັກສອນ, ທີ່ໄດ້ກຳນົດຂຶ້ນ ໂດຍອຳນາດການປົກຄອງພາກລັດ ຫຼື ໂດຍອົງການຈັດຕັ້ງວິຊາຊີບ ຊຶ່ງໄດ້ອະທິບາຍລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບບັນດາກົດເກນດ້ານຈັນຍາບັນ (ຫຼື ຄຸນຄ່າ/ຄ່ານິຍົມ) ແລະ ມາດຕະຖານວິຊາຊີບຕ່າງໆ ທີ່ຖືກຮັບຮູ້ກັນແລ້ວ, ຊຶ່ງບັນດາຜູ້ປະກອບອາຊີບຕ່າງໆ ຈຳເປັນຕ້ອງປະຕິບັດ.

ກົດເກນດ້ານຈັນຍາບັນ (ຫຼື ຄຸນຄ່າ): ໝາຍເຖິງລັກສະນະຂອງຄວາມເຊື່ອຖື ເຊັ່ນ: ຄວາມຊື່ສັດ, ຄວາມຈິງໃຈ, ຄວາມຍຸຕິທຳ, ການນັບຖືຜູ້ອື່ນ ແລະ ອື່ນໆ ຊຶ່ງເປັນສິ່ງຄ້ຳຈູນໃຫ້ການເຮັດວຽກຂອງຜູ້ປະກອບອາຊີບຕ່າງໆ. ກົດເກນດັ່ງກ່າວ ຄວນຖືເປັນສິ່ງບັນດານໃຈ ສຳລັບການພັດທະນາມາດຕະຖານວິຊາຊີບ.

ຜູ້ປົກຄອງ/ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ: ຄຳສັບນີ້ ແມ່ນໝາຍເຖິງ ພໍ່ແມ່ຄົງ ແລະ ຜູ້ປົກຄອງເດັກນ້ອຍທີ່ມີພັນທາງດ້ານກົດໝາຍ.

ການມີຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບ: ໝາຍເຖິງການຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຄູທຸກຄົນ ຈຳເປັນຕ້ອງມີຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມສາມາດ ໂດຍຕິດພັນກັບມາດຕະຖານທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ເພື່ອຈະຖ່າຍທອດ ຄວາມຮູ້ດັ່ງກ່າວໃຫ້ກັບນັກຮຽນ ດ້ວຍຮູບແບບການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮຽນຮູ້, ການໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການນັບຖືຊຶ່ງກັນແລະກັນ, ການຈັດຕັ້ງລະບົບ ແລະ ການມີຈັນຍາບັນ.

ການບໍ່ມີຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບ: ໝາຍເຖິງ ການກະທຳທີ່ລະເມີດຕໍ່ມາດຕະຖານ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງການ ປະພຶດຕົນ ທີ່ຖືກກຳນົດໄວ້ໃນບົດບັນຍັດດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ຢ່າງຈະແຈ້ງ.

ເດັກນ້ອຍນັກຮຽນ/ນັກຮຽນ (Pupil): ໝາຍເຖິງເດັກນ້ອຍນັກຮຽນ ແລະ ນັກຮຽນ ທີ່ຢູ່ໃນລະດັບຂັ້ນປະຖົມ ແລະ ມັດທະຍົມ.

ມາດຕະຖານການມີຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບ: ໝາຍເຖິງຂໍ້ແນະນຳສະເພາະ ກ່ຽວກັບການປະກອບອາຊີບ ຊຶ່ງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຜູ້ປະກອບອາຊີບດັ່ງກ່າວ ຕ້ອງໄດ້ປະຕິບັດ. ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ຕ້ອງແນະນຳ ບັນດາຜູ້ປະກອບອາຊີບ ໃນການດຳເນີນກິດຈະກຳປະຈຳວັນ ໃນການເຮັດວຽກນຳຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ເຊັ່ນ: ນັກຮຽນ, ຜູ້ປົກຄອງ, ເພື່ອນຮ່ວມງານ, ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ, ພາກສ່ວນບໍລິຫານ ແລະ ອື່ນໆ.

ຄູ: ໝາຍເຖິງ ຄູສອນ ທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນເປັນທາງການ ໃນກະຊວງສຶກສາ ຫຼື ສະພາການສິດສອນ ຫຼື ຄູ ທີ່ບໍ່ໄດ້ລົງທະບຽນເປັນທາງການ ແຕ່ສິດສອນໃນຫ້ອງຮຽນ (ຕົວຢ່າງ ຄູຊຸມຊົນ).

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 2.
2 ຂໍ້ກໍານົດວ່າດ້ວຍຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບ ສໍາລັບຄູສອນ ຢູ່ປະເທດອິນເດຍ

ຂໍ້ກໍານົດດ້ານຈັນຍາບັນວິຊາຊີບ ສໍາລັບຄູ ຂ້າງລຸ່ມນີ້ ໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນ ໂດຍສະຫະພັນຄູສອນຊັ້ນປະຖົມທັງໝົດ ຂອງປະເທດອິນເດຍ (AITPF) ລວມທັງໂຄງສ້າງ ແລະ ເນື້ອໃນ ຊຶ່ງສາມາດເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ໃນການບັນດານໃຈ ຫຼື ໃນການຕຶກຕອງ ເມື່ອມີການພັດທະນາຂໍ້ກໍານົດດັ່ງກາວ ສໍາລັບປະເທດຂອງຕົນເອງ.

ຄຸນນະພາບການສຶກສາ ໂດຍສະເພາະໃນຊັ້ນປະຖົມ ຢູ່ໃນປະເທດພວກເຮົາຖືວ່າຍັງຕ່ໍາ ເນື່ອງຈາກຫຼາຍໆປັດໃຈ. ການປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງການເຂົ້າໂຮງຮຽນ ເປັນບັນຫາທີ່ເປັນຕາຫວງໄຍຫຼາຍ. ຄວາມເຂົ້າໃຈຂອງປະຊາຊົນ ໂດຍທົ່ວໄປ ແມ່ນຖືວ່າຄູເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄຸນນະພາບທີ່ກ່າວມາ. ສະນັ້ນ, ສະຖານະພາບ ແລະ ສັກສີ ຂອງຄູ ໃນສັງຄົມພວກເຮົາ ແມ່ນຫຼຸດໜ້ອຍຖອຍລົງໃນຫຼາຍທົດສະວັດທີ່ຜ່ານມາ, ເຖິງວ່າ ໃນອາດີດ ຈັດຢູ່ໃນລະດັບ ສູງກໍ່ຕາມ.

ສະຖານະພາບ ແລະ ສັກສີ ທີ່ຫຼຸດລົງຂອງຄູ ເປັນບັນຫາທີ່ໜ້າຫ່ວງຫຼາຍ. ສະຫະພັນຄູສອນຊັ້ນປະຖົມທັງໝົດ ຂອງປະເທດອິນເດຍ ມີຈຸດປະສົງຢາກຍົກສະຖານະພາບ ແລະ ສັກສີ ຂອງແຮງງານທີ່ມີອາຊີບສິດສອນໃຫ້ສູງຂຶ້ນ, ໂດຍສະເພາະຢູ່ຊັ້ນປະຖົມ ແລະ ສູງກວ່າ. ບັນດາຄູສອນມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ໃຫ້ສາທາລະນະຕໍ່ຄຸນນະພາບການບໍລິການທີ່ເຂົາເຈົ້າສະໜອງ ຜ່ານການສຶກສາຂອງເດັກນ້ອຍ. ບຸກຄົນທີ່ປະກອບເຂົ້າໃນວິຊາຊີບການສິດສອນ ຕ້ອງປະຕິບັດພັນທະໃນການປະພຶດຕົນ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານ ການປະພຶດທາງດ້ານຄຸນສົມບັດໃຫ້ດີທີ່ສຸດ. ຄວາມພະຍາຍາມໃນການສ້າງຜົນງານໃຫ້ດີເລີດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ຖືວ່າ ເປັນສິ່ງສໍາຄັນຂັ້ນພື້ນຖານສໍາລັບຄູ.

ແຕ່ລະວິຊາຊີບ ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ຈັນຍາບັນທີ່ແນ່ນອນ. ວິຊາຊີບການສິດສອນ ກໍ່ມີຈັນຍາບັນຂອງຕົນເອງ ເຊັ່ນດຽວກັນ. ການຮັບເອົາຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບເຫຼົ່ານີ້ ສາມາດປະກອບສ່ວນຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ໃນການປັບປຸງສະຖານະພາບ ແລະ ການນັບຖືຕົນເອງ ແລະ ການເພີ່ມຄວາມນັບຖື ຕໍ່ວິຊາຊີບນີ້ ໃນສັງຄົມ. ຄູມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ໃນການບັນລຸ ແລະ ສະແດງລະດັບການປະພຶດຕົນດ້ານຈັນຍາບັນທີ່ສູງສຸດຕໍ່ນັກຮຽນ, ພໍ່ແມ່/ຜູ້ປົກຄອງ, ສັງຄົມ, ວິຊາຊີບ, ເພື່ອນ ຮ່ວມງານ, ການຄຸ້ມຄອງ, ການບໍລິຫານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງວິຊາຊີບ ຂອງຕົນ.

A. ສາຍພົວພັນຂອງຄູ ກັບ ນັກຮຽນ

ຄູຕ້ອງ:
— ນັບຖືສິດທິຂອງເດັກນ້ອຍທຸກຄົນໃນການໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກຂໍ້ກໍານົດທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນສົນທິສັນຍາ ຂອງ ສະຫະປະຊາຊາດ ວ່າດ້ວຍສິດທິດຂອງເດັກ (1989) ໂດຍສະເພາະແມ່ນສິດທິ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສຶກສາ;
— ສຸມກໍາລັງແຮງຊຸກຍູ້ການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານສະຕິປັນຍາ, ສັງຄົມ ແລະ ຄຸນສົມບັດຂອງນັກຮຽນຕົນ ຢູ່ສະເໝີ;

- ປະຕິບັດຕົນຕໍ່ນັກຮຽນທຸກຄົນ ດ້ວຍຄວາມຮັກແພງ, ເປັນທຳ ແລະ ເປັນກາງ, ບໍ່ວ່າ ເຂົາເຈົ້າຈະມີຊົນຊັ້ນໃດ, ມີຄວາມເຊື່ອຖືໃດ, ສະຖານະພາບໃດ, ຖືສາດສະໜາໃດ, ເວົ້າພາສາໃດ ແລະ ມີສະຖານທີ່ເກີດໃດ ກໍ່ຕາມ;
- ບໍ່ເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ທີ່ເປັນຄວາມລັບ ໃຫ້ແກ່ນັກຮຽນ ຍົກເວັ້ນ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ປົກຄອງຂອງນັກຮຽນ ຫຼື ໃຫ້ບຸກຄົນ ທີ່ມີສິດທາງດ້ານກົດໝາຍ;
- ບໍ່ສວຍໂອກາດໝູນໃຊ້ສາຍພົວພັນທີ່ດີ ລະຫວ່າງຄູ ແລະ ນັກຮຽນຂອງຕົນ;
- ນັບຖື ຄວາມເຊື່ອຖືດ້ານສິນທຳ ແລະ ສາດສະໜາ ຂອງນັກຮຽນຂອງຕົນ;
- ດຳເນີນທຸກຂັ້ນຕອນທີ່ເປັນໄປໄດ້ ເພື່ອປົກປ້ອງນັກຮຽນຂອງຕົນ ຈາກການທາລຸນທາງເພດ ຫຼື ຈາກສະພາບການ ທີ່ມີຄວາມສ່ຽງໃນການຕິດພະຍາດ HIV ແລະ AIDS;
- ກຳນົດມາດຕະຖານ ໃນການນຸ່ງຖື ແລະ ການປະພຶດທີ່ເໝາະສົມ ຊຶ່ງເປັນແບບຢ່າງທີ່ດີສຳລັບນັກຮຽນ.

B. ສາຍພົວພັນຂອງຄູ ກັບ ພໍ່ແມ່/ຜູ້ປົກຄອງ

ຄູຕ້ອງ:
- ຮັບຮູ້ສິດທິຂອງຜູ້ປົກຄອງ ຕໍ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບຄວາມກ້າວໜ້າຂອງລູກຂອງເຂົາເຈົ້າ
- ສ້າງ ແລະ ຮັກສາສາຍພົວພັນ ກັບຜູ້ປົກຄອງ ແລະ ຊອກເງື່ອນໄຂເພື່ອຮ່ວມມືກັບເຂົາເຈົ້າ ໃນການປັບປຸງຜົນການ ຮຽນຂອງຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນການປົກຄອງ/ລູກ ເຂົາເຈົ້າ ແລະ ເພື່ອປັບປຸງວຽກງານຕ່າງໆຂອງໂຮງຮຽນ;
- ລະເວັ້ນ ການເຮັດສິ່ງທີ່ອາດທຳລາຍຄວາມເຊື່ອຖື ຂອງນັກຮຽນຕໍ່ພໍ່ແມ່ ຫຼື ຜູ້ປົກຄອງຂອງເຂົາເຈົ້າ.

C. ສາຍພົວພັນຂອງຄູ ກັບ ສັງຄົມ

ຄູຕ້ອງ:
- ພະຍາຍາມເຂົ້າໃຈບັນຫາສັງຄົມ ແລະ ປະກອບສ່ວນໃນກິດຈະກຳຕ່າງໆ ທີ່ຈະພາໃຫ້ມີທາງອອກເພື່ອປະເຊີນ ໜ້າກັບສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເກີດມາຈາກບັນຫາຕ່າງໆ;
- ລະເວັ້ນ ການປະກອບສ່ວນໃນກິດຈະກຳທີ່ອາດກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມຮູ້ສຶກກຽດຊັງຊຶ່ງກັນແລະກັນ ໃນຊຸມຊົນ, ກຸ່ມຄົນທີ່ຖືສາດສະໜາ ແລະ ກຸ່ມຄົນທີ່ໃຊ້ພາສາຕ່າງໆ;
- ຈົ່ງຮັກພັກດີ ຕໍ່ໂຮງຮຽນ, ຊຸມຊົນ, ລັດ ແລະ ຊາດ;
- ສະແດງຄຸນຄ່າດ້ານມະນຸດສະທຳທີ່ດີ ແລະ ເພິ່ງປາດຖະໜາ ໃນກຸ່ມນັກຮຽນຂອງຕົນ;
- ສົ່ງເສີມການປະສານຮ່ວມມືເປັນອັນດຽວກັນໃນລະດັບຊາດ; ແລະ
- ຕັກເຕືອນ ນັກຮຽນຂອງຕົນ ໃຫ້ປະຕິບັດພາລະໜ້າທີ່ພື້ນຖານຂອງເຂົາເຈົ້າ ທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນລັດຖະທຳມະນູນ.

D. ສາຍພົວພັນຂອງຄູ ກັບວິຊາຊີບ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ

ຄູຕ້ອງ:

— ເຮັດໃຫ້ພາກລັດມີຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ແລະ ເຊື່ອຖື ໂດຍການສະໜອງການສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບໃຫ້ແກ່ນັກຮຽນ ທຸກຄົນ;
— ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຂອງຕົນ ກ່ຽວກັບວິຊາ ແລະ ເສີມສ້າງຄວາມຊຳນານງານດ້ານການສິດສອນຂອງຕົນ ຕາມ ພື້ນຖານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ;
— ພັດທະນາ ຄວາມສຳນຶກຂອງການເປັນມືອາຊີບ;
— ປະຕິບັດຫຼັກສູດການສິດສອນ ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ຢູ່ສະເໝີ ຫຼັງໄດ້ກະກຽມບົດຮຽນແບບລົງເລິກ ເພື່ອສິດສອນ;
— ຫຼີກລ້ຽງການນຳໃຊ້ຄຳເວົ້າທີ່ດູໝິ່ນ ເພື່ອນຮ່ວມງານ ໂດຍສະເພາະ ຢູ່ຕໍ່ໜ້ານັກຮຽນ ຫຼື ຄູຜູ້ອື່ນໆ, ພະນັກງານ ຫຼື ຜູ້ປົກຄອງ;
— ຮ່ວມມືກັບຫົວໜ້າສະຖາບັນ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານ ພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກສະຖາບັນ ທັງໃນກິດຈະກຳດ້ານ ຫຼັກສູດ ແລະ ຫຼັກສູດຮ່ວມ;
— ສົ່ງເສີມໃຫ້ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນພາຍໃນໂຮງຮຽນ ໂດຍນັບຖືທັດສະນະ ແລະ ຄຳຄິດເຫັນດ້ານວິຊາຊີບ ຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ;
— ປົກປ້ອງ ແລະ ສົ່ງເສີມຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຄວາມຢູ່ດີກິນດີ ຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ;
— ມີທັດສະນະຄະຕິທີ່ດີ ຕໍ່ວິຊາຊີບການສິດສອນ;
— ປະຕິບັດຕໍ່ສະມາຊິກອື່ນຂອງວິຊາຊີບນີ້ໃນຮູບແບບດຽວກັນ ດັ່ງທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງການໃຫ້ປະຕິບັດຕົນຕໍ່; ແລະ ລະເວັ້ນຈາກການຍື່ນຂໍ້ກ່າວຫາທີ່ບໍ່ມີຫຼັກຖານ ຕໍ່ເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງຕົນ.

E. ສາຍພົວພັນຂອງຄູ ກັບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ

ຄູຕ້ອງ:

— ມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບສິດທິທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ການບໍລິຫານ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ຕໍ່ການຄຸ້ມຄອງ;
— ປະຕິບັດຄຳແນະນຳ ຈາກພະນັກງານຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຍັງມີສິດທິໃນການສອບຖາມກ່ຽວກັບຄຳແນະນຳດັ່ງກ່າວ ໂດຍຜ່ານ ຂັ້ນຕອນ ແລະ ຊ່ອງທາງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ຢ່າງຈະແຈ້ງ;
— ພັດທະນາ ຄວາມນັບຖື ແລະ ຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ຊຶ່ງກັນແລະກັນ ໂດຍຜ່ານກິດຈະກຳ ແລະ ໝາກຜົນດ້ານ ວິຊາຊີບຂອງຕົນ.

F. ສາຍພົວພັນຂອງຄູ ກັບສະມາຄົມຄູ

ຄູຕ້ອງ:
— ກາຍເປັນສະມາຊິກ ຂອງສະມາຄົມຄູ ຢູ່ຂັ້ນລັດ/ແຫ່ງຊາດ/ນາໆຊາດ. ຄູຄວນຖືວ່າການເຮັດກິດຈະກຳ ນຳສະມາຄົມດັ່ງກ່າວ ແມ່ນໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດ້ານວິຊາຊີບຂອງຕົນ;
— ປະກອບສ່ວນໃນກິດຈະກຳ ທີ່ຈັດໂດຍສະມາຄົມຄູ ສຳລັບການພັດທະນາວິຊາຊີບ ແລະ ສຳລັບເສີມສ້າງຄວາມ ເຂັ້ມແຂງຂອງສະມາຄົມ ແລະ ເສີມສ້າງຄວາມເປັນເອກະພາບ ແລະ ຄວາມສາມັກຄີ ຂອງສະມາຄົມ;
— ໃຫ້ຄຳຕິຊົມທີ່ມີລັກສະນະສ້າງສັນ ຕໍ່ກັບກິດຈະກຳ ຂອງສະມາຄົມຕົນ;
— ສົ່ງເສີມການປ່ຽນແປງເພື່ອການພັດທະນາ ພາຍໃນສະມາຄົມຄູ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ສະຫະພັນຄູສອນຊັ້ນປະຖົມທັງໝົດ ຂອງປະເທດອິນເດຍ (AITPF).

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 3.3 ຂໍ້ກຳນົດວ່າ ດ້ວຍຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບ ຢູ່ປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້

ຂໍ້ກຳນົດດ້ານຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບ ຂ້າງລຸ່ມນີ້ ໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນ ໂດຍສະພາຄູ ຂອງປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້ ລວມທັງໂຄງສ້າງ ແລະ ເນື້ອໃນ ຊຶ່ງສາມາດເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ໃນການບັນດານໃຈ ຫຼື ໃນການຄົ້ນຄິດຕຶກຕອງ ເມື່ອມີການພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກາວ ໃນປະເທດຂອງຕົນເອງ.

ຄຳນິຍາມ

ໃນຂໍ້ກຳນົດດ້ານຈັນຍາບັນວິຊາຊີບດັ່ງກ່າວນີ້, ຄຳສັບ ຫຼື ສຳນວນຄຳເວົ້າ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນກົດລະບຽບຂອງສະພາຄູ ຂອງປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້, 2000, ຍົກເວັ້ນແຕ່ສະພາບການເງື່ອນໄຂທີ່ຊີ້ບອກຢ່າງອື່ນ, ມີຄວາມໝາຍດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- "ຂໍ້ກຳນົດ" ໝາຍເຖິງຂໍ້ກຳນົດດ້ານຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບ ຂອງສະພາຄູ ຂອງປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້;
- "ສະພາ" ໝາຍເຖິງສະພາສຳລັບຄູ ຂອງປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້;
- "ຄູ" ໝາຍເຖິງຄູ ທີ່ໄດ້ຈົດທະບຽນ ຫຼື ຈົດທະບຽນຊົ່ວຄາວ ກັບສະພາ;
- "ຜູ້ຮຽນ" ໝາຍເຖິງເດັກນ້ອຍ ຫຼື ນັກຮຽນ ຢູ່ທຸກໆສະຖານທີ່ຮ່ຳຮຽນ, ໂຮງຮຽນ, ສະຖາບັນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສຶກສາເພີ່ມຕື່ມ ຫຼື ສູນການຮຽນສຳລັບຜູ້ໃຫຍ;
- "ຜູ້ປົກຄອງ" ໝາຍເຖິງ:
  - ພໍ່ແມ່ຄີງ ຫຼື ຜູ້ປົກຄອງຂອງຜູ້ຮຽນ;
  - ບຸກຄົນທີ່ດູແລເບິ່ງແຍງ ຜູ້ຮຽນ ຢ່າງຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ;
  - ບຸກຄົນ ທີ່ມີໜ້າທີ່ປະຕິບັດພັນທະຂອງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນວັກ (a) ຫຼື (b) ຕໍ່ການສຶກສາ ຂອງຜູ້ຮຽນ ຢູ່ໂຮງຮຽນ.

ໂດຍທົ່ວໄປ

ຄູຜູ້ທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນ ຫຼື ລົງທະບຽນຊົ່ວຄາວ ນຳສະພາຄູຂອງອາຟຣິກາໃຕ້:

- ຮັບຮູ້ ກຽດສັກສີໃນວິຊາຊີບຂອງຕົນ ເພື່ອໃຫ້ການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ແກ່ຜູ້ຮຽນຂອງປະເທດພວກ ເຮົາ;
- ຮັບຮູ້ວ່າທັດສະນະຄະຕິ, ການອຸທິດຕົນ, ການທີ່ຕົນມີລະບຽບວິໄນ, ອຸດົມຄະຕິ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການປະພຶດ ຂອງວິຊາຊີບການສິດສອນ ແມ່ນການກຳນົດຄຸນນະພາບການສຶກສາໃນປະເທດດັ່ງກ່າວ;
- ຮັບຮູ້, ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ສົ່ງເສີມ ສິດທິມະນຸດຂັ້ນພື້ນຖານ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນລັດຖະທຳມະນູນ ຂອງປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້;
- ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງ ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາຕໍ່ຕົນເອງ ວ່າຈະກະທຳທຸກສິ່ງ ພາຍໃນສິດອຳນາດຂອງຕົນ ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ ທາງດ້ານວິຊາຊີບ, ເພື່ອດຳເນີນການໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບອຸດົມຄະຕິຂອງວິຊາຊີບຕົນ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນ ໃນຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກາວ;

— ປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ ດ້ວຍວິທີທາງ ແລະ ການປະພຶດທີ່ແທດເໝາະແລະສົມຄວນ ທີ່ບໍ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມເຊື່ອມເສຍທາງດ້ານວິຊາຊີບການສິດສອນ.

ຄູ ແລະ ຜູ້ຮຽນ

ຄູຜູ້ໜຶ່ງ:
— ນັບຖື ສັກສີ, ຄວາມເຊື່ອຖື ແລະ ສິດທິທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມລັດຖະທຳມະນູນ ຂອງຜູ້ຮຽນ ແລະ ໂດຍສະເພາະ ເດັກນ້ອຍ, ຊຶ່ງປະກອບມີ ສິດທິ ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ການຮັກສາຄວາມລັບ;
— ຮັບຮູ້ ຈຸດພິເສດສະເພາະດ້ານ, ລັກສະນະສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການສະເພາະຂອງຜູ້ຮຽນແຕ່ລະຄົນ, ເພື່ອເປັນການແນະນຳ ແລະ ສົ່ງເສີມແຕ່ລະຄົນ ໃຫ້ຮູ້ເຖິງຄວາມອາດສາມາດທີ່ບໍ່ມຂ້ອນຂອງຕົນເອງ;
— ພະຍາຍາມ ເຮັດໃຫ້ຜູ້ຮຽນ ມີຄວາມສາມາດໃນການພັດທະນາບັນດາຄຸນຄ່າ/ຄ່ານິຍົມທີ່ສອດຄ່ອງກັບສິດທິຂັ້ນພື້ນຖານ ທີ່ໄດ້ລະບຸໃນລັດຖະທຳມະນູນ ຂອງປະເທດອາຟຣິກາໃຕ້;
— ໃຊ້ສິດອຳນາດຂອງຕົນ ດ້ວຍຄວາມເຫັນອົກເຫັນໃຈ;
— ຫຼີກລ້ຽງທຸກຮູບແບບການເຮັດໃຫ້ອັບອາຍ ແລະ ລະເວັ້ນຈາກການທາລຸນທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ຈິດຕະສາດ;
— ລະເວັ້ນການສຳພັດຮ່າງກາຍ ນຳຜູ້ຮຽນແບບບໍ່ເໝາະສົມ;
— ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ;
— ລະເວັ້ນການລະເມີດທາງເພດ (ດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ອື່ນໆ) ຂອງຜູ້ຮຽນ;
— ລະເວັ້ນການມີຄວາມສຳພັນທາງເພດກັບຜູ້ຮຽນ ຢູ່ໂຮງຮຽນ;
— ນຳໃຊ້ພາສາ ແລະ ການປະພຶດທີ່ແທດເໝາະ ໃນການສົນທະນາໂຕ້ຕອບກັບຜູ້ຮຽນ ແລະ ປະຕິບັດຕົນ ດ້ວຍ ວິທີທາງທີ່ເຮັດໃຫ້ຜູ້ຮຽນນັບຖື;
— ດຳເນີນຂັ້ນຕອນທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມປອດໄພຂອງຜູ້ຮຽນ;
— ບໍ່ໃຊ້ຕຳແໜ່ງຂອງຕົນໃນທາງທີ່ຜິດ ເພື່ອຫາຜົນປະໂຫຍດດ້ານການເງິນ, ການເມືອງ ຫຼື ສ່ວນຕົວ;
— ບໍ່ໃຫ້ປະໝາດ ຫຼື ຂາດຄວາມເອົາໃຈໃສ່ ໃນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ດ້ານວິຊາຊີບຂອງຕົນ;
— ຮັບຮູ້ວ່າຜູ້ຮຽນ (ເມື່ອເຫັນວ່າແທດເໝາະ) ເປັນຄູ່ຮ່ວມງານໃນການສຶກສາ.

ຄູ ແລະ ຜູ້ປົກຄອງ

ຄູຜູ້ໜຶ່ງ (ເມື່ອເຫັນວ່າແທດເໝາະ):
— ຮັບຮູ້ວ່າ ຜູ້ປົກຄອງ ເປັນຄູ່ຮ່ວມງານໃນການສຶກສາ ແລະ ສົ່ງເສີມສາຍພົວພັນແບບປອງດອງນຳເຂົາເຈົ້າ;
— ເຮັດສິ່ງ ທີ່ສາມາດເຮັດໄດ້ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ປົກຄອງຮັບຊາບກ່ຽວກັບ ສະຫວັດດີພາບ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າ ຂອງຜູ້ຮຽນ ຢ່າງເໝາະສົມ.

ຄູ ແລະ ຊຸມຊົນ

ຄູຜູ້ໜຶ່ງ:
— ຮັບຮູ້ວ່າ ສະຖາບັນການສຶກສາ ແມ່ນຮັບໃຊ້ຊຸມຊົນ, ສະນັ້ນ ກໍ່ຕ້ອງຮັບຮູ້ວ່າ ຈະມີປະເພນີ, ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ຄວາມເຊື່ອຖື ທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຢູ່ໃນຊຸມຊົນດັ່ງກ່າວ;
— ປະພຶດຕົນ ໃນຮູບແບບທີ່ບໍ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງ ຄວາມບໍ່ນັບຖືຕໍ່ຄຸນຄ່າ/ຄ່ານິຍົມ, ປະເພນີ ແລະ ກິດເກນຕ່າງໆ ຂອງຊຸມຊົນ.

ຄູ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງຕົນ

ຄູຜູ້ໜຶ່ງ:
— ລະເວັ້ນການທຳລາຍສະຖານະພາບ ແລະ ສິດອຳນາດ ຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານຕົນ;
— ນັບຖື ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕ່າງໆຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ສິດອຳນາດຈາກໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບເຫຼົ່ານັ້ນ ເພື່ອຮັບປະກັນການເຮັດວຽກແບບຄ່ອງຕົວ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ;
— ນຳໃຊ້ຂັ້ນຕອນທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອສະເໜີບັນຫາ ກ່ຽວກັບການຂາດຄວາມສາມາດ ຫຼື ການປະພຶດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ດ້ານວິຊາຊີບ;
— ສົ່ງເສີມສິດສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ແລະ ລະເວັ້ນຈາກການລະເມີດທາງເພດ (ດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ອື່ນໆ) ຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງຕົນ;
— ນຳໃຊ້ພາສາ ແລະ ການປະພຶດ ທີ່ເໝາະສົມ ໃນການສົນທະນາໂຕ້ຕອບກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ;
— ຫຼີກລ່ຽງ ທຸກຮູບແບບ ການເຮັດໃຫ້ອັບອາຍ ແລະ ລະເວັ້ນທຸກຮູບແບບການທາລຸນ (ດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ອື່ນໆ) ຕໍ່ ເພື່ອນຮ່ວມງານ.

ຄູ ແລະ ວິຊາຊີບ

ຄູຜູ້ໜຶ່ງ:
— ຮັບຮູ້ວ່າ ການປະຕິບັດໜ້າທີ່ດ້ານວິຊາຊີບຂອງຕົນ ເກີດຂຶ້ນພາຍໃນສະພາບການທີ່ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການຮ່ວມມື ແລະ ການສະໜັບສະໜູນ ຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ;
— ປະພຶດຕົນ ດ້ວຍວິທີທາງທີ່ເສີມສ້າງສັກສີ ແລະ ສະຖານະພາບ ຂອງວິຊາຊີບການສິດສອນ ແລະ ບໍ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມເຊື່ອມເສຍທາງດ້ານວິຊາຊີບ;
— ຕິດຕາມສະພາບການ ໃຫ້ທັນທ່າອຽງ/ແນວໂນ້ມ ແລະ ການພັດທະນາດ້ານການສຶກສາ;
— ສົ່ງເສີມການພັດທະນາການສິດສອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຄືເປັນອາຊີບໃດໜຶ່ງ;
— ຍອມຮັບວ່າ ຕົນເອງມີພັນທະດ້ານວິຊາຊີບຕໍ່ການສຶກສາ ແລະ ແນະນຳວິຊາຊີບ ໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກໃໝ່ ໃນອາຊີບການສິດສອນ.

.

ຄູ ແລະ ນາຍຈ້າງຂອງຕົນ

ຄູຜູ້ໜຶ່ງ:
— ຮັບຮູ້ວ່າ ນາຍຈ້າງຂອງຕົນ ເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ໃນການສຶກສາ;
— ຮັບຮູ້ວ່າ ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ສິດອຳນາດບາງຢ່າງ ແມ່ນເປັນຂອງນາຍຈ້າງ ໂດຍຜ່ານນິຕິກຳ ແລະ ຮັບໃຊ້ ນາຍຈ້າງ ຈົນສຸດຄວາມສາມາດຂອງຕົນ;
— ລະເວັ້ນການສົນທະນາກ່ຽວກັບເລື່ອງທີ່ເກັບໄວ້ເປັນຄວາມລັບ ແລະ ເປັນທາງການ ກັບບຸກຄົນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບອະ ນຸຍາດ.

ຄູ ແລະ ສະພາ

ຄູຜູ້ໜຶ່ງ:
— ສຸມທຸກກຳລັງ ເພື່ອໃຫ້ຕົນ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານຕົນ ກຳໄດ້ ບັນດາເງື່ອນໄຂຂອງຂໍ້ກຳນົດດ້ານຈັນຍາບັນວິຊາຊີບ ດັ່ງກ່າວ;
— ປະຕິບັດຕົນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບບັນດາ ເງື່ອນໄຂຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ;
— ເປີດເຜີຍ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃຫ້ແກ່ສະພາ;
— ແຈ້ງໃຫ້ສະພາ ແລະ/ຫຼື ອຳນາດການປົກຄອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຮັບຊາບກ່ຽວກັບການລະເມີດຂໍ້ກຳນົດ ທີ່ຖືກກ່າວຫາ ຫຼື ບໍ່ຈະແຈ້ງ ຕາມທີ່ຕົນໄດ້ຮູ້ມາ;
— ຮ່ວມມືກັບສະພາ ຈົນສຸດຄວາມສາມາດຂອງຕົນ;
— ຮັບເອົາ ແລະ ປະຕິບັດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຂັ້ນຕອນການເຮັດວຽກ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງສະພາ ຊຶ່ງລວມມີ (ແຕ່ກໍບໍ່ຈຳກັດເທົ່ານີ້) ຂັ້ນຕອນການລົງທະບຽນ, ຂັ້ນຕອນທາງວິໄນຂອງສະພາ ແລະ ການຊຳລະຄ່າທຳນຽມ ການສຶກສາແບບບັງຄັບ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ສະພາສຳລັບຄູ ຂອງອາຟຣິກາໃຕ້.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 4.
4 ຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ, ຢູ່ ປະເທດສະກັອດແລນ (ສະຫະລາດຊະອານາຈັກ)

ຂໍ້ກຳນົດດ້ານຈັນຍາບັນດ້ານວິຊາຊີບ ຂ້າງລຸ່ມນີ້ ໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນ ໂດຍສະພາການສິດສອນສາຍສາມັນ (GTC) ຂອງປະເທດສະກັອດແລນ ລວມທັງໂຄງສ້າງ ແລະ ເນື້ອໃນຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຊຶ່ງສາມາດເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ໃນການບັນດານໃຈ ຫຼື ໃນການຄົ້ນຄ້ວາຕຶກຕອງ ເມື່ອມີການພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວໃນປະເທດຂອງຕົນເອງ.

1. ຄວາມເປັນມືອາຊີບ ແລະ ການຮັກສາຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ໃນ ອາຊີບ

ສຳລັບຄູຜູ້ໜຶ່ງ ທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນແລ້ວ:

- ທ່ານຕ້ອງມີຄວາມຮູ້ ແລະ ປະຕິບັດຫຼັກການຕົ້ນຕໍ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບ, ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ຄຳແນະນຳ ທີ່ອອກໂດຍສະພາ ຊຶ່ງອາດຖືກທົບທວນຄືນ ແລະ ປະກາດໃຊ້ໃໝ່ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.
- ທ່ານຕ້ອງຮັກສາຂອບເຂດດ້ານວິຊາຊີບທີ່ເໝາະສົມ, ຫຼີກລ້ຽງການຕິດຕໍ່ ຫຼື ສາຍພົວພັນທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ກັບ ນັກຮຽນ ແລະ ນັບຖືຕຳແໜ່ງການເປັນຄູ ທີ່ເປັນເອກະລັກສະເພາະ.
- ທ່ານຕ້ອງຫຼີກລ້ຽງສະພາບການ ທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກຫ້ອງຮຽນ ທີ່ສາມາດລະເມີດກົດໝາຍທາງອາຍາ ຫຼື ອາດສ້າງບັນຫາ ກ່ຽວກັບຄວາມເໝາະສົມຂອງທ່ານ ໃນການເປັນຄູ.
- ທ່ານຕ້ອງປະຕິບັດມາດຕະຖານຂອງພະນັກງານ ແລະ ວິຊາຊີບ, ມີຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ບໍລິສຸດ ເພື່ອໃຫ້ສາທາລະນະຊົນ ເຊື່ອໝັ້ນ ໃນການເປັນຄູ ແລະ ການສິດສອນ ແບບມືອາຊີບ ຂອງທ່ານ.
- ຍາມໃດ ທ່ານກໍ່ຕ້ອງຊື່ສັດ ແລະ ໃຫ້ຄວາມຊັດເຈນ ເມື່ອສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານດ້ານວິຊາຊີບ ກ່ຽວກັບເພື່ອນ ຮ່ວມງານ ຫຼື ທ່ານເອງ ໂດຍສະເພາະ ເມື່ອຂໍສະໝັກເອົາຕຳແໜ່ງ ຫຼື ການເຮັດວຽກນຳສະພາ ແລະ ນາຍຈ້າງ.

ທ່ານຕ້ອງຮັກສາຈິດສຳນຶກໄວ້ວ່າ ເມື່ອທ່ານເປັນຄູ ທ່ານຕ້ອງເປັນແບບຢ່າງທີ່ດີໃຫ້ແກ່ນັກຮຽນ.

2. ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດ້ານວິຊາຊີບ ຕໍ່ນັກຮຽນ

Aສຳລັບຄູຜູ້ໜຶ່ງ ທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນແລ້ວ:

- ທ່ານຕ້ອງປະຕິບັດຕໍ່ນັກຮຽນ ຢ່າງສະເໝີພາບ, ຍຸຕິທຳ ແລະ ດ້ວຍຄວາມນັບຖື ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ແລະ ປາສະຈາກການແບ່ງແຍກ.
- ທ່ານຕ້ອງຖືຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ລະອຽດອ່ອນ, ສ່ວນຕົວ ກ່ຽວກັບນັກຮຽນ ດ້ວຍຄວາມນັບຖື, ຮັກສາຄວາມລັບ ແລະ ບໍ່ເປີດເຜີຍຂໍ້ມູນຂ່າວສານດັ່ງກ່າວ ເວັ້ນເສຍແຕ່ນາຍຈ້າງຂອງທ່ານ ຫຼື ກົດໝາຍຮຽກຮ້ອງ.
- ທ່ານຕ້ອງຈິງໃຈ, ຊື່ສັດ ແລະ ເປັນທຳ ເມື່ອທ່ານສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບນັກຮຽນ.

— ທ່ານຕ້ອງວາງເປົ້າໝາຍ ເປັນແບບຢ່າງທີ່ດີ ໃຫ້ແກ່ນັກຮຽນ; ຊຸກຍູ້ ແລະ ບັນດານໃຈນັກຮຽນທຸກຄົນ ໃຫ້ສາມາດຮັບຮູ້ໄດ້ເຖິງຄວາມອາດສາມາດບົ່ມຊ້ອນທີ່ມີຢູ່ຂອງຕົນ.
— ທ່ານຕ້ອງຮັກສາ-ຍົກລະດັບ ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ; ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ດຳເນີນການ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ຂັ້ນຕອນການປົກປ້ອງເດັກນ້ອຍ ເນື່ອງຈາກວ່າຂັ້ນຕອນດັ່ງກ່າວນັ້ນອາດປະຕິບັດໄດ້ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຂອງທ່ານ.
— ທ່ານຕ້ອງເພີ່ມທະວີຄວາມຫ່ວງໄຍ ທີ່ທ່ານອາດມີ ກ່ຽວກັບການປະພຶດຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ ທີ່ພົວພັນ ເຖິງການປົກປ້ອງເດັກນ້ອຍ ດ້ວຍການນຳໃຊ້ຂັ້ນຕອນທີ່ແທດເໝາະ.

3. ຄວາມຊຳນານງານດ້ານວິຊາຊີບ

ສຳລັບຄູຜູ້ໜຶ່ງ ທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນສົມບູນແລ້ວ:
— ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ທ່ານສາມາດສືບຕໍ່ບັນລຸໄດ້ຕາມມາດຕະຖານສຳລັບການລົງທະບຽນສົມບູນ, ທ່ານຕ້ອງບຳລຸງ ຮັກສາ ແລະ ພັດທະນາການປະຕິບັດຕົວຈິງທາງດ້ານວິຊາຊີບ:
  – ຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈດ້ານວິຊາຊີບ;
  – ທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດດ້ານວິຊາຊີບ;
  – ຄຸນຄ່າດ້ານວິຊາຊີບ ແລະ ຂໍ້ຜູກມັດສວນຕົວ.
— ທ່ານຕ້ອງ ຟື້ນຟູ ແລະ ພັດທະນາຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະຂອງທ່ານ ໂດຍຜ່ານການພັດທະນາວິຊາຊີບແບບຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາການປະຕິບັດຕົວຈິງ ທັງຮຽນຮູ້ຈາກການປະຕິບັດ.

4. ຄວາມເປັນມືອາຊີບ ຕໍ່ເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ຜູ້ປົກຄອງ

ສຳລັບຄູຜູ້ໜຶ່ງ ທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນແລ້ວ:
— ທ່ານຕ້ອງເຮັດວຽກໃນຮູບແບບເພື່ອໂຮງຮຽນ ແລະ ມີການຮ່ວມມືກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ແລະ ສະມາຊິກ ຂອງວິຊາຊີບອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.
— ທ່ານ ຕ້ອງປະຕິບັດຕໍ່ເພື່ອນຮ່ວມງານທຸກຄົນແບບຍຸຕິທຳແລະດ້ວຍຄວາມນັບຖື, ໂດຍປາສະຈາກການແບ່ງແຍກ.
— ທ່ານບໍ່ຄວນຕຳນິຕິເຕືອນ ແບບໃສ່ຮ້າຍ ຫຼື ແບບບໍ່ມີມູນຄວາມຈິງ ຫຼື ກ່າວຫາເພື່ອນຮ່ວມງານຊຶ່ງອາດມີຜົນຮ້າຍຕໍ່ເຂົາເຈົ້າ ທາງດ້ານວິຊາຊີບ ຫຼື ໃນການວິນິໄສດ້ານວິຊາຊີບ ຂອງເຂົາເຈົ້າ.
— ທ່ານ ຕ້ອງສົ່ງເສີມ ສາຍພົວພັນທີ່ດີ ລະຫວ່າງເຮືອນ ແລະ ໂຮງຮຽນ, ດ້ວຍການນັບຖືບົດບາດຂອງຜູ້ປົກຄອງ/ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ ຕໍ່ການສຶກສາລູກເຂົາເຈົ້າ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ສະພາການສິດສອນສາຍສາມັນ ຂອງປະເທດສະກັອດແລນ
ມີເອກະສານຄົບຖ້ວນ ທີ່:
www.gtcs.org.uk/nmsruntime/saveasdialog.aspx?lID=3386&sID=4912

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 5.
5 ຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຈັນຍາບັນ ແລະ ຫຼັກການດ້ານວິຊາຊີບ ສຳລັບອາຊີບການສຶກສາ ຢູ່ຟລໍຣິດາ (ສະຫັດລັດອາເມລິກາ)

ຂໍ້ກຳນົດດ້ານຈັນຍາບັນວິຊາຊີບ ຂ້າງລຸ່ມນີ້ ໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນ ໂດຍພະແນກສຶກສາ ຟລໍຣິດາ (ສະຫະລັດ ອາເມລິກາ ລວມທັງໂຄງສ້າງ ແລະ ເນື້ອໃນ ຊຶ່ງສາມາດເປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ໃນການບັນດານໃຈ ຫຼື ຄົ້ນຄ້ວາຕົກຕອງ ເມື່ອມີການພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ໃນປະເທດຂອງປະເທດຕົນເອງ.

6B-1.001 ຂໍ້ກຳນົດດ້ານ ຈັນຍາບັນຂອງອາຊີບການສຶກສາ ທີ່ ຟລໍຣິດາ

- ຄູ ຮູ້ຄ່າ ຂອງຄຸນຄ່າ ແລະ ສັກສີ ຂອງທຸກຄົນ, ການສະແຫວງຫາຄວາມຈິງ, ການຈົງຮັກພັກດີຕໍ່ຄວາມເປັນເລີດ, ການຊອກຄວາມຮູ້ ແລະ ການເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ກັບພາວະການເປັນພົນລະເມືອງແບບມີປະຊາທິປະໄຕ. ພື້ນຖານໃນການບັນລຸມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນເສລີພາບໃນການຮຽນຮູ້ ແລະ ການສິດສອນ; ເປັນສິ່ງຄ້ຳປະກັນ ວ່າທຸກຄົນມີໂອກາດເທົ່າທຽມກັນ.
- ສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິຊາຊີບຂອງຄູ ໂດຍພື້ນຖານແລ້ວຍັງຈະແມ່ນນັກຮຽນ ແລະ ການພັດທະນາຄວາມ ອາດສາມາດທີ່ບົ່ມຊ້ອນຂອງນັກຮຽນຢູ່ສະເໝີ. ດັ່ງນັ້ນ ຄູຈະຕ້ອງພະຍາຍາມພັດທະນາວິຊາຊີບຂອງຕົນ ແລະ ພະຍາຍາມເຮັດໃຫ້ອາຊີບໝັ້ນຄົງດີທີ່ສຸດ.
- ໂດຍເຫັນໄດ້ຄວາມສຳຄັນໃນການບຳລຸງຮັກສາ "ຄວາມເຄົາລົບນັບຖື ແລະ ຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ" ຂອງເພື່ອນ ຮ່ວມງານ, ນັກຮຽນ, ຜູ້ປົກຄອງ ແລະ ສະມາຊິກອື່ນໆ ຂອງຊຸມຊົນ, ຄູຕ້ອງມີຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອໃຫ້ບັນລຸ ແລະ ຮັກສາລະດັບການປະພຶດຕົນທາງດ້ານຈັນຍາບັນໃຫ້ສູງທີ່ສຸດ.

6B-1.006 ຫຼັກການໃນການປະພຶດຕົນທາງດ້ານວິຊາຊີບ ສຳລັບອາຊີບການສຶກສາ ທີ່ ຟລໍຣິດາ

- ລະບຽບວິໄນຕໍ່ໄປນີ້ ຕ້ອງປະກອບເປັນຫຼັກການປະພຶດຕົນດ້ານວິຊາຊີບ ສຳລັບອາຊີບການສຶກສາ ທີ່ຟລໍຣິດາ.
- ໃນການລະເມີດໜຶ່ງໃນບັນດາຫຼັກການເຫຼົ່ານີ້, ໃບຢັ້ງຢືນການສອນຂອງບຸກຄົນນັ້ນຕ້ອງຖືກຖອນ ຫຼື ຢຸດຊົ່ວຄາວ, ຫຼື ບຸກຄົນນັ້ນຕ້ອງຖືກປັບໄໝ ດັ່ງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.
- ພັນທະຕໍ່ນັກຮຽນ, ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ບຸກຄົນນັ້ນ:

- ຕ້ອງສຸມກຳລັງຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ ເພື່ອປົກປ້ອງນັກຮຽນຈາກສະພາບການທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ ສຳລັບ ການຮຽນ ແລະ/ຫຼື ສຸຂະພາບທາງດ້ານຈິດໃຈ ແລະ/ຫຼື ຮ່າງກາຍ ແລະ/ຫຼື ຄວາມປອດໄພ;
- ຫ້າມກີດກັ້ນນັກຮຽນທີ່ສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້ ແບບອິດສະລະ ຢ່າງບໍ່ມີເຫດຜົນ;
- ຫ້າມປະຕິເສດ ຢ່າງບໍ່ມີເຫດຜົນ ກ່ຽວກັບການເຂົ້າເຖິງຫຼາກຫຼາຍມູນມອງ ຂອງນັກຮຽນ;
- ຫ້າມ ຢັບຢັ້ງ ຫຼື ບິດເບືອນ ເລື່ອງທີ່ກ່ຽວພັນກັບຫຼັກສູດການສຶກສາ ຂອງນັກຮຽນ;
- ຫ້າມ ຕັ້ງໃຈເຮັດໃຫ້ນັກຮຽນປະເຊີນກັບ ຄວາມອັບອາຍ ຫຼື ການຖືກດູຖູກ;
- ຫ້າມຕັ້ງໃຈ ລະເມີດ ຫຼື ປະຕິເສດ ສິດທິດ້ານກົດໝາຍ ຂອງນັກຮຽນ;
- ຫ້າມ ທຳລາຍ ຫຼື ແບ່ງແຍກ ນັກຮຽນຜູ້ໃດໜຶ່ງ ຍ້ອນເຊື້ອຊາດ, ສີຜິວ, ສາດສະໜາ, ເພດ, ອາຍຸ, ສັນຊາດ ຫຼື ຊົນເຜົ່າດັ່ງເດີມ, ການເຊື່ອຖືດ້ານການເມືອງ, ສະຖານະພາບກ່ຽວກັບການແຕ່ງງານ, ສະພາບຄວາມພິການ, ແນວໂນ້ມທາງເພດ, ຫຼື ພື້ນຖານສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ ແລະ ຕ້ອງພະຍາຍາມ ຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່ານັກຮຽນແຕ່ລະຄົນ ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກໄພ ຫຼື ການແບ່ງແຍກ;
- ຫ້າມ ນຳໃຊ້ສາຍພົວພັນກັບນັກຮຽນ ເພື່ອຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດອື່ນໆ;
- ຕ້ອງຮັກສາຄວາມລັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານສ່ວນບຸກຄົນທີ່ໄດ້ມາ ໃນການບໍລິການດ້ານວິຊາຊີບ, ເວັ້ນເສຍແຕ່ ເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການຮັບໃຊ້ວິຊາຊີບ ຫຼື ຖືກກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ.

— ພັນທະຕໍ່ສາທາລະນະຊົນ, ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ ບຸກຄົນນັ້ນ:

- ຕ້ອງດຳເນີນມາດຕະການປ້ອງກັນລ່ວງໜ້າ ທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ ເພື່ອຈຳແນກລະຫວ່າງມູນມອງ ສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ມູນມອງ ຂອງສະຖາບັນ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງ ດ້ານການສຶກສາ ທີ່ບຸກຄົນ ນັ້ນ ເປັນສະມາຊິກ ຢູ່ໃນເຄືອ;
- ຫ້າມບິດເບືອນ ຫຼື ປົກປິດຄວາມຈິງ ກ່ຽວກັບເລື່ອງການສຶກສາ ເມື່ອສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ ຕໍ່ສາທາລະ ນະຊົນ ໂດຍກົງ ຫຼື ໂດຍທາງອ້ອມ;
- ຫ້າມນຳໃຊ້ ສິດທິພິເສດດ້ານສະຖາບັນ ເພື່ອສ້າງລາຍຮັບ ຫຼື ຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ;
- ຫ້າມຮັບເງິນສົມມະນາບຸນຄຸນ, ຂອງຂວັນ, ຫຼື ສິດພິເສດ ທີ່ອາດມີຜົນສະທ້ອນຕໍ່ການວິນິໄສດ້ານວິຊາຊີບ;
- ຫ້າມໃຫ້ເງິນສົມມະນາບຸນຄຸນ, ຂອງຂວັນ, ຫຼື ສິດພິເສດ ເພື່ອຮັບເອົາຜົນປະໂຫຍດພິເສດ.

- ພັນທະຕໍ່ອາຊີບການສຶກສາ, ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ ບຸກຄົນນັ້ນ:
- ຕ້ອງຮັກສາຄວາມຊື່ສັດ ໃນການດຳເນີນການດ້ານວິຊາຊີບທັງໝົດ;
- ຫ້າມປະຕິເສດ ຜົນປະໂຫຍດດ້ານວິຊາຊີບ ຫຼື ການເຂົ້າຮ່ວມອົງການຈັດຕັ້ງວິຊາຊີບໃດໜຶ່ງ ຂອງ ເພື່ອນຮ່ວມງານ ໂດຍອີງຕາມ ເຊື້ອຊາດ, ສີຜິວ, ສາດສະໜາ, ເພດ, ອາຍຸ, ສັນຊາດ ຫຼື ຊົນເຜົ່າດັ່ງເດີມ, ການເຊື່ອຖືດ້ານການເມືອງ, ສະຖາ

ນະພາບກ່ຽວກັບການແຕ່ງງານ, ສະພາບຄວາມພິການ, ແນວໂນ້ມ ທາງເພດ, ຫຼື ພື້ນຖານສັງຄົມ ແລະ ຄອບຄົວ;

- ຫ້າມແຊກແຊງ ການໃຊ້ສິດທິ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ດ້ານການເມືອງ ຫຼື ພົນລະເມືອງ ຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ;
- ຫ້າມມີຂໍ້ຜູກພັນ ໃນການປະພຶດທີ່ເປັນໄພ ຫຼື ແບ່ງແຍກ ຊຶ່ງແຊກແຊງການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ ດ້ານວິຊາຊີບ ຫຼື ວຽກງານ ຫຼື ຂະບວນການສຶກສາ ຂອງບຸກຄົນຜູ້ໜຶ່ງ ຫຼື ສ້າງສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ເປັນສັດຕູ, ຂົ່ມຂູ່, ທາລຸນ, ເປັນທີ່ລັງກຽດ, ຫຼື ບີບບັງຄັບ; ພ້ອມກັນນັ້ນ, ກໍ່ຕ້ອງພະຍາຍາມຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ແຕ່ລະຄົນຖືກປົກປ້ອງ ຈາກການທາລຸນ ຫຼື ການແບ່ງແຍກ;
- ຫ້າມລາຍງານໃນສິ່ງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ກ່ຽວກັບເພື່ອນຮ່ວມງານ ແບບປອງຮ້າຍ ຫຼື ເຈດຕະນາ;
- ຫ້າມນຳໃຊ້ວິທີທາງແບບບັງຄັບ ຫຼື ໃຫ້ຄຳໝັ້ນສັນຍາ ໃນການດຳເນີນການພິເສດທີ່ສິ່ງຜົນສະທ້ອນ ຕໍ່ການ ວິນິໄສດ້ານວິຊາຊີບຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ;
- ຫ້າມບິດເບືອນ ວຸດທິການສຶກສາດ້ານວິຊາຊີບຂອງຕົນ;
- ຫ້າມສົ່ງຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຫຼອກລວງ ກ່ຽວກັບເອກະສານທີ່ພົວພັນກັບກິດຈະກຳດ້ານວິຊາຊີບ;
- ຫ້າມລາຍງານຫຼອກລວງ ຫຼື ບໍ່ເປີດເຜີຍຄວາມຈິງທີ່ສຳຄັນ ໃນການຂຽນຄຳຮ້ອງສະເໜີຂໍຕຳແໜ່ງງານ ດ້ານວິຊາຊີບ ສຳລັບຕົນ ຫຼື ຜູ້ອື່ນ;
- ຫ້າມກັກຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບຕຳແໜ່ງ ຂອງຜູ້ຂຽນຄຳຮ້ອງສະໝັກ ຫຼື ບິດເບືອນພາ ລະໜ້າທີ່ ຫຼື ເງື່ອນໄຂ ຂອງການຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກ;
- ຕ້ອງສະໜອງບົດລາຍງານທີ່ເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຕາມຄຳຮ້ອງຂໍຂອງບຸກຄົນຊຶ່ງມີການໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະຕ່າງໆ ທີ່ພາໃຫ້ມີການປະຕິເສດການເພີ່ມຄ່າ, ການປ່ຽນແປງຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງ ໃນການຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼື ການສິ້ນສຸດການເຮັດວຽກ;
- ຫ້າມຊ່ວຍບຸກຄົນທີ່ຕົນຮູ້ ຊຶ່ງບໍ່ມີຄຸນວຸດທິທີ່ສອດຄ່ອງກັບ ບັນດາຫຼັກການການປະພຶດຕົນດ້ານວິຊາຊີບ ສຳລັບ ອາຊີບການສຶກສາ ຢູ່ຟລໍຣິດາ ແລະ ກົດລະບຽບອື່ນໆທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ຂອງຟລໍຣິດາ ແລະ ຂອງ ສະພາລັດ ກ່ຽວກັບກົດການສຶກສາ ເພື່ອເຂົ້າ ຫຼື ສືບຕໍ່ດຳເນີນອາຊີບນີ້.
- ຕ້ອງລາຍງານດ້ວຍຕົນເອງ ພາຍໃນ 48 ຊົ່ວໂມງ ໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ກຳນົດໂດຍເມືອງ) ກ່ຽວກັບ ການຈັບກຸມ/ກ່າວຟ້ອງຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການທາລຸນເດັກນ້ອຍ ຫຼື ການຄ້າຂາຍ ແລະ/ຫຼື ການຄອບຄອງວັດຖຸທາດໃດໜຶ່ງທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄວບຄຸມ. ແຈ້ງການດັ່ງກ່າວນັ້ນ ບໍ່ຄວນຖືກພິຈາລະນາ ເປັນການຍອມຮັບຄວາມຜິດ ຫຼື ແຈ້ງການດັ່ງກ່າວບໍ່ຄວນໃຊ້ເປັນຫຼັກຖານໄດ້ ສຳລັບຈຸດປະສົງໃດນຶ່ງໃນການດຳເນີນ ຄະດີທາງແພ່ງ ຫຼື ອາຍາ, ໃນການການບໍລິຫານ ຫຼື ພິຈາລະນາຄະດີ, ໃນການສືບສວນ ຫຼື ຕັດສິນຄະດີ. ນອກນັ້ນ, ຕ້ອງລາຍງານດ້ວຍຕົນເອງ ກ່ຽວກັບການລົງໂທດ, ການພົບພໍ້ຄວາມຜິດ, ການບໍ່ຍອມໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບການຕັດສິນຄະດີ, ຂໍ້ສັນຍາຕໍ່ລາຍການຜັນປ່ຽນກ່ອນການດຳເນີນ ຄະດີ, ຫຼື ການແກ້ຟ້ອງຄວາມຜິດ ຫຼື ການສູ້ຄະດີແບບໂນໂລ (Nolo Contendere) ສຳລັບການກະທຳຜິດທາງອາຍາ ເວັ້ນຈາກການຄ້າຜິດກົດໝາຍຂອງຜູ້ທີ່ບໍ່ເຖິງກະສຽນເປັນຜູ້ໃຫຍ່ ພາຍໃນ 48 ຊົ່ວໂມງ ຊຶ່ງໄດ້ຕັດສິນຄັ້ງສຸດທ້າຍແລ້ວ. ເມື່ອມີການຈັດການກ່ຽວກັບຫຼັກຖານຕ່າງໆ

ຊຶ່ງຖືກຮັບຮອງ ແລະ ລຶບລ້າງອອກ ແລ້ວ ພາຍໃຕ້ກົດລະບຽບນີ້, ເມື່ອງຕ້ອງປະຕິບັດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດ ກ່ຽວກັບການຮັກສາຄວາມລັບຂອງໝວດ 943.0565 (4) (c) ແລະ 943.059 (4) (c), ຂອງກົດລະບຽບ ຟລໍຣິດາ;

— ຕ້ອງລາຍງານ ໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກ່ຽວກັບຂໍ້ກ່າວຫາ ໃນການລະເມີດກົດລະບຽບໂຮງຮຽນ ຂອງຟລໍຣິດາ ຫຼື ຂໍ້ກຳນົດຂອງສະພາການສຶກສາຂອງລັດທີ່ໄດ້ກຳນົດໃນໝວດ 1012.795 (1) ຂອງກົດລະບຽບຟລໍຣິດາ;
— ຫ້າມຊອກວິທີຕອບໂຕ້ ຕໍ່ບຸກຄົນທີ່ໄດ້ກ່າວຫາ ໃນການລະເມີດກົດລະບຽບໂຮງຮຽນຂອງຟລໍຣິດາ ຫຼື ຂໍ້ກຳນົດຂອງສະພາການສຶກສາຂອງລັດ ທີ່ໄດ້ກຳນົດ ໃນໝວດ 1012.795 (1), ກົດລະບຽບ ຂອງຟລໍຣິດາ;
— ຕ້ອງປະຕິບັດໃຫ້ຖືກຕ້ອງກັບເງື່ອນໄຂຄຳສັ່ງ ຂອງຄະນະກວດກາການຝຶກງານດ້ານການສຶກສາ;
— ຕ້ອງເປັນຜູ້ບໍລິຫານ ເຮັດໜ້າທີ່ຊີ້ນຳ, ຮ່ວມມືກັບຄະນະກວດກາການຝຶກງານດ້ານການສຶກສາ ໃນການ ຕິດຕາມການຝຶກງານຂອງພະນັກງານທີ່ຂຶ້ນກັບຕົນ.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ພະແນກສຶກສາ ຟລໍຣິດາ
ມີເອກະສານຄົບຖ້ວນ ທີ່: www.fidoe.org/edstandards/code_of_ethics.asp

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 6.
6 ພາບໂຄສະນາ ທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຈັນຍາບັນ ສຳລັບຄູທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນ, ຢູ່ປະເທດນິວຊີແລນ

ພາບໂຄສະນານີ້ ສ້າງຂຶ້ນໂດຍສະພາຄູ ນິວຊີແລນ ເພື່ອເຜີຍແຜ່ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ບັນດາອົງປະກອບຫຼັກ ຂອງຂໍ້ກຳນົດຈັນຍາບັນສຳລັບຄູທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນ. ຂໍໃຫ້ທ່ານຄົ້ນຄວ້າຕຶກຕອງກ່ຽວກັບຮູບພາບໂຄສະນານີ້ (ໂຄງສ້າງ, ສີ, ຯລຯ) ເມື່ອມີການກະກຽມເຜີຍແຜ່ຜັນຂະຫຍາຍຂໍ້ກຳນົດໃນປະເທດຂອງຕົນ.

ມີເອກະສານຄົບຖ້ວນ ທີ່:
www.teacherscouncil.govt.nz/ethics/ (ມີຢູ່ Maori ອີກດ້ວຍ)

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 7.
7 ໂມດູນການສ້າງຄູ ຢູ່ວິກຕໍເຣຍ (ອົສຕຣາລີ)

ກິດຈະກຳສາມຢ່າງ ທີ່ໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ຂ້າງລຸ່ມນີ້ ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນໂດຍສະຖາບັນການສິດສອນຂອງ ວິກຕໍເຣຍ (ອົສຕຣາ ລີ) ເພື່ອສ້າງຄວາມຮູ້ສຶກ ແລະ ຝຶກອົບຮົມພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫຼາຍ ປະເພດ ກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ-ຈັນຍາບັນຄູ ແລະ ວິທີການ ນຳໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ. ຂໍໃຫ້ທ່ານຄົ້ນຄວ້າພິຈາລະນາວິທີການນຳໃຊ້ ເມື່ອມີການອອກແບບກິດ ຈະກຳສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ໃນປະເທດຂອງຕົນ.

ຂໍ້ກຳນົດນີ້ ມີຄວາມໝາຍແນວໃດ ສຳລັບຂາພະເຈົ້າ (15 ນາທີ)

ກິດຈະກຳນີ້ ໄດ້ຖືກອອກແບບ ສຳລັບຄູເປັນສ່ວນບຸກຄົນ. ກິດຈະກຳນີ້ ຈະຊ່ວຍເຂົາເຈົ້າເຂົ້າໃຈ ຄວາມໝາຍຂອງຂໍ້ກຳນົດນີ້ ໃນບົດບາດ ຫຼື ໜ້າທີ່ດ້ານການສຶກສາ ແລະ ຄົ້ນຫາວິທີ ທີ່ ສາມາດນຳໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ໃນຊີວິດການງານ ຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ຂັ້ນຕອນທຳອິດ ແມ່ນໃຫ້ເບິ່ງ ກລິບວີດີໂອ ກ່ຽວກັບບົດບາດດ້ານການສຶກສາ ທີ່ທ່ານສົນໃຈ;

— ຄູສອນ (ເບິ່ງກລິບຮູບເງົາ),
— ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນປະຖົມ (ເບິ່ງກລິບຮູບເງົາ),
— ຄູສອນເລີ່ມຕົ້ນ (ເບິ່ງກລິບຮູບເງົາ),
— ຫົວໜ້າຜູ້ອາວຸໂສໂຮງຮຽນ (ເບິ່ງກລິບຮູບເງົາ),
— ຄູທີ່ມີປະສົບການ (ເບິ່ງກລິບຮູບເງົາ).

ການເບິ່ງຮູບເງົານີ້ ຈະໃຊ້ເວລາລະຫວ່າງໜຶ່ງ ຫາ ສາມ ນາທີ.

ຂັ້ນຕອນທີສອງ, ສະທ້ອນ/ຮຽນຮູ້ຈາກສິ່ງທີ່ທ່ານໄດ້ຍິນ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

— ທ່ານຕົກລົງເຫັນດີ ກັບດ້ານໃດແດ່? ຍ້ອນສາຍເຫດຫຍັງ?
— ທ່ານບໍ່ຕົກລົງເຫັນດີກັບດ້ານໃດ? ຍ້ອນສາຍເຫດໃດ?
— ມີຫຍັງໃໝ່ ສຳລັບທ່ານ ໃນສິ່ງທີ່ທ່ານໄດ້ຍິນ?
— ທ່ານຈະນຳໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດແນວໃດ?
— ທ່ານຈະປ່ຽນແປງຫຍັງແດ່ (ຖ້າມີ) ທ່ານຈະເຮັດວິທີໃດ ໃນການປະພຶດຕົນ ທັງໃນ ແລະ ນອກໂຮງຮຽນ?

ແຜ່ນບັນທຶກວຽກ ຕໍ່ໄປນີ້ ນຳໃຊ້ສຳລັບການບັນທຶກຄຳຕອບຂອງທ່ານ ຕາມຄຳຖາມຂ້າງເທິງ:

ຂໍ້ກຳນົດນີ້ມີຄວາມໝາຍແນວໃດ ສຳລັບ ຂ້າພະເຈົ້າ:

ທ່ານຕົກລົງເຫັນດີ ກັບດ້ານໃດແດ່ ຂອງການສົນທະນາປຶກສາຫາລື? ຍ້ອນສາຍເຫດໃດ?

ທ່ານບໍ່ຕົກລົງເຫັນດີກັບດ້ານໃດ? ຍ້ອນສາຍເຫດໃດ?

ມີຫຍັງໃໝ່ ສຳລັບທ່ານ ໃນສິ່ງທີ່ທ່ານໄດ້ຍິນ?

ທ່ານຈະນຳໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດນີ້ແນວໃດ?

ທ່ານຈະປ່ຽນແປງຫຍັງແດ່ (ຖ້າມີ) ທ່ານຈະເຮັດວິທີໃດ ໃນການປະພຶດຕົນ ທັງໃນ ແລະ ນອກໂຮງຮຽນ?

ການແກ້ໄຂບັນຫາຈັນຍາບັນຄູ ໃນສະພາບທີ່ບໍ່ມີທາງ ເລືອກ (ທີ່ມີສອງທາງເລືອກບໍ່ດີເທົ່າໆກັນ) (15 ນາທີ)

ນີ້ເປັນກິດຈະກຳທີ່ສັ້ນທີ່ສຸດ ທີ່ຕ້ອງດຳເນີນໃນກອງປະຊຸມທີ່ຈັດຂຶ້ນເປັນປົກກະຕິ ຂອງກຸ່ມຄູສອນໃດໜຶ່ງ. ກິດຈະກຳນີ້ ສາມາດ ນຳໃຊ້ເພື່ອຊ່ວຍຄູ ໃນການຕີຄວາມໝາຍຂໍ້ກຳນົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະພຶດຂອງຄູ ໃນຫຼາຍໆ ສະພາບການ, ເຊັ່ນ: ຄູສອນວິຊາໃດໜຶ່ງ ຫຼື ຄູສອນກຸ່ມບ້ານ ຫຼື ຄູສອນໂຮງຮຽນຍ່ອຍ.

ຜູ້ປະສານງານກອງປະຊຸມ ຫຼື ສະມາຊິກກຸ່ມ ເລືອກຫຼັກການໃດໜຶ່ງ ເພື່ອສົນທະນາປຶກສາຫາລືໃນກອງປະຊຸມ ທີ່ຈັດຂຶ້ນເປັນປົກກະຕິ. ສະນັ້ນສະພາບທີ່ບໍ່ມີທາງເລືອກດ້ານຈັນຍາບັນຄູ ຊຶ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບການສຸມໃສ່ກຸ່ມ ແລະ ຫຼັກການ, ຈຶ່ງຖືກຄັດເລືອກ ຈາກສື່ຕ່າງໆທີ່ສະໜັບສະໜູນຂໍ້ກຳນົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ-ຈັນຍາບັນຄູ ເພື່ອຄົ້ນຄວ້າສົນທະນາ.

ຕົວຢ່າງ:
— ຖ້າເປັນກອງປະຊຸມຂອງຄະນະໃດໜຶ່ງ ຫຼື ຂົງເຂດການຮຽນຮູ້ໃດໜຶ່ງ, ສະພາບທີ່ບໍ່ມີທາງເລືອກ ຄວນໄດ້ຮັບ ຄວາມຍຸຕິທຳໃນການປະເມີນຜົນ ຫຼື ຄວາມສຳເລັດຂອງບົດລາຍງານຂອງນັກຮຽນ ຫຼື ສິ່ງທີ່ຕ້ອງເຮັດ ຖ້າມີ ຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສາມາດຂອງຄູ ເພື່ອສິດສອນຫຼັກສູດໃດໜຶ່ງ.
— ຖ້າເປັນກອງປະຊຸມ ສະຫວັດດີການ ຫຼື ກຸ່ມບ້ານ, ສະພາບທີ່ບໍ່ມີທາງເລືອກ ຄວນມີສາຍພົວພັນ ດ້ານວິຊາຊີບກັບນັກຮຽນ. ຕົວຢ່າງ: ຄູຕ້ອງເປັນມິດກັບນັກຮຽນແນວໃດ?

ບຸກຄົນທີ່ໄດ້ເລືອກເອົາສະພາບທີ່ບໍ່ມີທາງເລືອກ, ອະທິບາຍສະພາບດັ່ງກ່າວໃຫ້ແກ່ກຸ່ມ. ປະທານກຸ່ມ ອຳນວຍຄວາມ ສະດວກໃນການສົນທະນາປຶກສາຫາລືກັນ ກ່ຽວກັບສະພາບດັ່ງກ່າວ, ໂດຍການຖາມແນວຄວາມຄິດຂອງສະມາ ຊິກກຸ່ມ ໃນສິ່ງທີ່ເຂົາເຈົ້າຈະເຮັດ ໃນສະພາບການທີ່ຄ້າຍຄືກັນ. ປະທານກຸ່ມ ໃຫ້ກຸ່ມ ອີງໃສ່ ໝວດທີ່ກ່ຽວພັນຂອງຂໍ້ ກຳນົດ ແລະ ສື່ຕ່າງໆ ທີ່ນຳເອົາມາໃນກອງປະຊຸມ.

ຫຼັງຈາກ 10 ນາທີ, ຜູ້ປະສານງານກອງປະຊຸມ ສະຫຼຸບປະເດັນຫຼັກຂອງການສົນທະນາປຶກສາຫາລື ແລະ ຊ່ວຍກຸ່ມ ໃນການ ຕັດສິນໃຈ ກ່ຽວກັບວິທີທາງປະຕິບັດ ສຳລັບສະພາບທີ່ບໍ່ມີທາງເລືອກ ທີ່ໄດ້ກາວມາ.

ວິທີການທີ່ມີໂຄງສ້າງ ໃນການຕັດສິນບັນຫາ

ວິທີການທີ່ມີໂຄງສ້າງ ໃນການຕັດສິນບັນຫາ ສາມາດຊ່ວຍທ່ານປະເຊີນໜ້າ ກັບການຕັດສິນໃຈທີ່ຍາກ. ນີ້ແມ່ນຕົວ ຢ່າງໜຶ່ງ:

ຂັ້ນຕອນທີ 1

ກຳນົດບັນຫາ

ຫຼາຍບັນຫາ ພຽງແຕ່ເປັນຄຳຖາມ ວ່າແມ່ນຫຍັງຜິດ ຫຼື ຖືກ - ບັນຫາເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນງ່າຍດາຍໃນການແກ້ໄຂ.
ການຕັດສິນທີ່ຍາກທີ່ສຸດ ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຂັດແຍ່ງ ລະຫວ່າງ ສອງສິ່ງທີ່ຖືກຕ້ອງຄືກັນ. ຕົວຢ່າງ, ທ່ານອາດມີຂໍ້ ຂັດແຍງລະຫວ່າງ ມີຄວາມຊື່ສັດ ແລະ ຄວາມຈົງຮັກພັກດີ ຫຼື ລະຫວ່າງການເຮັດສິ່ງທີ່ດີທີ່ສຸດສຳລັບບຸກຄົນ ຊຶ່ງຂັດກັບ ສິ່ງທີ່ດີທີ່ສຸດສຳລັບກຸ່ມ.

ຂັ້ນຕອນທີ 2

ຈຳແນກ ແລະ ພິຈາລະນາທັດສະນະຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ຈະມີການຕັດສິນບັນຫາແນວໃດກໍ່ຕາມ ຍາມໃດກໍ່ຈະຕ້ອງມີພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊັ່ນ: ທ່ານ, ເພື່ອນຮ່ວມງານ ຂອງທ່ານ, ໂຮງຮຽນຂອງທ່ານ, ຜູ້ປົກຄອງ ຫຼື ນັກຮຽນ..
ຈົ່ງພິຈາລະນາ ວ່າແມ່ນໃຜ ທີ່ອາດຈະໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການຕັດສິນບັນຫາທີ່ທ່ານຈະເປັນຜູ້ຕັດສິນໃນທີ່ສຸດ.

ຂັ້ນຕອນທີ 3

ຈຳແນກຫຼັກການ, ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍພື້ນຖານ ທີ່ພົວພັນກັບບັນຫາຂອງທ່ານ

ຖາມຕົນເອງບາງຄຳຖາມ ເຊັ່ນ:

— ຂ້ອຍຈຳເປັນເຮັດສິ່ງໃດສິ່ງໜຶ່ງ ໃນທາງກົດໝາຍບໍ່? - ຕົວຢ່າງ: ການລາຍງານແບບບັງຄັບ.
— ໂຮງຮຽນ/ຜູ້ຈ້າງ ມີນະໂຍບາຍທີ່ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ ທີ່ກ່ຽວພັນກັບບັນຫາຂອງຂ້ອຍບໍ່?

ຂັ້ນຕອນທີ 4

ຈຳແນກ ແລະ ປະເມີນ ທາງເລືອກ ທີ່ທ່ານອາດມີ - ຊຶ່ງລວມມີຜົນໄດ້ຮັບຕາມມາ ທີ່ອາດເປັນໄປໄດ້

ສ່ວນໃຫຍ່, ມີຫຼາຍກວ່າໜຶ່ງທາງເລືອກ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາໜຶ່ງ. ດ້ວຍການຕັດສິນແກ້ໄຂບັນໃດໜຶ່ງ ຈະມີຜົນໄດ້ຮັບຕາມມາ ອັນໃດໜຶ່ງ ແລະ ເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ຈະພິຈາລະນາຜົນກະທົບຂອງການຕັດສິນໃຈນັ້ນ.

ຂັ້ນຕອນທີ 5

ໄດ້ຄຳຄິດເຫັນໃໝ່!

ນີ້ເປັນຂັ້ນຕອນສຳຄັນ ແລະ ເປັນການກວດກາຄວາມຈິງ. ຕາມທຳມະດາແລ້ວ ທ່ານຈະອີງໃສ່ຜູ້ຈັດການສາຍຕັ້ງ ຂອງທ່ານ; ຕົວຢ່າງ: ຫົວໜ້າພະແນກຂອງທ່ານ, ຜູ້ປະສານງານຂັ້ນຮຽນ ຫຼື ຫົວໜ້າ ຫຼື ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ. ທ່ານຍັງ ສາມາດ ຕິດຕໍ່ກັບຜູ້ຈ້າງງານທ່ານ ຫຼື ສະຖາບັນຂອງທ່ານ.

ຂັ້ນຕອນທີ 6

ຕັດສິນໃຈ ແລະ ດຳເນີນການ!

ໃນທີ່ສຸດ, ການຕັດສິນໃຈກໍ່ຂຶ້ນກັບທ່ານ. ຖ້າທ່ານໄດ້ເຮັດຕາມຂັ້ນຕອນທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງ ການຕັດສິນໃຈຂອງທ່ານ ຈະເປັນການຕັດສິນໃຈໜຶ່ງທີ່ຖືກຮັບຮູ້ ແລະ ທ່ານກໍ່ຕ້ອງສາມາດປ້ອງກັນ ຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ໄດ້ກະທຳ ວ່າເປັນສິ່ງທີ່ "ຖືກຕ້ອງ" ທີ່ຕ້ອງເຮັດ ແລະ ການດຳເນີນການຂອງທ່ານ ຈະປະເຊີນໜ້າຕໍ່ການກວດກາພິຈາລະນາຢ່າງຖີ່ຖ້ວນ.

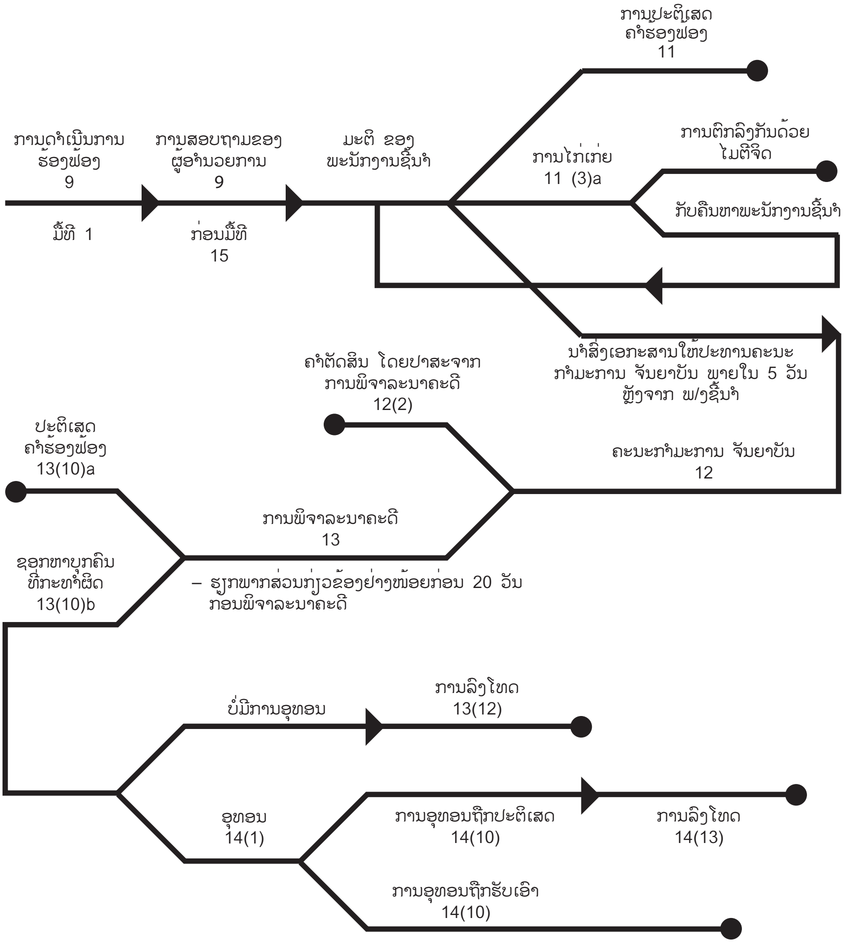
ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ສະຖາບັນການສິດສອນ ວິກຕໍເຣຍ, ອົສຕຣາລີ.
ມີເອກະສານຄົບຖ້ວນ ທີ່: www.vit.vic.edu.au/content.asp?Document_ID=906
.

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນອື່ນທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ທີ່ພັດທະນາໂດຍ ໂຮງຮຽນຄູ ອົນຕາຣີໂອ, ໃນເດືອນຕຸລາ (2006):

ຊຸດ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ມາດຕະຖານທີ່ຜົນບັງຄັບໃຊ້: ການສົ່ງເສີມ ການສອບຖາມດ້ານວິຊາຊີບ.
ມີເອກະສານຄົບຖ້ວນ ທີ່: www.oct.ca/standards/resource_kit.aspx?lang=en-CA

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 8.
8 ຂັ້ນຕອນສຳລັບການຈັດການຄຳຮ້ອງຟ້ອງ ຢູ່ ນິວ ບຣັນສວິກ (ການາດາ)

ແຜນວາດຂັ້ນຕອນດຳເນີນງານ ສຳລັບການຈັດການຄຳຮ້ອງຟ້ອງ ທີ່ສ້າງຂຶ້ນ ໂດຍສະມາຄົມຄູສອນໃນເຄືອຂ່າຍ ນຳໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງບຣັນສວິກ (ການາດາ), ຈະໃຫ້ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມສະຫຼັບຊັບຊ້ອນ ຂອງຂັ້ນຕອນດຳເນີນງານແກ່ທ່ານ. ຂັ້ນຕອນເຫົ່ານັ້ນຕ້ອງໄດ້ຮັບການຕຶກຕອງຢ່າງລະມັດລະວັງ ສຳລັບສະພາບການໃນປະເທດທ່ານ.



ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ: ສະມາຄົມຄູສອນໃນເຄືອຂ່າຍທີ່ນຳໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງ ຂອງນູໂວ-ບຣັນສວິກ (AEFNB). 2005. ຂໍ້ກຳນົດດ້ານຈັນຍາບັນ (ແປຈາກພາສາຝຣັ່ງ).
ມີເອກະສານຄົບຖ້ວນ ທີ່: www.aefnb.nb.ca/CodWeb07.pdf

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນອື່ນທີ່ເປັນປະໂຫຍດ, ພັດທະນາຂຶ້ນໂດຍ ສະຖາບັນການສິດສອນ ວິກຕໍເຣຍ:

ແຜ່ນພັບ: *ຄຳຮ້ອງຟ້ອງ ຕໍ່ຄູທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນ*
ມີເອກະສານຄົບຖ້ວນ ທີ່:
www.vit.vic.edu.au/files/documents/1036_Complaint-Against-reg-tea-m.pdf

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 9.
9 ປະຫວັດບົດຂຽນ ທີ່ຖືກຄັດເລືອກ

Anangisye, W. B. & Barrett, A.M. (2006). *Professional identity and misconduct: perspectives of Tanzanian teachers.* Southern African Review of Education 11(1), 5 - 22.

Banks, S. (2003). *From oaths to rulebooks: a critical examination of codes of ethics for the social professions.* European Journal of Social Work 6(2), 133 - 144.

Campbell, E. (2001). *Let it be done: trying to put ethical standards into practice.* Journal of Education Policy 16(5), 395 - 411.

Campbell, E. (2000). *Professional ethics in teaching: toward the development of a code of practice.* Cambridge Journal of Education 30(2), 203 - 221.

Campbell, E. (2008). *Review of the literature: the ethics of teaching as a moral profession.* Curriculum Inquiry 38(4), 358 - 385.

Cherubini, L. (2008). *The complexities of ethical decision-making: a study of prospective teachers' learning.* Journal of Applied Research on Learning, 2(1), Article 2, 1 - 15.

Colnerud, G. (1997). *Ethical conflicts in teaching.* Teaching and Teacher Education 13(6), 627- 635.

Connelly, R. & Light, K.M. (1991). *An interdisciplinary code of ethics for adult education.* Adult Education Quarterly 41(4), 233 - 240.

Dresscher, E. (2008). *Professional ethics in teaching and professional teachers' organizations.* Brussels: Education International.

Education International (2006). *TUM develop Code of Conduct for Teachers.* EI Newsletter on EFA and HIV/AIDS Prevention in Schools. Brussels: Education International.

Farrell, B.J.; Cobbin, D. M. (2002). *Codes of ethics: their evolution, development and other controversies.* The Journal of Management Development 21(2), 152 - 163.

Frankel, M. (1989). *Professional codes: why, how, and with what impact?* Journal of Business Ethics 8(2/3), 109 - 115.

Griffin, P.C., Cuc, N., Thi, K., Gillis, S., Thanh, M.T. (2006). *An empirical analysis of primary teacher standards in Vietnam.* Planning and Changing, 37(1-2), 71 - 92.

Hallak, J.; Poisson, M. (2007). *Corrupt schools, corrupt universities: what can be done?* (Ethics and Corruption in Education series). Paris: IIEP-UNESCO/UNESCO Publishing.

Hanley, S. (1998). *Educators: Rights and responsibilities.* The Educational International Newsletter 4(1&2), 25 - 27.

Ianinska, S. & Garcia-Zamor, J-C. (2006). *Morals, ethics, and integrity: how codes of conduct contribute to ethical adult education practice.* Public Organization Review 6, 3 - 20.

Ingvarson, L. & Kleinhenz, E. (2003). *A review of standards of practice for beginning teaching.* Camberwell: Australian Council for Educational Research.

Inter-Agency Network for Education in Emergencies. (2004). *INEE Minimum Standards for education in emergencies, chronic crises and early reconstruction* (available at: www.ineesite.org/toolkit).

Leach, F. (2008). *Violence in Schools from a gender perspective.* Paper presented at Learn without Fear Conference, Hamburg, Germany, November 12-14, 2008.

Management Systems International, MSI (2008). *Are school safe havens for children? Examining school-related gender-based violence.* Washington, DC: Agency for International Development.

Manley-Casimir, M. & Piddocke, S. (1991). *Teachers in a goldfish bowl: a case of 'misconduct'.* Education and Law Journal 3(2), 115 - 148.

McDonald, K.; Wood, Jr. G.S. (1993). *Surveying adult education practitioners about ethical issues.* Adult Education Quarterly 43(4), 243 - 257.

Ontario College of Teachers. (1999). *Review of ethical standards of the teaching profession.* Toronto: Ontario College of Teachers.

Ontario College of Teachers. (N.D.). *Standards review discussion guide: booklet four.* Toronto: Ontario College of Teachers.

Palmer, P. (2003). *The heart of a teacher: identity and integrity in teaching.* In: The Jossey-Bass Reader on Teaching (pp. 1 - 25). San Francisco: Jossey-Bass.

Ray, S.L. (2006). *Whistleblowing and organizational ethics.* Nursing Ethics 13(4), 438 - 445.

Smith, D. & Goldblatt, P. (2007). *Ethics and the teaching profession.* Toronto: Ontario College of Teachers.

International Institute for Educational Planning www.iiep.unesco.org

Sockett, H. (1993). *The moral base for teacher professionalism.* New York: Teachers College Press.

Squire, F. &. Browne, L. (2000). *Standards of practice striking a chord with educators.* Professionally Speaking, September, pp. 28 - 30.

Ungaretti, T.D., Dorsey, A.G., Freeman, N.K. & Bologna, T.M. (1997). *A teacher education ethics initiative: a collaborative response to a professional need.* Journal of Teacher Education 48(4), 271 - 280.

Van Nuland, S. (2006). *Legal issues in education.* In H. Langford & J. Barnett (Eds.), Education methods: a case study approach to professional development (pp. 267 - 288). Mississauga, ON: John Wiley & Sons.

Van Nuland, S.; Khandelwal, B.P. (2006). *Ethics in education: the role of teacher codes* (Ethics and Corruption in Education series). Paris: IIEP-UNESCO.

Vongalis-Macrow, A. (2007). *Teachers' ethics: Education International and the forging of professional unity.* Journal of Educational Controversy 2(2).

Ward, P. (2007). *Developing a code of ethics in an education union: a literature review.* Christchurch: University of Canterbury.

ພາກທີ 3.
ເຄື່ອງມື

© Ray Witlin/The World Bank

ເຄື່ອງມື 1.
1 ການວາງແຜນພັດທະນາ ຂໍ້ກຳນົດ

ຂັ້ນຕອນຫຼັກ	ຜູ້ປະຕິບັດການ ທີ່ໄດ້ລະດົມ	ກິດຈະກຳ ສະເພາະ ທີ່ໄດ້ປະກອບເຂົ້າ	ຂອບເວລາທີ່ ໄດ້ສະເໜີ (ຕ່ຳ ສຸດ, ສູງສຸດ
1. ໄຈນິຕິກຳໃນປະຈຸບັນ	ທີມງານຫຼັກ		1 ເດືອນ
2. ຂະບວນການປຶກສາ ຫາລື	ທີມງານຫຼັກ ສະຫະພັນຄູ ຄູ ຊຸມຊົນໂຮງຮຽນ	ສຳຫຼວດ ສຳພາດ ສົນທະນາກຸ່ມ ກອງປະຊຸມຂັ້ນໂຮງຮຽນ ການປະຊຸມຜ່ານອິນເຕີເນັດ	2-3 ເດືອນ
3. ການຮ່າງຂໍ້ກຳນົດ	ທີມງານຫຼັກ		1 ເດືອນ
4. ການເກັບກຳຄຳເຫັນ ຕ່າງໆ/ການທົດສອບ ຂໍ້ກຳນົດ	ທີມງານຫຼັກ ສະຫະພັນຄູ ຄູ ຊຸມຊົນໂຮງຮຽນ	ການທົດລອງພາກສະໜາມ ກອງປະຊຸມວິຊາການ ການປະກອບຄຳເຫັນ ຜ່ານເຄືອຂ່າຍ ສາຍ	1-2 ເດືອນ
5. ການປັບປຸງ ຂໍ້ກຳນົດ ຂັ້ນ ສຸດທ້າຍ	ທີມງານຫຼັກ		1 ເດືອນ
6. ການຮັບຮອງຂໍ້ກຳນົດ	ລັດຖະບານ ສະຫະພັນຄູ ຂະແໜງການສຶດສອນ ຄະນະກວດກາຄູ ສະພາລິງທະບຽນ ແລະ ໃຫ້ການຢັ້ງຢືນ		1 ເດືອນ
7. ການເຜີຍແຜ່ຜັນ ຂະຫຍາຍຂໍ້ກຳນົດ	ທີມງານຫຼັກ ສື່ຕ່າງໆ	ການສ້າງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແຜນຍຸດທະສາດດ້ານການສື່ສານ	1-3 ເດືອນ
8. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຂໍ້ກຳນົດ	ຄະນະກວດກາຕິດຕາມ ຄະນະກຳມະການຮ່ວມ	ການສ້າງ ແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການ ວາງແຜນ ແລະ ແຜນສ້າງຂີດຄວາມ ສາມາດ	ຂະບວນການ ແບບຕໍ່ເນື່ອງ
9. ການປະເມີນຜົນກະ ທົບຂອງຂໍ້ກຳນົດ	ຄະນະກວດກາຕິດຕາມ	ເກັບກຳຂໍ້ມູນ ທຳການສຳຫຼວດໃນລະດັບໂຮງຮຽນ ຍົກໃຫ້ເຫັນຜົນສຳເລັດ ພິມເຜີຍແຜ່ບົດລາຍງານ	ທຸກປີ/ທຸກ 2 ປີ
10. ທົບທວນຄືນຂໍ້ກຳ ນົດ			ທຸກ 3 ປີ/5 ປີ

ເຄື່ອງມື 2.
2 ທັດສະນະຕົ້ນຕໍ ໃນຂະບວນການໃຫ້ຄຳປຶກສາຫາລື

ເປັນຫຍັງພວກເຮົາຈຶ່ງຕ້ອງການຂະບວນການປຶກສາຫາລື?

— ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າໃຈທັດສະນະ ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງ ຂອງຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກ່ຽວກັບການພັດທະນາຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ;
— ເພື່ອເກັບກຳແນວຄວາມຄິດ ກ່ຽວກັບການສ້າງຂໍ້ກຳນົດ ພ້ອມດຽວກັນກັບການປະກອບຄຳເຫັນໃສ່ຂໍ້ກຳນົດ ສະບັບຮ່າງ ເພື່ອປັບປຸງ-ລວມເຂົ້າໃນສະບັບສຸດທ້າຍ;
— ເພື່ອສົ່ງເສີມຄວາມເປັນເຈົ້າການ, ເຮັດໃຫ້ມີການຍອມຮັບຂໍ້ກຳນົດໃຫ້ດີຂຶ້ນ ແລະ ການຮັບປະກັນ ການມີຂໍ້ຜູກມັດ ໃນຂັ້ນຕອນດຳເນີນງານໃນພາຍໜ້າ.

ຈະດຳເນີນຂະບວນການປຶກສາຫາລືແນວໃດ?

ຂັ້ນຕອນທີ 1. ເຮັດໃຫ້ພາກສ່ວນທີ່ສົນໃຈປະກອບສ່ວນນັບແຕ່ໄລຍະເບື້ອງຕົ້ນ

— ແຈ້ງພາກສ່ວນທີ່ສົນໃຈ ຮັບຊາບກ່ຽວກັບການເປີດຂະບວນການປຶກສາຫາລື ;
— ຮັບປະກັນວ່າ ການປຶກສາຫາລື ປະກອບມີຜູ້ຕາງໜ້າຈາກວິຊາຊີບການສຶດສອນ ໃນທຸກຊັ້ນຮຽນຂອງລະບົບນີ້;
— ຮ່ວມງານ ກັບສະຫະພັນຄູ ເພື່ອໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂະບວນການປຶກສາຫາລື ແລະ ປະກອບສ່ວນຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ໃນການສົນທະນາປຶກສາຫາລື;
— ການກະຈາຍອຳນາດໃນຂະບວນການປຶກສາຫາລື ໃນລະດັບທີ່ແທດເໝາະ (ແຫ່ງຊາດ, ຂັ້ນເຂດ ຫຼື ຂັ້ນໂຮງຮຽນ, ໂດຍອີງຕາມສະພາບການ).

ຂັ້ນຕອນທີ 2. ສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຈະແຈ້ງ ແລະ ໂດຍຫຍໍ້ ກ່ອນການເລີ່ມຂະບວນການປຶກສາຫາລື

— ສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານລະອຽດ ກ່ຽວກັບຂະບວນການປຶກສາຫາລື ໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນທີ່ສົນໃຈທັງໝົດ;
— ສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານຈະແຈ້ງ ກ່ຽວກັບເຫດຜົນ ສຳລັບການປຶກສາຫາລື, ໃຜຈະມີສ່ວນປະກອບ ແລະ ເປັນຫຍັງ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບການປຶກສາຫາລືຈະຖືກນຳໃຊ້ແນວໃດ;
— ສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ບ່ອນຕິດຕໍ່ພົວພັນ ສຳລັບລາຍລະອຽດເພີ່ມຕື່ມ.

ຂັ້ນຕອນທີ 3. ຮັບປະກັນວ່າໄດ້ມີການຮັບຟັງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງດ້ານການສຶກສາທັງໝົດ

- ຮັບປະກັນວ່າ ພະນັກງານຊ່ວຍວຽກ ມີທັກສະທີ່ຕ້ອງການ ເພື່ອດຳເນີນການປຶກສາຫາລື ຢ່າງເປັນທີ່ໜ້າ ເພິ່ງພໍໃຈ;
- ໃນກໍລະນີ ມີຊັບພະຍາກອນຈຳກັດ, ຮັບປະກັນການມີຜູ້ຕາງໜ້າຂອງພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼັກ, ເຊັ່ນການຄັດ ເລືອກກຸ່ມຜູ້ຕາງໜ້າຄູ ດ້ວຍເຕັກນິກການຈັບຊຸມ;
- ນຳໃຊ້ ຫຼາຍວິທີ ເພື່ອສົ່ງເສີມການສື່ສານ, ການປະກອບສ່ວນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ເຊັ່ນ:
  - ການສຳພາດ, ການສຳຫຼວດ (ໜ້າຕໍ່ໜ້າ, ຜ່ານໂທລະສັບ, ຜ່ານສາຍ), ການປຶກສາຫາລື ທາງອີເລັກໂຕຣນິກ, ແບບສອບຖາມ;
  - ສົນທະນາກຸ່ມ ຫຼື ກຸ່ມພົນລະເມືອງ ກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ສະເພາະ (ເຊັ່ນ: ຄວາມຮຸນແຮງ ໃນໂຮງຮຽນ);
  - ກອງປະຊຸມສາທາລະນະ, ການປະຊຸມໃນຂັ້ນໂຮງຮຽນ ຫຼື ກອງປະຊຸມວິຊາການ ທີ່ປະກອບດ້ວຍຄູ, ສະຫະພັນຄູ, ຜູ້ປົກຄອງ, ຜູ້ຕາງໜ້າ PTAs;
  - ການສ້າງ-ດຳເນີນການປະຊຸມຜ່ານອິນເຕີເນັດ.

ຂັ້ນຕອນທີ 4. ຮັບປະກັນວ່າທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງ/ເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລື

- ຮັບປະກັນວ່າ ທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງຮ່າງຂໍ້ກຳນົດ (ໂດຍສະເພາະແມ່ນເດັກນ້ອຍຜູ້ຍິງ-ແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມຊົນເຜົ່າສ່ວນນ້ອຍ), ໂດຍນຳໃຊ້ຮູບແບບຕ່າງໆ;
- ນຳໃຊ້ພາສາທີ່ງ່າຍດາຍ ແລະ ຊັດເຈນ;
- ນຳໃຊ້ ສະຖານທີ່ ແລະ ອຸປະກອນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້;
- ຈັດງານ ໃນວັນເວລາ ທີ່ສົມເຫດສົມຜົນ;
- ສະໜັບສະໜູນດ້ານການເງິນ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍສະເພາະ (ໂດຍສະເພາະ ຜູ້ຕາງໜ້າຈາກ ກຸ່ມປະຊາກອນທີ່ທຸກຍາກທີ່ສຸດ).

ຂັ້ນຕອນທີ 5. ບັນທຶກທຸກຂໍ້ມູນ ຢ່າງຖືກຕ້ອງຊັດເຈນ

- ບັນທຶກການປຶກສາຫາລື ແບບຊື່ສັດ;
- ສະໜອງບົດສັງລວມບັນດາຄຳຕອບ;
- ເຮັດບັນຊີລາຍຊື່ກຸ່ມຄົນທີ່ໄດ້ປຶກສາຫາລືນຳ ແລະ ສະໜອງບັນຊີດັ່ງກ່າວ ດັ່ງເປັນເອກະສານ ຊ້ອນທ້າຍ ຂອງເອກະສານ ແລະ ບົດລາຍງານ ກ່ຽວກັບການປຶກສາຫາລື;
- ສ້າງບົດສະຫຼຸບ, ໂດຍເນັ້ນໃສ່ຂະບວນການປຶກສາຫາລື (ເຊັ່ນ: ເປັນຫຍັງຈຶ່ງມີການດຳເນີນ ການປຶກສາຫາລື, ໃນເວລາໃດ, ມີການດຳເນີນການແນວໃດ, ໃຜໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ຜົນໄດ້ ຮັບຂອງການປຶກສາຫາລືດັ່ງກາວ).

ຂັ້ນຕອນທີ 6. ການສະໜອງການປະກອບຄຳເຫັນ ກ່ຽວກັບວິທີການນຳໃຊ້ການປຶກສາຫາລື

- ວິໄຈຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຢ່າງລະມັດລະວັງ, ເອົາໃຈໃສ່ ສະເພາະແນວຄວາມຄິດ ແລະ ວິທີການ ໃໝ່ທີ່ສາມາດເປັນ ໄປໄດ້;
- ສະໜອງຄຳເຫັນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ກ່ຽວກັບຄຳຕອບທີ່ໄດ້ຮັບ, ຊຶ່ງສະແດງ ຜົນການປຶກສາຫາລື ຈະມີ ອິດທິພົນແນວໃດ ຕໍ່ຮ່າງຂໍ້ກຳນົດສະບັບສຸດທ້າຍ;
- ທົບທວນຄືນ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຂະບວນການປຶກສາຫາລືທັງໝົດ ເພື່ອຮັບປະກັນ ການ ປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນ ແບບຕໍ່ ເນື່ອງ.

ຂໍ້ສະເໜີແນະຫຼັກ

— ຮັບປະກັນໃຫ້ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນດ້ານການເງິນ ແລະ ມະນຸດ ເໝາະສົມ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂະບວນການ ປຶກສາຫາລື, ເພື່ອຮັບປະກັນ ໂດຍສະເພາະ ການເຂົ້າຮ່ວມຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍສະເພາະ, ຕົວຢ່າງ, ກຸ່ມຜູ້ທຸກຍາກທີ່ສຸດ, ຊົນເຜົ່າສ່ວນນ້ອຍ, ປະຊາຊົນທີ່ດຳລົງຊີວິດຢູ່ເຂດຫ່າງໄກສອກຫຼີກ.

ເຄື່ອງມື 3.
3 ການພັດທະນາແຜນຍຸດທະສາດ ດ້ານການສື່ສານ

ເປັນຫຍັງພວກເຮົາຈຶ່ງຕ້ອງການແຜນຍຸດທະສາດ ດ້ານ ການສື່ສານ?

— ເພື່ອນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ມີ ໃຫ້ດີທີ່ສຸດ ເພື່ອເຜີຍແຜ່ຂໍ້ກໍານົດວ່າດ້ວຍຄູມືອາຊີບ ແລະ ຈັນຍາບັນຄູ ໃຫ້ກວ້າງຂວາງ ແລະ ປູກຈິດສໍານຶກ ກ່ຽວກັບເນື້ອໃນ ແລະ ຄວາມໝາຍທີ່ເຊື່ອງຊ້ອນແອບແຝງ ຂອງຂໍ້ກໍານົດ ດັ່ງກ່າວ ໃຫ້ແກ່ຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ຈະສ້າງແຜນດ້ານການສື່ສານແນວໃດ?

ຂັ້ນຕອນທີ 1. ສ້າງທີມງານການສື່ສານ

— ຄັດເລືອກທີມງານຫຼັກ ເພື່ອປະສານງານ ໃນການສ້າງ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນຍຸດທະສາດດ້ານການສື່ສານ;
— ສ້າງຄະນະຮັບຜິດຊອບ ເພື່ອເຜີຍແຜ່ຂໍ້ກໍານົດດັ່ງກ່າວ ໃຫ້ແກ່ບຸກຄົນກ່ຽວຂ້ອງ (ຄູ, ຜູ້ປົກຄອງ, ນັກຮຽນ, ຜູ້ບໍລິ ຫານ);
— ເຮັດວຽກນໍາສະຫະພັນຄູ.

ຂັ້ນຕອນທີ 2. ປະເມີນແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນທີ່ມີ ສໍາລັບການອອກແບບ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດແຜນ

— ກໍານົດງົບປະມານເທົ່າທີ່ເປັນໄປໄດ້ ແລະ ປະເມີນຂີດຄວາມສາມາດດ້ານການສື່ສານເທົ່າທີ່ມີ (ພະນັກງານ ແລະ ເວລາ);
— ຊອກຫາການສະໜັບສະໜູນດ້ານການສື່ສານ ເພື່ອຈັດຕັ້ງການໂຄສະນາປູກຈິດສໍານຶກໃຫ້ກວ້າງຂວາງ;
— ຊອກຫາແຫຼ່ງທຶນ ຫຼື ການສະໜັບສະໜູນ ສໍາລັບການຜະລິດເອກະສານການສື່ສານຕ່າງໆ;
— ສຸມໃສ່ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ ໃນການຈັດຕັ້ງການໂຄສະນະ ໂດຍເລັ່ງໃສ່ຄູ, ດ້ວຍການຮ່ວມກັບສະຫະພັນຄູ;
— ສຸມໃສ່ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ ໃນການຜະລິດເອກະສານ ເຮັດໃຫ້ຫຼາຍພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ສາມາດນໍາໃຊ້ ເພື່ອສຸມກໍາລັງແຮງໃນການປູກຈິດສໍານຶກ.

ຂັ້ນຕອນທີ 3. ກໍານົດ ແລະ ຂຽນປະຫວັດຫຍໍ້ ຂອງເປົ້າໝາຍທີ່ເຂົ້າຮ່ວມຮັບຟັງ

— ຄູ (ແລະ ໂດຍລວມແມ່ນພະນັກງານໂຮງຮຽນ),
— ນັກຮຽນ ແລະ ພໍ່ແມ່/ຜູ້ປົກຄອງນັກຮຽນ,
— ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາ.

ຂັ້ນຕອນທີ 4. ຂຽນຂໍ້ຄວາມທີ່ຈະແຈ້ງ

— *ກຳນົດຂໍ້ຄວາມທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດ ເພື່ອຖ່າຍທອດ ໃຫ້ແກ່ເປົ້າໝາຍທີ່ຮັບຟັງ (ຫຼັກການຫຼັກ ທາງດ້ານຈັນຍາບັນ, ມາດຕະຖານກ່ຽວກັບການປະພຶດຕົນ ແລະ ຕົວຢ່າງຂອງສະພາບທີ່ບໍ່ມີທາງເລືອກ ດ້ານຈັນຍາບັນ);
— ປັບປຸງຂໍ້ຄວາມຕ່າງໆ ສຳລັບເປົ້າໝາຍທີ່ຮັບຟັງ ຊຶ່ງມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນ, ໂດຍຄຳນຶງວ່າເຂົາເຈົ້າ ຈະໄດ້ຮັບຜົນກະທົບແນວໃດ ຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ;
— ນຳໃຊ້ຄຳເວົ້າທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ງ່າຍດາຍ;
— ກຳນົດເລື່ອງຕ່າງໆກ່ຽວກັບຄູ ຜູ້ທີ່ເປັນຕົວຢ່າງໃນການປະພຶດຕົນດ້ານຈັນຍາບັນ.

ຂັ້ນຕອນທີ 5. ສ້າງສື່/ເອກະສານດ້ານການສື່ສານທີ່ເໝາະສົມ: ຕົວຢ່າງຕ່າງໆ:

— ການຈັດພິມຂໍ້ກຳນົດ ໃນຮູບແບບຕ່າງໆ (ແຜ່ນພາບໂຄສະນາ, ໃບໂຄສະນາ, ແຜ່ນພັບ, ໆລໆ);
— ບົດຄວາມ ສຳລັບການປະກາດຕໍ່ສາທາລະນະຊົນ;
— ໜັງສືຕົວຢ່າງ ສຳລັບສົ່ງໃຫ້ແກ່ຄູ, ໂຮງຮຽນ, ຜູ້ປົກຄອງ, ໆລໆ;
— ການຜະລິດຊຸດເຄື່ອງມືສື່ສານ ສຳລັບໂຮງຮຽນ;
— ການສ້າງໜ້າເວບໄຊສະເພາະ ສຳລັບສະເໜີຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ (ຊຶ່ງລວມມີຂໍ້ກຳນົດນັ້ນເອງ, ຄຳຄິດເຫັນຕໍ່ ແຕ່ລະຂໍ້ດມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບ, ຄຳຖາມທີ່ຖືກຖາມເລື້ອຍໆກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດ, ການສຳພາດຄູ, ໆລໆ).

ເບິ່ງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ 6

ຂັ້ນຕອນທີ 6. ຄັດເລືອກກິດຈະກຳທີ່ເໝາະສົມທີ່ສຸດ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍທີ່ຮັບຟັງ

ຄູ ແລະ ພະນັກງານ ໃນໂຮງຮຽນ	ນັກຮຽນ	ພໍ່ແມ່ນັກຮຽນ/ ຜູ້ປົກຄອງ	ຊຸມຊົນ
– ຈົດໝາຍວຽນ ທີ່ສົ່ງໃຫ້ຄູ ທຸກຄົນ/ ໂຮງຮຽນທຸກແຫ່ງ – ກອງປະຊຸມຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ກ່ຽວກັບຄູ ແລະ ສະຫະພັນຄູ – ພາບໂປສເຕີ/ແຜ່ນພັບ ໃນ ທຸກໂຮງຮຽນ/ຫ້ອງຮຽນ – ໜ້າເວບໄຊສະເພາະ – ສື່ທີ່ເຜີຍແຜ່ອອກໄປ (ໂທລະພາບ, ວິທະຍຸ, ໜັງສືພິມ) – ເອກະສານອ້າງອີງກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດ ໃນບົດຂ່າວ ຂອງໂຮງຮຽນ – ຊຸດເຄື່ອງມື ເພື່ອຊ່ວຍໂຮງ ຮຽນຈັດຕັ້ງໂຄສະນາສື່ສານ ສະເພາະ – ການຈັດພິມບົດຂ່າວ ໃນສື່ ສະເພາະ ສຳລັບຄູ – "ຂ່າວສັ້ນ" ສຳລັບຈົດໝາຍ ຂ່າວ ແລະ ຂ່າວສະເພາະ	– ສື່ທີ່ເຜີຍແຜ່ ອອກໄປ (ໂທລະພາບ, ວິທະຍຸ, ໜັງສືພິມ) – ພາບໂປສເຕີ/ ແຜ່ນພັບ ໃນ ທຸກໂຮງຮຽນ/ ຫ້ອງຮຽນ	– ການແຈກຢາຍໃບໂຄ ສະນາ ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດ – ກອງປະຊຸມຂໍ້ມູນຂ່າວ ສານກ່ຽວກັບຄູ, ຜູ້ປົກຄອງ ແລະ ສະຫະພັນຄູ – ສື່ທີ່ເຜີຍແຜ່ອອກໄປ (ໂທລະ ພາບ, ວິທະຍຸ, ໜັງສືພິມ) – ເອກະສານອ້າງອີງ ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດ ໃນຄູ່ມື ຜູ້ປົກຄອງ – ໜ້າເວບໄຊສະເພາະ – ການຈັດພິມບົດຂ່າວ ໃນ ສື່ສະເພາະ ສຳລັບ ຜູ້ປົກຄອງ	– ການສະເໜີ ກິດຈະກຳປູກ ຈິດສຳນຶກ ທີ່ເປັນໄປໄດ້ ໃນໄລຍະປີ ຮຽນ – ພະນັກງານທ້ອງ ຖິ່ນທີ່ຖືກເລືອກ ຕັ້ງ ແລະ ຜູ້ນຳ ຊຸມຊົນ ຖືກເຊີນ ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມ ໃນກິດຈະກຳໂຮງ ຮຽນ – ຜູ້ບໍລິຫານ ການສຶກສາ ຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ ຖືກເຊີນໃຫ້ ກ່າວຄຳເຫັນ ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດ ໃນໄລຍະງານ ພິເສດຂອງ ໂຮງຮຽນ

ຂໍ້ແນະນຳຫຼັກ

— ສ້າງງົບປະມານທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ຕາຕະລາງລະອຽດ ກ່ອນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນ.

— ສະໜອງເວລາທີ່ເໝາະສົມ ສຳລັບການກະກຽມກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວເຫຼົ່ານັ້ນ, ໂດຍສະເພາະ ຖ້າຕ້ອງນຳໃຊ້ ສື່ ດ້ານສຽງ ແລະ ພາບ.

ເຄື່ອງມື 4.
4 ຫຼັກສູດກ່ຽວກັບຈັນຍາບັນຄູ

ຫຼັກສູດຮຽນ ກ່ຽວກັບຈັນຍາບັນ ຕ້ອງກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ທັດສະນະຄະຕິຂອງຄູ ເພື່ອຮັບປະກັນການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດຢ່າງສອດຄ່ອງ. ຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວຕ້ອງຊ່ວຍເຫຼືອຄູ ດຶງດູດໃຫ້ຄູ ເຮັດການວິເຄາະໃນຮູບແບບວິຈານ ກ່ຽວກັບສະພາບທີ່ບໍ່ມີທາງເລືອກ ທີ່ຄູອາດປະເຊີນ.

ຄວາມຮູ້

ຄູ (ແລະ ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ) ຕ້ອງຖືກແຈ້ງໃຫ້ຮັບຊາບວ່າ:
- *ສິດທິ ແລະ ໜ້າທີ່* ຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການນຳສະເໜີ, ການວິໄຈ ແລະ ການສົນທະນາ ກ່ຽວກັບຄຸນຄ່າ/ຄ່ານິຍົມຫຼັກ ແລະ ມາດຕະຖານດ້ານວິຊາຊີບ ບັນຈຸຢູ່ໃນຂໍ້ກຳນົດ;
- *ມີກົນໄກການຮ້ອງຟ້ອງ* ທີ່ນຳໃຊ້ໃນປະຈຸບັນ, ພ້ອມດ້ວຍຄຳອະທິບາຍລາຍລະອຽດ ຂອງຂະບວນການ ທີ່ຕ້ອງນຳໃຊ້, ຕົວຢ່າງ ການດຳເນີນການຮ້ອງຟ້ອງ, ເຕັກນິກການສອບຖາມ, ການຈັດຕັ້ງພິຈາລະນາຄະດີ ແລະ ຂັ້ນຕອນການອຸທອນ;
- *ມີວິໄນ ຫຼື ການລົງໂທດທາງກົດໝາຍ* ທີ່ອາດເປັນໄປໄດ້ (ເຊັ່ນ ການຕິກລົງດ້ວຍໄມຕີຈິດ, ການຕັກເຕືອນ, ການໃສ່ ໂທດ ແລະ ການປັບໄໝ).

ວິທີການດ້ານວິຊາຄູ ຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະ: ການນຳສະເໜີແບບປາກເປົ່າ.

ທັກສະ

ຄວາມສາມາດຂອງຄູ (ແລະ ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ) ຕໍ່ໄປນີ້ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃຫ້ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນ:
- *ຈະປະເຊີນໜ້າ ກັບ ສະພາບທີ່ມີທາງເລືອກ* ແນວໃດ, ຕົວຢ່າງ, ຄູຜູ້ໜຶ່ງ ຕ້ອງເປັນມິດ ກັບນັກຮຽນ ແນວໃດ;
- *ຈະ ກຳນົດຂໍ້ຂັດແຍ່ງດ້ານຜົນປະໂຫຍດ* ແນວໃດ, ຕົວຢ່າງ, ການສອນເພີ່ມ, ການຮັບຂອງຂວັນຈາກນັກຮຽນ ຫຼື ຜູ້ປົກຄອງນັກຮຽນ;
- *ຈະ ລາຍງານກ່ຽວກັບການປະພຶດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ* ແນວໃດ, ຊຶ່ງໃຫ້ຄວາມກະຈ່າງແຈ້ງ ໃນກໍລະນີສະເພາະ ບ່ອນທີ່ຄູ (ຫຼື ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ) ມີພັນທະໃນການລາຍງານ ການປະພຶດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງ ເມື່ອເປັນທີ່ສົນໃຈທີ່ສຸດ ຂອງນັກຮຽນ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານ.

ວິທີການດ້ານວິຊາຄູ ຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະ: ບົດຝຶກຫັດທົດສອບ/ກ່າຍຄືນ, ການຫຼິ້ນບົດບາດ ແລະ ການສົນທະນາ ກ່ຽວກັບຕົວຢ່າງ ຫຼື ພາບຈຳລອງ ກໍລະນີສຶກສາຕົວຈິງ.

ທັດສະນະຄະຕິ

ຫຼັກສູດ/ໂມດູນຕ່າງໆສຳລັບການຮຽນ ຕ້ອງກວມເອົາຄ່ານິຍົມ ແລະ ເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຄູໃນສັງຄົມ ໂດຍສະເພາະ "ຕົວຢ່າງກ່ຽວກັບພາລະບົດບາດ" ຕ້ອງປະກອບເຂົ້າໃນຫຼັກສູດນີ້ດ້ວຍ.

ວິທີການດ້ານວິຊາຄູ ຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະ: ການສົນທະນາເປັນກຸ່ມ.

ເຄື່ອງມື 5.
5 ເຕັກນິກການປະເມີນຜົນຊຸມຊົນ

ເປັນຫຍັງພວກເຮົາຈຶ່ງຕ້ອງການເຕັກນິກການປະເມີນຜົນຊຸມຊົນ?

— ເພື່ອເກັບກຳຄວາມຄິດເຫັນຕ່າງໆ ທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ຂອງພົນລະເມືອງ ແລະ ການປະເມີນຜົນ ການປະຕິບັດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ;
— ເພື່ອຊ່ວຍໃນການກຳນົດຂອບເຂດ ສຳລັບການປັບປຸງຂໍ້ກຳນົດເທົ່າທີ່ສາມາດເຮັດໄດ້;
— ເພື່ອປຸກຈິດສຳນຶກຂອງພົນລະເມືອງກ່ຽວກັບການມີ ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ;
— ເພື່ອໃຫ້ອຳນາດແກ່ພົນລະເມືອງ ໃນການຫຼິ້ນບົດບາດເປັນຜູ້ຕິດຕາມກວດກາ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ຈະສົ່ງເສີມການປະເມີນຜົນຊຸມຊົນແນວໃດ?

ຂັ້ນຕອນທີ 1. ໄລຍະກະກຽມ

— ຈັດຕັ້ງກຸ່ມຈຸດສຸມ ເພື່ອກຳນົດປະເດັນຫຼັກ (ຂໍ້ຂາດຕົກບົກຜ່ອງ ແລະ ຈຸດອ່ອນ ໃນການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ) ຊຶ່ງການ ປະກອບຄຳເຫັນເປັນສິ່ງສຳຄັນ;
— ສ້າງຮ່າງແບບສອບຖາມເພື່ອສຳຫຼວດ, ໂດຍສະເໜີໃຫ້ພົນລະເມືອງ ໃຫ້ຄະແນນກ່ຽວກັບຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ, ການເຂົ້າເຖິງ, ການນຳໃຊ້ ແລະ ຜົນກະທົບ ຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ;
— ສ້າງຄຳຖາມທີ່ເລີ່ມດ້ວຍ; “ເທົ່າໃດ” ແລະ “ໃນຂອບເຂດຊຳໃດ” - ເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງ, ຄຳຖາມທີ່ສະແດງເຖິງ ການວັດແທກ (ບ່ອນໃດທີ່ສາມາດເປັນໄປໄດ້, ໃຫ້ນຳໃຊ້ ມາດຕາສວນທີ່ເປັນຕົວເລກ);
— ທົດສອບກ່ອນ ແລະ ປັບປຸງແບບສອບຖາມຂັ້ນສຸດທ້າຍ;
— ແປ/ຕີຄວາມໝາຍຂອງແບບສອບຖາມ, ຖ້າຈຳເປັນ;
— ກຳນົດ ຍຸດທະສາດກ່ຽວກັບ “ຕົວຢ່າງ” ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຂໍ້ມູນ ເປັນຕົວແທນຂອງພົນລະເມືອງທີ່ກວ້າງຂວາງ (ໂດຍຜ່ານການສຸມຕົວຢ່າງເປັນຂັ້ນໆ ທີ່ເປັນທາງການ);
— ກຳນົດຂະໜາດຂອງຕົວຢ່າງ ແລະ ຂອບຕົວຢ່າງ (ຕົວຢ່າງ ຊຸມຊົນຕົວເມືອງ/ຊົນນະບົດ ແລະ ຮັ່ງ/ທຸກຍາກ);
— ຄັດເລືອກເມືອງ, ໂຮງຮຽນ ແລະ ຜູ້ຕອບ (ຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາທ້ອງຖິ່ນ, ຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນ, ຄູ, ຜູ້ປົກຄອງ ແລະ ນັກຮຽນ) ເປັນຜົນໄດ້ຮັບ.

ເບິ່ງເຄື່ອງມື ທີ 4

ຂັ້ນຕອນທີ 2. ໄລຍະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

— ຄັດເລືອກ ແລະ ຝຶກອົບຮົມ ຜູ້ທີ່ກວດນັບ ຊຶ່ງຮັບຜິດຊອບການດຳເນີນການສຳຫຼວດ;
— ເກັບກຳຂໍ້ມູນຂ່າວສານທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ ໂດຍຜ່ານແບບສອບຖາມ ແລະ ການສຳພາດ;
— ກວດກາຂໍ້ມູນ, ກຳນົດຄວາມບໍ່ກົງກັນທີ່ສາມາດເປັນໄປໄດ້, ປັບປຸງຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ເກັບມາໄດ້ ໃຫ້ຈະແຈ້ງ ແລະ ປ້ອນເຂົ້າຕາຕະລາງ;
— ວິໄຈຂໍ້ມູນ, ໂດຍເນັ້ນສະເພາະໃສ່ ຜົນກະທົບຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ຕໍ່ການປະພຶດຕົນຂອງຄູ;
— ກຳນົດວິທີ ເພື່ອປັບປຸງ ຄວາມກ່ຽວພັນ, ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ຂອງຂໍ້ກຳນົດ.

ຂັ້ນຕອນທີ 3. ການລາຍງານ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນ

— ຂຽນບົດລາຍງານສະບັບສຸດທ້າຍ ຊຶ່ງລວມມີຂໍ້ສະເໜີແນະຫຼັກ ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ແລະ ການແປບົດລາຍງານ ດັ່ງກ່າວ, ຖ້າຈຳເປັນ;
— ສົ່ງບົດລາຍງານນີ້ ໃຫ້ແກ່ຄະນະກວດກາ (ຫຼື ສະພາ) ທີ່ຮັບຜິດຊອບການຕິດຕາມກວດກາການປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ຕາງໜ້າຄູ ພ້ອມທັງຂໍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າ ສົ່ງຂໍ້ຄິດເຫັນກ່ຽວກັບຈຸດບົກຜ່ອງ ແລະ ສິ່ງຜິດປົກກະຕິ;
— ຈັດພິມ ຜົນການສຳຫຼວດ ແລະ ສົ່ງເສີມເບື້ອງຕົ້ນ ໂດຍຜ່ານສື່ຕ່າງໆ;
— ຈັດກອງປະຊຸມ ລະຫວ່າງພະນັກງານບໍລິຫານການສຶກສາ, ຄູ (ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ) ແລະ ຜູ້ປົກຄອງ (ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ) ເພື່ອສົນທະນາປຶກສາຫາລື ກ່ຽວກັບວິທີໃນການປັບປຸງ ຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ, ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງຂໍ້ກຳນົດ;
— ທົບທວນຄືນ ແລະ ປະເມີນຜົນ ຂະບວນການສຳຫຼວດທັງໝົດ ສຳລັບການດຳເນີນການໃນຄັ້ງຕໍ່ໄປ.

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສາມຂັ້ນຕອນເຫຼົ່ານີ້ ສາມາດໃຊ້ເວລາ 3 ຫາ 6 ເດືອນ.

ຂໍ້ແນະນຳຫຼັກ

— ຕ້ອງລະດົມຄວາມຊຳນານງານທີ່ເໝາະສົມ ກ່ຽວກັບຂົງເຂດຂອງຕົວຢ່າງ.
— ຂະໜາດຕົວຢ່າງ ຕ້ອງຖືກກຳນົດໂດຍຄຳນຶງເຖິງ ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານງົບປະມານ, ເວລາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ..

ເຄື່ອງມື 6.
6 ການຕິດຕາມ: ຕົວຢ່າງແບບສອບຖາມ

ຕາຕະລາງ ສຳລັບຄູ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານ
(ໃຫ້ປະກອບຂໍ້ມູນ ໂດຍຜູ້ລົງກວດກາພາກສະໜາມ)

ເມືອງ: ☐
ເຂດ/ເຂດຕົວເມືອງ: ☐☐
ລະຫັດຄູ/ຜູ້ບໍລິຫານ: ☐☐☐☐☐

ພາກທີ I: ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທົ່ວໄປ

1. ຊື່ໂຮງຮຽນ: ....

2. ປະເພດໂຮງຮຽນ:
   ☐ ປະຖົມ ☐ ປະຖົມ-ມັດທະຍົມ
   ☐ ມັດທະຍົມຕອນຕົ້ນ ☐ ມັດທະຍົມຕອນປາຍ

3. ທ່ານເຮັດວຽກຢູ່ໃນຂະແໜງສຶກສາດົນຊ່ຳໃດ?
   ☐ ຕ່ຳກວ່າ 1 ປີ ☐ ☐ 1-5 ປີ
   ☐ 6-10 ປີ ☐ ☐ ຫຼາຍກວ່າ 10 ປີ

4. ທ່ານໄດ້ເຮັດວຽກເປັນຄູ ແລະ ເປັນຜູ້ບໍລິຫານ ດົນຊ່ຳໃດ?
   ເປັນຄູ: ☐☐ ປີ; ເປັນຜູ້ບໍລິຫານ: ☐☐ ປີ

5. ໃນວຽກງານລຸ່ມນີ້ ແມ່ນວຽກງານໃດ ທີ່ຄືວຽກງານທ່ານທີ່ສຸດ ໃນປະຈຸບັນ?
   ☐ ສິດສອນ
   ☐ ການບໍລິຫານຊັ້ນຮຽນ
   ☐ ສິດສອນ ແລະ ການບໍລິຫານຊັ້ນຮຽນ

6. ທ່ານເປັນຜູ້ອຳນວຍການໂຮງຮຽນບໍ່?
   ☐ ເປັນ ☐ ບໍ່ເປັນ

7. ເພດ:
   ☐ ຍິງ ☐ ຊາຍ

8. ອາຍຸ (ປີຖ້ວນ): ☐☐ ປີ

9. ວຸດທິການສຶກສາສາຍສາມັນ: ☐☐ (ປີຖ້ວນ ຂອງການເຂົ້າຮຽນ)

10. ວຸດທິການສຶກສາດ້ານວິຊາສະເພາະ:
ລະດັບວິຊາສະເພາະ ສູງສຸດ: ....
ປີຖ້ວນ ຂອງການເຂົ້າຮຽນ ☐☐

11. ບ່ອນເຂົ້າຮຽນ:
☐ ຕົວເມືອງ ☐ ຊົນນະບົດ

12. ອາຊີບຂອງຄອບຄົວທ່ານ[1]: ....

ພາກທີ II:
ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ

13. ບັນຫາດ້ານຈັນຍາບັນໃນການສຶກສາ ກວມເອົາຫຼາຍຂົງເຂດ ແລະ ຖັນແຖວ ຈາກການລະເມີດຢ່າງຮ້າຍແຮງ ຫາການກະທຳຜິດຮ້າຍແຮງໜ້ອຍລົງ. ໃນທັດສະນະຂອງທ່ານ, ຂໍ້ໃດເປັນເຫດຂອງການລະເມີດ ໃນການສຶກສາ?
ໃຫ້ໝາຍ (√) ໃສ່ຖັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ເຫດຂອງການລະເມີດ	ເຫດຂອງການລະເມີດທີ່ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ	ເຫດຂອງການລະເມີດທີ່ຮ້າຍແຮງ	ເຫດຂອງການລະເມີດທີ່ຮ້າຍແຮງໜ້ອຍ	ບໍ່ແມ່ນເຫດຂອງການລະເມີດຈັກໜ້ອຍ
ການລະເມີດໃນການຄຸ້ມຄອງແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ				
ການນຳໃຊ້ລະດັບ ຫຼື ປະກາສະນີຍະບັດປອມ				
ການມັກຂາດຂອງພະນັກງານ				
ການຈຳແນກນັກຮຽນບາງຄົນ (ການຮັບເຂົ້າຮຽນ, ການເລື່ອນຂຶ້ນຫ້ອງ, ການສອບເສັງ)				
ການເຂົ້າຂ້າງ ຫຼື ໃຊ້ສິດຊ່ວຍນັກຮຽນບາງຄົນ (ການຮັບເຂົ້າຮຽນ, ການເລື່ອນຂຶ້ນຫ້ອງ, ການສອບເສັງ)				
ການເກັບຄ່າຮຽນແບບຜິດກົດໝາຍ				
ການສອນເພີ່ມ ໂດຍຄູສອນ				
ການທາລຸນດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ວາຈາ				
ການລະເມີດທາງເພດ				
ການນຳໃຊ້ຢາເສບຕິດ ຫຼື ເຫຼົ້າ				
ການລະເມີດພາລະບົດບາດຂອງຕົນ ໂດຍຜູ້ກວດກາ ໂຮງຮຽນ				
ການຄຸ້ມຄອງຜິດພາດ/ການສໍ້ໂກງການເງິນຂອງໂຮງຮຽນ				
ການລະເມີດໃນການຊື້/ນຳໃຊ້ ອຸປະກອນໂຮງຮຽນ				
ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານລັບ				
ມະນຸດສຳພັນ ລະຫວ່າງຄູ ແລະ ນັກຮຽນແບບບໍ່ດີ				
ມະນຸດສຳພັນ ໃນບັນດາພະນັກງານໂຮງຮຽນ ແບບບໍ່ດີ				
ມະນຸດສຳພັນໃນບັນດາຄູ ແລະ ຜູ້ປົກຄອງ/ຊຸມຊົນແບບ ບໍ່ດີ				
ເຫດຜົນ ອື່ນໆ (ຈົ່ງອະທິບາຍລະອຽດ)				

[1]. *ຄຳຖາມນີ້ ແມ່ນອີງໃສ່ອາຊີບຫຼັກຂອງຄອບຄົວຜູ້ປະກອບແບບຟອມສອບຖາມ ເຊັ່ນ ກະສິກຳ, ທຸລະກິດ, ການບໍລິການພາກ ລັດ/ເອກະຊົນ, ຊ່າງໄມ້ ແລະ ຕ່ຳແຜ່ນ.*

14. ທ່ານ ຖືວ່າເຫດຜົນໃດ ໃນການລະເມີດ ຂ້າງເທິງ ມີຜົນກະທົບທາງລົບຫຼາຍທີ່ສຸດ ຕໍ່ຄຸນນະພາບການສຶກສາ ແລະ ດ້ວຍເຫດຜົນໃດ? ທ່ານອາດເລືອກເອົາ ຫຼາຍຂໍ້ໄດ້ ....

15. ທ່ານ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານຂອງທ່ານຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ ໄດ້ຖືກປຶກສາຫາລືນຳບໍ່ ໃນໄລຍະ ອອກແບບ ແລະ ນຳສະເໜີ ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ໂດຍອີງຕາມຄວາມຮູ້ທີ່ດີທີ່ສຸດຂອງທ່ານ?
☐ ໄດ້ ☐ ບໍ່ໄດ້

16. ຖ້າໄດ້, ທ່ານໄດ້ຖືກປຶກສາຫາລືແນວໃດ?
☐ ໜັງສື/ຈົດໝາຍວຽນ
☐ ສື່ໃໝ່ (ເວັບໄຊ, ການສຳຫຼວດທາງອີເລັກໂຕຣນິກ, ສົນທະນາກຸ່ມ, ໆລໆ
☐ ກອງປະຊຸມວິຊາການ/ສຳມະນາ
☐ ໂດຍຜ່ານສະຫະພັນຄູ
☐ ວິທີການອື່ນໆ. ຈົ່ງອະທິບາຍລະອຽດ: ....

ພາກທີ III:
ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂໍ້ກຳນົດ

17. ທ່ານເຂົ້າເຖິງສຳເນົາເອກະສານກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ງ່າຍຫຼືບໍ່?
☐ ງ່າຍ ☐ ບໍ່ງ່າຍ

18. ສຳລັບບຸກຄົນທີ່ເຮັດວຽກການສຶກສາ, ຂໍ້ກຳນົດນີ້ ໄດ້ຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານ ໃນການແກ້ໄຂ ບັນຫາດ້ານຈັນຍາບັນ ແລະ ສະພາບທີ່ບໍ່ມີທາງເລືອກ ທີ່ທ່ານປະເຊີນໜ້າ; ໃນວຽກງານ ປະຈຳວັນຂອງ ທ່ານ ໃນລະດັບໃດ?
☐ ຊ່ວຍໄດ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ
☐ ຊ່ວຍເຫຼືອໄດ້
☐ ບໍ່ຊ່ວຍເຫຼືອໄດ້
☐ ຊ່ວຍບໍ່ໄດ້ຈັກໜ້ອຍ
ຈົ່ງຂຽນຄຳເຫັນຂອງທ່ານເພີ່ມຕື່ມ: ....

19. ທ່ານ ຫຼື ເພື່ອຮ່ວມງານຂອງທ່ານ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດນີ້ບໍ່?
☐ ໄດ້ຮັບ ☐ ບໍ່ໄດ້ຮັບ

20. ທ່ານຄິດວ່າ ຂໍ້ກຳນົດນີ້ ເຂົ້າໃຈງ່າຍບໍ່?
☐ ເຂົ້າໃຈງ່າຍ ☐ ບໍ່ເຂົ້າໃຈງ່າຍ

21. ທ່ານຄຸ້ນເຄີຍກັບຂັ້ນຕອນສຳລັບການຮ້ອງຟ້ອງກ່ຽວກັບການລະເມີດດ້ານວິຊາຊີບ ຂອງເພື່ອນຮ່ວມງານ ໃນຂອບ ເຂດໃດ?

22. To what extent are you familiar with the procedures for making complaints about professional misconduct by colleagues?
☐ ຄຸ້ນເຄີຍດີທີ່ສຸດ ☐ ຄຸ້ນເຄີຍໜ້ອຍໜຶ່ງ ☐ ບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍຈັກໜ້ອຍ

23. ທ່ານຄິດວ່າການຮ້ອງຟ້ອງ ຖືເປັນສິ່ງທີ່ຕ້ອງເອົາຈິງເອົາຈັງ ໃນຂອບເຂດໃດ?
☐ ທີ່ສຸດ ☐ ໜ້ອຍ ☐ ບໍ່ຈິງຈັງຈັກໜ້ອຍ

24. ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ ໄດ້ຖືກບັງຄັບໃຊ້ ຢ່າງເໝາະສົມ ໃນຂອບເຂດໃດ?
☐ ບັງຄັບຢ່າງເຄັ່ງຄັດທີ່ສຸດ ☐ ບັງຄັບຢ່າງເຄັ່ງຄັດໜ້ອຍ
☐ ບໍ່ບັງຄັບຢ່າງເຄັ່ງຄັດຈັກໜ້ອຍ

25. ຈົ່ງຂຽນໂດຍຫຍໍ້ ສິ່ງທີ່ທ່ານຄິດວ່າແມ່ນບັນຫາຕົ້ນຕໍ ໃນການບັງຄັບໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ: ....

ພາກທີ IV: ຜົນກະທົບຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກ່າວ

26. ໂດຍສົມທຽບສະພາບການກ່ອນແລະຫຼັງການນຳສະເໜີຂໍ້ກຳນົດນີ້, ຂໍ້ກຳນົດໄດ້ມີຜົນກະທົບ ຫຍັງແດ່ ຕໍ່ການປັບປຸງການປະພຶດຕົນດ້ານວິຊາຊີບ ຂອງຄູ?
ຜົນກະທົບທາງບວກທີ່ໃຫຍ່ຫຼວງ: ☐ ມີ ☐ ບໍ່ມີ
ຜົນກະທົບທາງບວກທີ່ຈຳກັດ: ☐ ມີ ☐ ບໍ່ມີ
ບໍ່ມີຜົນກະທົບຈັກໜ້ອຍ: ☐ ມີ ☐ ບໍ່ມີ
ຜົນກະທົບທາງລົບ: ☐ ມີ ☐ ບໍ່ມີ
ຈົ່ງຂຽນຄຳເຫັນເພີ່ມຕື່ມຂອງທ່ານ: ....

27. ຈົ່ງຊີ້ບອກຂອບເຂດທີ່ທ່ານເຫັນດີຕົກລົງ/ບໍ່ເຫັນດີຕົກລົງ ຕໍ່ສະຖານະພາບຕໍ່ໄປນີ້:

ຕັ້ງແຕ່ມີການນຳສະເໜີຂໍ້ກຳນົດໄດ້ມີ	ເຫັນດີຢ່າງຍິ່ງ	ເຫັນດີ	ບໍ່ເຫັນດີ	ບໍ່ເຫັນດີຈັກໜ້ອຍ
ການປັບປຸງຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ຄວາມຍຸຕິທຳໃນການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາ ກອນມະນຸດ				
ນຳໃຊ້ລະດັບ ຫຼື ປະກາສະນີຍາບັດປອມໜ້ອຍ ຫຼື ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້				
ການຫຼຸດລົງຂອງການມັກຂາດຂອງພະນັກງານ				
ການຈຳແນກນັກຮຽນບາງຄົນ (ການຮັບເຂົ້າຮຽນ, ການເລື່ອນຫ້ອງ, ການສອບເສັງ) ໜ້ອຍລົງ				
ການເຂົ້າຂ້າງ ຫຼື ໃຊ້ສິດຊ່ວຍນັກຮຽນບາງຄົນ (ການຮັບເຂົ້າຮຽນ, ການ ເລື່ອນຂຶ້ນຫ້ອງ, ການສອບເສັງ) ໜ້ອຍລົງ				
ການເກັບຄ່າຮຽນແບບຜິດກົດໝາຍ ໜ້ອຍລົງ ຫຼື ບໍ່ມີ				
ການສອນເພີ່ມ ໂດຍຄູສອນ ຫຼຸດຜ່ອນລົງ				
ການທາລຸນດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ວາຈາ ໜ້ອຍລົງ				
ບໍ່ມີການລະເມີດທາງເພດ				
ການນຳໃຊ້ຢາເສບຕິດ ຫຼື ເຫຼົ້າ ໜ້ອຍລົງ ຫຼື ບໍ່ມີ				
ກໍລະນີການລະເມີດຂອງຜູ້ກວດກາໂຮງຮຽນໜ້ອຍລົງ				
ການຄຸ້ມຄອງຜິດພາດ/ການສໍ້ໂກງ ການເງິນຂອງໂຮງຮຽນມີກໍລະນີໜ້ອຍລົງ				
ການລະເມີດໃນການຊື້/ນຳໃຊ້ ອຸປະກອນໂຮງຮຽນໜ້ອຍລົງ				
ການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານລັບ ໜ້ອຍລົງ				

ມະນຸດສຳພັນ ລະຫວ່າງຄູ ແລະ ນັກຮຽນໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ໃຫ້ດີຂຶ້ນ				
ມະນຸດສຳພັນ ໃນບັນດາພະນັກງານໂຮງຮຽນໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນ				
ມະນຸດສຳພັນໃນບັນດາຄູ ແລະ ຜູ້ປົກຄອງ/ຊຸມຊົນ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ໃຫ້ດີຂຶ້ນ				
ການປັບປຸງອື່ນໆ (ຈົ່ງອະທິບາຍລະອຽດ)				

28. ຄຳເຫັນອື່ນໆ ກ່ຽວກັບ ຄວາມກ່ຽວພັນ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງຂໍ້ກຳນົດດັ່ງກາວ ໃນຂະແໜງສຶກສາ:

....

....

ການຈັດພິມ ແລະ ເອກະສານຂອງ IIEP

ສະຖາບັນນາໆຊາດ ສຳລັບການວາງແຜນດ້ານການສຶກສາ ໄດ້ຈັດພິມ ຫຼາຍກວ່າ 1,200 ຫົວເລື່ອງ ກ່ງວກັບທຸກແງ ຂອງ ການວາງແຜນດ້ານການສຶກສາ. ມີບັນຊີລາຍຊື່ປຶ້ມທີ່ຄົບຖ້ວນ ຕາມປະເພດຫົວຂໍ້ຕໍ່ໄປນີ້::

ການວາງແຜນດ້ານການສຶກສາ ແລະ ບັນຫາທົ່ວໄປ
ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າທົ່ວໄປ - ບັນຫາ ທົ່ວໂລກ/ດ້ານການພັດທະນາ

ການບໍລິຫານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງການສຶກສາ
ການກະຈາຍອຳນາດ - ການມີສ່ວນຮ່ວມ - ການສຶກສາຜ່ານທາງໄກ - ການເຮັດແຜນທີ່ໂຮງຮຽນ - ຄູ

ເສດຖະກິດຂອງການສຶກສາ
ທຶນ ແລະ ການເງິນ - ການເຂົ້າເຮັດວຽກ - ການຮ່ວມມືສາກົນ

ຄຸນນະພາບຂອງການສຶກສາ
ການປະເມີນຜົນ - ການປະດິດຄິດສ້າງສິ່ງໃໝ່ - ການຊີ້ນຳ

ລະດັບຄວາມແຕກຕ່າງ ຂອງການສຶກສາໃນລະບົບ
ການສຶກສາຊັ້ນປະຖົມ ຈົນເຖິງການສຶກສາຊັ້ນສູງ

ຍຸດທະສາດທີ່ເປັນທາງເລືອກ ສຳລັບການສຶກສາ
ການສຶກສາຕະຫຼອດຊີວິດ - ການສຶກສານອກໂຮງຮຽນ - ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ - ການສຶກສາບົດບາດຍິງ-ຊາຍ

ອາດສາມາດຂໍສຳເນົາບັນຊີລາຍຊື່ປຶ້ມ ດ້ວຍການສະເໜີ ຫາ:
IIEP, ຫົວໜ່ວຍການຈັດພິມ ແລະ ການສື່ສານ
info@iiep.unesco.org
ຫົວຂໍ້ຂອງການຈັດພິມໃໝ່ ແລະ ບົດສະຫຼຸບໂດຍຫຍໍ້ ອາດສາມາດເບິ່ງ ຜ່ານ:
www.iiep.unesco.org

ສະຖາບັນນາໆຊາດສຳລັບການວາງແຜນດ້ານການສຶກສາ

ສະຖາບັນນາໆຊາດສຳລັບການວາງແຜນດ້ານການສຶກສາ (IIEP) ເປັນສູນສານາໆຊາດ ສຳລັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າໃນລະດັບຂັ້ນຊັ້ນສູງ ໃນຂົງເຂດການວາງແຜນດ້ານການສຶກສາ. ສະຖາບັນດັ່ງກາວ ຖືກສ້າງຕັ້ງຂື້ນ ໂດຍ UNESCO ໃນປີ 1963 ແລະ ໄດ້ຮັບການສະໜອງທຶນ ໂດຍ UNESCO ແລະ ໂດຍການປະກອບສວນ ແບບສະໝັກໃຈຈາກບັນດາລັດພາຄີ. ໃນປີຜານມານີ້ໆນີ້ ລັດພາຄີຕໍ່ໄປນີ້ ໄດ້ການປະກອບສວນແບບສະໝັກໃຈ ໃຫ້ແກ່ສະຖາບັນ ຄື: ອົສຕຣາລີ, ແດນມາກ, ອິນເດຍ, ໄອແລນ, ເນເທີແລນ, ນອກແວ, ເອສປາຍ, ຊູແອດ ແລະ ສວິສ.

ຈຸດປະສົງຂອງສະຖາບັນ ແມ່ນການປະກອບສ່ວນ ໃນການພັດທະນາການສຶກສາ ໃນທົ່ວໂລກ, ດ້ວຍການແຜ່ທັງ ຄວາມຮູ ແລະ ການສະໜອງ ນັກວິຊາການມືອາຊີບທີ່ມີຄວາມສາມາດ ໃນຂົງເຂດການວາງແຜນດານການສຶກສາ. ໃນຄວາມພະຍາຍາມນີ້ ສະຖາບັນໄດ ຮວມມືກັບອົງການ ຈັດຕັ້ງຕາງໆ ທີ່ກ່ຽວຂອງກັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າ ໃນລັດພາຄີ. ສະພາຄຸ້ມຄອງ IIEP, ທີ່ຮັບຮອງແຜນງານ ແລະ ງົບປະມານ ສະຖາບັນ, ປະກອບດ້ວຍສະມາຊິກທີ່ຖືກຄັດເລືອກສູງສຸດ 8 ຄົນ ແລະ ສະມາຊິກທີ່ຖືກແຕງຕັ້ງ ໂດຍອົງການຈັດຕັ້ງສະຫະປະຊາຊາດ ສີ່ຄົນ ແລະ ສວນໜຶ່ງຂອງສະມາຊິກເຫຼົ່ານັ້ນ ມາຈາກອົງການ ແລະ ສະຖາບັນຕາງໆ.

ປະທານ:
ເຣມອນ ອີ ວານເນີ (USA)
ທີ່ປຶກສາອາວຸໂສ ກ່ຽວກັບປະເດັນຕ່າງໆ ຂອງ UNESCO, ມູນນິທິສະຫະປະຊາຊາດ, ວໍຊິງຕັນ ດີຊີ, USA.

ສະມາຊິກທີ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງ:
ມານູແອລ ເອັມ ເດຣິດ
ຫົວໜ້າຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ສຳລັບສາທາລະນະສຸກ, ໝວດຫຼັກຖານ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານສຳລັບນະໂຍບາຍ, ອົງການສາທາລະນະສຸກໂລກ, ເຊີແນວ, ປະເທດສວິສ.
ກູາກລອັສ ໂລເປສ
ຜູຊວຍເລຂາທິການໃຫຍ່ ແລະ ຜູ້ຈັດການ, ສະຖາບັນສຳລັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າຂອງ ສະຫະປະຊາຊາດ (UNITAR), ສະຫະປະຊາຊາດ, ນິວຢອກ, USA.
ຈູາມິລ ຊາລມີ
ຜູບໍລິຫານຂະແໜງສຶກສາ, ສະຖາບັນທະນາຄານໂລກ, ວໍຊິງຕັນ ດີຊີ, USA.
ດີແອຣີ ເຊັກ
ຫົວໜ້າ, ສະຖາບັນອາຟຣິກາ ສຳລັບການພັດທະນາແລະ ການວາງແຜນດ້ານເສດຖະກິດ, ດາກາຣ, ເຊເນການ.

ສະມາຊິກທີ່ເລືອກຕັ້ງ:
ອາຊີຊາ ເບນນານີ (ມາຣົກ)
ທູດ ແລະ ຜູແທນປະຈຳ UNESCO ຂອງມາຣົກ.
ນີນາ ເຢຟີໂມວນາ ບໍເຣສກາຍາ (ຣັດເຊຍ)
ຫົວໜ້ານັກຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຫົວໜ້າໂຄງການ, ສະຖາບັນການສຶກສາຕາເວັນອອກໄກ, ມົສກູ.
ບີຣເກີ ເຟຣດຣິກເຊັນ (ນໍແວ)
ທີ່ປຶກສາກ່ຽວກັບການພັດທະນາການສຶກສາ ສຳລັບທະນາຄານໂລກ.
ຣິກາກໂດ ເຮັນຣິກ (ເບຣຊິນ)
ທີ່ປຶກສາພິເສດຂອງປະທານ, ທະນາຄານພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ.
ຕາກີອີວາ ມານູ (ການາ)
ຫົວໜ້າ, ສະຖາບັນສຶກສາອາຟຣິກາ, ມະຫາວິທະຍາໄລ ການາ.
ຟີລິບ ເມໂອ (ຝຣັ່ງ)
LESTCNRS, ເອັກຊອງໂປຣວອສ໌, ຝຣັ່ງ.
ຊິນເຊັງ ຊັງ (ຈີນ)
ລັດຖະມົນຕີຊວຍວ່າການກະຊວງສຶກສາ, ຈີນ.

ສອບຖາມກ່ຽວກັບສະຖາບັນໄດ້ ຕາມທີ່ຢູ່ນີ້:
The Office of the Director, International Institute for Educational Planning,)
7-9 rue Eugène Delacroix, 75116 Paris, France