ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម

ផ្តោតលើកិច្ចការពារកុមារ

២០២១-២០២៥

រៀបចំដោយ

វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច

ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា

ឆ្នាំ២០២០

អារម្ភកថា

ការងារសង្គមកិច្ចនៅក្នុងកម្ពុជាចាប់ផ្តើមមានស្ថាប័នដឹកនាំដំបូងមានឈ្មោះថាក្រសួងព័ត៌មាន និងសង្គមកិច្ច នៅឆ្នាំ១៩៤៧ និងបានផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះស្ថាប័ននិងឈ្មោះថ្នាក់ដឹកនាំជាបន្តបន្ទាប់ទៅតាមសម័យកាលនៃរបបដឹកនាំនីមួយៗ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះមានឈ្មោះថាក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ក្រោមការដឹកនាំរបស់ឯកឧត្តម **វង សូត** ជារដ្ឋមន្ត្រី ស្ថិតក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាលអាណត្តិទី៦ នៃរដ្ឋសភា ក្រោមការដឹកនាំដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតី **ហ៊ុន សែន** ជានាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ នៅប៉ុន្មានទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះ វិស័យសង្គមកិច្ចមានការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅកម្ពុជាទាក់ទងទៅនឹងអ្នកផ្តល់ជំនួយតាមបែបទំលាប់ និងការផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ច។ ចាប់តាំងពីមានវត្តមានរបស់អ៊ុនតាក់ បុគ្គលិករបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលបានដើរតួនាទីជាអ្នកផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ចដ៏សំខាន់នៅក្នុងវិស័យជាច្រើន ខណៈពេលដែលកម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមធ្វើការកសាងឡើងវិញនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។

ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរាជការ និងអ្នកផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ច "កម្លាំងសេវាសង្គម" ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា បានបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ចកាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ដើម្បីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្ររង បរិញ្ញាបត្រលើមុខជំនាញសង្គមកិច្ច វិស្វកម្មឧបករណ៍សិប្បនិម្មិតនិងរណប និងវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចរួមទាំងធ្វើការស្រាវជ្រាវលើផ្នែកសង្គមកិច្ចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់ស្ថាប័ន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រសួងក៏បានសហការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតជំនាញវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចដល់មន្ត្រីរាជការនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យមានសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារសង្គមកិច្ច។ ខណៈពេលដែលការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះមានប្រយោជន៍ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពកម្លាំងសេវាសង្គមដើម្បីបំពេញមុខងារជាក់លាក់ ហើយចាំបាច់ត្រូវមានរចនាសម្ព័ន្ធល្អប្រសើរ ជាផ្នែកមួយនៃផែនការកសាងសមត្ថភាពរយៈពេលវែងរបស់មន្ត្រីរាជការដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើសេវាសង្គមនិងការងារសង្គមកិច្ច។ ជាពិសេសតម្រូវការទាំងនេះដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរថ្មីៗនៃកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលដូចជាតាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ ១៨២, ១៨៣, ១៨៤ និងអនុក្រឹត្យ ៣៤ និងការអនុម័តសេចក្តីណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជា និងក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិ។ ដូច្នេះក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា សហការជាមួយអង្គការយូនីសេហ្វ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធបានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជា។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ២០២១-២០២៥ គឺជាផែនការដំបូងដែលមានគោលដៅរយៈពេលប្រាំឆ្នាំដោយផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈជំនាញសង្គមកិច្ច ក្នុងគោលបំណងពង្រឹងសមត្ថភាពកម្លាំងសេវាសង្គមឱ្យមានកម្រិតចំណេះដឹង និងកម្រិតជំនាញពិតប្រាកដ ប្រកបដោយក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈដើម្បីផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ចជូនអតិថិជនដែលជាជនរងគ្រោះ និងងាយរងគ្រោះជានាបាននូវប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គ្របដណ្តប់លើគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ៣គឺ៖ **១.អភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សានិងកញ្ចប់មេរៀនបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ២.បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ៣.ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម** ដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវទស្សនវិស័យ បេសកកម្ម និងលទ្ធផលរំពឹងទុកដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ខ្ញុំសូមកោតសរសើរដល់វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច អង្គការ UNICEF អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គ្រឹះស្ថានអប់រំ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដែលបានខិតខំចូលរួមកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម និងបន្តការគាំទ្របន្ថែមទៀតដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យទទួលបានជោគជ័យ និងសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថាអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់រួមសហការគ្នាអនុវត្តផែនយុទ្ធសាស្ត្រនេះប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវ។

ថ្ងៃ អង្គារ ១៣រោច ខែ មាឃ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៤

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១

រដ្ឋមន្ត្រី

វង សូត

មាតិកា

អារម្ភកថា i

មាតិកា iii

អក្សរកាត់ vi

និយមន័យ vii

១. សេចក្តីផ្តើម ១

១.១. សាវតា និងបរិបទ ១

១.២.ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមកម្រិតឧត្តម ២

១.២.១.សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ (RUPP) ២

១.២.២.វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច (NISA) ២

១.២.៣.វិទ្យាស្ថានសន្ទប៉ូល (SPI) ៣

១.៣.ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ៣

១.៣.១.ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជំនាញសង្គមកិច្ច ៣

១.៣.២.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ៥

១.៤.ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា ៥

១.៤.១.កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ ៦

១.៤.២.ក្រេឌីត ៦

១.៤.៣.លទ្ធផលសិក្សា ៨

១.៥.ការវិភាគប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គម និងមុខងារ ១០

១.៥.១.ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តការងារសង្គមកិច្ចនៅកម្ពុជា ១១

១.៥.២.គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គម ១១

១.៥.៣.គោលការណ៍ណែនាំដើម្បីពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គម ១២

១.៥.៤.សេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ានស្តីពីការលើកកម្ពស់ការងារសង្គមកិច្ច ១៤

១.៦.ទំនាក់ទំនងរវាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ជាមួយនឹងឯកសារពាក់ព័ន្ធ ១៥

១.៧.ដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ១៥

១.៨.ទម្រង់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ១៦

២. ផែនទីស្ថាប័នផ្តល់សេវាសង្គម និងយន្តការកិច្ចការពារកុមារ ១៦

២.១.ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ១៧

២.២.មន្ទីរ សង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា រាជធានី ខេត្ត ១៧
២.៣.ការិយាល័យសង្គមកិច្ច និងសុខុមាលភាពសង្គម ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ១៧
២.៤.យន្តការសម្របសម្រួលកិច្ចការពារកុមារ ២០
២.៤.១.ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ ២០
២.៤.២.អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ ២១
២.៤.៣.ក្រុមការងារដើម្បីកុមារនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន ២១
២.៤.៤.ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមាររាជធានី ខេត្ត ២១
២.៤.៥.គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមាររាជធានី ខេត្ត ២៣
២.៤.៦.គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ២៤
២.៤.៧.គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារ ឃុំ សង្កាត់ ២៥
២.៤.៩.គណៈកម្មាធិការពាក់ព័ន្ធដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលដោយក្រសួងស្ថាប័ន ៣១
២.៥.អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេស ៣១
៣. វឌ្ឍនភាព និងបញ្ហាប្រឈម ៣៣
៣.១.វឌ្ឍនភាព ៣៣
៣.២.បញ្ហាប្រឈម ៣៤
៣.២.១.ការរៀបចំកម្មវិធីនិងកញ្ចប់មេរៀនបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ៣៤
៣.២.២.ការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមកិច្ចការពារកុមារ ៣៤
៣.២.៣.ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូបង្គោល គ្រូជំនាញ និងគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាល ៣៤
៤. ទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ៣៥
៤.១. ទស្សនៈវិស័យ ៣៥
៤.២. បេសកកម្ម ៣៥
៤.៣. គោលបំណងគោលនយោបាយ ៣៥
៤.៤. គោលបំណងរួមនៃយុទ្ធសាស្ត្រ ៣៥
៤.៥. គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ ៣៨
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី១៖អភិវឌ្ឍកម្មវិធី និងកញ្ចប់មេរៀនសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ៣៨
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី២៖បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ៣៩
គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំ បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ៤០
៥. ការរៀបចំស្ថាប័នសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៤១

៦. យុទ្ធសាស្ត្រគៀរគរហិរញ្ញប្បទាន និងតម្រូវការថវិកា ៤២
៦.១. យុទ្ធសាស្ត្រគៀរគរហិរញ្ញប្បទាន ៤២
៦.២. តម្រូវការថវិកាសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៤២
៧. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ៤៣
៧.១. ត្រួតពិនិត្យតាមដាន ៤៣
៧.២. ការវាយតម្លៃ ៤៣
៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៣
ឧបសម្ព័ន្ធ ៤៣

អក្សរកាត់

ក.ក.ជ	ក្រុមប្រឹក្សាស្តារអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្មនិងជនបទ
ក.ជ.ក	ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ
គ.ជ.អ.ប	គណៈកម្មាធិការសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ
គ.ក.ស.ក	គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រីនិងកុមារ
គ.ក.ន.ក	គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារឃុំ សង្កាត់
គ.ជ.ព	គណៈកម្មាធិការជាតិប្រឆាំងពលកម្មកុមារ
គ.ជ.ប.ជ	គណៈកម្មាធិការជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើជួញដូរមនុស្ស
គ.ជ.គ.ក	គណៈកម្មាធិការជាតិគាំពារ និងអភិវឌ្ឍន៍កុមារតូច
គ.ជ.ប.ទ	គណៈកម្មាធិការជាតិប្រឆាំងទារុណកម្ម អំពើឃោឃៅ អំពើអមនុស្សធម៌ អំពើធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ ឬទណ្ឌកម្ម
ស.អ.យ	ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា
GSWA	សម្ព័ន្ធភាពកម្លាំងសេវាសង្គមសកល
IFSW	សហព័ន្ធការងារសង្គមកិច្ចអន្តរជាតិ
IASSW	សមាគមសាលាសង្គមកិច្ចអន្តរជាតិ
RUPP	សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ
NISA	វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច
SPI	វិទ្យាស្ថានសន្តប៉ូល
SSC	អង្គការសេវាសង្គមកម្ពុជា
TPO	អង្គការចិត្តសង្គមអន្តរវប្បធម៌
TWG	ក្រុមការងារបច្ចេកទេស
BSST	ការបណ្តុះបណ្តាលសេវាសង្គមកិច្ចមូលដ្ឋាន
PSST	ការបណ្តុះបណ្តាលសេវាសង្គមកិច្ចជំនាញ
MSST	ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រងសេវាសង្គមកិច្ច
UNICEF	មូលនិធិអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីកុមារ
FI	អង្គការហ្វេនអន្តរជាតិ
NASLA	សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
MoSVY	ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា
MoI	ក្រសួងមហាផ្ទៃ
NASLA	សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
RPL	កាត់បន្ថយតាមរយៈការវាយតម្លៃជាផ្លូវការសម្រាប់ការទទួលស្គាល់ការរៀនមុន
RCC	ការទទួលស្គាល់សមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន

និយមន័យ

និយមន័យនៃការងារសង្គមកិច្ច កម្លាំងសេវាសង្គម និងប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គមប្រើសម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមផ្តោតលើកិច្ចការពារកុមារ មានដូចខាងក្រោម៖

ការងារសង្គមកិច្ច គឺជាវិជ្ជាជីវៈមួយដែលលើកកម្ពស់ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងសង្គម ការដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងទំនាក់ទំនងមនុស្ស និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ប្រជាពលរដ្ឋ សំដៅលើកកម្ពស់សុខុមាលភាព។ ដោយប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តីនៃឥរិយាបថរបស់មនុស្ស និងប្រព័ន្ធសង្គម ការងារសង្គមកិច្ចចូលធ្វើអន្តរាគមន៍នៅពេលណាមួយដែលមនុស្សប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយបរិយាកាសជុំវិញខ្លួនរបស់ពួកគេ។ គោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្ស និងយុត្តិធម៌ សង្គមគឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការងារសង្គមកិច្ច[1]។ សម្រាប់ផែនការនេះផ្តោតលើការងារសង្គមកិច្ចពាក់ព័ន្ធកិច្ចការពារកុមារ។

> ការងារសង្គមកិច្ចដើរតួនាទីដ៏សំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពកុមារ និងកិច្ចការពារកុមារ ហើយការងារនេះ មានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសមាភាពផ្សេងៗទៀត នៃប្រព័ន្ធសុខុមាលភាពសង្គម និងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ដែលមានភាពទូលំទូលាយព្រមទាំងវិស័យពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតដូចជាវិស័យអប់រំ និងសុខាភិបាលសម្រាប់មនុស្សពេលវ័យ កុមារ និងគ្រួសារ។ បុគ្គលិកសង្គមកិច្ចទទួលខុសត្រូវលើការថែទាំ និងគាំទ្រដល់កុមារ និងគ្រួសារងាយរងគ្រោះតាមរយៈការបន្តកំណត់រកការបញ្ជូនទៅកាន់សេវាឯកទេស បង្ការទប់ស្កាត់ និងការថែរក្សានៅក្នុងគ្រួសារ ការផ្តល់កិច្ចគាំទ្រចិត្តសង្គម ការគាំទ្រដល់ដំណើរការសមាហរណកម្ម និងការធ្វើជាតំណាងឱ្យរដ្ឋនៅក្នុងរយៈពេលនៃដំណើការនីតិវិធីតុលាការ។

កម្លាំងសេវាសង្គម សំដៅដល់អ្នកទាំងឡាយណាដែលធ្វើការដើម្បីធានាបាននូវការអភិវឌ្ឍសុខុមាលភាពរបស់ជនរងគ្រោះ និងជនងាយរងគ្រោះ ទាំងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល ទាំងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ទោះជាអ្នកទាំងនោះមានអាជីព ឬគ្មានអាជីព ហើយធ្វើការដោយយកកម្រៃ ឬមិនយកកម្រៃក៏ដោយ។ កម្លាំងសេវាសង្គមផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើកម្មវិធីបង្ការ ឆ្លើយតប និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់កិច្ចគាំទ្រដល់ជនរងគ្រោះ និងជនងាយរងគ្រោះនៅក្នុងសហគមន៍តាមរយៈការលុបបំបាត់ភាពក្រីក្រ ការកាត់បន្ថយការរើសអើង ការសម្របសម្រួលឱ្យទទួលបានសេវា ការលើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គម ព្រមទាំងការបង្ការ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សា ការរំលោភបំពាន ការកេងប្រវ័ញ្ច ការមិនអើពើ និងការបំបែកពីគ្រួសារ។[2] ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមផ្តោតលើកិច្ចការពារកុមារបានជ្រើសរើសប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គមពីចំណុច ១.៥.ដើម្បីស្នើឡើងសម្រាប់ប្រើជាផ្លូវការមានដូចខាងក្រោម៖

- **អ្នកអាជីពសង្គមកិច្ច(បុគ្គលិកសង្គមអាជីព)**សំដៅដល់អ្នកដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សា ដោយជោគជ័យលើសង្គមកិច្ចវិទ្យាពីគ្រឹះស្ថានអប់រំណាមួយ ហើយប្រើប្រាស់ចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់ខ្លួន ដើម្បីផ្តល់សេវាសង្គមជូនអតិថិជន(អាចជាបុគ្គល គ្រួសារ ក្រុម សហគមន៍ ឬមួយសង្គមជារួម)។ បុគ្គលិកសង្គមអាជីពជួយប្រជាពលរដ្ឋបង្កើនសមត្ថភាពរបស់គាត់សម្រាប់ដោះស្រាយ និងទប់ទល់ជាមួយបញ្ហាជួយឱ្យប្រជាពលរដ្ឋទទួលបានប្រភពធនធានចាំបាច់ សម្របសម្រួលអន្តរកម្មរវាងបុគ្គលនិងបុគ្គល និងរវាងប្រជាពលរដ្ឋជាមួយបរិស្ថាន ធ្វើឱ្យស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធឆ្លើយតបចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ ហើយរួមចំណែកក្នុងការបង្កើត អនុវត្ត និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយសង្គម។ បុគ្គលិកសង្គមអាជីពអាចធ្វើការជាមួយអតិថិជនផ្ទាល់ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាបុគ្គល បញ្ហាគ្រួសារ និងបញ្ហាសហគមន៍។ ម្យ៉ាងទៀតអ្នកសង្គមកិច្ចវិទ្យា

[1] យោងតាមការកំណត់និយមន័យដោយសមាគមសាលាសង្គមកិច្ចអន្តរជាតិ IASSW និងសហព័ន្ធបុគ្គលិកសង្គមកិច្ចអន្តរជាតិ IFSW

[2] គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជាចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និងសម្ព័ន្ធភាពកម្លាំងសេវាសង្គមសកល Global Social Service Workforce Alliance **(GSWA)**.

អាចធ្វើការកម្រិតជាប្រព័ន្ធដោយផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និងគោលនយោបាយ ឬមួយជាអ្នករដ្ឋបាល ឬជាអ្នកកសាងផែនការក្នុងប្រព័ន្ធសេវាសង្គមទាំងមូល។(គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជាចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩)

- **អ្នកអាជីពសង្គមកិច្ចរង(បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព)** នឹងធ្វើការនៅក្បែរឬគាំទ្រការងារជំនាញក្នុងវិស័យតែមួយ។ ប៉ារ៉ាអាជីពត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលឱ្យអនុវត្តមុខងារជាក់លាក់ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវមានការបញ្ជាក់ឬមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវដើម្បីអនុវត្តជាអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈពេញលេញ ដែលនៅក្នុងមុខវិជ្ជាខ្លះត្រូវការមហាវិទ្យាល័យ ឬមហាវិទ្យាល័យសាកលវិទ្យាល័យឬការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ (UNICEF និងសម្ព័ន្ធភាពកម្លាំងសេវាសង្គមសកល ឆ្នាំ២០១៩ គោលការណ៍ណែនាំដើម្បីពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គម)
- **អ្នកសង្គមកិច្ចមិនអាជីព(បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ)** គឺត្រួតពិនិត្យអ្នកអាជីពសង្គមកិច្ចរងបុគ្គលិក ឬអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការនៅតាមសហគមន៍បម្រើសេចក្តីត្រូវការរបស់ជនរងគ្រោះ និងងាយរងគ្រោះរួមទាំងកុមារនិងគ្រួសារ ជាពិសេសនៅពេលដែលប្រព័ន្ធសុខុមាលភាពសង្គមកំពុងអភិវឌ្ឍ។ (UNICEFនិងសម្ព័ន្ធភាពកម្លាំងសេវាសង្គមសកល ឆ្នាំ២០១៩ គោលការណ៍ណែនាំដើម្បីពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គម)
- **អ្នកសង្គមកិច្ចសម្ព័ន្ធ(បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច)** គឺជាអ្នកដែលផ្តល់សេវាសង្គមប៉ុន្តែត្រូវបានផ្សាភ្ជាប់ជាមួយនឹងវិស័យផ្សេងទៀតដូចជាការអប់រំ សុខភាព ឬយុត្តិធម៌។ ឧទាហរណ៍រួមមានគិលានុបដ្ឋាក មេធាវី វេជ្ជបណ្ឌិត និងគ្រូបង្រៀននិងអ្នកផ្សេងទៀត។ អ្នកសង្គមកិច្ចសម្ព័ន្ធអនុវត្តមុខងារជាច្រើនដែលធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ការគាំទ្រ ឬ សម្របសម្រួលមុខងារដែលអនុវត្តដោយកម្លាំងសេវាសង្គមផ្សេងទៀត។(UNICEFនិងសម្ព័ន្ធភាពកម្លាំងសេវាសង្គមសកល ឆ្នាំ២០១៩ គោលការណ៍ណែនាំដើម្បីពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គម)

កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ

កម្រិតគុណវុឌ្ឍិសម្រាប់ការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈមានចំនួន៨កម្រិត។ ចំពោះគុណវុឌ្ឍិបួនកម្រិតដំបូងដែលអាចទទួលបានជាវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ ឬសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ(កម្រិត១,២ និង៣) ត្រូវបានផ្តល់តម្លៃសមមូលទៅនឹងការអប់រំមធ្យមសិក្សាតាមស្តង់ដារ។ កម្រិតបួនដែលនៅសល់ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការអប់រំក្រោយមធ្យមសិក្សាហើយនាំឱ្យមានបរិញ្ញាបត្ររង បរិញ្ញាបត្រ អនុបណ្ឌិត ឬបណ្ឌិត។ ទាំងនេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃស្តង់ដារផ្លូវការនៃមហាវិទ្យាល័យ/សាកលវិទ្យាល័យហើយមិនមែនជាគុណវុឌ្ឍិការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ/បច្ចេកទេស។

នៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ គុណវុឌ្ឍិកំណត់ឡើងដើម្បីបញ្ជាក់អំពីការទទួលបាននូវសមត្ថភាពច្បាស់លាស់តាមតម្រូវការការងារ ពិសេសគុណវុឌ្ឍិវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ២ ៣ និងសញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់/បរិញ្ញាបត្ររង បច្ចេកទេស/ឯកទេស(បរិញ្ញាបត្ររង បរិញ្ញាបត្រ អនុបណ្ឌិត ឬបណ្ឌិត)គឺជាគុណវុឌ្ឍិផ្អែកលើសមត្ថភាព។ កំរិតវិញ្ញាបនបត្រ ឬសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ នីមួយៗត្រូវមានកម្រិតអប្បបរមាចំនួន ៣០ ក្រេឌីត(១ក្រេឌីត=១៥ម៉ោង, ១៥ម៉ោងសម្រាប់បង្រៀននិងណែនាំ, ៣០ម៉ោងសម្រាប់១ក្រេឌីតគឺត្រូវបានយកជារង្វាស់នៃចំនួនសកម្មភាពពិសោធន៍/សិក្ខាសាលាបង្រៀន ហើយ ៤៥ម៉ោង សម្រាប់ ១ក្រេឌីត គឺជារង្វាស់នៃចំនួនអនុវត្តផ្ទាល់ ឬកម្មសិក្សា)។ កម្រិតនីមួយៗត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅលើកម្រិតមុន។

១. សេចក្តីផ្តើម

១.១. សាវតា និងបរិបទ

ការងារសង្គមកិច្ចបានចាប់ផ្តើមកើតឡើងនៅចុងឆ្នាំ១៨០០ នៅសហរដ្ឋអាមេរិក និងអឺរ៉ុប នៅពេលដែលសង្គមគាំទ្រឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរបានកើតឡើងជាមួយនឹងបដិវត្តឧស្សាហកម្ម។ ជាច្រើនសតវត្សរ៍មកនេះបុគ្គលិកសង្គមកិច្ចនៅក្នុងប្រទេសទាំងនេះបានចាប់ដំណើរការមួយដ៏វែងឆ្ងាយសំដៅបង្កើតបទដ្ឋានសម្រាប់ការអប់រំ និងរៀបចំធ្វើឱ្យការងារសង្គមកិច្ចមានវិជ្ជាជីវៈ គឺសំដៅអភិវឌ្ឍចំណេះដឹងឯកទេសដែលប្រើប្រាស់ព័ត៌មានទ្រឹស្តី និងការអនុវត្តផ្ទាល់ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមនុស្ស និងបញ្ហាសង្គម។[3] ដោយឡែកការងារសង្គមកិច្ចនៅក្នុងកម្ពុជា ចាប់ផ្តើមមានស្ថាប័នដឹកនាំដំបូងមានឈ្មោះ "ក្រសួងព័ត៌មាន និងសង្គមកិច្ច នៅឆ្នាំ១៩៤៧ និងបានផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះស្ថាប័ន និងឈ្មោះថ្នាក់ដឹកនាំជាបន្តបន្ទាប់ទៅតាមសម័យកាលនៃរបបដឹកនាំនីមួយៗ[4] ដែលបច្ចុប្បន្ននេះមានឈ្មោះក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា[5] មានឯកឧត្តម **វង សូត** ជារដ្ឋមន្ត្រីនៅក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាលអាណត្តទី៦ នៃរដ្ឋសភាដែលមានសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតី **ហ៊ុន សែន** ជានាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

នៅប៉ុន្មានទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះវិស័យសង្គមកិច្ចមានការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅកម្ពុជាទាក់ទងទៅនឹងអ្នកផ្តល់ជំនួយតាមបែបទំលាប់ និងការផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ចនាពេលបច្ចុប្បន្ន។[6] នៅពេលអតីតកាល គ្រូខ្មែរ និងស្ថាប័នសាសនានានា ព្រមទាំងស្ថាប័នដទៃទៀត ដែលមានមូលដ្ឋានផ្អែកលើទំនាក់ទំនងបានដើរតួនាទីមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមកិច្ច។ ចាប់តាំងពីមានវត្តមានរបស់អ៊ុនតាក់[7] បុគ្គលិករបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលបានដើរតួនាទីជាអ្នកផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ចដ៏សំខាន់នៅក្នុងវិស័យជាច្រើន ខណៈពេលដែលកម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមធ្វើការកសាងឡើងវិញនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន។ បច្ចុប្បន្នមានអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេសចំនួន១៣៨ ដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនៅមានសុពលភាពជាមួយក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ដែលមានថវិកាសរុបប្រមាណ ១៦១.៥៧៣.៤១៥.៦៣ ដុល្លារអាមេរិក[8] កំពុងតែផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ចដោយផ្ទាល់យ៉ាងទូលំទូលាយ និងការអនុវត្តមិនផ្ទាល់ដូចជាការតស៊ូមតិ អភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងអភិវឌ្ឍន៍កម្លាំងសេវាសង្គម។

ការងារសង្គមកិច្ច គឺជាការងារមួយថ្មីស្រឡាងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងមិនទាន់ត្រូវបានកំណត់វិសាលភាពការងារនេះនៅឡើយ។ ទោះបីជាពាក្យថា "ការងារសង្គមកិច្ច" អាចបកប្រែក្នុងន័យត្រង់ជាភាសាខ្មែរក៏ដោយ ប៉ុន្តែមិនមានអត្ថន័យដូចគ្នាទៅនឹងនិយមន័យអន្តរជាតិឡើយដូចជានិយមន័យការងារសង្គមកិច្ច[9]ដែលកំណត់ដោយសហព័ន្ធការងារសង្គមកិច្ចអន្តរជាតិ(IFSW)[10]ឬសមាគមសាលាសង្គមកិច្ចអន្តរជាតិ(IASSW)[11]។យោងតាម(IFSW) និង(IASSW) វិជ្ជាជីវៈការងារសង្គមកិច្ចជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងសង្គម ការដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងទំនាក់

---

[3] http://ifsw.org/what-we-do/governance/constitution-and-by-laws/

[4] ឯកសារស្រាវជ្រាវដោយលោក ពុយ គា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាពីឆ្នាំ១៩៤៥ ដល់ឆ្នាំ២០១០ ចេញផ្សាយថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០។

[5] ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០១ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួង ស.អ.យ

[6] Harachi, et. Al 2011

[7] United Nations Transitional Authority of Cambodia (UNTAC)

[8] របាយការណ៍បូកសរុបប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា

[9] **ការងារសង្គមកិច្ច** គឺជាវិជ្ជាជីវៈមួយដែលលើកកម្ពស់ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងសង្គម ការដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងទំនាក់ទំនងមនុស្ស និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ប្រជាពលរដ្ឋ សំដៅលើកកម្ពស់សុខុមាលភាព។ ដោយប្រើប្រាស់ទ្រឹស្តីនៃឥរិយាបថរបស់មនុស្ស និងប្រព័ន្ធសង្គម ការងារសង្គមកិច្ចចូលធ្វើអន្តរាគមន៍នៅពេលណា មួយ ដែលមនុស្សប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយបរិយាកាសជុំវិញខ្លួនរបស់ពួកគេ។ គោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្ស និងយុត្តិធម៌ សង្គម គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការងារសង្គមកិច្ច (យោងតាមការកំណត់និយមន័យដោយ IASSW និង IFSW)។

[10] International Association of Schools of Social Work (IASSW)

[11] International Federation of Social Workers (IFSW)

ទំនងមនុស្ស និងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច ព្រមទាំងសេរីភាពដល់ប្រជាពលរដ្ឋដើម្បីលើកកម្ពស់សុខុមាលភាព។ ការប្រើទ្រឹស្តីឥរិយាបទរបស់មនុស្ស និងប្រព័ន្ធសង្គម ការងារសង្គមកិច្ចធ្វើអន្តរាគមន៍នៅត្រង់ចំណុចដែលប្រជាពលរដ្ឋប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយបរិយាកាសជុំវិញខ្លួនរបស់ពួកគេ។ គោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្ស និងយុត្តធម៌សង្គមគឺជាគោលការណ៍គ្រឹះនៃការងារសង្គមកិច្ច[12] ជាវិជ្ជាជីវៈមួយដែលជាដៃគូដ៏សំខាន់សម្រាប់ឱ្យរាជរដ្ឋាភិបាល និងសង្គមស៊ីវិលបង្កើតនិងជានានិរន្តភាពចំពោះសហគមន៍ឱ្យមានយុត្តិធម៌នៅក្នុងសង្គមដែលលើកកម្ពស់គុណភាពជីវិតរបស់ជនគ្រប់រូប។ ដូច្នេះការងារសង្គមកិច្ចដែលមានលក្ខណៈវិជ្ជាជីវៈ មិនមែនគ្រាន់តែជាសកម្មភាពសប្បុរសធម៌ ឬចេតនាល្អប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែជាសកម្មភាព និងអន្តរាគមន៍នានាដែលមានប្រភពចេញពីមូលដ្ឋាននៃចំណេះដឹង និង ការស្រាវជ្រាវ សម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងសមត្ថភាពកម្លាំងសេវាសង្គមដើម្បីអនុវត្តការងារសង្គមកិច្ចប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ។

១.២. ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមកម្រិតឧត្តម

១.២.១.សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ (RUPP)

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ១៩៦០ ដែលមានឈ្មោះដើមគឺសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទខ្មែរ។ ក្នុងកំឡុងឆ្នាំ១៩៧៥-១៩៧៩ នៃរបបប៉ុលពតសាកលវិទ្យាល័យបានឆ្លងកាត់ការបំផ្លិចបំផ្លាញហើយត្រូវបានបិទទាំងស្រុង។ នៅឆ្នាំ១៩៨០ សាកលវិទ្យាល័យនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងវិញជាសាកលវិទ្យាល័យធម្មតាដែលមានឈ្មោះ(Ecole Normale Superieure) និងបានរួមបញ្ចូលគ្នាជាមួយវិទ្យាស្ថានភាសាបរទេស (បានបង្កើតឡើងវិញនៅឆ្នាំ ១៩៨១) នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៨៨ បានបង្កើតសាកលវិទ្យាល័យភ្នំពេញ ហើយត្រូវបានដាក់ឈ្មោះសាជាថ្មីថាសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញក្នុងឆ្នាំ១៩៩៦។

វគ្គសិក្សានៃការងារសង្គមត្រូវបានណែនាំមុខវិជ្ជា/ប្រធានបទសម្រាប់ដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងកម្មវិធីបរិញ្ញាបត្រផ្នែកសង្គមវិទ្យាចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៤។ បន្ទាប់ពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរយៈពេល៣ឆ្នាំជាមួយសាកលវិទ្យាល័យវ៉ាស៊ីនតោននៅទីក្រុងស៊ីថល នាយកដ្ឋានកិច្ចការសង្គមនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញត្រូវបានបង្កើតឡើង[13] ហើយបានជ្រើសរើសក្រុមការងារដំបូងរបស់ខ្លួន។ នៅឆ្នាំ២០០៧ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញក៏បានផ្តួចផ្តើមកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយសាកលវិទ្យាល័យ Ewha Womans University(EWU) នៅទីក្រុងសេអ៊ូល នៃសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ដើម្បីបង្កើតថ្នាក់អនុបណ្ឌិតសិល្បៈក្នុងការងារសង្គម ដែលមាន៥៤ក្រេឌីដ។ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះនិស្សិតដែលបានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកសិល្បៈក្នុងការងារសង្គម(Bachelor of Arts in Social Work)ចំនួន ១៩៨ នាក់ និងថ្នាក់អនុបណ្ឌិតផ្នែកសិល្បៈក្នុងការងារសង្គម (Master of Art in Social Work)ចំនួន ៨២ នាក់ ដែលកំពុងបំរើការនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេសដែលធ្វើការងារក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច។

១.២.២.វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច (NISA)

នៅខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា បានទទួលការអនុញ្ញាតពីរាជរដ្ឋាភិបាលឱ្យបើកវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច (NISA)តាមរយៈអនុក្រឹត្យលេខ ២៣៣ អនក្រ.បក ។ រចនាសម្ព័ន្ធវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ចរាប់បញ្ចូលមហាវិទ្យាល័យសង្គមកិច្ចដែលរួមមានដេប៉ាតឺម៉ង់សង្គមកិច្ច ដេប៉ាតឺម៉ង់គ្រប់គ្រងកិច្ចគាំពារសង្គម និងដេប៉ាតឺម៉ង់សង្គមវិទ្យា មហាវិទ្យាល័យវិស្វកម្មឧបករណ៍សិប្បនិម្មិតនិងរណប ដែលរួមមានដេប៉ាតឺម៉ង់វិស្វកម្មឧបករណ៍សិប្បនិម្មិតនិងរណប[14]ដេប៉ាតឺម៉ង់វិស្វកម្មឧបករណ៍ជំនួយចលនា និងដេប៉ាតឺម៉ង់វិទ្យាសាស្ត្រព្យាបាល

---

[12] http://ifsw.org/policies/definition-of-social -work/

[13] ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានអនុម័តកម្មវិធីថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកសង្គមកិច្ចនៅឆ្នាំ២០០៨។

[14] កាលពីមុនកកម្មវិធីនេះស្ថិតក្រោមប្រតិបត្តិការរបស់សាលាបច្ចេកទេសអវយវៈសិប្បនិម្មិតនិងរណបកម្ពុជាពីឆ្នាំ១៩៩៣ ដល់ឆ្នាំ ២០១២។

ដោយចលនា សាលាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជនពិការ[15] ដេប៉ាតឺម៉ង់ថ្នាក់ឆ្នាំសិក្សាមូលដ្ឋាន ការិយាល័យសិក្សានិងស្រាវជ្រាវ ការិយាល័យរដ្ឋបាលនិងបុគ្គលិក និងការិយាល័យគណនេយ្យនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច(NISA)បានទទួលការអនុម័តពីក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីផ្តល់កម្មវិធីថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រសង្គមកិច្ច សម្រាប់អប់រំកម្រិតឧត្តម និងកម្រិតបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈដល់និសិត្ស មន្ត្រីរាជការ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យក្លាយជាបុគ្គលិកសង្គម អ្នកជំនាញវិជ្ជាជីវៈផ្តល់សេវាសង្គម ប្រកបដោយគុណតម្លៃនិងក្រមសីលធម៌ ចំណេះដឹង និងជំនាញលើការងារសង្គមកិច្ច។ វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ចបានធ្វើសហប្រតិបត្តិការជាមួយសកលវិទ្យាល័យ គ្រឹះស្ថានអប់រំជាតិនិងអន្តរជាតិ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេស ផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ និងទស្សនកិច្ចសិក្សាដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន និងកែលម្អកម្មវិធីសិក្សាឱ្យស្របតាមក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជានិងអន្តរជាតិ។ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះនិស្សិតដែលបានបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រផ្នែកសង្គមកិច្ចវិទ្យាចំនួន ៩៣ នាក់(ស្រី៣៨នាក់) ហើយបច្ចុប្បន្នកំពុងធ្វើការនៅស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេស និងវិស័យឯកជន។ និស្សិតទើបបញ្ចប់ការសិក្សាបរិញ្ញាបត្រសង្គមវិទ្យាចំនួន២០នាក់ត្រូវបានជ្រើសរើសជាបុគ្គលិកសង្គមកិច្ចជាប់កិច្ចសន្យាដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា តាមរយៈការគាំទ្រពី **UNICEF** និង **USAID** ។ NISA ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើអនុសាសន៍ពីការបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងការងារសង្គមកិច្ចមុនៗ (សូមមើល ១.៣) ដើម្បីបង្កើតការអប់រំការងារសង្គមកិច្ចជាផ្លូវការ។

១.២.៣.វិទ្យាស្ថានសន្តប៉ូល (SPI)

វិទ្យាស្ថានសន្តប៉ូល (**The Saint Paul Institute**) គឺជាវិទ្យាស្ថានឧត្តមសិក្សាកាតូលិកតែមួយគត់នៅកម្ពុជាដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ ដោយ **Bishop Olivier Schmitthaeusler** ក្រោមការគាំទ្រពីលោកស្រី Peggy Goh ជនជាតិសាំងហ្គាពួរ។ វិទ្យាស្ថានបានផ្តល់ជូននិស្សិតអាហារូបករណ៍និងនិស្សិតបង់ថ្លៃសិក្សាច្រើនជាង ៣២៩នាក់នៅទូទាំងកម្មវិធីសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។ វិទ្យាស្ថានសន្តប៉ូលបានផ្តល់ជូននូវសញ្ញាបត្រជំនាញលើមុខជំនាញរួមមានវិស័យកសិកម្ម បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន ការគ្រប់គ្រងទេសចរណ៍ អក្សរសាស្ត្រអង់គ្លេស និងការងារសង្គម។ នៅឆ្នាំ២០១៣ បរិញ្ញាបត្រសង្គមកិច្ចត្រូវបានចាប់ផ្តើម ហើយនាពេលថ្មីៗនេះអាជ្ញាប័ណ្ណថ្មីសម្រាប់ការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបច្ចេកទេសត្រូវបានអនុម័ត។ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ និស្សិតដែលបានបញ្ចប់បរិញ្ញាបត្រសង្គមកិច្ចចំនួន ៣៥នាក់(ស្រី១៨នាក់) គឺនិសិត្សចំនួន ៨០% កំពុងបំរើការជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និង ២០% ធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុនឯកជន។[16] ដោយសារតែសមិទ្ធិផលជាច្រើនរបស់ខ្លួនបានធ្វើឱ្យវិទ្យាស្ថានសន្តប៉ូលជាគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សាតែមួយគត់នៅកម្ពុជាដែលបានចូលជាសមាជិកពេញសិទ្ធនៃសមាគមមហាវិទ្យាល័យ និងសាកលវិទ្យាល័យកាតូលិកអាស៊ីប៉ុព៌ា។

១.៣. ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

១.៣.១.ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជំនាញសង្គមកិច្ច

ចាប់តាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេសបានបោះជំហានចូលមកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈដល់បុគ្គលិកដែលទើបជ្រើសរើសឱ្យចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេសដើម្បីឱ្យមន្ត្រី និងបុគ្គលិកទាំងនោះអាចបំពេញការងារ និងក្លាយជាអ្នកផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ច ឬប្រតិបត្តិករនៅក្នុងការងារសង្គមកិច្ច។ អង្គការសេវាសង្គម

[15] កាលពីមុនស្ថិតក្រោមប្រតិបត្តិការរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផ្សេងៗគ្នា

[16] របាយការណ៍វិទ្យាស្ថានសន្តប៉ូលឆ្នាំ២០២០

កម្ពុជា(SSC) អង្គការចិត្តសង្គមអន្តរវប្បធម៌(TPO) គឺជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលសំខាន់ដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលទូលំទូលាយសម្រាប់សេវាសង្គមកិច្ចជូនអ្នកផ្តល់សេវាជាច្រើន ក្នុងនោះរាប់បញ្ចូលមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជននិងយុវនីតិសម្បទាផងដែរ។ មូលនិធិអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីកុមារ (UNICEF) សហការជាមួយអង្គការដៃគូធ្វើការកសាងសមត្ថភាពមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទានៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់មន្ទីរសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន រាជធានី ខេត្តមានរយៈពេលពីឆ្នាំ២០០០ ដល់ឆ្នាំ២០១០ តាមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលចំនួនបីរួមមាន៖១.ការបណ្តុះបណ្តាលសេវាសង្គមកិច្ចមូលដ្ឋាន (BSST) ២.ការបណ្តុះបណ្តាលសេវាសង្គមកិច្ចជំនាញ(PSST) និង៣.ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រងសេវាសង្គមកិច្ច (MSST)[17] ដើម្បីនិរន្តរភាពយូរអង្វែងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនេះត្រូវបានប្តូរទៅជាវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច។

ការបណ្តុះបណ្តាលសេវាសង្គមកិច្ចមូលដ្ឋាន(BSST)៖ គឺជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល២សប្តាហ៍លើចំណេះដឹងដែលទាក់ទងទៅនឹងវិស័យការងារសង្គមកិច្ច៖ តួអង្គ ស្ថាប័ន និងបច្ចេកទេស។ វគ្គនេះរួមមាន១១មេរៀន និងការអនុវត្តផ្ទាល់៖ សេចក្តីផ្តើម និងគោលការណ៍នៃការងារសង្គមកិច្ច ការស្គាល់ខ្លួនឯង សេចក្តីត្រូវការរបស់មនុស្ស សិទ្ធិកុមារ និងឥរិយាបថចំពោះកុមារ យេនឌ័រ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ពិការភាព អាណត្តិការងាររបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា អនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំ និងប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួង និងប្រកាសស្តីពីរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ការិយាល័យមន្ទីរថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត កុមារដែលមានតម្រូវការពិសេស និងការគ្រប់គ្រងករណី។

ការបណ្តុះបណ្តាលសេវាសង្គមកិច្ចជំនាញ(PSST)៖ គឺជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលការងារសង្គមកិច្ចដែលមានរយៈពេល៤សប្តាហ៍ដើម្បីពង្រឹងបន្ថែមទៅលើវគ្គ (BSST) និងផ្តល់ចំណេះដឹង និងជំនាញបន្ថែម ព្រមទាំងការយល់ដឹងពីឥរិយាបថទាក់ទងទៅនឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សិក្ខាកាម។ វគ្គនេះរួមមាន១២មេរៀន និងការអនុវត្តផ្ទាល់៖ ការគ្រប់គ្រងករណី ជំនាញសម្ភាសន៍ ការត្រួតពិនិត្យ ការរក្សាសៀវភៅព័ត៌មាន អាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនង ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងមេរោគអេដស៍ ជំងឺអេដស៍ ការប្រើប្រាស់សារជាតុញៀន យុត្តិធម៌អនីតិជន បណ្តាញការពារកុមារ ការថែទាំជំនួស និងការផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់។

ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រងសេវាសង្គមកិច្ច (MSST)៖គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល១២ សប្តាហ៍ដែលពង្រឹងបន្ថែមលើវគ្គ (BSST) និងវគ្គ (PSST) ព្រមទាំងផ្តល់ចំណេះដឹង និងជំនាញបនថែមទាក់ទងទៅនឹងតួនាទី និង ការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ការអនុវត្ត និងការចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពការងារសង្គមកិច្ចជាក់ស្តែង។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើ៖ ការអនុវត្ត ការលើកកម្ពស់ និងការចែករំលែកបទពិសោធន៍ក្នុងអំឡុងពេលបណ្តុះបណ្តាលក្នុងថ្នាក់រៀន ការទទួលបានជំនាញដែលទាក់ទងទៅនឹងស្ថានភាពជាក់លាក់មួយចំនួន។

ការវាយតម្លៃនៅឆ្នាំ២០០៥ បានរកឃើញថាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងបីបានបង្កើនចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់សិក្ខាកាម ព្រមទាំងបានបង្ហាញឱ្យឃើញនៅការរីកចម្រើនជាវិជ្ជមានចំពោះឥរិយាបថនៅចុងបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ មិនសូវមានការកើនឡើងចំពោះជំនាញអនុវត្តនៅក្នុងវគ្គ PSST និងទិដ្ឋភាពមួយចំនួននៃវគ្គ MSST។ ខណៈពេលដែលកំពុងធ្វើការចង្អុលបង្ហាញភាពរីកចម្រើនជាវិជ្ជមានដែលសម្រេចបាន ជាពិសេសនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងលទ្ធផលនៃវគ្គ BSST ការវាយតម្លៃបានផ្តល់អនុសាសន៍ថា គួរផ្តល់ការត្រួតពិនិត្យបច្ចេកទេសរយៈពេលវែងជូនដល់មន្ត្រីមន្ទីរ ដែលជាមន្ត្រីជួរមុខអនុវត្តផ្ទាល់សម្រាប់ការងារសុខុមាលភាពកុមារ និងសុខុមាលភាពសង្គម ។

[17] ជាលទ្ធផលមន្ត្រីចំនួន ៧១៨ នាក់បានបញ្ចប់វគ្គ (BSST) ៨៤៧នាក់បានបញ្ចប់វគ្គ(PSST)និង៣៦នាក់បានបញ្ចប់វគ្គ(MSST)។

ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈកម្លាំងសេវាសង្គមដែលធ្វើឡើងដោយ ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេសរៀងៗខ្លួន ដាច់ដោយឡែកពីគ្នាទៅតាមតម្រូវការសម្រាប់ផ្តល់សេវាមុខសញ្ញា មិនទាន់បានកំណត់កញ្ចប់មេរៀន និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាសង្គមកិច្ចរួមនៅឡើយ។ ទន្ទឹមនឹងនេះមិនទាន់មានបទដ្ឋានវិជ្ជជីវៈសង្គមកិច្ចសម្រាប់វាស់វែងសូចនាករគុណតម្លៃ ក្រមសីលធម៌ កម្រិតចំណេះដឹង និងកម្រិតជំនាញសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គម។ បញ្ហាទាំងនេះតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមសម្រាប់អនុវត្តតួនាទី និងមុខងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ និងមានវិជ្ជាជីវៈ។

១.៣.២.ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ

អនុក្រឹត្យលេខ១៩២អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការបង្កើតសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្កើតសាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (ហៅកាត់ជាភាសាខ្មែរថា «ស.ជ.រ.ម» និងជាភាសាអង់គ្លេសថា«NASLA»)ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមឱវាទក្រសួងមហាផ្ទៃក្នុងគោលបំណងផ្តល់ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីរាជការ ក្រុមប្រឹក្សានៃរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ សិស្ស និស្សិត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ព្រមទាំងសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីអភិបាលកិច្ច ការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន ការលើកកម្ពស់ស្វ័យភាពមូលដ្ឋាន និងការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (NASLA) ប្រៀបដូចជា សាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាលសម្រាប់មន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិ ពោលគឺជាយន្តការជានានិរន្តភាព នៃការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីថ្នាក់ក្រោមជាតិដោយពង្រឹងសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីគ្រប់ក្របខ័ណ្ឌ «ក» «ខ» និង «គ»[18] ចាប់ពីមន្ត្រីថ្មីរហូតដល់ថ្នាក់អគ្គនាយក និងអភិបាលរាជធានី ខេត្ត ដែលមានជំនាញគ្របដណ្តប់លើប្រធានបទពាក់ព័ន្ធការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងការផ្តល់សេវានៅមូលដ្ឋាន។

សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន លើកម្ពស់វិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិនិងជាវិទ្យាស្ថានទាន់សម័យដែលអាចផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលមានគុណភាព ហើយសិក្ខាកាមអាចមានមោទនៈភាពនៅពេលបញ្ចប់ការសិក្សានៅ ស.ជ.រ.ម នេះ។ កម្មវិធីសិក្សាចែកជា៤ប្រភេទ៖(១)វគ្គបឋមសម្រាប់មន្ត្រីថ្មី (២)វគ្គអាជីពការងារសម្រាប់មន្ត្រីឡើងឋានន្តរស័ក្តិ (៣)វគ្គក្រឹត្យការ សម្រាប់បំប៉នសមត្ថភាពប្រចាំឆ្នាំ និង(៤)វគ្គជំនាញ សម្រាប់មន្ត្រីជំនាញនៅតាមអង្គភាព។ វគ្គបឋម និងវគ្គអាជីពការងារ ជាវគ្គមធ្យមដែលអាចមានរយៈពេលរហូតដល់បីខែ។ ដោយឡែកវគ្គក្រឹត្យការនិងវគ្គជំនាញមានរយៈពេលខ្លីជាង។ ផ្អែកតាមតម្រូវការនេះតាមការប៉ាន់ស្មានបឋមបន្ទប់សិក្សារបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាននឹងត្រូវប្រើប្រាស់ពេញម៉ោងចាប់ពី ៣៥-៤០សប្តាហ៍ក្នុងមួយឆ្នាំ។ មុខងារស្នូល២របស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន គឺការបណ្តុះបណ្តាល និងការស្រាវជ្រាវ។

១.៤. ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា

ប្រព័ន្ធធានាគុណភាពអប់រំនៅកម្ពុជារៀបចំឡើងដើម្បីធ្វើឱ្យការអប់រំនិងការបណ្តុះបណ្តាលមានគុណភាពខ្ពស់ស្របតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងមានការទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយនៅក្នុងសហគមន៍សិក្សានិងវិជ្ជាជីវៈអន្តរជាតិ។ ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា (ក.គ.ជ.ក) ជាធាតុសំខាន់ចាំបាច់មួយនៅក្នុងប្រព័ន្ធធានានិងទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំដែលធានាឱ្យមានសង្គតិភាពនៃការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលនៅកម្ពុជា។[19]

---

[18] ប្រភេទក្របខណ្ឌ "ក" មន្ត្រីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល(រដ្ឋបាលទូទៅ) មន្ត្រីរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់(មហាផ្ទៃ) មន្ត្រីការទូតជាន់ខ្ពស់(ការទូត)គ្រូបង្រៀនកម្រិតឧត្តម(អប់រំ) មន្ត្រីសុខាភិបាលជាន់ខ្ពស់(សុខាភិបាល) និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់(បច្ចេកទេស)"ខ"មន្ត្រីក្រមការ មន្ត្រីការបរទេស គ្រូបង្រៀនកម្រិតមូលដ្ឋាន មន្ត្រីសុខាភិបាលមធ្យម និងមន្ត្រីបច្ចេកទេសមធ្យម "គ" លេខាធិការរដ្ឋបាល ឬភ្នាក់ងាររដ្ឋបាល អនុរក្សពន្ធនាគារ គ្រូបង្រៀនកម្រិតបឋម មន្ត្រីសុខាភិបាលបឋម មន្ត្រីបច្ចេកទេសបឋម ឬភ្នាក់ងារបច្ចេកទេស។

[19] ឧបសម្ព័ន្ធនៃអនុក្រឹត្យលេខ ១៥៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា

១.៤.១.កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ

កម្រិតគុណវិឌ្ឍិអប់រំបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈមាន៨។ ចំពោះគុណវិឌ្ឍបួនកម្រិតដំបូងដែលអាចទទួលបានជាវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ និងសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ត្រូវបានផ្តល់តម្លៃសមមូលទៅនឹងការអប់រំមធ្យមសិក្សា។ ចំណែកឯបួនគុណវុឌ្ឍិបន្តពីនេះត្រូវចាត់ទុកជាគុណវុឌ្ឍិដែលសិក្សាក្រោយមធ្យមសិក្សា។ កម្រិតចូលទៅការអប់រំឧត្តមសិក្សាគឺការបញ្ចប់ដោយជោគជ័យនៅមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។ ក្របខ័ណ្ឌអប់រំឧត្តមសិក្សាមាន៤កម្រិតគុណវុឌ្ឍិដែលកម្រិតខ្ពស់បំផុតគឺសញ្ញាបត្រកម្រិតបណ្ឌិត។ សញ្ញាបត្រកិត្តិយសមិនរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនេះទេ ប៉ុន្តែមានផ្តល់ជាគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការផ្តល់សញ្ញាបត្រនិងគោរម្យងារកិត្តិយសដោយផ្អែកទៅលើអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ និងអនុក្រឹត្យលេខ១៥១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបណ្ឌិត។

ការបញ្ចប់ការសិក្សាដោយជោគជ័យនៅកម្រិតគុណវុឌ្ឍិណាមួយ មិនបញ្ជាក់ពីលក្ខណៈសម្បត្តិចាំបាច់របស់បុគ្គលដើម្បីដើម្បីចូលសិក្សាបន្តនៅកម្រិតគុណវុឌ្ឍិបន្ទាប់ឡើយ។ លក្ខខណ្ឌចូល ឬបន្តការសិក្សាអាចនឹងរៀបចំឡើងដោយផ្អែកទៅលើសំណុំសមត្ថភាពនៃគុណវុឌ្ឍិដែលមាន ឬនិទ្ទេស(ចំណាត់ថ្នាក់)ឬលក្ខណវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀតដើម្បីទទួលបានគុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាង។ កម្រិតគុណវុឌ្ឍិសម្រាប់ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ការអប់រំកម្រិតឧត្តមសិក្សា និងទំនាក់ទំនងរវាងវិស័យទាំងពីរមានបង្ហាញជារចនាសម្ព័ន្ធដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី១៖រចនាសម្ព័ន្ធក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា

កម្រិត	ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ	ការអប់រំឧត្តមសិក្សា
៨	បណ្ឌិតបច្ចេកវិទ្យា/ឯកទេស	បណ្ឌិត
៧	បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកវិទ្យា/ឯកទេស	សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់
៦	បរិញ្ញាបត្របច្ចេកវិទ្យា/ឯកទេសសញ្ញាបត្រវិស្វករ	បរិញ្ញាបត្រ
៥	សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់/បរិញ្ញាបត្ររងបច្ចេកទេស/ឯកទេស	បរិញ្ញាបត្ររង
៤	សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ៣	
៣	សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ២	
២	សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ១	
១	វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ	

១.៤.២.ក្រេឌីត

ជាគោលការណ៍ ការកំណត់ចំនួនក្រេឌីតក្នុងក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិនេះគឺ១៥ម៉ោងស្មើនឹង១ក្រេឌីតសម្រាប់ការបង្រៀនក្នុងកម្រិតធម្មតា ៣០ម៉ោងស្មើនឹង១ក្រេឌីតសម្រាប់ការសិក្សាប្រតិបត្តិ និងចំនួន៤៥ម៉ោងស្មើនឹង១ក្រេឌីតសម្រាប់ការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ ចំពោះនិស្សិតសិក្សាពេញម៉ោងនៅកម្រិតគុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រក្នុងរយៈពេល១ឆមាសត្រូវសិក្សាយ៉ាងតិចចំនួន១៥ក្រេឌីតនិងយ៉ាងតិចចំនួន ៣០ក្រេឌីត ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំសិក្សា។[20] កម្មវិធីបណ្តុះ

[20] សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតសូមមើលសេចក្តីសម្រេចលេខ០៤/០៤ គ.ទ.ក.សសរ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមប្រព័ន្ធក្រេឌីតនិងការផ្ទេរឌីត

បណ្តាលដែលប្រើឈ្មោះគុណវុឌ្ឍិដូច ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាអាចប្រើរយៈពេល(និងចំនួនក្រេឌីតដែលត្រូវបែងចែក) ខុសគ្នាសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្រិតបរិញ្ញាបត្រអាចមានរយៈពេល៤ឆ្នាំ ៥ឆ្នាំ ឬ៦ឆ្នាំ អាស្រ័យទៅតាមលទ្ធផលសិក្សាដែលបានរំពឹងទុក។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្រោយមធ្យមសិក្សារាប់បញ្ចូលទាំងការចុះអនុវត្តផ្ទាល់នៅការដ្ឋាន(កន្លែងការងារ)ឬការចុះកម្មសិក្សាដែលអាចនឹងត្រូវកំណត់ជាចំនួនក្រេឌីត។ ប៉ុន្តែចំនួនក្រេឌីតដែលបានបែងចែកត្រឹមត្រូវ ឬសមស្របទៅតាមលទ្ធផលសិក្សារបស់និស្សិតដែលរំពឹងទុកពីបទពិសោធន៍នោះ។

នៅក្នុងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ គុណវុឌ្ឍិកំណត់ឡើងដើម្បីបញ្ជាក់អំពីការទទួលបាននូវសមត្ថភាពច្បាស់លាស់តាមតម្រូវការការងារពិសេសគុណវុឌ្ឍិវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ១ ២ ៣ និងសញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់/បរិញ្ញាបត្ររង បច្ចេកទេស/ឯកទេសជាគុណផ្អែកលើសមត្ថភាព។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណា ក៏មានរយៈពេលកំណត់ជាមធ្យមសម្រាប់អ្នកសិក្សាក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពទាំងនោះដោយអាស្រ័យទៅតាមពេលវេលាតម្រូវ។ តម្រូវការចំនួនក្រេឌីត គឺអាស្រ័យទៅតាមរយៈពេល និងបទពិសោធន៍ដែលនិស្សិតទទួលយកនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់ខ្លួន។ សម្រាប់កម្មវិធីអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ត្រូវមានចំនួនក្រេឌីតសរុបយ៉ាងតិច ៣០ក្រេឌីតសម្រាប់គុណវុឌ្ឍិនីមួយៗ។ ប៉ុន្តែអាចប្រើយន្តការសម្រាប់វាយតម្លៃសមត្ថភាពដែលមានស្រាប់រយៈបទពិសោធន៍នៅកន្លែងការងារ រយៈពេលដែលនិស្សិតត្រូវសិក្សាអាចនឹងត្រូវកាត់បន្ថយ តាមរយៈការវាយតម្លៃជាផ្លូវការលើការទទួលស្គាល់ការសិក្សាដែលមានពីមុន និងសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន។

នៅកម្រិតគុណវុឌ្ឍិក្រោយមធ្យមសិក្សាតម្រូវឱ្យមានចំនួនក្រេឌីតសរុបយ៉ាងតិច៣០ក្រេឌីតសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតសញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់/បរិញ្ញាបត្ររង បច្ចេកតេស/ឯកទេស(កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ៥) បូកបន្ថែមចំនួន៣០ក្រេឌីត(ចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមាសរុប៦០ក្រេឌីត) សម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតគុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រនិងសញ្ញាបត្រវិស្វករ(កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ៦)ត្រូវបូកបន្ថែមចំនួន៦០ ក្រេឌីតទៀតសរុបចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមា១២០ក្រេឌីត។ គុណវុឌ្ឍសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ពិសេសអាចតម្រូវឱ្យមានចំនួនក្រេឌីតបន្ថែមច្រើនជាងចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមាដែលបានកំណត់។ ចំពោះគុណវុឌ្ឍបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកទេស/ឯកទេសដែលនៅក្នុងផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈត្រូវសិក្សាបន្តពីគុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្របច្ចេកទេស/ឯកទេសរយៈពេល២ឆ្នាំតាមរយៈមុខវិជ្ជាសិក្សាក្នុងថ្នាក់ ការសេសេរនិក្ខេបបទ និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវសរសេរគម្រោងដែលមានក្រេឌីតអប្បបរមាសរុប៤៥ក្រេឌីត។

ចំពោះកម្រិតគុណវុឌ្ឍិបណ្ឌិតបច្ចេកទេស/ឯកតេសដែលមាននៅក្នុងផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈគឺជាលទ្ធផលនៃការសិក្សាដែលរួមបញ្ចូលទាំងស្វ័យអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តទូលំទូលាយទាំងចំណេះដឹងទ្រឹស្តីវិជ្ជាជីវៈនិងជំនាញក្នុងវិស័យផ្សេងៗនិង/ឬឯកតេសកម្រិតខ្ពស់បន្ថែមពីគុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់តាមរយៈការសិក្សាការស្រាវជ្រាវផ្ទាល់ខ្លួន និងការសរសេរនិក្ខេបបទ។ គុណវុឌ្ឍិបណ្ឌិតបច្ចេកវិទ្យា/ឯកតេសត្រូវសិក្សាយ៉ាងហោចណាស់៣ឆ្នាំ ហើយក្រេឌីតដែលកំណត់អប្បបរមាសរុប៥៤ក្រេឌីតដើម្បីស៊ីគ្នាទៅនឹងការពិពណ៌នាគុណវុឌ្ឍិកម្រិត៨។ នៅក្នុងការអប់រំឧត្តមសិក្សា ការតម្រូវឱ្យមានចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមាសរុប៦០ក្រេឌីត(ឬ២ឆ្នាំសិក្សា)សម្រាប់គុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្ររង (គុណវុឌ្ឍិកម្រិត៥) និងចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមាសរុប១២០ក្រេឌីត សម្រាប់គុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រដែលមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល៤ឆ្នាំ ១៤០ក្រេឌីតសម្រាប់គុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រដែលមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល៥ឆ្នាំ និង១៦០ក្រេឌីតសម្រាប់គុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រដែលមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល៦ឆ្នាំ(កម្រិតគុណវុឌ្ឍិ៦)។

នៅកម្រិតគុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ត្រូវសិក្សាបន្ថែមពីគុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រចំនួន៣៩ក្រេឌីតបូកនឹងការសរសេរគម្រោងមួយ(ចំនួនក្រេឌីត៤៥ក្រេឌីតសម្រាប់គុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ដែលមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល២ឆ្នាំនិង៥៧ក្រេឌីតសម្រាប់គុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ដែលមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល៣ឆ្នាំ)។ ប្រសិនបើនិស្សិតចង់បន្តការសិក្សាពីគុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ទៅគុណវុឌ្ឍិបណ្ឌិតមានជម្រើសពីរ ដែលតម្រូវឱ្យមានចំនួនមុខវិជ្ជាសិក្សាក្នុងថ្នាក់(Course work)ផ្សេងគ្នា) ជម្រើសទី១តម្រូវឱ្យមានចំនួនក្រេឌីតសរុបយ៉ាងតិច១២ក្រេឌីត សិក្សាបន្ថែមពីគុណវុឌ្ឍិបរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បូកនឹងនិក្ខេបបទ និងជម្រើសទី២ តម្រូវឱ្យមានចំនួនក្រេឌីតសរុបយ៉ាងតិច៥៤ក្រេឌីតបូកនឹងនិក្ខេបបទ។ តម្រូវការផ្សេងគ្នាក្នុងការស្រាវជ្រាវនិងការសេសេរនិក្ខេបបទបានថ្លឹងថ្លែង ឬទូទាត់សម្រាប់តម្រូវការសិក្សាចំនួនមុខវិជ្ជាក្នុងថ្នាក់ផ្សេងគ្នា ហើយជម្រើសទាំងពីរនេះស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិដូចគ្នា។

តារាងទី២៖ចំនួនក្រេឌីតអប្បបរមាដែលជាការតម្រូវសម្រាប់គុណវុឌ្ឍិនីមួយៗ

កម្រិត	ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ	ការអប់រំឧត្តមសិក្សា	ចំនួនក្រេឌីត[21] អប្បបរមា
៨	បណ្ឌិតបច្ចេកវិទ្យា/ឯកទេស	បណ្ឌិត	៥៤
៧	បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់បច្ចេកវិទ្យា/ឯកទេស	សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់	៤៥
៦	បរិញ្ញាបត្របច្ចេកវិទ្យា/ឯកទេសសញ្ញាបត្រវិស្វករ	បរិញ្ញាបត្រ	១២០
៥	សញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់/បរិញ្ញាបត្ររងបច្ចេកទេស/ឯកទេស	បរិញ្ញាបត្ររង	៦០
៤	សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ៣		៣០
៣	សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ២		៣០
២	សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ១		៣០
១	វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ		៣០

១.៤.៣.លទ្ធផលសិក្សា

លទ្ធផលសិក្សារំពឹងទុករបស់និស្សិតកំណត់ដោយសំណុំសមត្ថភាពធំៗពីរគឺសមត្ថភាពមូលដ្ឋាននិងសមត្ថភាពស្នូលដោយចែកចេញជា៥ផ្នែកធំៗដែលអាចអនុវត្តបានគ្រប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ក្នុងវិស័យអប់រំបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ដោយឡែកក្នុងវិស័យអប់រំឧត្តមសិក្សាត្រូវបានចែកចេញជា៤ផ្នែកធំៗ និងផ្នែកជំនាញចិត្តចលនាដែលទាក់ទងតែទៅនឹងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួន។ ផ្នែកទាំង៥នោះគឺ៖

ក. ចំណេះដឹង

សមត្ថភាពចងចាំ យល់ដឹង និងបកស្រាយព័ត៌មានរួមមាន៖

- ចំណេះដឹងពីហេតុការណ៍ជាក់លាក់
- ចំណេះដឹងខាងគំនិត(ទស្សនាទាន) គោលការណ៍និងទ្រឹស្តី
- ចំណេះដឹងពីទម្រង់ការ ឬនីតិក្រម ឬរបៀបរបបការងារ។

[21] សំដៅទៅលើក្រេឌីត មិនមែនម៉ោងក្រេឌីត ប៉ុន្តែត្រូវបានលើកឡើងជាម៉ោងក្រេឌីតនៅទីនេះដើម្បីឱ្យស្របតាមតារាងនៅក្នុងឯកសារផ្លូវការ

ខ. ជំនាញក្នុងការគិត(ចំណេះដឹងវិភាគ)៖

- សមត្ថភាពអនុវត្តការយល់ដឹងផ្នែកទស្សនទាន គោលការណ៍ ទ្រឹស្តី និងទម្រង់ការនៅក្នុងការគិតវិភាគ និងការប៉ិនប្រសប់ ឬច្នៃប្រឌិតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនៅពេលគេប្រាប់ឱ្យធ្វើនិងនៅពេលជួបប្រទះស្ថានការណ៍ថ្មីដែលមិនគ្រោងទុកជាមុន។

គ. ជំនាញទំនាក់ទំនងអន្តរបុគ្គលនិងការទទួលខុសត្រូវ

សមត្ថភាព រួមមាន៖

- ទទួលខុសត្រូវក្នុងការសិក្សារបស់ខ្លួន និងបន្តអភិវឌ្ឍបុគ្គលិកលក្ខណៈនិងមុខរបរ
- ធ្វើជាក្រុមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងប្រើប្រាស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបានត្រឹមត្រូវ
- ដើរតួប្រកបដោយភាពជឿទុកចិត្តបានក្នុងទំនាក់ទំនងបុគ្គលនិងការងារ
- ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវក្រមសីលធម៌ខ្ពស់ក្នុងបុគ្គលភាពនិងវេទិកាសាធារណៈ។

ឃ. ជំនាញលេខនព្វន្ត ព័ត៌មានវិទ្យា និងទំនាក់ទំនង

សមត្ថភាព រួមមាន៖

- ធ្វើទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពក្នុងទម្រង់និយាយនិងសរសេរ
- ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងទំនាក់ទំនង
- ប្រើបច្ចេកទេសគណិតវិទ្យាមូលដ្ឋាននិងស្ថិតិវិទ្យា

ង. ជំនាញចិត្តចលនា

- សមត្ថភាពប្រតិបត្តិជំនាញមួយ ឬច្រើនដោយងាយ និងជាស្វ័យប្រវត្តិប្រើទាំងរូបសាស្ត្រនិងបញ្ញាញាណ
- សមត្ថភាពប្រតិបត្តិជំនាញផ្សេងៗ រួមបញ្ចូលគ្នាទៅតាមលំដាប់លំដោយនៃការងារប្រកបដោយសង្គតិភាព
- សមត្ថភាពបង្កើតជាថ្មីនូវជំនាញប្រកបដោយសមាមាត្រភាពយ៉ាងត្រឹមត្រូវនិងជាក់លាក់ ហើយជារឿយៗអាចប្រតិបត្តិការងារដែលប្រគល់ឱ្យដោយឯករាជ្យភាព
- ប្រតិបត្តិជំនាញភាគច្រើនអាស្រ័យទៅនឹងការសិក្សា ឬការណែនាំច្រើនជាងការពិនិត្យសង្កេត។

ជំនាញចិត្តចលនាទាក់ទងទៅនឹងភាពស្ទាត់ជំនាញខាងហត្ថកម្ម(ធ្វើដោយដៃ) ដែលអនុវត្តភាគច្រើនទៅលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។ ចំពោះការអប់រំឧត្តមសិក្សាអនុវត្តតែទៅលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ។ ជំនាញចិត្តចលនាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងបំផុតនៅក្នុងអាជីព និងមុខរបរបច្ចេកទេស និងក្នុងជំនាញមួយចំនួននៅក្នុងការអប់រំឧត្តមសិក្សាទូទៅ។ ឧទាហរណ៍ ធុរជន ការី បរិក្ខារកិច្ច (អ្នកបញ្ជាឧបករណ៍ បរិក្ខារសំខាន់ៗ) ពេទ្យវះកាត់ វិចិត្រករ ឬតន្ត្រីករ ចាំបាច់ត្រូវមានជំនាញចិត្តចលនាកម្រិតខ្ពស់។ ដោយសារជំនាញខាងចិត្តចលនាទាំងនោះ ភាគច្រើនប្រើតែនៅក្នុងជំនាញមួយចំនួននិងមានលក្ខណៈប្រែប្រួលយ៉ាងទូលំទូលាយ លទ្ធផលសិក្សារំពឹងទុកសម្រាប់កម្រិតគុណវុឌ្ឍិនីមួយៗ មិនមានពិពណ៌នានៅក្នុងវិស័យអប់រំឧត្តមសិក្សានៃក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិឡើយថ្វីបើជំនាញចិត្តចលនាទាំងនោះមានរៀបរាប់នៅក្នុងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី គ្រឹះស្ថានណាដែលមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងជំនាញចិត្តចលនា គួរតែពិពណ៌នាឱ្យបានច្បាស់លាស់ពីជំនាញនេះនៅក្នុងស្តង់ដារនៃលទ្ធផលសិក្សា ហើយវិធីសាស្ត្រនៃការបង្រៀននិងការវាយតម្លៃការសិក្សាគួរដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងមុខវិជ្ជាជំនាញ។

១.៥. ការវិភាគប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គម និងមុខងារ

បច្ចុប្បន្នមិនទាន់មានស្តង់ដារនិយមន័យ និងគ្មានការផ្តល់ចំណាត់ថ្នាក់សម្រាប់មន្ត្រីរាជការដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈនៃបុគ្គលិកសង្គមនៅកម្ពុជា។ ចំពោះការកំណត់ស្តង់ដារនិយមន័យនិងចំណាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកសង្គមមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមលើការងារផ្តល់សេវាសុខុមាលភាពសង្គមនិងកិច្ចការពារកុមារ។ នៅក្នុងឯកសារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងប្រើប្រាស់ស្តង់ដារនិយមន័យ និងចំណាត់ថ្នាក់បុគ្គលសង្គមដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គមដើម្បីការពារកុមារចុះផ្សាយដោយមូលនិធិអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីកុមារ (UNICEF) នៅទីក្រុងញូយ៉កនៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ មានដូចខាងក្រោម៖

- **អ្នកអាជីពសង្គមកិច្ច(បុគ្គលិកសង្គមអាជីព)**សំដៅដល់អ្នកដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សា ដោយជោគជ័យលើជំនាញសង្គមកិច្ចវិទ្យាពីគ្រឹះស្ថានអប់រំណាមួយ ហើយប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងនិងជំនាញរបស់ខ្លួន ដើម្បីផ្តល់សេវាសង្គមជូនអតិថិជន(អាចជាបុគ្គល គ្រួសារ ក្រុម សហគមន៍ ឬមួយសង្គមជារួម)។ បុគ្គលិកសង្គមអាជីពជួយប្រជាពលរដ្ឋបង្កើនសមត្ថភាពរបស់គាត់សម្រាប់ដោះស្រាយ និងទប់ទល់ជាមួយបញ្ហាជួយឱ្យប្រជាពលរដ្ឋទទួលបានប្រភពធនធានចាំបាច់ សម្របសម្រួលអន្តរកម្មរវាងបុគ្គលនិងបុគ្គល និងរវាងប្រជាពលរដ្ឋជាមួយបរិស្ថាន ធ្វើឱ្យស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធឆ្លើយតបចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ ហើយរួមចំណែកក្នុងការបង្កើតអនុវត្តនិងវាយតម្លៃគោលនយោបាយសង្គម។ អ្នកអាជីពសង្គមកិច្ចអាចធ្វើការជាមួយអតិថិជនផ្ទាល់ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាបុគ្គល បញ្ហាគ្រួសារ និងបញ្ហាសហគមន៍។ ម៉្យាងទៀតអ្នកអាជីពសង្គមកិច្ចអាចធ្វើការកម្រិតជាប្រព័ន្ធដោយផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍក្របខ័ណ្ឌច្បាប់និងគោលនយោបាយ ឬមួយជាអ្នករដ្ឋបាលឬជាអ្នកកសាងផែនការក្នុងប្រព័ន្ធសេវាសង្គមទាំងមូល។
- **អ្នកអាជីពសង្គមកិច្ចរង(បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព)** នឹងធ្វើការនៅក្បែរឬគាំទ្រការងារជំនាញក្នុងវិស័យតែមួយ។ ប៉ារ៉ាអាជីពត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលឱ្យអនុវត្តមុខងារជាក់លាក់ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវមានការបញ្ជាក់ឬមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវដើម្បីអនុវត្តជាអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈពេញលេញ ដែលនៅក្នុងមុខវិជ្ជាខ្លះត្រូវការមហាវិទ្យាល័យឬមហាវិទ្យាល័យសាកលវិទ្យាល័យឬការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។
- **អ្នកសង្គមកិច្ចមិនអាជីព(បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ)** គឺត្រួតពិនិត្យអ្នកអាជីពសង្គមកិច្ចរង បុគ្គលិក ឬអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការនៅតាមសហគមន៍បម្រើសេចក្តីត្រូវការរបស់ជនរងគ្រោះនិងងាយរងគ្រោះរួមទាំងកុមារនិងគ្រួសារ ជាពិសេសនៅពេលដែលប្រព័ន្ធសុខមាលភាពសង្គមកំពុងអភិវឌ្ឍ។
- **អ្នកសង្គមកិច្ចសម្ព័ន្ធ(បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច)** គឺជាអ្នកដែលផ្តល់សេវាសង្គមប៉ុន្តែត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងវិស័យផ្សេងទៀតដូចជាការអប់រំ សុខភាព ឬយុត្តិធម៌។ ឧទាហរណ៍រួមមានគិលានុបដ្ឋាក មេធាវី វេជ្ជបណ្ឌិត និងគ្រូបង្រៀននិងអ្នកផ្សេងទៀត។ អ្នកសង្គមកិច្ចសម្ព័ន្ធ អនុវត្តមុខងារជាច្រើនដែលធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងការគាំទ្រ ឬសម្របសម្រួលមុខងារដែលអនុវត្តដោយកម្លាំងសេវាសង្គមផ្សេងទៀត។

សូមមើលនៅខាងក្រោមសម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមអំពីស្តង់ដារនិយមន័យ និងចំណាត់ថ្នាក់បុគ្គលិកសង្គមនៃកម្លាំងសេវាសង្គមមិនមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងទេនៅក្នុងឯកសារចេញផ្សាយផ្លូវការដូចជា៖ការពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តការងារសង្គមកិច្ចឆ្នាំ២០១៤ គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៩ សេចក្តីណែនាំស្តីពីការពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គមដើម្បីការពារកុមារឆ្នាំ២០១៩ សេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ានស្តីពីការលើកកម្ពស់ការងារសង្គមកិច្ចឆ្នាំ២០១៩។

១.៥.១.ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តការងារសង្គមកិច្ចនៅកម្ពុជា

លទ្ធផលនៃការពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តការងារសង្គមកិច្ចដែលផ្សព្វផ្សាយនៅថ្ងៃទី១១ខែមិថុនាឆ្នាំ ២០១៤ ក្រសួងស.អ.យ បង្ហាញថានៅតែមានតម្រូវការចាំបាច់ជាច្រើនក្នុងការពង្រឹងវិស័យការងារសង្គមតាមរយៈការបង្កើន ចំនួននិងគុណភាពរបស់អ្នកអនុវត្តការងារសង្គមកិច្ច។ លើសពីនេះទៀតផ្តល់នូវសារៈសំខាន់នៃវិស័យការងារសង្គម មានតម្រូវការបន្ទាន់ដើម្បីធានាថាការងារសង្គមត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាវិជ្ជាជីវៈមួយហើយប្រភេទនៃការងារសង្គមកិច្ច ត្រូវបានទទួលស្គាល់រួមមាន បុគ្គលិកសង្គមកិច្ចវិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ចប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ។ លើសពីនេះទៅទៀត មានតំរូវការចាំបាច់ដើម្បីធានាថាវិស័យការងារសង្គមរីកលូតលាស់លើសពីវិស័យសុខុមាលភាពសង្គមនិងទូទាំងប្រព័ន្ធ មន្ត្រីរាជការផងដែររួមមាន សុខភាព ការអប់រំ យុត្តិធម៌ និងមហាផ្ទៃ។ ការរកឃើញនេះក៏បានផ្តល់អនុសាសន៍ផងដែរ ដើម្បីបង្កើតចំណាត់ថ្នាក់ការងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដែលទទួលស្គាល់មន្ត្រីជាពីរប្រភេទផ្សេងគ្នា ដែលមានមុខងារនៅក្នុងប្រព័ន្ធសុខុមាលភាពសង្គមសាធារណៈ និងសុខុមាលភាពកុមារៈ**១.អ្នកផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ចប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ និង២.បុគ្គលិកសង្គមកិច្ចវិជ្ជាជីវៈ**។ ការបែងចែកប្រភេទបែបនេះមិនត្រឹមតែនឹងត្រូវប្រើប្រាស់នៅក្នុង ក្រសួងស.អ.យ.ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវប្រើប្រាស់នៅក្នុងប្រព័ន្ធមន្ត្រីរាជការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាទាំងមូល។ ការបែងចែកប្រភេទការងារទាំងនេះនឹងទទួលស្គាល់ប្រភេទតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវដែលប្រតិបត្តិការពីកម្រិតថ្នាក់ជាតិរហូតដល់កម្រិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងសេចក្តីត្រូវការឱ្យមានបុគ្គលិកសង្គមកិច្ចវិជ្ជាជីវៈ និងបុគ្គលិកសង្គមកិច្ចប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈក្នុងការបំពេញមុខងារទាំងនេះ។[22]

១.៥.២.គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គម

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជា ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីជាឧបករណ៍វាស់វែងកម្រិតសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមលើផ្នែកគុណតម្លៃនិងក្រមសីលធម៌ ចំណេះដឹង និងជំនាញ ដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការអនុវត្ត ការងារសង្គមកិច្ចគ្រប់កម្រិត។ អ្នកអនុវត្តការងារសង្គមគ្រប់ៗរូប នៅកម្ពុជាត្រូវប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ដែលជាឧបករណ៍សម្រាប់វាស់វែងនៃការអនុវត្តល្អៗ និងជាកិច្ចគាំពារសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ និងអ្នកផ្តល់សេវា។ គោលការណ៍ណែនាំនេះ មានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះអង្គភាព ឬស្ថាប័ន ដែលផ្តល់សេវាសង្គម និងអ្នកផ្តល់សេវាសង្គមគ្រប់រូប ដែលធ្វើការផ្ទាល់ជាមួយអតិថិជន(បុគ្គល គ្រួសារ និងក្រុម)នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ទាំងអ្នកមាន និងអ្នកមិនទាន់មានសញ្ញាបត្រសង្គមកិច្ចវិទ្យា។ គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជា គឺជាឯកសារយ៉ាងសំខាន់ដើម្បីគាំទ្រកម្លាំងសេវាសង្គមសម្រាប់អនុវត្តមុខងារផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ចជូនអ្នកទទួលផលគ្រប់រូប។

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមត្រូវបានបែងចែកជា៣ផ្នែកធំៗរួមមាន៖ (១)គុណតម្លៃនិងក្រមសីលធម៌(២)ចំណេះដឹង(៣)ជំនាញ ហើយបានឱ្យនិយមន័យ **កម្លាំងសេវាសង្គម** សំដៅដល់អ្នកទាំងឡាយណាដែលធ្វើការដើម្បីធានាបាននូវការអភិវឌ្ឍសុខុមាលភាពរបស់ជនរងគ្រោះ និងជនងាយរងគ្រោះ ទាំងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល ទាំងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ទោះជាអ្នកទាំងនោះមានអាជីព ឬគ្មានអាជីព ហើយធ្វើការដោយយកកម្រៃ ឬមិនយកកម្រៃក៏ដោយ។ កម្លាំងសេវាសង្គមផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើកម្មវិធីបង្ការ ឆ្លើយតប និងកម្មវិធីលើកកម្ពស់កិច្ចគាំទ្រដល់ជនរងគ្រោះ និងជនងាយរងគ្រោះនៅក្នុងសហគមន៍តាមរយៈការលុបបំបាត់ភាពក្រីក្រ ការកាត់បន្ថយការរើសអើង ការសម្របសម្រួលឱ្យទទួលបានសេវា ការលើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គម ព្រមទាំងការបង្ការ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សា ការរំលោភបំពាន ការកេងប្រវ័ញ្ច ការមិនអើពើ និងការបំបែកពីគ្រួសារ។ ព្រម

[22] ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តការងារសង្គមកិច្ចផ្តោតលើសុខុមាលភាពកុមារ និងសុខុមាលភាពសង្គមសាធារណៈ ឆ្នាំ២០១៤ ។

ទាំងធ្វើការកំណត់កម្លាំងសេវាសង្គមរួមមាន៖ "ភ្នាក់ងារសង្គមកិច្ច អ្នកផ្តល់សេវាសង្គមឬកម្លាំងសេវាសង្គម និង អ្នកសង្គមកិច្ចវិទ្យា" ។

- **ភ្នាក់ងារសង្គមកិច្ច៖** សំដៅមន្ត្រីរបស់ក្រសួង មន្ទីរ ការិយាល័យទទួលបន្ទុកវិស័យសង្គមកិច្ច រាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ហើយត្រូវទទួលបានការតែងតាំង ឬទទួលស្គាល់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យសង្គមកិច្ច។

- **អ្នកផ្តល់សេវាសង្គម ឬកម្លាំងសេវាសង្គម៖** សំដៅដល់អ្នកផ្តល់សេវាពាក់ព័ន្ធនឹងសុខុមាលភាពសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចដល់បុគ្គលម្នាក់ ឬគ្រួសារមួយ ឬក្រុមមួយ។ ការងារសង្គម គឺជាអាជីពវិជ្ជាជីវៈមួយពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សេវា សង្គម។ ឧទាហរណ៍ អ្នកចិត្តសាស្ត្រ អ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាផ្លូវចិត្ត បុគ្គលិកផ្នែកផ្ទេរថវិកា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តតាមសហគមន៍ ។ល។

- **អ្នកសង្គមកិច្ចវិទ្យា៖** សំដៅដល់អ្នកដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាដោយជោគជ័យលើជំនាញសង្គមកិច្ចវិទ្យាពីគ្រឹះស្ថានអប់រំណាមួយ ហើយប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងនិងជំនាញរបស់ខ្លួនដើម្បីផ្តល់សេវាសង្គមជូនអតិថិជន (អាចជាបុគ្គល គ្រួសារ ក្រុម សហគមន៍ ឬមួយសង្គមជារួម)។ អ្នកសង្គមវិទ្យា ជួយប្រជាពលរដ្ឋបង្កើនសមត្ថភាពរបស់គាត់សម្រាប់ដោះស្រាយ និងទប់ទល់ជាមួយបញ្ហា ជួយឱ្យប្រជាពលរដ្ឋទទួលបានប្រភពធនធានចាំបាច់ សម្របសម្រួលអន្តរកម្មរវាងបុគ្គលនិងបុគ្គល និងរវាងប្រជាពលរដ្ឋជាមួយបរិស្ថាន ធ្វើឱ្យស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធឆ្លើយតបចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ ហើយរួមចំណែកក្នុងការបង្កើត អនុវត្ត និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយសង្គម។ អ្នកសង្គមកិច្ចវិទ្យា អាចធ្វើការជាមួយអតិថិជនផ្ទាល់ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាបុគ្គល បញ្ហាគ្រួសារ និងបញ្ហាសហគមន៍។ ម៉្យាងទៀតអ្នកសង្គមកិច្ចវិទ្យាអាចធ្វើការកម្រិតជាប្រព័ន្ធដោយផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគោលនយោបាយ ឬមួយជាអ្នករដ្ឋបាល ឬជាអ្នកកសាងផែនការក្នុងប្រព័ន្ធសេវាសង្គមទាំងមូល។

១.៥.៣.គោលការណ៍ណែនាំដើម្បីពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គម

សេចក្តីណែនាំស្តីពីការពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គមដើម្បីការពារកុមារចេញផ្សាយដោយផ្នែកការពារកុមារនៃមូលនិធិអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីកុមារ (UNICEF) នៅទីក្រុងញូយ៉កនៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ បង្ហាញថាកម្លាំងសេវាសង្គមរួមបញ្ចូលទាំងអ្នកជំនាញ និងអ្នជំនាញប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈដែលកំពុងបម្រើការក្នុងប្រព័ន្ធសេវាសង្គម។ ដូចគ្នានឹងវិជ្ជាជីវៈវេជ្ជសាស្ត្រដែររួមមានវេជ្ជបណ្ឌិត គិលានុបដ្ឋាក អ្នកព្យាបាលដោយចលនា និងអ្នកបច្ចេកទេស កម្លាំងសេវាសង្គមរួមមានមន្ត្រីដែលមានងារផ្សេងៗ តួនាទី និងមុខងារ ប៉ុន្តែមានគោលដៅរួមមួយគឺថែទាំ គាំទ្រ លើកស្ទួយ និងផ្តល់អំណាចដល់ជនងាយរងគ្រោះ។ សម្ព័ន្ធភាពកម្លាំងសេវាសង្គមសកល Global Social Service Workforce Alliance **(GSWA)**.[23] បានឱ្យនិយមន័យថាកម្លាំងសេវាសង្គមដូចជា៖ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អ្នកផ្តល់សេវាសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ និងបុគ្គលិកសង្គមវិជ្ជាជីវៈមានប្រាក់ខែ និងមិនមានប្រាក់ខែ ដែលធ្វើការដើម្បីជានាការអភិវឌ្ឍសុខភាពនិងសុខុមាលភាពរបស់កុមារនិងគ្រួសារ។ កម្លាំងសេវាសង្គមផ្តោតសំខាន់លើកម្មវិធីការពារ ឆ្លើយតប និងលើកកម្ពស់ការគាំទ្រគ្រួសារ នងកុមារនៅក្នុងសហគមន៍ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រី កាត់បន្ថយការរើសអើង សម្របសម្រួលទៅរក សេវាគាំទ្រ លើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គម និងការពារនិងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សា ការរំលោភបំពាន ការកេងប្រវ័ញ្ចការធ្វេសប្រហែស និងការបែកបាក់គ្រួសារ។

---

[23] The Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA) is a network of over 1,800 members in 125 countries formed as a result of the Social Service Workforce Strengthening Summit held in 2010

- **បុគ្គលិកប៉ារ៉ាអាជីព** នឹងធ្វើការនៅក្បែរឬគាំទ្រការងារជំនាញក្នុងវិស័យតែមួយ។ ប៉ារ៉ាអាជីពត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលឱ្យអនុវត្តមុខងារជាក់លាក់ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវមានការបញ្ជាក់ឬមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវដើម្បីអនុវត្តជាអ្នកមានវិជ្ជាជីវៈពេញលេញ ដែលនៅក្នុងមុខវិជ្ជាខ្លះត្រូវការមហាវិទ្យាល័យឬមហាវិទ្យាល័យសាកលវិទ្យាល័យឬការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។
- **បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ**គឺគ្រូតពិត្យអ្នកប៉ារ៉ាអាជីព បុគ្គលិក ឬអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការនៅតាមសហគមន៍បម្រើសេចក្តីត្រូវការរបស់ជនរងគ្រោះនិងងាយរងគ្រោះរួមទាំងកុមារនិងគ្រួសារ ជាពិសេសនៅពេលដែលប្រព័ន្ធសុខមាលភាពសង្គមកំពុងអភិវឌ្ឍ។
- **បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច** គឺជាអ្នកដែលផ្តល់សេវាសង្គមប៉ុន្តែត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងវិស័យផ្សេងទៀតដូចជាការអប់រំ សុខភាព ឬយុត្តិធម៌។ ឧទាហរណ៍រួមមានគិលានុបដ្ឋាយិកា មេធាវីវេជ្ជបណ្ឌិត និងគ្រូបង្រៀននិងអ្នកផ្សេងទៀត។ បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ចអនុវត្តមុខងារជាច្រើនដែលធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ការគាំទ្រ ឬសម្របសម្រួលមុខងារដែលអនុវត្តដោយកម្លាំងសេវាសង្គមផ្សេងទៀត។
- **បុគ្គលិកសង្គម** គឺជាផ្នែកមួយនៃកម្លាំងសេវាសង្គមកាន់តែទូលំទូលាយដែលអាស្រ័យលើបរិបទប្រទេសមានតួអង្គផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនដែលមានតួនាទី មុខងារ សមត្ថភាព និងជំនាញផ្សេងៗគ្នាក្នុងកិច្ចការពារកុមារ។ ក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សថ្មីៗនេះការងារសង្គមបានលេចចេញជាអាជីពឈានមុខគេក្នុងការផ្តល់សេវាសង្គមដោយផ្ទាល់និងត្រូវបានអភិវឌ្ឍនៅក្នុងប្រទេសជាង១០០។

សេចក្តីណែនាំស្តីពីការពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គមដើម្បីការពារកុមារចេញផ្សាយដោយមូលនិធិអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីកុមារ (UNICEF) នៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ពីតួនាទីនិងមុខងាររបស់កម្លាំងសេវាសង្គម៖ នៅក្នុងបរិបទជាតិ កម្លាំងសេវាសង្គម មានតួនាទី និងមុខងារផ្តល់សេវាផ្សព្វផ្សាយ សេវាបង្ការនិងឆ្លើយតប និងស្តារនីតិសម្បទានៅកម្រិតម៉ាក្រូ កម្រិតកណ្តាល និងកម្រិតមីក្រូ មានដូចតារាងទី៣ខាងក្រោម។

តារាងទី៣៖ តួនាទីនិងមុខងាររបស់កម្លាំងសេវាសង្គមសម្រាប់កិច្ចការកុមារនិងគ្រួសារ (GSSWA and UNICEF)

កម្រិតមាក្រូ៖ **សេវាផ្សព្វផ្សាយ** សហគមន៍ សាលារៀន រដ្ឋាភិបាល និងសង្គមស៊ីវិល	**កម្រិតកណ្តាល៖** **សេវាបង្កានិងទប់ស្កាត់** កុមារ និងគ្រួសារស្ថិតនៅក្នុងភាពគ្រោះថ្នាក់	**កម្រិតមីក្រូ៖** **សេវាបង្ការនិងឆ្លើយតប** កុមារនិងក្រុមគ្រួសារដែលបានឆ្លងកាត់អំពើហិង្សា ការរំលោភបំពាន ការកេងប្រវ័ញ្ច
- ការផ្សព្វផ្សាយ - កសាង/ប្រមូលផ្តុំភាពជាដៃគូសហគមន៍ - សហការជាមួយកុមារនិងគ្រួសារ - ធ្វើការនៅក្នុងបណ្តាញអន្តរក្រសួងស្តីពីគោលនយោបាយ - តស៊ូមតិដើម្បីពង្រីកសេវាកម្ម	- បង្កើតយន្តការឆ្លើយតបបឋមដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណកុមាររងគ្រោះនិងងាយរងគ្រោះ - ជានាឱ្យទទួលបានសេវាកម្មមូលដ្ឋាន - ការអប់រំមាតាបិតា - ចុះសួរសុខទុកដល់ផ្ទះ - អភិវឌ្ឍជម្រើសថែទាំតាមលក្ខណៈគ្រួសារ - គាំទ្រកម្មវិធីបង្វែរ	- សេវាគ្រប់គ្រងករណី - សេវាបង្រួបបង្រួមសម្រាប់កុមារ - គាំទ្រកុមារក្នុងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ - សេវាការពារនិងគាំទ្រជនរងគ្រោះ - ធ្វើការវាយតម្លៃស៊ីជម្រៅលើសុខភាពផ្លូវចិត្តនិងចិត្តសង្គម - ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីរបួសស្នាម សេវាប្រឹក្សាយោបល់ស្តារនីតិសម្បទា

១.៥.៤.សេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ានស្តីពីការលើកកម្ពស់ការងារសង្គមកិច្ច

សិក្ខាសាលាថ្នាក់តំបន់ស្តីពីការពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គមនៅកិច្ចប្រជុំរបស់អាស៊ាន នៅទីក្រុងហាណូយ ប្រទេសវៀតណាមពីថ្ងៃទី២៨-២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩[24] បានផ្តួចផ្តើមគំនិតដើម្បីគាំទ្រដល់ការពង្រឹងវិជ្ជាជីវៈការងារសង្គមកិច្ច និងកម្លាំងសេវាសង្គមនៅទូទាំងតំបន់អាស៊ាន ដោយធ្វើការពង្រឹងសមត្ថភាពរៀបចំផែនការ អភិវឌ្ឍនិងគាំទ្រដល់កម្លាំងសេវាសង្គម និងបង្កើតសេចក្តីប្រកាសស្តីពីការអភិវឌ្ឍការងារសង្គម។ ការផ្តួចផ្តើមនេះបង្កើតនូវគំនិតផ្តួចផ្តើមអាស៊ានជាច្រើនដើម្បីពង្រឹងសុខុមាលភាពសង្គម ការងារសង្គម និងគាំទ្រដល់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពអាស៊ានស្តីពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងកុមារក៏ដូចជាការសម្រេចបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៥និង១៦និងបំពេញបន្ថែមការបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលអាស៊ានសម្រាប់សុខុមាលភាពនិងការងារសង្គម។ សេចក្តីប្រកាសអាស៊ានបានឱ្យនិយមន័យ"កម្លាំងសេវាសង្គម"សំដៅដល់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល បុគ្គលិកសង្គម និងបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ ដែលធ្វើការជាមួយកុមារ យុវជន មនុស្សចាស់ ក្រុមគ្រួសារនិងសហគមន៍ដើម្បីធានាបាននូវការអភិវឌ្ឍសុខភាពនិងសុខុមាលភាព" រួមមាន៖ **បុគ្គលិកសង្គម** (Social Worker) **អ្នកជំនាញផ្សេងទៀត**(Other professionals) **បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ**(Para-professional workers) **អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត** (Volunteers) និង **បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច**(Allied workers)។

- **បុគ្គលិកសង្គម** គឺជាអ្នកជំនាញដែលមានសញ្ញាបត្រសិក្សាដែលជំរុញការផ្លាស់ប្តូរនិងការអភិវឌ្ឍសង្គម ភាពស្អិតរមួតក្នុងសង្គម ការផ្តល់អំណាចដល់ប្រជាជន។ ក្នុងករណីដែលគ្មានបទប្បញ្ញត្តិជាផ្លូវការនៃវិជ្ជាជីវៈនេះនៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន កម្លាំងសេវាសង្គមជាច្រើនផ្សេងទៀតត្រូវបានគេហៅថាជា" បុគ្គលិកសង្គម" ទោះយ៉ាងណាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការរក្សាសិទ្ធិវិជ្ជាជីវៈនេះសម្រាប់បុគ្គលិកសង្គមដែលមានសមត្ថភាព។
- **អ្នកជំនាញផ្សេងទៀត៖** កម្លាំងសេវាសង្គមក៏រួមបញ្ចូលក្រុមជំនាញផ្សេងទៀតផងដែរដូចជាអ្នកថែទាំកុមារនិងយុវជននិងចិត្តវិទូ។
- **បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ** គឺជាអ្នកត្រួតពិនិត្យបុគ្គលិកជំនាញឬអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាសង្គមដល់ជនងាយរងគ្រោះរួមទាំងកុមារនិងគ្រួសារនៅក្នុងសហគមន៍។ ពួកគេធ្វើការរួមគ្នាជាមួយបុគ្គលិកសង្គមនិងអ្នកជំនាញផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែពួកគេក៏ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលនិងបញ្ជាក់ដើម្បីអនុវត្តមុខងារ ហើយចាំបាច់ណាស់ក្នុងការទទួលស្គាល់សមត្ថភាព និងការចូលរួមរបស់ពួកគេ។
- **អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត៖** ពួកគេផ្តល់សេវាដោយស្ម័គ្រចិត្តមិនយកថ្លៃសេវាកម្មដែលពួកគេផ្តល់ជូន។ អ្នកជំនាញឬអ្នកជំនាញប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈណាមួយអាចធ្វើជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តប្រសិនបើពួកគេមិនយកថ្លៃសេវាសម្រាប់សេវាកម្មដែលពួកគេផ្តល់ជូន។ ជារឿយៗអ្នកស្ម័គ្រចិត្តត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ ប៉ុន្តែពួកគេគួរតែត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជានិច្ចនៅពេលនិយាយអំពីកម្លាំងសេវាកម្មសង្គម។ លើសពីនេះទៅទៀតអ្នកស្ម័គ្រចិត្តគួរតែត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយមិនគិតថាតើពួកគេជាអ្នកជំនាញឬអ្នកជំនាញប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈទេ។
- **បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច៖** គឺជាអ្នកជំនាញនិងអ្នកជំនាញប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យ អប់រំ សុខាភិបាល និងយុត្តិធម៌ ដែលមានតួនាទីសំខាន់ទាក់ទងនឹងការថែទាំ គាំទ្រ ការការពារ ផ្តល់សិទ្ធអំណាច និងការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ប្រជាជន។ ពួកគេធ្វើការជាមួយកម្លាំងសេវាសង្គមប៉ុន្តែពួកគេត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងវិស័យមួយផ្សេងទៀត។

---

[24] ASEAN Secretariat and UNICEF, Regional Workshop on Social Service Workforce Strengthening: Kick off workshop on the ASEAN Declaration on Promotion of Social Work, ASEAN 2019

សិក្ខាសាលាថ្នាក់តំបន់ស្តីពីការពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គមនៅកិច្ចប្រជុំរបស់អាស៊ាន នៅទីក្រុងហាណូយ ប្រទេសវៀតណាមពីថ្ងៃទី២៨-២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩[25] ចេញប្រកាសស្តីពីការលើកកម្ពស់ការងារសង្គមកិច្ច ដោយបានធ្វើការកំណត់ពីតួនាទីនិងមុខងារកម្លាំងសេវាសង្គមមានដូចជាចូលរួមចំណែកលើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គម កាត់បន្ថយការរើសអើង ការប្រឈមនិងការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយាដែលបង្កអន្តរាយនិងបទដ្ឋានសង្គម ការពារនិងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សា ការរំលោភបំពាន ការធ្វេសប្រហែស និងការកេងប្រវ័ញ្ច និងការបែកបាក់គ្រួសារ មានចែងនៅតារាងទី៤។

តារាងទី៤៖ តួនាទីនិងមុខងាររបស់កម្លាំងសេវាសង្គមអាស៊ាន (ASEAN)

ការផ្សព្វផ្សាយ	ការការពារ	ការឆ្លើយតប
- ការតស៊ូមតិ - ការកៀរគរសហគមន៍ - បង្កើតនិងលើកកម្ពស់ស្តង់ដារ និងការអនុវត្ត - ស្រាវជ្រាវ តាមដាន និងវាយតម្លៃ - រដ្ឋបាលសេវាកម្មសង្គម - ការអប់រំអ្នកផ្តល់សេវាសង្គម	- ការកំណត់អត្តសញ្ញាណដំបូងនៃភាពងាយរងគ្រោះ - ធ្វើការជាមួយកុមារ គ្រួសារនិងសហគមន៍ - ការផ្តល់និងការទទួលបានសេវាបង្ការដូចជាការអភិវឌ្ឍកុមារតូចនិងការអប់រំ - ច្រកទ្វារចូលសុវត្ថិភាព	- ការចូលរួមរបស់កុមារ - ការគ្រប់គ្រងករណី - ការគាំទ្រផ្នែកចិត្តសាស្ត្រនិង/ឬការប្រឹក្សា - គាំទ្រដល់ការផ្តល់សេវាកម្ម - ការការពារនិងការគាំទ្រជនរងគ្រោះ - ការបង្រួបបង្រួមនិងការស្តារនីតិសម្បទា

១.៦. ទំនាក់ទំនងរវាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ជាមួយនឹងឯកសារពាក់ព័ន្ធ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមឆ្នាំ២០២១-២០២៥ដែលមានសង្គតិភាពជាមួយនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សវិស័យសង្គមកិច្ចឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ របស់វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច ផែនការសកម្មភាពដើម្បីទប់ស្កាត់និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហឹង្សាលើកុមារឆ្នាំ២០១៧-២០២១ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រវិស័យសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ២០១៩-២០២៣ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា ២០៣០ ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយជាតិគាំពារសង្គម ២០១៦-២០២៥ គោលនយោបាយជាតិប្រជាជន ២០១៦-២០៣០ និងក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា ២០១៤ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនទៀត។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមគឺជាផែនទីតម្រង់ផ្លូវឱ្យវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច គ្រឹះស្ថានអប់រំ ក្រសួង ស.អ.យ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេស ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធចូលរួមអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ឱ្យសម្រេចបាននូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងចំណុចដៅនៃសូចនាករដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០២១-២០២៥។

១.៧. ដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទាបានចេញសេចក្តីសម្រេចលេខ ៣១៨ អ.ស.យ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះសម្រាប់រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជំនាញសង្គមកិច្ចដល់កម្លាំងសេវាសង្គមដឹកនាំដោយវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច។ វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ចដោយ

[25] ASEAN Secretariat and UNICEF, Regional Workshop on Social Service Workforce Strengthening: Kick off workshop on the ASEAN Declaration on Promotion of Social Work, ASEAN 2019

មានគាំទ្រពីមូលនិធិអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីកុមារ(UNICEF)ប្រចាំកម្ពុជា បានជ្រើសរើសទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ដើម្បីរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមឆ្នាំ២០២១-២០២៥ រយៈពេលពីថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ដល់ថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ចំនួន៩០ថ្ងៃ។ ជំហានសម្រាប់រៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដូចខាងក្រោម៖

- រៀបចំផែនការសកម្មភាពចងក្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម និងពិនិត្យឡើងវិញនូវយុទ្ធសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល ផែនការសម្រាប់ពង្រឹងសមត្ថភាពកម្លាំងសេវាសង្គមកិច្ចការពារកុមារដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយក្រសួង ស.អ.យ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេស ដៃគូអភិវឌ្ឍដទៃទៀត និងឯកសារពាក់ព័ន្ធ។
- កំណត់យុទ្ធសាស្ត្រ និងរៀបចំមាតិកានៃសេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមឆ្នាំ២០២១-២០២៥។
- រៀបចំចងក្រងសេចក្តីព្រាងសូន្យផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមដាក់ជូនក្រុមការងារបច្ចេកទេសចម្រុះវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ចនៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។ សេចក្តីព្រាងទី១ ជូនសមាជិកក្រុមការងារបច្ចេកទេសផ្តល់ធាតុចូលបន្ថែម និងប្រមូលធាតុចូលពីកិច្ចប្រជុំក្រុមការងារបច្ចេកទេស និងសិក្ខាសាលាជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីពិនិត្យកែសម្រួលសេចក្តីព្រាងទី១ឱ្យមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។
- រៀបចំកែសម្រួលសេចក្តីព្រាងចុងក្រោយនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមឆ្នាំ២០២១-២០២៥ សម្រាប់ស្នើសុំការអនុម័តពីឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ស.អ.យ។

១.៨ ទម្រង់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម២០២១-២០២៥ ចែកជា៨ផ្នែក៖ផ្នែកទី១៖ រៀបរាប់ពីសាវតានិងបរិបទ ការអប់រំកម្លាំងសេវាសង្គមកម្រិតឧត្តម ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា ការវិភាគប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គមនិងមុខងារ ទំនាក់ទំនងរវាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាមួយនឹងឯកសារពាក់ព័ន្ធ ដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនិងទម្រង់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផ្នែកទី២៖ការវិភាគមុខងារនិងសមត្ថភាពកម្លាំងសេវាសង្គមកិច្ចការពារកុមាររួមមានក្រសួង មន្ទីរ ស.អ.យ ក.ជ.ក រាជធានី ខេត្ត គ.ក.ស.ក ក.ក.ន.ក យន្តការកិច្ចការពារកុមារថ្នាក់ក្រោមជាតិ ផ្នែកទី៣៖រៀបរាប់ពីវឌ្ឍនភាពនិងបញ្ហាប្រឈម ផ្នែកទី៤៖ រៀបរាប់ពីទស្សនៈវិស័យ បេសកម្ម គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ លទ្ធផលរំពឹងទុក ផ្នែកទី៥៖រៀបរាប់ពីការរៀបចំស្ថាប័នសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផ្នែកទី៦៖រៀបរាប់ពីយុទ្ធសាស្ត្រកៀរគរហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផ្នែកទី៧៖រៀបរាប់ពីការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងផ្នែកទី៨៖សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងឧបសម្ព័ន្ធ។

២. ផែនទីស្ថាប័នផ្តល់សេវាសង្គម និងយន្តការកិច្ចការពារកុមារ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាន និងកំពុងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសុខុមាលភាពសង្គមសាធារណៈ តាមរយៈក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងមានការចូលរួមពីក្រសួង ស្ថាប័នជាច្រើនទៀតដូចជា ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាស្តារអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកសិកម្មនិងជនបទ(ក.ក.ជ) ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ (ក.ជ.ក) និងស្ថាប័នដទៃទៀតដែលមានភារកិច្ចតាមអាណត្តិការងាររបស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើត និងអនុក្រឹត្យស្តីពីការការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តនៃក្រសួង ស្ថាប័ននោះ និងគណៈកម្មាធិការកិច្ចការពារមួយចំនួនទៀត។

២.១.ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា

ក្រៅពីក្រសួង ស្ថាប័នដែលរៀបរាប់ខាងលើ សម្រាប់**ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា** យោងតាមមាត្រា៣ នៃអនុក្រឹត្យលេខ៥៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៤ មិនា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួង ស.អ.យ. និងលខិតបទដ្ឋានគិតិយុត្តគាំទ្រពាក់ព័ន្ធក្រសួងមានមុខងារផ្តល់សេវាសាធារណៈចំនួន ២២ ដូចជា៖១.កម្មវិធីជំនួយសង្គ្រោះបន្ទាន់ជនរងគ្រោះដោយដាច់ស្បៀងទីទ័លក្រ គ្រោះធម្មជាតិនិងគ្រោះមហន្តរាយដោយយថាហេតុនៅតាមសហគមន៍ ២.ផ្តល់សេវាថែទាំ គាំទ្រដល់ជនផ្ទុកមេរោគអេដស៍ ជំងឺអេដស៍និងរងផលប៉ះពាល់ដោយសារមេរោគអេដស៍ និងជំងឺកាចសាហាវផ្សេងៗនៅតាមសហគមន៍ ៣.កម្មវិធីឧបត្ថម្ភសាច់ប្រាក់ជូនដល់ស្រ្តីមានផ្ទៃពោះនិងកុមារអាយុក្រោម ២ឆ្នាំ ៤.ដោះស្រាយបញ្ហា ទប់ស្កាត់ និងការពារជនអនាថា ៥.ទទួលថែទាំ និងព្យាបាលជនវិបល្លាសស្មារតី ៦.សេវាស្តារនីតិសម្បទាជនរងគ្រោះដោយអំពើជួញដូរមនុស្ស និងសមាហរណកម្មជនរងគ្រោះ ៧.មាតុភូមិនិវត្ត ស្តារនីតិសម្បទា និងសមាហរណកម្មជនរងគ្រោះដោយអំពើជួញដូរមនុស្ស អំពើធ្វើអាជីវកម្មផ្លូវភេទ ការកេងប្រវ័ញ្ច និងទម្រង់ផ្សេងៗទៀតនៃការរំលោភបំពាន ៨.សេវាថែទាំជំនួសចំពោះកុមារ ៩.ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណដល់ទីភ្នាក់ងារសុំកូនអន្តរប្រទេស ១០.ការទុកដាក់កុមារជាមួយគ្រួសារអចិន្រ្តៃយ៍នៅប្រទេសទទួល ១១.ផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាជនរងគ្រោះដោយសារការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន ១២.ផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាអនីតិជនទំនាស់នឹងច្បាប់ ១៣.របបគោលនយោបាយឧបត្ថម្ភចំពោះជនពិការក្រីក្រនៅតាមសហគមន៍ ១៤.សេវាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជូនជនពិការ ១៥.សេវាចុះបញ្ជិកាលើការអនុវត្តច្បាប់ពីកិច្ចការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ ១៦.អន្តរាគមន៍សេវាយុត្តិធម៌សម្រាប់ជនពិការ ១៧.ផ្តល់សេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្មកាយសម្បទា ១៨.សេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្ម និងរបបគោលនយោបាយផ្នែកពិនិត្យ ព្យាបាល និងថែទាំសុខភាពចំពោះជនពិការក្រីក្រតាមសហគមន៍ ១៩.ផ្តល់របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និវត្តជន ជនបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកនៅក្នុងបន្ទុក ២០.បើកផ្តល់របបសន្តិសុខសង្គម ជូនអតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារអតីតយុទ្ធជន ២១.ផ្តល់សេវាជួយដល់អតីតយុទ្ធជននៅតាមសហគមន៍ ២២.ការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតឧត្តមសិក្សា។

២.២.មន្ទីរ សង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា រាជធានី ខេត្ត

នៅថ្នាក់រាជធានីខេត្ត ក្រសួងមាន**មន្ទីរសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា**ជាសេនាធិការដើម្បីអនុវត្តនិងសម្រួលការងារសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា។ យោងតាមប្រកាសលេខ ០៦៦ ស.អ.យ ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់មន្ទីរសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តគាំទ្រ មន្ទីរអនុវត្តផ្តល់សេវាសាធារណៈផ្ទាល់ ឬសម្របសម្រួលជាស្ថាប័ន អង្គភាព និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេសផ្តល់សេវាដល់អថិជនដូចក្រសួងដែរ លើកលែងតែសេវាមួយចំនួនមិនបានអនុវត្តទេនៅកម្រិតមន្ទីរ ស.អ.យ រាជធានីខេត្តមានដូចជា៖សេវាសាធារណៈទី៩.ការផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណដល់ទីភ្នាក់ងារសុំកូនអន្តរប្រទេស ១០.ការទុកដាក់កុមារជាមួយគ្រួសារអចិន្ត្រៃយ៍នៅប្រទេសទទួល ១២.ផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាអនីតិជនទំនាស់នឹងច្បាប់ ១៥.សេវាចុះបញ្ជិកាលើការអនុវត្តច្បាប់ពីកិច្ចការពារនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិជនពិការ ១៩.ផ្តល់របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និវត្តជន ជនបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ និងអ្នកនៅក្នុងបន្ទុក ២០.បើកផ្តល់របបសន្តិសុខសង្គមជូនអតីតយុទ្ធជននិងគ្រួសារអតីតយុទ្ធជន ២២.ការអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតឧត្តមសិក្សា។

២.៣.ការិយាល័យសង្គមកិច្ច និងសុខុមាលភាពសង្គម ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

យោងតាមអនុក្រឹត្យលេខ ១៨២ អនក្រ.បក ១៨៣ អនក្រ.បក និង១៨៤អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ មាត្រា៧១ និងមាត្រា៥៦ ការិយាល័យ និងអង្គភាពជំនាញពាក់ព័ន្ធរបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ដែលមាននៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក និងខណ្ឌត្រូវធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធថ្មីរបស់រដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងខណ្ឌ។ មាត្រា២៦ និងមាត្រា២២

ការិយាល័យសង្គមកិច្ច និងសុខុមាលភាពសង្គមត្រូវបំពេញតួនាទីជាសេនាការឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក និងខណ្ឌលើការងារសង្គមកិច្ច និងសុខុមាលភាពសង្គម និងមានភារកិច្ចចាត់ចែងលើមុខងារមួយចំនួនដូចជា៖ **ការងារសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា** ការងារសុខាភិបាល ការងារកិច្ចការនារី ការងារធម្មការនិងសាសនា ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការងារវប្បធម៌និងវិចិត្រសិល្បៈ និងការងារគ្រោះមហន្តរាយ។ ការិយាល័យនេះជាសេនាធិការឱ្យរដ្ឋបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌមានភារកិច្ចអនុវត្ត និងសហការជាមួយអង្គភាព និងអង្គការមិនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេសលើការងារសង្គមកិច្ច និងសុខុមាលភាពសង្គមនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន មើលតារាងទី៥។

តារាងទី៥៖មុខងារសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា[26]

មុខងារ	មុខងាររង ឬសកម្មភាព
១ ការងារកុមារកំព្រានិងកុមារងាយរងគ្រោះ	ការគ្រប់គ្រងករណីកុមារកំព្រា និងងាយរងគ្រោះ - គ្រប់គ្រង និងកំណត់អត្តសញ្ញាណជនរងគ្រោះដោយអំពើជួញដូរមនុស្ស អំពើធ្វើអាជីវកម្មផ្លូវភេទ និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទលើកុមារ - គ្រប់គ្រង ស្វែងរក និងប៉ាន់ប្រមាណគ្រួសារងាយរងគ្រោះ - គ្រប់គ្រង តាមដាន និងបិទករណីកុមាររងគ្រោះដែលបានសមាហរណកម្មទៅសហគមន៍ - ផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយ និងបទដ្ឋានអប្បបរមាស្តីពីកិច្ចការពារសិទ្ធិជនរងគ្រោះដោយអំពើជួញដូរមនុស្ស អំពើធ្វើអាជីវកម្មផ្លូវភេទ និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទលើកុមារ
២ ការងារជនរងគ្រោះនិងងាយរងគ្រោះ	ការគ្រប់គ្រង និងការកំណត់អត្តសញ្ញាណជនរងគ្រោះនិងងាយរងគ្រោះ - ប្រមូល និងគ្រប់គ្រងទិន្នន័យជនរងគ្រោះដោយគ្រោះមហន្តរាយ ជនក្រីក្រ និងគ្រួសារនៅសហគមន៍ - ប្រមូល និងគ្រប់គ្រងទិន្នន័យជនអនាថា - គ្រប់គ្រង កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងតាមដានជនផ្ទុកមេរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍ - គ្រប់គ្រង កំណត់អត្តសញ្ញាណ និងតាមដានស្ត្រីមានផ្ទៃពោះក្រីក្រ និងកុមារក្រោម២ឆ្នាំស្ថិតនៅគ្រួសារក្រីក្រ
៣ ការងារជនពិការ	ការគ្រប់គ្រងជនពិការ និងការផ្តល់ព័ត៌មានសេវាស្តារលទ្ធភាពពលកម្ម - គ្រប់គ្រង និងចងក្រងទិន្នន័យជនពិការក្រីក្រ ជនពិការភាពទូទៅ ស្ត្រីពិការ កុមារពិការ និងកីឡាករជនពិការ - គ្រប់គ្រង និងផ្តល់ព័ត៌មានអំពីសេវាកម្មសម្រាប់ជនមានពិការភាព - គ្រប់គ្រង និងផ្តល់ព័ត៌មានការស្នើសុំផ្តល់សេវាស្តារលទ្ធភាពកម្មដល់ជនពិការ

[26] សៀវភៅ "ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ" ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ អនុម័តដោយសម្តេចក្រហោម ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃ។

មុខងារ	មុខងាររង ឬសកម្មភាព
៤ ការងារបេឡាជាតិ អតីតយុទ្ធជន និងបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម	ការគ្រប់គ្រង និងកំណត់អត្តសញ្ញាណលើមុខសញ្ញាបេឡាជាតិអតីតយុទ្ធជន និងបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល - គ្រប់គ្រងទិន្នន័យនិវត្តជន (និវត្តជនចាស់ ថ្មី ផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅ ទទួលមរណភាព ឬនិវត្តជនត្រូវបានលុបឈ្មោះ) - គ្រប់គ្រងស្ថិត តាមដាន ត្រួតពិនិត្យស្ថានភាពអតីតយុទ្ធជនគ្រប់ប្រភេទ និងគ្រួសារ - គ្រប់គ្រង និងស្នើសុំផ្ទេរលំនៅដ្ឋានរបស់អតីតយុទ្ធជននិងគ្រួសារ - គ្រប់គ្រង និងស្នើសុំលុបឈ្មោះអតីតយុទ្ធជនដែលទទួលមរណភាព - គ្រប់គ្រងទិន្នន័យជនបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ - គ្រប់គ្រងអ្នកនៅក្នុងបន្ទុករបស់និវត្តជន និងជនបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ ឬអ្នកនៅក្នុងបន្ទុករបស់សពនិវត្តជន និងសពជនបាត់បង់សម្បទាវិជ្ជាជីវៈ មានប្រពន្ធ កូន - គ្រប់គ្រង និងស្នើសុំលុបឈ្មោះអតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារដែលផុតសុពលភាពទទួលរបបសន្តិសុខសង្គម - គ្រប់គ្រង និងស្នើសុំលុបឈ្មោះអតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារដែលមិនបានបើកប្រាក់របបសន្តិសុខសង្គមរបស់ខ្លួនដោយគ្មានមូលហេតុ - គ្រប់គ្រង និងស្នើសុំបញ្ចូល ឬលុបអ្នកក្នុងបន្ទុកអតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារដើម្បីបានទទួលរបបឧបត្ថម្ភប្រចាំខែ - គ្រប់គ្រង និងទទួលសំណើអតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារដែលបានបោះបង់របបសន្តិសុខសង្គម - សហការជាមួយសមាគមអតីតយុទ្ធជនកម្ពុជាក្នុងការបញ្ចូល ឬលុបអតីតយុទ្ធជនពីសមាជិកសមាគមអតីតយុទ្ធជនកម្ពុជា - គ្រប់គ្រងព័ត៌មានអតីតយុទ្ធជនសម្រាប់ទទួលសេវាសុខភាព ឬសេវានានាពីរដ្ឋ - សហការជាមួយធនាគារដៃគូក្នុងការគ្រប់គ្រង បើកផ្តល់របបសន្តិសុខសង្គម
៥ ការងារអតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារ	ការគ្រប់គ្រង និងកំណត់អត្តសញ្ញាណអតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារ - ប្រមូលទិន្នន័យពីស្ថានភាព និងតម្រូវការរបស់អតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារជនពលីមរណៈ - ផ្តល់សេវាឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារជនពលីមរណៈ - គ្រប់គ្រងទិន្នន័យអតីតយុទ្ធជន និងគ្រួសារដែលទទួលផ្ទះ
៦ ការងារមណ្ឌលស្តារនីតិសម្បទា	ការគ្រប់គ្រង និងសហការជាមួយមណ្ឌលស្តារនីតិសម្បទាខេត្ត - គ្រប់គ្រងទិន្នន័យអនីតិជនទំនាស់នឹងច្បាប់ - គ្រប់គ្រង តាមដានអនីតិជនដែលបានស្តារនីតិសម្បទាដោយសារញៀនគ្រឿងញៀនក្រោយសមាហរណកម្មទៅសហគមន៍
៧ ការងារសមាគមមនុស្ស	ការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យមនុស្សវ័យចាស់ក្នុងសហគមន៍

មុខងារ	មុខងាររង ឬសកម្មភាព
វ័យចាស់	- គ្រប់គ្រង និងស្រង់ទិន្នន័យ សមាជិក សមាជិកាសមាគមមនុស្សវ័យចាស់ - ផ្សព្វផ្សាយលក្ខន្តិកៈសមាគមមនុស្សវ័យចាស់ - តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការប្រើប្រាស់ថវិកាវិភាគទានរបស់សមាគមមនុស្សវ័យចាស់
៨ ការត្រួតពិនិត្យមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល	ការត្រួតពិនិត្យមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់អង្គការមិនមែបរដ្ឋាភិបាល[27] - ធ្វើអធិការកិច្ចលើការអនុវត្តបទដ្ឋានអប្បបរមាសម្រាប់ការថែទាំជំនួសចំពោះកុមារនៅក្នុងមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។ - ការសម្របសម្រួលដោះស្រាយករណីរំលោភបំពានលើសិទ្ធិកុមារដែលកើតមាននៅក្នុងមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល - គ្រប់គ្រង និងវិភាគទិន្នន័យកុមាររងគ្រោះនិងងាយរងគ្រោះ និងកុមារដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងការថែទាំជំនួសក្នុងសហគមន៍ - ការរៀបចំបញ្ជីបច្ចុប្បន្នភាព នៃអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតផ្តល់ការថែទាំជំនួសចំពោះកុមារ - ការជម្រុញលើកទឹកចិត្តឱ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផ្តល់សេវាថែទាំកុមាររងគ្រោះនិងងាយរងគ្រោះ - ការពិនិត្យនិងសម្រេចលើសំណុំឯកសារដែលសុំ ឬបញ្ចូលកុមាររងគ្រោះនិងងាយរងគ្រោះសម្រាប់មណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល - ការតាមដានការបញ្ជូនករណីកុមារ និងការផ្តល់សេវាសុខុមាលភាពកុមារនៅក្នុងមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។

២.៤. យន្តការសម្របសម្រួលកិច្ចការពារកុមារ

២.៤.១.ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ(ក.ជ.ក) នៅឆ្នាំ១៩៩៥[28] ហើយនៅចុងឆ្នាំ២០០៩បានកែសម្រួលរចនាសម្ព័ន្ធ[29] និងសមាសភាពជាបន្តបន្ទាប់[30]។ ក.ជ.ក មានភារកិច្ច សម្របសម្រួល និងផ្តល់យោបល់ជូនរាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ការងារពិគ្រោះយោបល់ សម្របសម្រួលសកម្មភាពទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាកុមារ ពិនិត្យតាមដាននិងវាយតម្លៃលើការអនុវត្តអនុសញ្ញា ស្តីពីសិទ្ធិកុមារ ចូលរួមពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹង កុមារ និងផ្តល់អនុសាសន៍ស្របនឹងអនុសញ្ញានិងបទដ្ឋានអន្តរជាតិផ្សេងៗស្តីពីកុមារ និងដឹកនាំអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ។[31]

---

[27] មាត្រា ៦ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៣៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ បានប្រគល់មុខងារ "ការត្រួតពិនិត្យមណ្ឌលថែទាំកុមាររបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល" ទៅឱ្យរដ្ឋបាលរាជធានី ក្រុង ស្រុក។ រដ្ឋបាលរាជធានីធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារឱ្យរដ្ឋបាលខណ្ឌ។

[28] អនុក្រឹត្យលេខ៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៥ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ក.ជ.ក.ក

[29] ព្រះរាជក្រឹត្យលេខនស/រកត/១២០៩/១២០១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ

[30] អនុក្រឹត្យលេខ ៣៨២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការតែងសមាសភាព ក.ជ.ក និងអនុក្រឹត្យលេខ ៤១៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការតែងតាំងសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ។

[31] មាត្រា៨ នៃព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារឆ្នាំ២០០៩

២.៤.២.អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ក.ជ.ក[32] ជាសេនាធិ ក.ជ.ក មាន៖ ១.ផ្នែករដ្ឋបាលផែនការ និងហិរញ្ញវត្ថុ ២.ផ្នែកការពារកុមារនិងពិនិត្យតាម ដាន និង៣.ផ្នែកអប់រំផ្សព្វផ្សាយ និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស មានភារកិច្ចរៀបចំ និងអនុវត្តផែនការ សម្របសម្រួលជាមួយក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ និងពិធីសារនានា ពិនិត្យតាមដានស្ថានភាពកុមារ ជំរុញការផ្សព្វផ្សាយខ្លឹមសារអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ សិក្សាស្រាវជ្រាវច្បាប់ជាតិ អន្តរជាតិ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត សហប្រតិបត្តិការជាមួយក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ តំណាងកុមារ អង្គការមិនមែន រដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេសព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍ។

២.៤.៣.ក្រុមការងារដើម្បីកុមារនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន

ក្រុមការងារដើម្បីកុមារនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន[33]ដឹកនាំដោយរដ្ឋលេខាធិការ ឬអនុរដ្ឋលេខាធិការជាប្រធានអគ្គនាយក១រូបជាអនុប្រធាន និងសមាជិកជាប្រធាន ឬអនុប្រធាននាយកដ្ឋានពាក់ព័ន្ធដើរតួនាទីជាយន្តការសម្របសម្រួល និងផ្តល់យោបល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារលើការងារពិគ្រោះយោបល់ និងពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃលើការអនុវត្តសិទ្ធិកុមារ ផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ គោលនយោបាយ និងលិខិតដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ។ រៀបចំផែនការ កម្មវិធីនិងសកម្មភាពផ្សេងៗដើម្បីឧត្តមប្រយោជន៍របស់កុមារ និងបញ្ជ្រាបការងារកុមារទៅក្នុងកម្មវិធីរបស់ក្រសួងស្ថាប័ន និងធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយអង្គការ មិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេសដែលមានគម្រោងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងកុមារនៅក្នុងក្រសួងស្ថាប័ន ស្វែងរកជំនួយឧបត្ថម្ភ និងផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន បទពិសោធន៍ ទស្សនៈរីកចម្រើនដែលទាក់ទងនឹងគោលដៅរួមក្នុងការកែសម្ពស្ថានភាពកុមារ។ រៀបចំទិន្នន័យស្តីពីស្ថានភាពកុមារ និងចាត់ចែងអនុវត្តរាល់គោលការណ៍ និងផែនការសកម្មភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ។

២.៤.៤.ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមាររាជធានី ខេត្ត

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមាររាជធានីខេត្ត[34] ដែលមានអភិបាលរាជធានី ខេត្តជាប្រធានកិត្តិយស អភិបាលរងរាជធានីខេត្តជាប្រធាន អនុប្រធាន សមាជិក មើលតារាងទី៦។ ប្រការ ៩ នៃសេចក្តីសម្រេចបញ្ជាក់ថា ក.ជ.ក រាជធានីខេត្តមានប្រភពធនធានផ្គត់ផ្គង់ដោយថវិកាជាតិជាកញ្ចប់ដោយឡែក ក្នុងក្របខ័ណ្ឌថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់មន្ទីរ ស.អ.យ រាជធានីខេត្ត និងមានសិទ្ធិទទួលនិងគ្រប់គ្រងមូលនិធិមនុស្សធម៌ ដែលបានមកពីប្រភពស្របច្បាប់ផ្សេងៗ សម្រាប់បំពេញការងាររបស់ខ្លួន។

តារាងទី៦៖សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ រាជធានី ខេត្ត

ល.រ	សមាសភាព	តួនាទី
១	អភិបាលរាជធានី ខេត្ត	ប្រធានកិត្តិយស
២	អភិបាលរង រាជធានី ខេត្ត	ប្រធាន
៣	ប្រធានមន្ទីរ សង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា	អនុប្រធានទី១
៤	ប្រធានមន្ទីរ កិច្ចការនារី	អនុប្រធាន
៥	ប្រធានមន្ទីរ សុខាភិបាល	អនុប្រធាន

[32] អនុក្រឹត្យលេខ០២ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ក.ជ.ក

[33] សេចក្តីសម្រេចលេខ១២៧ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការក្រុមការងារដើម្បីកុមារនៅតាមក្រសួងស្ថាប័ន

[34] សេចក្តីសម្រេចលេខ ២១៦ ក.ជ.ក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ស្តីពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ រាជធានី ខេត្ត

ល.រ	សមាសភាព	តួនាទី
៦	ប្រធានមន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡា	អនុប្រធាន
៧	ប្រធានមន្ទីរ ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	អនុប្រធាន
៨	ស្នងការ នៃស្នងការដ្ឋាននគរបាល រាជធានី ខេត្ត	អនុប្រធាន
៩	អនុប្រធានមន្ទីរ សង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា	សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍
១០	មេបញ្ជាការតំបន់ប្រតិបត្តិការសឹករង រាជធានី ខេត្ត	សមាជិក
១១	មេបញ្ជាការកងរាជអាវុធហត្ថ រាជធានី ខេត្ត	សមាជិក
១២	នាយករដ្ឋបាលសាលា រាជធានី ខេត្ត	សមាជិក
១៣	អនុប្រធានមន្ទីរ សេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ	សមាជិក
១៤	អនុប្រធានមន្ទីរ ពាណិជ្ជកម្ម	សមាជិក
១៥	អនុប្រធានមន្ទីរ ផែនការ	សមាជិក
១៦	អនុប្រធានមន្ទីរ អភិវឌ្ឍន៍ជនបទ	សមាជិក
១៧	អនុប្រធានមន្ទីរ វប្បធម៌ និងវិចិត្រសិល្បៈ	សមាជិក
១៨	អនុប្រធានមន្ទីរ សាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន	សមាជិក
១៩	អនុប្រធានមន្ទីរ បរិស្ថាន	សមាជិក
២០	អនុប្រធានមន្ទីរ ប្រៃសណីយ៍ និងទូរគមនាគមន៍	សមាជិក
២១	អនុប្រធានមន្ទីរ ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល	សមាជិក
២២	អនុប្រធានមន្ទីរ ទេសចរណ៍	សមាជិក
២៣	អនុប្រធានមន្ទីរ ព័ត៌មាន	សមាជិក
២៤	អនុប្រធានមន្ទីរ ធម្មការ និងសាសនា	សមាជិក
២៥	អនុប្រធានមន្ទីរ កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	សមាជិក
២៦	តំណាងសាខាកាកបាទក្រហម រាជធានី ខេត្ត	សមាជិក

ក.ជ.ក រាជធានី ខេត្ត ជាយន្តការសម្របសម្រួល និងផ្តល់យោបល់ជូន ក.ជ.ក លើការងារសម្របសម្រួលពិនិត្យតាមដានវាយតម្លៃ ផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ គោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និង ក.ជ.ក បំផុសចលនាគាំទ្រ ការអនុវត្តសិទ្ធិកុមារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ រៀបចំផែនការ កម្មវិធីដើម្បីឧត្តមប្រយោជន៍របស់កុមារ និងធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេសដែលមានគម្រោងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងកុមារ ដើម្បីស្វែងរកជំនួយឧបត្ថម្ភ និងផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន បទពិសោធន៍ ទស្សនៈរីកចម្រើនដែលទាក់ទងនឹងគោលដៅរួមក្នុងការកែលម្អស្ថានភាពកុមារ។ រៀបចំទិន្នន័យស្តីពីស្ថានភាពកុមារ ធ្វើរបាយការណ៍ផ្ទៀងផ្ទាត់នឹងគោលដៅសូចនាករកិច្ចការពារកុមារ និងចាត់ចែងអនុវត្តរាល់គោលការណ៍ ផែនការសកម្មភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ។[35]

[35] ប្រការ ៣ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ លេខ ២១៦ ក.ជ.ក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ស្តីពីការបង្កើត ក.ជ.ក រាជធានី ខេត្ត

២.៤.៥.គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមាររាជធានី ខេត្ត

ក្រុមប្រឹក្សារាជធានី ខេត្ត បានបង្កើត គ.ក.ស.ក ដែលមានសិទ្ធិនិងមានភារកិច្ច[36] ផ្តល់យោបល់ និងលើកអនុសាសន៍ជូនក្រុមប្រឹក្សារាជធានីខេត្ត គណៈអភិបាលរាជធានីខេត្ត អភិបាលរាជធានីខេត្ត និងគណៈកម្មាធិការដទៃទៀតរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានីខេត្ត លើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ បញ្ហាស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារដែលស្ថិតនៅក្នុងអំណាចមុខងារនិងភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានីខេត្ត។

តារាងទី៧៖សមាសភាពគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រីនិងកុមាររាជធានី ខេត្ត

ល.រ	សមាសភាព	តួនាទី
១	សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីជ្រើសរើសដោយក្រុមប្រឹក្សា	ប្រធាន
២	សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជ្រើសរើសដោយក្រុមប្រឹក្សា	អនុប្រធាន
៣	អភិបាលរងជាស្ត្រី០១រូប	អនុប្រធាន
៤	ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា	អនុប្រធាន
៥	ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរកិច្ចការនារី	អនុប្រធានអចិន្ត្រៃយ៍
៦	នាយករងរដ្ឋបាល០១រូប	សមាជិក
៧	ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរផែនការ	សមាជិក
៨	ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរសុខាភិបាល	សមាជិក
៩	ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ	សមាជិក
១០	ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡា	សមាជិក
១១	ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	សមាជិក
១២	ប្រធាន ឬអនុប្រធានមន្ទីរកសិកម្ម	សមាជិក
១៣	ស្នងការ ឬតំណាងស្នងការដ្ឋាននគរបាល	សមាជិក
១៤	នាយក ឬនាយករងទីចាត់ការអន្តរវិស័យ	សមាជិក
១៥	ប្រធាន ឬអនុប្រធានសមាគមក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់	សមាជិក
១៦	តំណាងពីស្ថាប័ន ឬអង្គភាពផ្សេងៗទៀតតាមការចាំបាច់	សមាជិក

គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ មានមុខងារចម្បងដូចជា៖ ចូលរួមក្នុង ការកសាងចក្ខុវិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា និងដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្តល់សេវាផ្សេងៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ បញ្ហាស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារ។ ប្រមូល និងវិភាគព័ត៌មាននិងទិន្នន័យដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងតម្រូវការស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលព័ត៌មានទាំងនេះ ទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍រយៈពេលប្រាំឆ្នាំ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានីខេត្ត។ ស្វែងរកការគាំទ្រពីក្រុមប្រឹក្សា គណៈអភិបាល និងគណៈកម្មាធិការផ្សេងទៀតនៃក្រុមប្រឹក្សារាជធានីខេត្ត ដើម្បីលើកផែនការសកម្មភាពសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាសមភាពយេនឌ័រ បញ្ហាស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជធានីខេត្ត។ សហការ និងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ គ.ក.ស.ក ប្រភេទផ្សេងទៀតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ឬសំណូមពរឬសំណើនានា ដែលគណៈកម្មាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាប្រភេទផ្សេងនោះមិនអាចដោះស្រាយបានក្នុងការអនុវត្តមុខងាររបស់ខ្លួន។ លើកសំណើ និងផ្តល់យោបល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត ឬគណៈអភិបាលខេត្តអំពីវិធានការ

[36] មាត្រា ១២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ ២០០៨

សមស្របនានា ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការចូលរួមពីសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធ និងប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការដោះស្រាយ និងទប់ស្កាត់នូវបញ្ហាដែលកើតមានឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី យុវវ័យនិងកុមារ។ ជំរុញការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ និងគោលនយោបាយទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ ស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារដល់សហគមន៍នានានៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាខេត្ត។ ជំរុញឱ្យមានការប្រមូលព័ត៌មានរបស់សហគមន៍អំពីបញ្ហាដែលបានកើតមានជាប្រចាំពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ ស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារនិងមានវិធានការដើម្បីឆ្លើយតប។ ពិនិត្យមើលលើការអនុវត្តគោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រ និងស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារ ជាពិសេសដើម្បីកំណត់រកគម្លាតផ្សេងៗនៅក្នុងការទទួលបានសេវានានា និងដើម្បីលើកអនុសាសន៍ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ។ រាយការណ៍ជូនក្រុមប្រឹក្សាលើបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ ការបង្កើនសមត្ថភាពដល់ស្ត្រី និងបញ្ហារបស់យុវវ័យ និងកុមារ។ គាំទ្រគ្រប់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីកៀរគរមូលនិធិសម្រាប់ការងារសមភាពយេនឌ័រ ស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារ។

២.៤.៦.គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ បានបង្កើត គ.ក.ស.ក ដែលមានសិទ្ធិ និងមានភារកិច្ចផ្តល់យោបល់ និងលើកអនុសាសន៍ជូនក្រុមប្រឹក្សា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ គណៈអភិបាលស្រុក ក្រុង ខណ្ឌ អភិបាលក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និងគណៈកម្មាធិការដទៃទៀតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ លើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ បញ្ហាស្ត្រី យុវវ័យ និងកុមារដែលស្ថិតនៅក្នុងអំណាច មុខងារ និងភារកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ចំពោះមុខងារចម្បងៗមិនខុសពី គ.ក.ស.ក រាជធានី ខេត្តឡើយ គឺគ្រាន់តែមានវិសាលភាពក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ តែប៉ុណ្ណោះ។

តារាងទី៨៖សមាសភាពគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ

ល.រ	សមាសភាព	តួនាទី
១	សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាស្ត្រីជ្រើសរើសដោយក្រុមប្រឹក្សា	ប្រធាន
២	សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជ្រើសរើសដោយក្រុមប្រឹក្សា	អនុប្រធាន
៣	អភិបាលរងជាស្ត្រី០១រូប	អនុប្រធាន
៤	ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យ ស.អ.យ	អនុប្រធាន
៥	ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យកិច្ចការនារី	អនុប្រធានអចិន្ត្រៃយ៍
៦	នាយករងរដ្ឋបាល០១រូប	សមាជិក
៧	ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យផែនការ	សមាជិក
៨	ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យសុខាភិបាល	សមាជិក
៩	ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ(បើមាន)	សមាជិក
១០	ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡា	សមាជិក
១១	ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ(បើមាន)	សមាជិក
១២	ប្រធាន ឬអនុការិយាល័យកសិកម្ម	សមាជិក
១៣	អធិការ ឬតំណាងអធិការដ្ឋាននគរបាល	សមាជិក
១៤	ប្រធាន ឬអនុប្រធានការិយាល័យពាក់ព័ន្ធនៃសាលាក្រុង	សមាជិក
១៤	អ្នកទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារសង្កាត់ចំណុះ	សមាជិក
១៥	តំណាងពីស្ថាប័ន ឬអង្គភាពផ្សេងៗទៀតតាមការចាំបាច់	សមាជិក

២.៤.៧.គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារ ឃុំ សង្កាត់

នៅឆ្នាំ២០០៧គណៈកម្មាធិការសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ គ.ជ.អ.ប បានចេញសេចក្តីណែនាំលេខ០៨២ ស.ណ.ន/គ.ជ.វ.វ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការរៀបចំ និងបង្កើតគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារីនិងកុមារនៅគ្រប់ឃុំ សង្កាត់ (គ.ក.ន.ក)។ ឆ្លងកាត់ការអនុវត្តអស់រយៈពេល១៣ឆ្នាំកន្លងមកទើបក្រសួងមហាផ្ទៃបានចេញប្រកាស ៣៨៤០ ប្រក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារ ឃុំ សង្កាត់ (គ.ក.ន.ក) ដើម្បីជំនួសសេចក្តីណែនាំលេខ០៨២ ស.ណ.ន/គ.ជ.វ.វ។ គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារឃុំ សង្កាត់ "គ.ក.ន.ក" មានសមាសភាពដូចខាងក្រោម ៖

តារាងទី៩៖ សមាសភាពគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារឃុំ សង្កាត់

ល.រ	សមាសភាព	តួនាទី
១	មេឃុំ ចៅសង្កាត់	ប្រធាន
២	ជំទប់ទី២ ឬចៅសង្កាត់រងទី២	អនុប្រធាន
៣	**អ្នកទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារ ឃុំ សង្កាត់**	អនុប្រធានអចិន្ត្រៃយ៍
៤	ស្មៀនឃុំ សង្កាត់	សមាជិក
៥	នាយប៉ុស្តិ៍នគរបាលឃុំ សង្កាត់១រូប	សមាជិក
៦	នាយក ឬនាយិកាសាលាបឋមសិក្សានៅក្នុងឃុំ សង្កាត់ ០១រូប	សមាជិក
៧	នាយក ឬនាយិកាសាលាមេត្តេយ្យសិក្សានៅក្នុងឃុំ សង្កាត់ ០១រូប	សមាជិក
៨	ប្រធានមណ្ឌលសុខភាព ឬប៉ុស្តិ៍សុខភាព	សមាជិក
៩	មេភូមិ ឬអនុប្រធានប្រធានភូមិទាំងអស់នៅក្នុងឃុំ សង្កាត់	សមាជិក
១០	តំណាងក្រុមប្រឹក្សាដើម្បីអភិវឌ្ឍយុវជន ឃុំ សង្កាត់០១ រូប	សមាជិក
១១	តំណាងសមាគមមនុស្សចាស់ ០១ រូប	សមាជិក
១២	តំណាងជនមានពិការភាព ០១រូប	សមាជិក
១៣	**ជំនួយការសេវាសង្គមឃុំ សង្កាត់**	ជាលេខាធិការ

គ.ក.ន.ក មានតួនាទីផ្តល់យោបល់ និងជួយរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ក្នុងការសម្របសម្រួល និងការអនុវត្តសកម្មភាពសេវាសង្គមទាំងអស់នៅក្នុងឃុំ សង្កាត់ ដើម្បីធានាថា ស្ត្រី កុមារ យុវជន មនុស្សចាស់ ជនក្រីក្រ ជនមានពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀត ទទួលបានព័ត៌មាន ចំណេះដឹង និងសេវានានាប្រកបដោយសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន ព្រមទាំងមានជីវភាពរស់នៅប្រកបដោយសុវត្ថិភាព សុខដុមរមនា និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។ គ.ក.ន.ក មានភារកិច្ចដូចខាងក្រោម[37]៖

- រៀបចំផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពសេវាសង្គមនានា ដោយផ្អែកតាមកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលឃុំ សង្កាត់ ហើយដាក់ជូនកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ពិនិត្យ និងអនុម័ត ដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ឃុំ សង្កាត់។

[37] ប្រការ ៧ នៃប្រកាស ៣៨៤០ ប្រក ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារ ឃុំ សង្កាត់

- សហការ និងសម្របសម្រួលការអនុវត្តសកម្មភាពសេវាសង្គមនានានៅក្នុងឃុំ សង្កាត់ ទៅតាមផែនការសកម្មភាព និងថវិកាប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពសេវាសង្គម។
- តាមដានត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃការអនុវត្តសកម្មភាពសេវាសង្គមនានានៅក្នុងឃុំ សង្កាត់របស់ខ្លួន។
- ប្រមូល និងវិភាគទិន្នន័យតាមរយៈដំណើរការរៀបចំ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនទីសេវាសង្គម និងឬតាមរយៈការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វិភាគសេវាសង្គមផ្សេងៗទៀត ដើម្បីកំណត់បញ្ហា តម្រូវការ និងដំណោះស្រាយផ្នែកសេវាសង្គម សម្រាប់ដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងដំណើរការកសាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលឃុំ សង្កាត់។
- ពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ទៅលើសេចក្តីព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលឃុំ សង្កាត់ រួមទាំងសេចក្តីព្រាងវិសោធនកម្មផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលឃុំ សង្កាត់ ដើម្បីធានាថា បញ្ហា តម្រូវការ ដំណោះស្រាយ និងគម្រោងឬសកម្មភាពផ្នែកសេវាសង្គម ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ និងកម្មវិធីវិនិយោគបីឆ្នាំរំកិលឃុំ សង្កាត់។
- ពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ទៅលើសេចក្តីព្រាងគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ឃុំ សង្កាត់ និងសេចក្តីព្រាងកែសម្រួលគម្រោងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ឃុំ សង្កាត់ ដើម្បីធានាថា សកម្មភាពឬគម្រោងអាទិភាពនានាផ្នែកសេវាសង្គម ត្រូវបានវិភាជថវិកាសម្រាប់អនុវត្តប្រកបដោយសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន។
- ផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ដល់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់ និងមេឃុំ ចៅសង្កាត់អំពីកិច្ចការសេវាសង្គមនានានៅក្នុងឃុំ សង្កាត់ប្រកបដោយសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន។
- គាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រី កុមារ យុវជន មនុស្សចាស់ ជនក្រីក្រ ជនមានពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះផ្សេងៗទៀត ឱ្យចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងដំណើរការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់ ដើម្បីអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋានប្រកបដោយសមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន។
- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសស្ត្រី កុមារ យុវជន មនុស្សចាស់ ជនក្រីក្រ ជនមានពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះផ្សេងៗទៀត ឱ្យទៅទទួលយកសេវាសង្គមនានា ព្រមទាំងចូលរួមបង្ការ ទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយបញ្ហាសង្គមនានាដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងឃុំ សង្កាត់។
- ចលនាអង្គភាពរដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងផ្នែកឯកជន ឱ្យចូលរួមចំណែកយ៉ាងសកម្មក្នុងការរៀបចំស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ទាំងផ្នែករឹងនិងផ្នែកទន់ដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ស្ត្រី កុមារ យុវជន មនុស្សចាស់ ជនក្រីក្រ ជនមានពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះផ្សេងៗទៀត ក្នុងការទទួលបាននូវព័ត៌មាន ចំណេះដឹង និងសេវានានាប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន សមធម៌សង្គម និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។
- អប់រំផ្សព្វផ្សាយបង្កើនការយល់ដឹងដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេសស្ត្រី កុមារ យុវជន មនុស្សចាស់ ជនក្រីក្រ ជនមានពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះផ្សេងៗទៀត អំពីច្បាប់ គោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការសេវាសង្គម និងកិច្ចការអភិវឌ្ឍន៍មូលដ្ឋាន។
- សហការជាមួយអង្គភាព ឬអ្នកផ្តល់សេវាសង្គម ភ្នាក់ងារសង្គមកិច្ច អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពសេវាសង្គមនានានៅក្នុងឃុំ សង្កាត់របស់ខ្លួន។
- កៀរគរធនធាននានាពីស្ថាប័នរដ្ឋ អង្គការសង្គមស៊ីវិល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ផ្នែកឯកជន និងសប្បុរសជននានា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តសកម្មភាពសេវាសង្គមនានា។
- សហការជាមួយអង្គភាព ឬភ្នាក់ងារមានសមត្ថកិច្ចនានាក្នុងការទប់ស្កាត់ និងការធ្វើអន្តរាគមន៍ចំពោះករណីអំពើហិង្សា ការរំលោភបំពាន ការជួញដូរមនុស្ស ការធ្វើអាជីវកម្មផ្លូវភេទ ការកេងប្រវ័ញ្ចពលកម្មស្ត្រី

និងកុមារ ការចរាចរគ្រឿងញៀន ការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន និងសកម្មភាពអសកម្មផ្នែកសេវាសង្គមផ្សេងៗទៀត នៅក្នុងឃុំ សង្កាត់។

- តាមដាន និងរាយការណ៍ជូនកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាឃុំ សង្កាត់អំពីស្ថានភាព បញ្ហាប្រឈម និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី កុមារ យុវជន មនុស្សចាស់ ជនក្រីក្រ ជនមានពិការភាព ជនជាតិដើមភាគតិច និងជនងាយរងគ្រោះផ្សេងៗទៀត ដើម្បីធានាដល់ការទទួលបាននូវការឆ្លើយតប និងកិច្ចអន្តរាគមន៍ទាន់ពេលវេលា។
- រៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្តសកម្មភាពសេវាសង្គមទៅតាមការកំណត់ ហើយដាក់ជូនមេឃុំ ចៅសង្កាត់ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តការងាររបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់។

បន្ថែមពីភារកិច្ចខាងលើនេះ គ.ក.ន.ក មានសកម្មភាពសេវាសង្គមសំខាន់ៗរួមមាន[38]៖

ក) ការងារសុខភាពមាតា ទារក អាហារូបត្ថម្ភ

- ស្រង់ស្ថិតិស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ទារក និងកុមារស្គមស្គាំង កុមារក្រិសក្រិន ព្រមទាំងតាមដានស្ថានភាពសុខភាពស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ទារក និងកុមារទាំងនោះ
- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឱ្យទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះជាទៀងទាត់មុនពេលសម្រាល ធ្វើការសម្រាលកូន និងពិនិត្យសុខភាពក្រោយពេលសម្រាលនៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលសាធារណៈ
- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាល យកកូនទៅទទួលថ្នាំបង្ការ(រួមទាំងជីវជាតិបន្ថែម) ឱ្យបានគ្រប់ចំនួន និងតាមពេលវេលាកំណត់
- ផ្តល់ការគាំទ្រថវិកា និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរដល់ស្ត្រីក្រីក្រមានផ្ទៃពោះក្នុងការពិនិត្យផ្ទៃពោះមុនពេលសម្រាល ការសម្រាលកូននិងការពិនិត្យសុខភាពក្រោយពេលសម្រាលនៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលសាធារណៈ
- ផ្តល់ការគាំទ្រដល់កុមារស្គមស្គាំង ឬកុមារខ្វះអាហារូបត្ថម្ភ តាមរយៈការរៀបចំកម្មវិធីអាហារូបត្ថម្ភនានា
- គាំទ្រ និងដោះស្រាយបញ្ហានានាក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធីឧបត្ថម្ភសាច់ប្រាក់ជូនស្ត្រីមានផ្ទៃពោះនិងកុមារអាយុក្រោម២ឆ្នាំ
- ចូលរួមផ្សព្វផ្សាយសារលិខិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅក្នុងទិវាជាតិសុខភាពមាតា ទារក និងកុមារ ថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ និងទិវាជាតិអាហារូបត្ថម្ភថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា
- ចូលរួមអប់រំផ្សព្វផ្សាយអំពីសារៈសំខាន់នៃការថែទាំសុខភាពមាតានិងទារក ការពិនិត្យផ្ទៃពោះមុនពេលសម្រាល ការពិនិត្យសុខភាពក្រោយពេលសម្រាល ការសម្រាលកូននៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលសាធារណៈ ការចាក់ថ្នាំបង្ការដល់កុមារឱ្យបានគ្រប់ចំនួន ការថែទាំសុខភាពបន្តពូជ និងកម្មវិធីសុខភាពផ្សេងៗទៀត ព្រមទាំងមូលរួមផ្សព្វផ្សាយអំពីព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាជំងឺឆ្លង បញ្ហាជំងឺមិនឆ្លង និងបញ្ហាសុខភាពសារណៈផ្សេងៗទៀត

ខ) ការងារអត្តសញ្ញាណកម្ម

- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តឪពុកម្តាយទារកទៅចុះសៀវភៅអត្រានុកូលដ្ឋានកំណើត និងសំបុត្រកំណើតឱ្យកូនរបស់ខ្លួននៅក្នុងអំឡុងពេល៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកើត
- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្ត យុវជន យុវនារី ទៅធ្វើអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរនៅពេលឈានចូលអាយុ១៥ឆ្នាំ
- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្ត បុរស ស្ត្រី យុវជន យុវនារី ដែលបានសម្រេចរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ទៅចុះសៀវភៅអត្រានុកូលដ្ឋានអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងសំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍

[38] ប្រការ ៨ នៃប្រកាស ៣៨៤០ ប្រក ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការនារី និងកុមារ ឃុំ សង្កាត់

- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តគ្រួសារ ឬសាច់ញាតិរបស់មរណជនទៅចុះសៀវភៅអត្រានុកូលដ្ឋាន មរណភាព និងសំបុត្រមរណភាព ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ១៥ថ្ងៃក្រោយថ្ងៃទទួលមរណភាព
- អប់រំផ្សព្វផ្សាយបង្កើនការយល់ដឹងអំពីកាតព្វកិច្ច និងសារៈសំខាន់នៃការចុះអត្រានុកូលដ្ឋាន និងការធ្វើអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ

គ)ការងារសិក្សាអប់រំ

- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលឱ្យបញ្ជូនកូនដែលមានអាយុ៣-៥ឆ្នាំចូលរៀនថ្នាក់មតេយ្យសិក្សា និងកូនដែលមានអាយុចាប់ពី៦ឆ្នាំ ឬយ៉ាងទាបបំផុតអាយុ៧០ខែឡើងទៅចូលរៀនថ្នាក់ទី១
- ចូលរួមអប់រំផ្សព្វផ្សាយបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ឪពុកម្តាយ និងអ្នកអាណាព្យាបាលអំពីសារៈសំខាន់នៃការសិក្សាអប់រំរបស់ក្មេងស្រី ព្រមទាំងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់ក្មេងស្រីឱ្យបន្តការសិក្សានៅឧត្តមសិក្សា
- សម្របសម្រួលការរៀបចំបង្កើត និងដំណើរការមត្តេយ្យសិក្សាសហគមន៍
- តាមដានបញ្ហាអវត្តមានរបស់សិស្ស និងបញ្ហាផ្នែកអប់រំផ្សេងៗទៀត ព្រមទាំងសម្របសម្រួលដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះតាមរយៈការជួបពិភាក្សាជាមួយឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលសិស្ស និងលោកគ្រូអ្នកគ្រូ
- ចូលរួមរៀបចំទិវាជាតិអំណាន ថ្ងៃទី១១ ខែមិនា
- ចូលរួមផ្សព្វផ្សាយ និងលើកកម្ពស់ការអប់រំពហុភាសានៅតាមតំបន់ជនជាតិដើមភាគតិច
- ចូលរួមសម្របសម្រួលការអនុវត្តកម្មវិធីនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអភិវឌ្ឍ និងការគាំពារដល់កុមារដូចជាកម្មវិធីទារកដ្ឋាន ការអប់រំឪពុកម្តាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាលអំពីរបៀបចិញ្ចឹមកូនតាមបែបវិជ្ជមានជាដើម។

ឃ)ការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងយេនឌ័រ ជាពិសេសអំពើហិង្សាលើស្ត្រីនិងកុមារ

- កំណត់ និងស្រង់ទិន្នន័យជនងាយរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សា(ផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវភេទ និងផ្លូវសេដ្ឋកិច្ច) និងការបំពានខាងផ្លូវភេទ ការជួញដូរមនុស្ស ការធ្វើអាជីវកម្មផ្លូវភេទ ការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្មស្ត្រី និងកុមារនៅក្នុងឃុំ សង្កាត់
- ចូលរួមបង្ការ ទប់ស្កាត់ និងធ្វើអន្តរាគមន៍ចំពោះករណីអំពើហិង្សា និងការរំលោភបំពាននានាជាពិសេសទៅលើស្ត្រី និងកុមារ
- សម្របសម្រួលបញ្ជូនជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សា ឬដោយការរំលោភបំពាននានាទៅទទួលសេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ ឬសេវាសមស្របនានា
- ចូលរួមអនុវត្តវិធានការដោះស្រាយ ឬវិធានការសមស្របនានាដើម្បីជួយដល់ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សា ឬដោយការរំលោភបំពាន រហូតដល់ជនរងគ្រោះទាំងនេះអាចរស់នៅបានប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសុខដុមរមនា
- តាមដាន កត់ត្រា និងរាយការណ៍អំពីករណីអំពើហិង្សា និងការរំលោភបំពាននានា។

ង)ការងារកិច្ចការពារកុមារ

- កំណត់ និងស្រង់ទិន្នន័យកុមាររងគ្រោះ និងងាយរងគ្រោះនៅក្នុងឃុំ សង្កាត់
- ចូលរួមបង្ការ ទប់ស្កាត់ និងធ្វើអន្តរាគមន៍ចំពោះករណីអំពើហិង្សា ការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម និងការរំលោភបំពាននានាលើកុមារ
- សម្របសម្រួលបញ្ជូនកុមាររងគ្រោះដោយអំពើហិង្សានិងការរំលោភបំពាននានាទៅទទួលសេវាសមស្រប និងសេវាឯកទេស (ចិត្តសង្គម សុខភាព ផ្លូវច្បាប់)

- ចូលរួមផ្សព្វផ្សាយសារលិខិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅក្នុងទិវាកុមារអន្តរជាតិថ្ងៃទី០១ មិថុនា
- ចូលរួមអនុវត្តវិធានការសមស្របនានា ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ឧត្តមប្រយោជន៍កុមារដើម្បីអភិវឌ្ឍ និងជួយដល់កុមាររងគ្រោះរហូតដល់កុមាររងគ្រោះទាំងនេះអាចរស់នៅប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ព្រមទាំងទទួលបានការអប់រំមូលដ្ឋាន៩ឆ្នាំយ៉ាងតិចនិងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពជំនាញនានាសម្រាប់ការបំពេញការងារ។

ច)ការងារទឹកស្អាត និងអនាម័យ

- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តប្រជាពលរដ្ឋឱ្យប្រើប្រាស់ ឬបរិភោគទឹកដែលមានសុវត្ថិភាព
- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តប្រជាពលរដ្ឋប្រើប្រាស់បង្គន់អនាម័យ លាងដៃនឹងសាប៊ូ និងប្រតិបត្តិជាប្រចាំនូវអនាម័យសំខាន់ៗផ្សេងៗទៀត
- ផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្រួសារដែលពុំមានលទ្ធភាពក្នុងការប្រើប្រាស់ទឹកដែលមានសុវត្ថិភាពនិងឬបង្គន់អនាម័យ
- ចូលរួមរៀបចំទិវាអនាម័យសំខាន់ៗដូចជាទិវាទឹកពិភពលោកថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ទិវាពិភពលោកលាងដៃស្អាត ថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា និងទិវាជាតិលើកកម្ពស់អនាម័យជនបទ ថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកាជាដើម

ឆ)ការងារពិការភាព

- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់ជនមានពិការភាព និងគ្រួសារឱ្យចូលរួមក្នុងដំណើរការកំណត់អត្តសញ្ញាណកម្មជនមានពិការភាព
- ស្រង់ស្ថិតិគ្រួសារដែលមានសមាជិកជាជនមានពិការភាព
- កំណត់បញ្ហា តម្រូវការ និងដោះស្រាយចាំបាច់នានារបស់ជនមានពិការភាព
- ចូលរួមអនុវត្តវិធានការសមស្របនានាដើម្បីឱ្យជនមានពិការភាពទទួលបាននូវព័ត៌មាន ចំណេះដឹងនិងសេវានានាប្រកបដោយសមធម៌សង្គម បរិយាប័ន្ន និងមានជីវភាពរស់នៅប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ
- ចូលរួមរៀបចំទិវាជនមានពិការភាពកម្ពុជា ថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ។

ជ)ការងារជនក្រីក្រ និងមនុស្សចាស់

- ស្រង់ស្ថិតិគ្រួសារក្រីក្រ ឬចូលរួមកិច្ចដំណើរការធ្វើអត្តសញ្ញាណកម្មគ្រួសារក្រីក្រ ព្រមទាំងស្ថិតិមនុស្សចាស់មនុស្សចាស់ក្រីក្រ
- កំណត់បញ្ហា តម្រូវការ និងដំណោះស្រាយនានារបស់ជនក្រីក្រ ជនចាស់ជរា និងមនុស្សចាស់ចូលរួមអនុវត្តវិធានការសមស្របនានាដើម្បីជួយដល់ជនក្រីក្រ ជនចាស់ជរា និងមនុស្សចាស់ក្នុងការទទួលបាននូវជីវភាពរបស់នៅប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ
- ចូលរួមសម្របសម្រួលនិងគាំទ្រការរៀបចំបង្កើតនិងដំណើរការរបស់សមាគមមនុស្សចាស់នៅតាមសហគមន៍
- ចូលរួមរៀបចំទិវាមនុស្សចាស់កម្ពុជា ថ្ងៃទី០១ ខែតុលា

ឈ)ការបង្ការទប់ស្កាត់ប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន(រួមទាំងគ្រឿងស្រវឹង)

- ផ្សព្វផ្សាយដល់ប្រជាពលរដ្ឋជាពិសេសយុវជនអំពីផលប៉ះពាល់នៃការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀននិងគ្រឿងស្រវឹង
- ចូលរួមកំណត់មុខសញ្ញាអ្នកចរាចរ និងឬអ្នកប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន
- ចូលរួមអនុវត្តវិធានការសមស្របនានា ដើម្បីបង្កា និងទប់ស្កាត់ការចរាចរ និងការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន ព្រមទាំងការស្តារនីតិសម្បទាអ្នកញៀនគ្រឿងញៀន។

៣)ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ

- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឱ្យចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់
- ចលនា និងជំរុញលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឱ្យចូលរួមសកម្មភាពនយោបាយ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចដើម្បីលើកកម្ពស់ឋានៈស្ត្រីនៅក្នុងគ្រួសារ និងសង្គមជាតិ
- ចូលរួមអនុវត្តវិធានការសមស្របនានាដើម្បីផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងលើកកម្ពស់សមធម៌សង្គម និងបរិយាប័ន្ន
- ចូលរួមផ្សព្វផ្សាយអំពីការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និងផ្នត់គំនិតអវិជ្ជមានដែលរារាំងដល់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីក្នុងការចូលរួមការងារសង្គម និងសហគមន៍
- ចូលរួមផ្សព្វផ្សាយសារលិខិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅក្នុងទិវានារីអន្តរជាតិថ្ងៃទី០៨ ខែមីនា។

ង)ការងារសេវាសង្គមផ្សេងៗទៀត។

- សម្របសម្រួល និងអនុវត្តសកម្មភាពសេវាសង្គមផ្សេងៗទៀតដែលបានប្រគល់ឱ្យរដ្ឋបាលឃុំ សង្កាត់។

ទន្ទឹមនឹងអនុវត្តមុខងារចម្បងខាងលើ គ.ក.ន.ក ចូលរួមអនុវត្តគោលនយោបាយភូមិឃុំមានសុវត្ថិភាពដែលចាប់ផ្តើមអនុវត្តតាំងពីឆ្នាំ២០១០ កន្លងមកគឺជាយន្តការមួយដើម្បីកាត់បន្ថយបទល្មើសនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាននៅទូទាំងប្រទេសរួមមានអំពើចោរកម្មជាអាទិ៍លួចឆក់ ប្លន់ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការជួញដូរមនុស្ស គ្រឿងញៀន ល្បែងស៊ីសង សកម្មភាពទំនើង និងការប្រើប្រាស់អាវុធខុសច្បាស់ជាដើម ។ល។ គោលនយោបាយភូមិ ឃុំមានសុវត្ថិភាព៖

- គ្មានសកម្មភាពលួច ឆក់ ប្លន់គ្រប់ប្រភេទ
- គ្មានការដាំដុះ ការផលិត ការចរាចរ ការជួញដូរការចែកចាយ និងការប្រើប្រាស់គ្រោះងញៀនខុសច្បាប់
- គ្មានអំពើអាណាចារ្យ ការជួញដូរស្ត្រីនិងកុមារ និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ
- គ្មានក្មេងទំនើង
- គ្មានការលេងល្បែងស៊ីសងខុសច្បាប់គ្រប់ប្រភេទ ការប្រើប្រាស់អាវុធខុសច្បាប់ និងបទល្មើសគ្រប់ប្រភេទ
- គ្មានគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍
- គ្មានគ្រោះថ្នាក់ដោយសារយុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ
- មានវិធានការការទប់ស្កាត់ គ្រប់គ្រង និងឆ្លើយតបចំពោះគ្រោះមហន្តរាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព
- គ្មានការត្រួតពិនិត្យខុសច្បាប់។

គ.ក.ន.ក ចូលរួមអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចលេខ១៩៥៦ សសរ ចុះថ្ងៃទីចុះថ្ងៃទី២ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តសកម្មភាពសេវាសង្គមឃុំសង្កាត់។ សៀវភៅណែនាំនេះបានបញ្ជាក់ពីបញ្ហាសេវាសង្គមមួយចំនួននៅឃុំ សង្កាត់មានដូចជាសុខភាពមាតា ទារក និងអាហារូបត្ថម្ភ អនាម័យ និងទឹកស្អាត កិច្ចការពារកុមារ ការអប់រំកុមារតូច និងភាពងាយរងគ្រោះជាដើម។ បញ្ហាទាំងនោះសុទ្ធសឹងជាអាទិភាពតម្រូវឱ្យក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសក្រុមប្រឹក្សា ឃុំ សង្កាត់ និង គ.ក.ន.ក បង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការផ្តល់សេវាសង្គមឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព និងសមធម៌។

២.៤.៩.គណៈកម្មាធិការពាក់ព័ន្ធដឹកនាំ និងសម្របសម្រួលដោយក្រសួងស្ថាប័ន

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការមួយចំនួន រួមមាន៖ ក.គណៈកម្មាធិការជាតិប្រឆាំងពលកម្មកុមារ "គ.ជ.ព"[39] ដែលដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងបានបង្កើតអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃគ.ជ.ព[40] ធ្វើជាសេនាធិការ ខ.គណៈកម្មាធិការជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើជួញដូរមនុស្ស"គ.ជ.ប.ជ"[41] ដែលដឹកនាំសម្របសម្រួលដោយក្រសួងមហាផ្ទៃនិងបានបង្កើតអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃ គ.ជ.ប.ជ[42] ធ្វើជាសេនាធិការ គ.គណៈកម្មាធិការជាតិគាំពារ និងអភិវឌ្ឍន៍កុមារតូច "គ.ជ.គ.ក"[43] ដែលដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងបានបង្កើតអគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃ គ.ជ.គ.ក[44]ធ្វើជាសេនាធិការ ឃ.គណៈកម្មការដឹកនាំអនុវត្តផែនការសកម្មភាពដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាលើកុមារ[45] ដែលដឹកនិងសម្របសម្រួលដោយក្រសួងសង្គមកិច្ចអតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងបានបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសចំនួនបី រួមមាន៖១.ក្រុមការងារលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើកុមារ ២.ក្រុមការងារផ្តល់សេវានិងអនុវត្តច្បាប់ និង៣.ក្រុមការងារសិក្សាលើបទដ្ឋានគតិយុត្ត ពិនិត្យតាមដាន និងធ្វើរបាយការណ៍ ង.គណៈកម្មការការពារកុមារថ្នាក់ជាតិ[46] ដឹកនាំដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមារ និងច.គណៈកម្មាធិការជាតិប្រឆាំងទារុណកម្ម អំពើឃោរឃៅ អំពើអមនុស្សធម៌ អំពើធ្វើ ទុក្ខបុកម្នេញ ឬទណ្ឌកម្ម "គ.ជ.ប.ទ."[47] ដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលដោយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងបានបង្កើតលេខាធិការដ្ឋានធ្វើជាសេនាធិការ[48] ។

២.៥.អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេស

អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេស បាន និងកំពុងអនុវត្តផ្តល់សេវាសុខុមាលភាពសង្គម និងកិច្ចការពារកុមារតាមរយៈកម្មវិធីមួយចំនួន ជាពិសេសកម្មវិធីភាពជាដៃគូសម្រាប់ការពារកុមារ(3PC)[49] ដែលមានអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអនុវត្តផ្ទាល់ចំនួន១១ ដៃគូផ្តល់បច្ចេកទេសចំនួន៦ និងដៃគូជាបណ្តាញចំនួន៤០។ គម្រោងថែទាំកុមារក្នុងគ្រួសារជាអាទិភាពចម្បង(FCF) និង REACT[50] គឺជាបណ្តាញនៃស្ថាប័នជាច្រើន ដោយមានការគាំទ្រមូលនិធិពីសហភាពអឺរ៉ុប ទីភ្នាក់ងារជំនួយអាមេរិក USAID មូលនិធិ GHR អង្គការ Save the Children ហុងកុង និងអង្គការយូនីសេហ្វ មានសមាជិកជាង ៦០អង្គភាព។ ក្រៅពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក៏មានដៃគូអភិវឌ្ឍនានា រួមទាំងមូលនិធីអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីកុមារ (UNICEF) កំពុងតែគាំទ្រដល់សកម្មភាពផ្តល់កិច្ចការពារកុមារផងដែរ។

---

[39] ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១១៦/១០៤៤ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការបង្កើត គ.ជ.ព

[40] អនុក្រឹត្យលេខ ១៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការរៀបចំ និងប្រព្រឹត្តទៅរបស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន នៃ គ.ជ.ព

[41] ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៦១៤/៨០៨ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការបង្កើត គ.ជ.ប.ជ

[42] អនុក្រឹត្យលេខ ២៧៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋាននៃ គ.ជ.ប.ជ

[43] ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៤១២/៣១៧ ចុះថ្ងៃទី៤ មេសា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការបង្កើត គ.ជ.គ.ក

[44] អនុក្រឹត្យលេខ ១៩០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្យទៅរបស់អគ្គលេខាធិការនៃ គ.ជ.គ.ក

[45] សេចក្តីសម្រេចលេខ ១៨៧ ស.អ.យ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការដឹកនាំអនុវត្តផែនការសកម្មភាពដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាលើកុមារ ២០១៧-២០២១

[46] សេចក្តីសម្រេចលេខ ១០៥ ក.ជ.ក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការការពារកុមារថ្នាក់ជាតិ

[47] ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៨១៧/៦១៩ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មាធិការជាតិប្រឆាំងទារុណកម្ម អំពើឃោរឃៅ អំពើអមនុស្សធម៌ អំពើធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ ឬទណ្ឌកម្ម "គ.ជ.ប.ទ"

[48] អនុក្រឹត្យលេខ២២៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់លេខាធិការដ្ឋាន នៃ គ.ជ.ប.ទ.

[49] https://web.facebook.com/3pccambodia & 3pc-cambodia.org

[50] www.fcf-react.org

តារាងទី១០៖ ផែនទីកម្លាំងសេវាសង្គមកិច្ចការពារកុមារ

ល.រ	ស្ថាប័ន/អង្គភាព	ចំនួនកម្លាំងសេវាសង្គម[51]	
		ចំនួនរួម	ការពារកុមារ[52]
ក	ភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងការត្រួតពិនិត្យ		
១	ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា	មន្ត្រីសរុបចំនួន ១២០២នាក់[53] (កម្លាំងសេវាសង្គម ៥០០នាក់ រួមទាំងមន្ត្រីកិច្ចការពារកុមារ)	១១៨នាក់[54]
ខ	កម្រិតអនុវត្ត		
២	មន្ទីរសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា រាជធានី ខេត្ត	មន្ត្រីសរុបចំនួន ១០៥៧នាក់[55] (កម្លាំងសេវាសង្គម ៤៧១នាក់ រួមទាំងមន្ត្រីកិច្ចការពារកុមារ)	១២៥នាក់
៣	ការិយាល័យសង្គមកិច្ច និងសុខុមាលភាពសង្គម ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និង យុវនីតិសម្បទា ២ x ២០៣=៤០៦នាក់	
៤	គ.ក.ន.ក ឃុំ សង្កាត់	សមាជិក៖១៣x១៦៤៦=២១៣៩៨នាក់ មន្ត្រីទទួលបន្ទុក៖២x១៦៤៦=៣២៩នាក់	
៥	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេស	បុគ្គលិកកិច្ចការពារកុមារ ១០ x ១១៧ =១១៧០នាក់	
គ	យន្តការសម្របសម្រួល		
៦	អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ក.ជ.ក	មន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារ ១០ x ៣=២១នាក់	
៧	ក្រុមការងារដើម្បីកុមារនៅតាមក្រសួង-ស្ថាប័នចំនួន៩	មន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារ ៣ x ៩=២៧ នាក់	
៨	គណៈកម្មាធិការដឹកនាំដោយក្រសួង ស្ថាប័ន៖[56] គ.ជ.ព, គ.ជ.ប.ជ, គ.ជ.គ.ក និង គ.ជ.ប.ទ	មន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារ ១០ x ៤=៤០នាក់	
៩	ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីកុមាររាជធានី ខេត្ត	សមាជិក ក.ជ.ក ៖ ២៦ x ២៥=៦៥០នាក់ ក្រុមការងារបច្ចេកទេស៖៥ x ២៥=១២៥នាក់	
១០	គ.ក.ស.ក រាជធានី ខេត្ត	សមាជិក គ.ក.ស.ក ៖១៦ x ២៥=៤០០នាក់ ក្រុមការងារបច្ចេកទេស៖៥x២៥=១២៥នាក់	
១១	គ.ក.ស.ក ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ	សមាជិក គ.ក.ស.ក ៖១៥ x ២០៣=៣០៤៥នាក់ ក្រុមការងារបច្ចេកទេស៖៣ x ២០៣=៦០៩នាក់	

[51] In Cambodia, the ratio of social worker to the population is currently 1/12,000. The need for the social service workforce has been recognized in different policies, including the Juvenile Justice Law (2016) and the National Social Protection Policy Framework (2016-2025).

[52] GSWA-the state of the social service workforce 2018, the ratio 59.6 (3490) with responsibility for child protection per 100.000 children

[53] របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងារប្រចាំខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួង ស.អ.យ (មន្ត្រីកិច្ចសន្យាចំនួន២៦០នាក់)។

[54] របាយការណ៍របស់នាយកដ្ឋានសុខុមាលភាពកុមារឆ្នាំ២០២០ (បុរីទារក និងកុមារជាតិចំនួន ៨៤នាក់) បុគ្គលិកកិច្ចសន្យាចំនួន ៣៣នាក់

[55] របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងារប្រចាំខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួង ស.អ.យ (មន្ត្រីកិច្ចសន្យាចំនួន ១៨៧នាក់)

[56] លើកលែងតែគណៈកម្មការដឹកនាំអនុវត្តផែនការសកម្មភាពដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាលើកុមារ និងគណៈកម្មការការពារកុមារថ្នាក់ជាតិ ដែលប្រើប្រាស់មន្ត្រីរបស់នាយកដ្ឋានសុខុមាលភាពកុមារ នៃក្រសួង ស.អ.យ និងអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ក.ជ.ក

៣. វឌ្ឍនភាព និងបញ្ហាប្រឈម

៣.១. វឌ្ឍនភាព

គ្រឹះស្ថានអប់រំរួមមានសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទភ្នំពេញ វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច និងវិទ្យាស្ថានសន្តប៉ូលបានអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលនិស្សិតកម្រិតឧត្តមសិក្សា និងក្រោយឧត្តមសិក្សា ផ្នែកសិល្បៈការងារសង្គមចំនួន ៤០៨នាក់ ទន្ទឹមនឹងនេះក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល បានបណ្តុះបណ្តាលសេវាសង្គមកិច្ចមូលដ្ឋាន សេវាសង្គមកិច្ចជំនាញ និងការគ្រប់គ្រងសេវាសង្គមកិច្ចចំនួន ១៦០១នាក់។ នាយកដ្ឋាន/អង្គភាពចំណុះរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលមន្រ្តី ឬបុគ្គលិកលើជំនាញកិច្ចការពារកុមារ និងការងារសង្គមកិច្ច។

ចាប់តាំងពីដំណើរការវិស័យសង្គមកិច្ចកន្លងមក កម្ពុជាមិនទាន់មានបទដ្ឋានសង្គមកិច្ចនៅឡើយទេ ទើបនៅឆ្នាំ២០១៧ ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយគម្រោងថៃទាំកុមារជាអាទិភាពចម្បងនៃអង្គការសង្គ្រោះកុមារ និងដោយមានការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់នៃបទដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចសម្រាប់ជាសូចនាករវាស់វែង គុណតម្លៃ ចំណេះដឹង និងជំនាញ កម្លាំងសេវាសង្គមទាំងនៅក្នុង និងក្រៅក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋាភិបាល ទើបក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទាបានផ្តួចផ្តើមសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងបទដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចនេះឡើង។ បទដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចមានពីរគឺៈ១.បទដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចសម្រាប់អ្នកអនុវត្តទូទៅ[57] និង ២.បទដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចកម្រិតឯកទេស ដែលនៅក្នុងនោះមានបទដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចសម្រាប់អ្នកដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងវិស័យសង្គមកិច្ច និងបទដ្ឋានវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចសម្រាប់អ្នកសង្គមកិច្ចបែបគ្លីនិក។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទាបានចេញប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស.អ.យ.ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការដាក់ឱ្យអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជាដើម្បីជាឧបករណ៍វាស់វែងកម្រិតសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គម លើផ្នែកគុណតម្លៃ[58]និងក្រមសីលធម៌ ចំណេះដឹង[59] និងជំនាញ[60] ដែលជាតម្រូវការចាំបាច់ក្នុងការអនុវត្តការងារសង្គមកិច្ចនៅគ្រប់កម្រិត។ អ្នកដែលមានអាជីពអនុវត្តការងារសង្គមគ្រប់រូបនៅកម្ពុជា ត្រូវប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍ណែនាំនេះ ដែលជាឧបករណ៍សម្រាប់អនុវត្តល្អៗ និងជាកិច្ចគាំពារសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់ និងអ្នកផ្តល់សេវា។ គោលការណ៍ណែនាំនេះមានវិសាល

---

[57] បានកំណត់នូវវិធានសម្រាប់អនុវត្តវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ច និងប្រើជាឯកសារៈ ១.សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍបទដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលវិស័យសង្គមកិច្ចវិទ្យា ២.មគ្គុទេសក៍មួយដ៏មានប្រយោជន៍សម្រាប់ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងវិស័យឯកជនដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងកសាងសមត្ថភាព ស្របតាមតម្រូវការនៃស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ៣.ប្រើប្រាស់ជាវិធានគោលសម្រាប់ផ្តល់អាជ្ញាប័នដល់អ្នកផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ច។

[58] **គុណតម្លៃ៖** សំដៅដល់គោលការណ៍ និងគោលគំនិត ដែលអ្នកអនុវត្តការងារសង្គមទាំងអស់ប្រាថ្នាចង់បាន។ រួមបញ្ចូលនឹងចំណេះដឹងនិងជំនាញ គុណតម្លៃនៃការងារសង្គម គឺជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់វាស់ស្ទង់សមត្ថភាព ក្នុងការអនុវត្ត។

[59] **ចំណេះដឹង៖**សំដៅដល់អ្នកអនុវត្តការងារសង្គមមានចំណេះដឹងស្តីពីស្ថានភាពនិងបញ្ហាសង្គមគោលនយោបាយសង្គមនិងកម្មវិធីនានា បាតុភូតសង្គម អាជីពសង្គមកិច្ចវិទ្យា និងចំណេះដឹងអំពីទ្រឹស្តីពាក់ព័ន្ធនានា សម្រាប់អនុវត្តការងារ ក្នុងគោលបំណងសម្រួលដំណើរការនៃការផ្លាស់ប្តូរ។

[60] **ជំនាញ៖** សំដៅដល់សមត្ថភាពធ្វើអ្វីមួយបានយ៉ាងល្អ។

ភាពអនុវត្តចំពោះអង្គភាព ឬស្ថាប័ន ដែលផ្តល់សេវាសង្គម[61] និងអ្នកផ្តល់សេវាសង្គមគ្រប់រូបទាំងអ្នកមាន និងអ្នកមិនទាន់មានសញ្ញាបត្រសង្គមកិច្ចវិទ្យាដែលធ្វើការផ្ទាល់ជាមួយអតិថិជន[62](បុគ្គល គ្រួសារ និងក្រុម)នៅកម្ពុជា។

៣.២.បញ្ហាប្រឈម

៣.២.១.ការរៀបចំកម្មវិធីនិងកញ្ចប់មេរៀនបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម

ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា មាននាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពជំនាញរៀបចំកម្មវិធីនិងកញ្ចប់មេរៀនយោងតាមតម្រូវការអនុវត្តមុខងារស្របតាមគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីគាំទ្រដល់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈដែលទទួលខុសត្រូវសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីជំនាញ។ ដោយឡែកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធ ក៏រៀបចំកម្មវិធីនិងកញ្ចប់បណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិករបស់ពួកគេដើម្បីអនុវត្តមុខងារផ្តល់សេវាដូចដែលមានចែងនៅក្នុងគម្រោងនិងកម្មវិធីរបស់ពួកគេ។ ការរៀបចំកម្មវិធីនិងកញ្ចប់មេរៀនមិនមានស្តង់ដារវិជ្ជាជីវៈមូលដ្ឋានណាមួយដើម្បីកំណត់ឱ្យស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជា(កម្រិតចំណេះដឹង ជំនាញ និងគុណតម្លៃ) និងក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា (វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣)។

៣.២.២.ការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមកិច្ចការពារកុមារ

ការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមកន្លងមកគឺធ្វើឡើងសម្រាប់មន្ត្រីឬបុគ្គលិកជំនាញដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តមុខងារមិនកំណត់ពីប្រភេទនៃកម្លាំងសេវាសង្គមទេចំណែកឯកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមិនទាន់មានលក្ខណៈស្តង់ដារទៅតាមប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គមមាន៖១.បុគ្គលិកសង្គមអាជីព ២.បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព ៣.បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ា និង៤.បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជា និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការពង្រឹងកម្លាំងសេវាសង្គមដើម្បីការពារកុមារ។

៣.២.៣.ការពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រូបង្គោល គ្រូជំនាញ និងគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាល

វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច គ្រឹះស្ថានអប់រំ មានគ្រូក្នុងក្របខណ្ឌ និងជំនាញច្បាស់លាស់នៅកម្រិតឧត្តមសិក្សាចំណែកគ្រូបង្គោលពុំទាន់មានការចងក្រងជាក្រុមទៅតាមជំនាញឡើយ។ បច្ចុប្បន្នគ្រូបង្គោលបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចភាគច្រើនជាមន្ត្រីឯកទេសកំពុងបម្រើការនៅតាមនាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពចំណុះក្រសួង ឬជាអ្នកឯកទេសរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា។ បច្ចុប្បន្នក្រសួងមិនទាន់មានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគរុកោសល្យ និងជំនាញសង្គមកិច្ចបន្ថែមសម្រាប់គ្រូបង្គោលដើម្បីឱ្យមានចំណេះដឹងទៅតាមឯកទេស និងចងក្រងជាក្រុមនៅឡើយ។ បន្ថែមពីនេះមិនបានកំណត់គ្រឹះស្ថានអប់រំ ឬអង្គភាពណាមួយជាក់លាក់សម្រាប់ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

---

[61] **សេវាសង្គម៖** គឺជាប្រព័ន្ធរៀបរយមួយនៃសេវាកម្ម និងកម្មវិធីរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីធ្វើការទប់ស្កាត់ កាត់បន្ថយ ឬដោះស្រាយហានិភ័យផ្នែកសង្គម និងបញ្ហាសង្គម ដោយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គល គ្រួសារ និងក្រុម។ អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យត្រូវផ្អែកលើទស្សនៈវិស័យ ឬជម្រើសមួយស្តីពីសិទ្ធិ ឧទាហរណ៍ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ឬលក្ខខណ្ឌតម្រូវជាក់លាក់មួយចំនួន។

[62] **អតិថិជន៖** សំដៅដល់អ្នកដែលទទួលផល ឬប្រយោជន៍ ឬទទួលសេវាកម្មពីអ្នកផ្តល់សេវាមនុស្សធម៌ ដោយការផ្តល់សេវានេះមិនដើម្បីប្តូរជាប្រាក់ឡើយ។

៤. ទស្សនៈវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ

៤.១. ទស្សនៈវិស័យ

អ្នកផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ចគ្រប់រូបមានចំណេះដឹង ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយាចាំបាច់ ព្រមទាំងគុណវុឌ្ឍិ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈដើម្បីផ្តល់សេវាសង្គមប្រកបដោយគុណភាព។

៤.២. បេសកកម្ម

បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមឱ្យមានគុណវុឌ្ឍិពិតប្រាកដលើចំណេះដឹង ជំនាញ និងអាកប្បកិរិយាប្រកបដោយក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈដើម្បីក្លាយជា "១.អ្នកអាជីពសង្គមកិច្ច(បុគ្គលិកសង្គមអាជីព) ២.អ្នកអាជីពសង្គមកិច្ចរង (បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព) ៣.អ្នកសង្គមកិច្ចមិនអាជីព(បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ) និង៤.អ្នកសង្គមកិច្ចសម្ព័ន្ធ (បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច)"ឱ្យមានសមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់សេវាសង្គមកិច្ចជូនអតិថិជនដែលជាជនរងគ្រោះនិងងាយរងគ្រោះជាពិសេសកុមារ។

៤.៣. គោលបំណងគោលនយោបាយ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ផ្តោតលើកិច្ចការពារកុមារ ឆ្នាំ២០២១-២០២៥ មានគោលបំណងអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់វិស័យសង្គមកិច្ច ដែលចូលរួមធ្វើឱ្យសម្រេចនូវយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ត្រង់ចតុកោណទី១"ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស"ដោយផ្តោតសំខាន់លើមុំ៖១.ការពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា ២.ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស ៣.ការលើកកម្ពស់សេវាសុខភាពសាធារណៈនិងអាហារូបត្ថម្ភ និង៤.ការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រនិងការគាំពារសង្គម៖

- **មុំទី១.**ការពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំ វិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកវិទ្យា គឺអភិវឌ្ឍ "ប្រព័ន្ធអប់រំប្រកបដោយគុណភាព សមធម៌ និងបរិយាប័ន្ន" ដោយផ្តោតសំខាន់លើវិទ្យាសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេស ការតម្រង់ទិសសម្រាប់ទីផ្សារការងារ និង ការយកចិត្តទុកដាក់លើការអប់រំកាយ សម្រាប់ទ្រទ្រង់ការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចជាតិ។
- **មុំទី២.**ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស គឺសំដៅជានាថា "យុវជនម្នាក់ៗមានជំនាញមួយយ៉ាងតិចប្រចាំជីវិតប្រចាំជីវិត" ពិសេសដើម្បីជំរុញការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច ឱ្យឈានឡើងមួយកម្រិតទៀត។ ការបណ្តុះបណ្តាល ជំនាញបច្ចេកទេសធ្វើឡើងក្នុងរូបភាពពីរ ដែលមានការផ្សារភ្ជាប់គ្នា គឺធនធានមនុស្សនៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ និងធនធាន មនុស្សនៅក្រៅប្រព័ន្ធអប់រំ ឬក្នុងទីផ្សារការងារ។
- **មុំទី៣.**ការលើកកម្ពស់សេវាសុខភាពសាធារណៈ និងអាហារូបត្ថម្ភគឺសំដៅលើកកម្ពស់សុខភាពប្រជាជន និងអាហារូបត្ថម្ភដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនិងវឌ្ឍនភាពសង្គមប្រកបដោយចីរភាព
- **មុំទី៤.**ការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការគាំពារសង្គម គឺការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការគាំពារសង្គមដើម្បីលើកស្ទួយស្ថានភាពសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច និងពង្រឹងតួនាទីស្ត្រីដែលជាឆ្អឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមជាតិ។

៤.៤. គោលបំណងរួមនៃយុទ្ធសាស្ត្រ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ឆ្នាំ២០២១-២០២៥ ផ្តោតលើវិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រីរាជការដែលអនុវត្តមុខងារផ្តល់សេវាទាក់ទងនឹងកិច្ចការពារកុមារ ទោះបីអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតផងដែរ។ ផ្អែកលើព័ត៌មានដែលបានផ្តល់ជូនខាងលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះផ្តោតលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលចំនួនបួនកម្រិត៖

- សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ៣
- សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ២

- សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ១
- វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ

សម្រាប់បរិបទនៃប្រទេសកម្ពុជា វិញ្ញាបនបត្រប្រភេទខាងក្រោមតម្រូវឱ្យមានសម្រាប់ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្លាំងសេវាសង្គម។ បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ចនិងកម្លាំងសេវាសង្គមទាក់ទងនឹងកិច្ចការពារកុមាររបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអាចមានកម្រិតណាមួយអាស្រ័យលើលក្ខណៈនៃការងាររបស់ពួកគេ។ ខណៈពេលដែលកម្លាំងសេវាសង្គមត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម អាទិភាពគួរតែសម្រាប់អ្នកដែលជាអ្នកដឹកនាំក្រសួង ស.អ.យ នាយកដ្ឋាន/អង្គភាពចំណុះក្រសួង និងមន្ទីរ ស.អ.យ ការិយាល័យសង្គមកិច្ច និងសុខុមាលភាពសង្គម ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ និង គ.ក.ន.ក។

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឈានដល់កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រខុសគ្នានឹងមានទាំងការសិក្សាក៏ដូចជាបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែង ហើយក៏អាចរួមបញ្ចូលទាំងការគ្រប់គ្រងការសិក្សា រួមទាំងតាមរយៈការសិក្សាតាមអ៊ីនធឺណិត និងទម្រង់បែបបទនៃការរៀនទល់មុខគ្នា។ យន្តការអាចមានសម្រាប់ការវាយតម្លៃអំពីសមត្ថភាពដែលនិស្សិតអាចទទួលបានរួចហើយតាមរយៈបទពិសោធន៍នៅកន្លែងធ្វើការ និងពេលវេលាទាំងនេះអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយតាមរយៈការវាយតម្លៃជាផ្លូវការសម្រាប់ការទទួលស្គាល់ការរៀនមុន(RPL) និងការទទួលស្គាល់សមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន(RCC)។

វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ចនឹងទទួលខុសត្រូវក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរួមទាំងចំនុចក្រេឌីត និងម៉ោងព្រមទាំងកាត់បន្ថយតាមរយៈការវាយតម្លៃជាផ្លូវការសម្រាប់ការទទួលស្គាល់ការរៀនមុន(RPL)និង ការទទួលស្គាល់សមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន(RCC) ហើយនឹងទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានានូវដំណើរការផ្លូវការទាំងអស់ដើម្បីធានាបាននូវទម្រង់បែបបទនៃប្រព័ន្ធវិញ្ញាបនបត្រទាំងនេះ។

ខាងក្រោមនេះត្រូវបានស្នើសុំជាអាទិភាពសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះកិច្ចការពារកុមារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បុគ្គលផ្សេងទៀតដែលចាប់អារម្មណ៍នឹងកម្មវិធីនេះក៏នឹងអាចចូលរួមក្នុងកម្មវិធីទាំងនេះនិងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រតាមរយៈស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

លើសពីនេះទៀត យុទ្ធសាស្ត្រផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រត្រូវបានតម្រង់ទិសឆ្ពោះទៅកអ្នកដែលអនុវត្ត ឬត្រួតពិនិត្យ ឬតួនាទីបញ្ជូន។ សម្រាប់អ្នកដែលមានតួនាទីគ្រប់គ្រងទូទៅនិងសម្របសម្រួល ពួកគេគួរតែត្រូវបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់ទៅនឹងបរិបទនិងតម្រូវការរបស់ពួកគេដោយជ្រើសរើសម៉ូឌុលពាក់ព័ន្ធនៅពេលដែលពួកគេត្រូវបានអភិវឌ្ឍដោយមិនចាំបាច់ត្រូវបានបញ្ជាក់។

តារាងទី១១៖ ប្រភេទនិងកម្រិតវិញ្ញាបនបត្រដែលត្រូវការសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមនៅកម្ពុជា

សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ	ប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គម	ស្ថាប័ន/អង្គភាព (នាក់)	ក្រេឌីត	សេចក្តីពន្យល់ពីក្រេឌីតម៉ោង
សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ៣	អ្នកអាជីពសង្គមកិច្ចវង (បុគ្គលិកសង្គមប៉ាអាជីព)	កម្លាំងសេវាសង្គមចំនួន ៥០០នាក់ (រួមទាំងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារចំនួន១១៨នាក់) ក្នុងចំណោមមន្ត្រីសរុបថ្នាក់ក្រសួង១២០២នាក់	៣០ ក្រេឌីត	១៥ ម៉ោងសម្រាប់ ១ក្រេឌីត ត្រូវបានគេវាស់ជាបរិមាណនៃការបង្រៀន និង៣០ ម៉ោង សម្រាប់ ១ក្រេឌីត ត្រូវបានវាស់ជាចំនួននៃការពិសោធន៍/សិក្ខាសាលាការបង្រៀន និង ៤៥ម៉ោង សម្រាប់១ក្រេឌីត
សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ២	អ្នកអាជីពសង្គមកិច្ចវង (បុគ្គលិកសង្គមប៉ាអាជីព)	កម្លាំងសេវាសង្គមចំនួន ៤៧១នាក់ (រួមទាំងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារចំនួន ១២៥នាក់) ក្នុងចំណោម	៣០ ក្រេឌីត	

សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ	ប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គម	ស្ថាប័ន/អង្គភាព (នាក់)	ក្រេឌីត	សេចក្តីពន្យល់ពីក្រេឌីតម៉ោង
		មន្ត្រីសរុបថ្នាក់មន្ទីរ ស.អ.យ ចំនួន **១០៥៧នាក់**		ត្រូវបានគេវាស់ជាបរិមាណនៃការងារទីវាលនិងកម្មសិក្សា
សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ១	អ្នកអាជីពសង្គមកិច្ចរង (បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព)	មន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារ ស.អ.យ នៃការិយាល័យសង្គមកិច្ច និងសុខុមាលភាពសង្គម ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌចំនួន **៤០៦នាក់**	៣០ ក្រេឌីត	
		បុគ្គលិកកិច្ចការពារកុមារ នៃអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំនួន**១១៧០នាក់**		
វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ	អ្នកសង្គមកិច្ចមិនអាជីព (បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ)	**គ.ក.ន.ក** ឃុំ សង្កាត់ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារ ចំនួន **៣,៧៩២នាក់**	៣០ ក្រេឌីត	យន្តការដែលមានរួចសម្រាប់វាយតម្លៃសមត្ថភាពដែលនិស្សិតអាចទទួលបានរួចហើយតាមរយៈបទពិសោធន៍នៅកន្លែងធ្វើការ និងពេលវេលាទាំងនេះអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយតាមរយៈការវាយតម្លៃជាផ្លូវការសម្រាប់ការទទួលស្គាល់ការរៀនមុន (RPL)និងការទទួលស្គាល់សមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន (RCC)
		គ.ក.ស.ក ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារ ចំនួន **៦០៩នាក់**		
		គ.ក.ស.ក រាជធានី ខេត្ត មន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារ ចំនួន **១២៥នាក់**		
វិញ្ញាបនបត្រ	អ្នកសង្គមកិច្ចសម្ព័ន្ធ (បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច)	ការបង្ការទប់ស្កាត់ ប្រព័ន្ធអន្តរាគមន៍ និងប្រព័ន្ធឆ្លើយតបនិងផ្តល់សេវា មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ចទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារ[63]ចំនួន **២៥០នាក់**	រយៈពេល ១៥ថ្ងៃ	ជ្រើសរើសម៉ូឌុលពាក់ព័ន្ធសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច
		គណៈកម្មាធិការដឹកនាំដោយក្រសួងស្ថាប័ន៖[64]គ.ជ.ព,គ.ជ.ប.ជ, គ.ជ.គ.ក និង គ.ជ.ប.ទ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារចំនួន **៤០នាក់**		

[63]គោលនយោបាយជាតិស្តីពីប្រព័ន្ធកិច្ចការពារកុមារ ២០១៩-២០២៩ មានសវស្តម្ភចំនួន៣គឺ៖ (១).ការបង្ការទប់ស្កាត់ក្នុងកិច្ចការពារកុមារ រួមមាន៖ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្រសួងព័ត៌មាន ក្រសួងប្រៃសណីយ៍និងទូរគមនាគមន៍ និងសភាពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា ក្រសួងធម្មការនិងសាសនា ក្រសួងវប្បធម៌និងវិចិត្រសិល្បៈ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងកិច្ចការនារី(២).ប្រព័ន្ធអន្តរាគមន៍រួមមាន៖ក្រសួងយុត្តិធម៌ រាជបណ្ឌិតសភាវិជ្ជាជីវៈតុលាការ អគ្គស្នងការនគរបាលជាតិ បណ្ឌិត្យសភានគរបាលកម្ពុជា កងរាជអាវុធហត្ថលើផ្ទៃប្រទេស នាយកដ្ឋានអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៃក្រសួងមហាផ្ទៃ(៣).ប្រព័ន្ធឆ្លើយតបនិងផ្តល់សេវា រួមមាន៖ក្រសួងអប់រំ ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃ សួងយុត្តិធម៌និងគណៈមេធាវីកម្ពុជា ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងកាកបាទក្រហមកម្ពុជា

[64]លើកលែងតែគណៈកម្មការដឹកនាំអនុវត្តផែនការសកម្មភាពដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាលើកុមារ និងគណៈកម្មការការពារកុមារថ្នាក់ជាតិ ដែលប្រើប្រាស់មន្ត្រីរបស់នាយកដ្ឋានសុខុមាលភាពកុមារ នៃក្រសួង ស.អ.យ និងអគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ក.ជ.ក

សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ	ប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គម	ស្ថាប័ន/អង្គភាព (នាក់)	ក្រេឌីត	សេចក្តីពន្យល់ពីក្រេឌីតម៉ោង
		ក្រុមការងារដើម្បីកុមារនៅតាមក្រសួង-ស្ថាប័នមន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការពារកុមារចំនួន **២៧នាក់**		

៤.៥. គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខាងលើ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ដែលមានវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច សហការជាមួយ UNICEF អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គ្រឹះស្ថានអប់រំ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ផ្តោតលើកិច្ចការពារកុមារឆ្នាំ២០២១-២០២៥ មានគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន៣៖ (១)អភិវឌ្ឍកម្មវិធីនិងកញ្ចប់មេរៀនសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម (២)បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមនិងបង្កើនប្រសិទ្ធភាព (៣)ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំនិងបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ដែលរៀបរាប់លម្អិតដូចខាងក្រោម៖

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី១៖	**អភិវឌ្ឍកម្មវិធី និងកញ្ចប់មេរៀនសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម**
គោលបំណង៖	គ្រឹះស្ថានអប់រំ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេសគួររៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនិងកញ្ចប់មេរៀនបណ្តុះបណ្តាល និងពង្រឹងសមត្ថភាពកម្លាំងសេវាសង្គមដោយផ្តោតលើប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គមដែលមានមុខងារទាក់ទងនឹងការផ្តល់សេវាកិច្ចការពារកុមារ និងសុខុមាលភាពសង្គម។
លទ្ធផលរំពឹងទុក៖	កម្មវិធី និងកញ្ចប់មេរៀនបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានអភិវឌ្ឍទៅតាមតម្រូវការរបស់ប្រភេទកម្លាំងសេវាសង្គម និងកម្រិតគុណវុឌ្ឍិ ដោយផ្តោតលើកិច្ចការពារកុមារ។

ចង្កោមសកម្មភាព និងសកម្មភាពអនុវត្ត៖

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព		សកម្មភាពអនុវត្ត
១.១	ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ និងសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ២ និង៣	១.១.១	ពិនិត្យមុខងារចំណុចទី១.៥ ទី២ និងភាពខ្វះចន្លោះសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
		១.១.២	ពិនិត្យមើលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលបានរៀបចំដោយក្រសួង ស.អ.យ NISA RUPP SPI និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលកន្លងមករួមទាំងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល BSST PSST MSST
		១.១.៣	ពិនិត្យ និងវិភាគលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលបានកំណត់ដោយ IFSW,IASSW និងគ្រឹះស្ថានអប់រំ ASEAN និងអន្តរជាតិ
		១.១.៤	ពិនិត្យសូចនាករនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គម ក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា និងមុខងាររបស់អង្គភាពឬស្ថាប័នដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល
		១.១.៥	រៀបចំបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ២ និង៣
១.២		១.២.១	រៀបចំកញ្ចប់មេរៀន៖ កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព		សកម្មភាពអនុវត្ត
	ការអភិវឌ្ឍកញ្ចប់មេរៀនសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមដោយផ្តោតលើកិច្ចការពារកុមារផ្អែកលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	១.២.២	រៀបចំកញ្ចប់មេរៀន៖ កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ កម្រិតទី១ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព
		១.២.៣	រៀបចំកញ្ចប់មេរៀន៖ កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ កម្រិតទី២ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព
		១.២.៤	រៀបចំកញ្ចប់មេរៀន៖ កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ កម្រិតទី៣ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព
		១.២.៥	ជ្រើសរើសមេរៀន៖ កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី២៖	បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាព
គោលបំណង៖	គ្រឹះស្ថានអប់រំ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេស រៀបចំផែនការដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម៖១.បុគ្គលិកសង្គមអាជីព ២.បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព ៣.បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ និង៤.បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ចជាពិសេសផ្តោតលើក្រុមគោលដៅនៅក្នុងតារាងទី១១។
លទ្ធផលរំពឹងទុក៖	កម្លាំងសេវាសង្គមគ្រប់រូបមានចំណេះដឹងជំនាញ និងអាកប្បកិរិយាចាំបាច់ ព្រមទាំងគុណវុឌ្ឍិ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គមឆ្នាំ២០១៩ ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៤ និងមុខងាររបស់មន្ត្រីដែលបានកំណត់។

ចង្កោមសកម្មភាព និងសកម្មភាពអនុវត្ត៖

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព		សកម្មភាពអនុវត្ត
២.១	រៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមផ្អែកលើតារាងទី១១	២.១.១	សហការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេស ដើម្បីសិក្សារៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម
		២.១.២	បង្កើតក្រុមគ្រូបង្គោល និងគ្រូជំនាញដែលមានសមាសភាពមកពីគ្រឹះស្ថានអប់រំ អង្គភាពចំណុះក្រសួង ស.អ.យ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេស
២.២	តម្រឹមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមឱ្យស្របតាមអាទិភាពនិងតម្រូវការជាក់ស្តែង	២.២.១	រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឱ្យស្របទៅនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃកម្លាំងសេវាសង្គម និងស្របតាមគុណវុឌ្ឍិកម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ២ និង៣
		២.២.២	រៀបចំប្រព័ន្ធ(ក្រេឌីតអនឡាញ)សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលមានបំណងបន្តការសិក្សា
២.៣	បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមកម្រិត វិញ្ញាបនបត្រ វិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្របច្ចេក	២.៣.១	រៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមដែលជាមន្ត្រីរាជការនិងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេស
		២.៣.២	បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព		សកម្មភាពអនុវត្ត
	ទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ២ និង៣	២.៣.៣	បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១
		២.៣.៤	បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីពកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ២
		២.៣.៥	បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ៣
		២.៣.៦	បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រស្តីពីកិច្ចការពារកុមារ

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖	**ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំ បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម**
គោលបំណង៖	អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំ បណ្តុះបណ្តាល និងបំពាក់គរុកោសល្យ ចំណេះដឹង និងជំនាញការងារសង្គមកិច្ចដល់គ្រូបង្គោល និងគ្រូជំនាញឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែង និងទ្រឹស្តីរបស់សហព័ន្ធការងារសង្គមកិច្ចអន្តរជាតិ(IFSW) ឬសមាគមសាលាសង្គមកិច្ចអន្តរជាតិ(IASSW) គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គម និងក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា។
លទ្ធផលរំពឹងទុក៖	គ្រឹះស្ថានអប់រំ និងអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមមានសមត្ថភាពនិងធនធានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម។

ចង្កោមសកម្មភាព និងសកម្មភាពអនុវត្ត៖

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព		សកម្មភាពអនុវត្ត
៣.១	រៀបចំផែនទីសមត្ថភាពគ្រូជំនាញ និងគ្រូបង្គោលការងារសង្គមកិច្ចនិងកិច្ចការពារកុមារ	៣.១.១	ពិនិត្យ និងវិភាគកម្រិតគុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹងនិងជំនាញវិជ្ជាជីវៈការងារសង្គមកិច្ចនិងកិច្ចការពារកុមាររបស់មន្ត្រីរាជការដែលកំពុងបម្រើការនៅតាមអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ
		៣.១.២	ពិនិត្យ និងវិភាគកម្រិតគុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹងនិងជំនាញវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចនិងកិច្ចការពារកុមាររបស់មន្ត្រីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
		៣.១.៣	ពិនិត្យ និងវិភាគអំពីគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំនៅ NISA និងគ្រឹះស្ថានអប់រំផ្សេងទៀត រួមទាំងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេសដើម្បីធានាគុណភាពបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម
		៣.១.៤	សិក្សាអំពីធនធានថវិការបស់វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច គ្រឹះស្ថានអប់រំ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់អប់រំកម្លាំងសេវាសង្គម
		៣.១.៥	រៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីផែនទីសមត្ថភាពគ្រូបង្គោល គ្រូជំនាញ និងធនធានគ្រឹះស្ថានអប់រំ និងអង្គភាពមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
៣.២	ពង្រឹងសមត្ថភាពគរុកោសល្យ និងចំណេះដឹងសង្គមកិច្ចដល់គ្រូជំនាញ និងគ្រូបង្គោល	៣.២.១	រៀបចំកម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាពគរុកោសល្យគ្រូបង្គោល និងគ្រូជំនាញការងារសង្គមកិច្ចនៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំសង្គមកិច្ចវិទ្យា
		៣.២.២	បង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកគរុកោសល្យ ចំណេះដឹង និងជំនាញការងារសង្គមកិច្ចដល់គ្រូបង្គោល និងគ្រូជំនាញ

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព		សកម្មភាពអនុវត្ត
		៣.២.៣	បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល និងគ្រូជំនាញលើប្រធានបទថ្មីដែលបង្កើតឡើងដោយ IASSW, IFSW និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដែលធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងបង្កើតថ្មី
		៣.២.៤	រៀបចំកម្មវិធីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមជាមួយបណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់ និងពិភពលោក
៣.៣	ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	៣.៣.១	បង្កើតក្រុមគ្រូបង្គោល និងក្រុមគ្រូជំនាញដើម្បីទទួលបន្ទុកបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
		៣.៣.២	រៀបចំយន្តការបន្ថែមក្នុងការបង្កើតសមាគមគ្រូសង្គមកិច្ចវិទ្យា ដើម្បីសម្របសម្រួលជំនាញសង្គមកិច្ចវិទ្យា និងជំរុញឱ្យមានការទទួលស្គាល់វិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ច
		៣.៣.៣	បញ្ចូលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន
		៣.៣.៤	បញ្ចូលគម្រោងចំណាយទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា និងថវិកាកម្មវិធីដើម្បីគាំទ្រការពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការលើជំនាញសុខុមាលភាពសង្គមនិងកិច្ចការពារកុមារ
		៣.៣.៥	បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់ទិន្នន័យកម្លាំងសេវាសង្គម១.បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ ២.បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព ៣.បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច និង ៤.បុគ្គលិកសង្គមអាជីព

៥. ការរៀបចំស្ថាប័នសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ចបង្កើតឡើងអនុក្រឹត្យក្រឹត្យលេខ ២៣៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ចមានបេសកកម្មបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតបរិញ្ញាបត្ររង បរិញ្ញាបត្រលើមុខជំនាញសង្គមកិច្ច វិស្វកម្មឧបករណ៍សិប្បនិម្មិតនិងរណប និងវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ច រួមទាំងធ្វើការស្រាវជ្រាវលើផ្នែកសង្គមកិច្ច ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការប្រទេសជាតិ។[65] ប្រកាសលេខ ៧២៥ ស.អ.យ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ឆ្នាំស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច មានបេសកកម្មដូចជាៈ ១.សិក្សាស្រាវជ្រាវអំពើវិទ្យាសាស្ត្រសង្គមនិងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អភិវឌ្ឍផ្នែកសង្គមកិច្ចដើម្បីផ្តល់នូវគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍលើវិស័យសង្គមកិច្ច ២.អប់រំបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សលើវិស័យសង្គមកិច្ចនិងវិស័យផ្សេងទៀតដោយភ្ជាប់នឹងតម្រូវការរបស់សង្គមកិច្ច ៣.គ្រប់គ្រងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរយៈពេលខ្លី ដែលស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ៤.សហការជាមួយអង្គភាពពាក់ព័ន្ធផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លី ការបើកវគ្គផ្សព្វផ្សាយ និងសិក្ខាសាលាតាមជំនាញនានា និង៥.ទំនាក់ទំនង ពង្រឹងពង្រីកសហប្រតិបត្តិការ និងសមាហរណកម្មលើកម្មវិធីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលជាមួយស្ថាប័នជាតិ អន្តរជាតិ ទាំងក្នុងក្របខណ្ឌជាតិ តំបន់ និងពិភពលោក ព្រមទាំងកៀគរប្រភពធនធាន សម្ភារ បច្ចេកទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍវិទ្យាស្ថាន។[66]

[65] មាត្រា ២ និងមាត្រា ៦ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ២៣៣ ស្តីពីការបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច

[66] ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៧២៥ ស.អ.យ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច

វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ចជាសេនាធិការឱ្យក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទាមានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវនិងសម្របសម្រួលជាមួយនាយកដ្ឋាន អង្គភាពចំណុះក្រសួង អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេស ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ គ្រឹះស្ថានអប់រំដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យទទួលបានប្រសិទ្ធិភាពនិងប្រសិទ្ធិផលប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។

៦. យុទ្ធសាស្ត្រគៀរគរហិរញ្ញប្បទាន និងតម្រូវការថវិកា

៦.១. យុទ្ធសាស្ត្រគៀគរហិរញ្ញប្បទាន

ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា នឹងលើកគម្រោងចំណាយដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា និងថវិកាកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំដើម្បីស្នើសុំថវិកាជាតិគាំទ្រសកម្មភាព។ ក្រសួង ស.អ.យ បានយកចិត្តទុកដាក់លើភាពជាដៃគូក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូពាក់ព័ន្ធនានាដែលធ្វើសកម្មភាពរបស់ខ្លួនលើការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ដើម្បីស្នើសុំការគាំទ្រទាំងថវិកា និងបច្ចេកទេសដើម្បីអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យសម្រេចបានជោគជ័យ។

៦.២. តម្រូវការថវិកាសម្រាប់អនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមនេះ រួមមានការប៉ាន់ប្រមាណថ្លៃចំណាយនៅឧបសម្ព័ន្ធទី១ នឹងជួយផ្តល់ជាព័ត៌មានមូលដ្ឋានសម្រាប់នីតិវិធីគណនាថ្លៃចំណាយក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រថវិកា និងថវិកាកម្មវិធីប្រចាំឆ្នាំ។ ក្រសួងនឹងលើកសកម្មភាព និងគម្រោងចំណាយនៅក្នុងថវិកាកម្មវិធីសម្រាប់ថវិកាជាតិ និងស្នើសុំការគាំទ្រពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងវិស័យឯកជន។ ការប៉ាន់ប្រមាណថ្លៃចំណាយសម្រាប់សកម្មភាពជាយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែងប្រាំឆ្នាំ(៥ឆ្នាំ)ជួយគាំទ្រដល់ការអនុវត្តតាមរយៈការជួយកំណត់ពីរបៀបក្នុងការវិភាជន៍ថវិកាដ៏ប្រសើរបំផុតនិងចាត់អាទិភាពទៅលើធនធានដែលមានកម្រិតនិងតាមរយៈការកំណត់រកចន្លោះប្រហោងធនធានដើម្បីធ្វើការចង្អុលទិសចំពោះសកម្មភាពស្វែងរកមូលនិធិ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះត្រូវការថវិកាគាំទ្រចំនួនប្រមាណ ១៦.៧១១.៧២០ USD ទាំងថវិការដ្ឋ និងថវិកាដៃគូដើម្បីចំណាយតាមគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំ(២០២១-២០២៥) ដូចមានចែងនៅក្នុងតារាងទី១២ ខាងក្រោម៖

តារាងទី១២៖ តារាងតម្រូវការថវិកាសម្រាប់អនុវត្តគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រឆ្នាំ២០២១-២០២៥

ល.រ	គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ	ប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការថវិកា(USD)		
		សរុបរួម	ថវិការដ្ឋ	ថវិកាដៃគូ
១	អភិវឌ្ឍកម្មវិធី និងកញ្ចប់មេរៀនសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម	៩៩.០០០	៤០%	៦០%
២	បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាព	១៦.៣៨៦.៧២០	៣០%	៧០%
៣	ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម	២២៦.០០០	៤០%	៦០%
	សរុបថវិកាចំណាយរួម	១៦.៧១១.៧២០	៣៦.៧%	៦៣.៣%

៧. ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ២០២១-២០២៥ សម្រេចបានតាមគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ លទ្ធផលរំពឹងទុក និងចំណុចដៅនៃសូចនាករដែលបានកំណត់។ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា នឹងបង្កើតប្រព័ន្ធតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃមួយជាក់លាក់សម្រាប់វាស់វែងវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រគឺជាការងារដ៏សំខាន់តម្រូវឱ្យក្រសួងរៀបចំផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាផ្អែកលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

៧.១. ត្រួតពិនិត្យតាមដាន

ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា នឹងតាមដានត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាពសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗធៀបទៅនឹងលទ្ធផលរំពឹងទុក និងចំណុចដៅនៃសូចនាករ និងធនធានប្រចាំឆ្នាំ។ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យត្រូវផ្អែកលើឧបករណ៍ដូចជាផែនការសកម្មភាពនិងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ។ វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ចនឹងធ្វើរបាយការណ៍ពីលទ្ធផលតាមដានត្រួតពិនិត្យប្រចាំឆ្នាំជូនថ្នាក់ដឹកនាំ ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីកែលម្អ និងផ្តល់អនុសាសន៍។

៧.២. ការវាយតម្លៃ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទានឹងវាយតម្លៃលទ្ធផលសម្រេចបានដោយផ្អែកលើសូចនាករដែលបានកំណត់នៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ។ ការវាយតម្លៃនឹងធ្វើចំនួន០២ដង គឺការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៅឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៣ និងការវាយតម្លៃបញ្ចប់អាណត្តិនៅឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០២៥។ ការវាយតម្លៃនេះនឹងផ្អែកលើឧបករណ៍ដូចជា ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ និងរបាយការណ៍លទ្ធផលប្រចាំត្រីមាស ឆមាស ប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ របាយការណ៍វាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងរបាយការណ៍វាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពបញ្ចប់អាណត្តិ ២០២១-២០២៥។

៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមឆ្នាំ ២០២១-២០២៥ ត្រូវបានរៀបចំកសាងឡើងនៅឆ្នាំ២០២០ ក្រោមការដឹកនាំពីនាយកវិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច និងការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដោយមានការសម្របសម្រួលពិគ្រោះយោបល់និងពិភាក្សាគ្រប់ជ្រុងជ្រោយជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺជាផែនទីចង្អុលផ្លូវសម្រាប់អនុវត្តរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច គ្រឹះស្ថានអប់រំ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរួមចំណែកអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ២០១៩-២០២៣ ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិ ២០១៤ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធជាតិ និងអន្តរជាតិនានា។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះគ្របដណ្តប់លើគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រចំនួន៣គឺ៖១.អភិវឌ្ឍកម្មវិធី និងកញ្ចប់មេរៀនសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ២.បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមនិងបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ៣.ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះតម្រូវឱ្យមានការចូលរួមគាំទ្រពីក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា គ្រឹះស្ថានអប់រំ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីធ្វើឱ្យសម្រេចបាននូវសូចនាករដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ តារាងម៉ាទ្រីច ចង្កោមសកម្មភាព សកម្មភាព និងសូចនាករលទ្ធផល

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ តារាងម៉ាទ្រីច ចង្កោមសកម្មភាព សកម្មភាព និងសូចនាករលទ្ធផល

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី១៖អភិវឌ្ឍកម្មវិធី និងកញ្ចប់មេរៀនសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព	សកម្មភាព		ថវិកាចំណាយ (USD)	ពេលវេលាអនុវត្ត(ឆ្នាំ)					ស្ថាប័ន/អង្គភាពអនុវត្ត	សូចនាករលទ្ធផល
					១	២	៣	៤	៥		
១.១	ការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ និងសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ២ និង៣	១.១.១	ពិនិត្យមុខងារចំណុចទី១.៥ ទី២ និងភាពខ្វះចន្លោះសម្ថភាពរបស់មន្រ្តីពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ[67]	5000	x					NISA អង្គភាពចំណុះក្រសួង ស.អ.យ	(១)កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ និងសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ១ ២ និង៣ ត្រូវបានបង្កើតឡើង
		១.១.២	ពិនិត្យមើលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលបានរៀបចំដោយក្រសួង ស.អ.យ NISA RUPP SPI និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលកន្លងមករួមទាំងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល BSST PSST MSST	5500	x					NISA RUPP SPI	
		១.១.៣	ពិនិត្យ និងវិភាគលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលបានកំណត់ដោយ IFSW,IASSW និងគ្រឹះស្ថានអប់រំ ASEAN និងអន្តរជាតិ	6000	x					NISA RUPP SPI NGOs	
		១.១.៤	ពិនិត្យសូចនាករនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គម ក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា និងមុខងាររបស់អង្គភាពឬស្ថាប័នដើម្បីជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	7500	x					NISA RUPP SPI NGOs	

[67] (១) ចំណេះដឹងជំនាញនិងឥរិយាបទ ឬសមត្ថភាពពឹងទុកសម្រាប់មន្ត្រី (២)ធ្វើការវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីជំនាញដើម្បីផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលសាកសម្ប និង(៣)ត្រូវកំណត់លក្ខខ័ណ្ឌជាក់លាក់ ឬលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ (eligible criteria)ដើម្បីឱ្យមន្ត្រីណាម្នាក់អាចចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ និងសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ២ និង៣

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព	សកម្មភាព	ថវិកាចំណាយ (USD)	ពេលវេលាអនុវត្ត(ឆ្នាំ)					ស្ថាប័ន/អង្គភាពអនុវត្ត	សូចនាករលទ្ធផល
				១	២	៣	៤	៥		
		១.១.៥ រៀបចំបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ២ និង៣	15000	x					NISA NGOs	
១.២	ការអភិវឌ្ឍកញ្ចប់មេរៀនសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមដោយផ្តោតលើកិច្ចការពារកុមារផ្អែកលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល	១.២.១ រៀបចំកញ្ចប់មេរៀន៖ កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល "បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ"	12000	x					NISA TWG	(២)កញ្ចប់មេរៀនសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម ស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសមត្ថភាពមូលដ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងសេវាសង្គម ក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជា និងមុខងាររបស់ស្ថាប័ន និងទទួលស្គាល់ពីក្រសួង ស.អ.យ និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា។
		១.២.២ បង្កើតកម្មវិធី និងកញ្ចប់មេរៀន៖ កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈកម្រិតទី១ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល "បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព"	12000	x					NISA TWG	
		១.២.៣ បង្កើតកម្មវិធី និងកញ្ចប់មេរៀន៖ កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈកម្រិតទី២ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល "បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព"	12000	x					NISA TWG	
		១.២.៤ បង្កើតកម្មវិធី និងកញ្ចប់មេរៀន៖ កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈកម្រិតទី៣ សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល "បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព"	12000	x					NISA TWG	
		១.២.៥ ជ្រើសរើសមេរៀន៖កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច	12000						NISA TWG	
		សរុបថវិកាចំណាយសម្រាប់គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី១	**99.000**							

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី២៖ ការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាព

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព	សកម្មភាព		ថវិកាចំណាយ (USD)	ពេលវេលាអនុវត្ត (ឆ្នាំ)					ស្ថាប័ន/អង្គភាពអនុវត្ត	សូចនាករលទ្ធផល
					១	២	៣	៤	៥		
២.១	រៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមផ្អែកលើតារាងទី១១	២.១.១	សហការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេស ដើម្បីសិក្សារៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម	20000	x					NISA	(១)ផែនការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមផ្អែកលើតារាងទី១១ត្រូវបានរៀបចំបង្កើតឡើង។
		២.១.២	បង្កើតក្រុមគ្រូបង្គោល និងគ្រូជំនាញដែលមានសមាសភាពមកពីគ្រឹះស្ថានអប់រំ អង្គភាពចំណុះក្រសួង ស.អ.យ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេស	16000	x					NISA	
២.២	តម្រឹមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមឱ្យស្របតាមអាទិភាពនិងតម្រូវការជាក់ស្តែង	២.២.១	រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឱ្យស្របទៅនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃកម្លាំងសេវាសង្គម និងស្របតាមគុណវុឌ្ឍិកម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ២ និង៣	15500		x				NISA TWG	(២)កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមត្រូវបានតម្រឹមតាមស្ថានភាពនិងតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់មន្ត្រីរាជការ និងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។
		២.២.២	រៀបចំប្រព័ន្ធ(ក្រេឌីតអនឡាញ)សម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលមានបំណងបន្តការសិក្សា	45000		x	x	x	x	NISA	
២.៣	បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមកម្រិត វិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ សញ្ញាបត្របច្ចេក	២.៣.១	រៀបចំផែនការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមដែលជាមន្ត្រីរាជការ និងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក និងបរទេស	15000	x	x				NISA TWG	(៣)កម្លាំងសេវាសង្គមមានចំណេះដឹងនិងជំនាញទទួលបានប័ណ្ណសំគាល់ជា៖

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព	សកម្មភាព	ថវិកាចំណាយ (USD)	ពេលវេលាអនុវត្ត(ឆ្នាំ)					ស្ថាប័ន/អង្គភាពអនុវត្ត	សូចនាករលទ្ធផល
				១	២	៣	៤	៥		
	ទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ២ ៣	២.៣.២ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈ[68]	11977350		x	x	x	x	NISA RUPP SPI NGOs	១.បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ ២.បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព ៣.បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច និង៤.បុគ្គលិកសង្គមអាជីព
		២.៣.៣ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១[69]	1207850		x	x	x	x	NISA RUPP SPI NGOs	
		២.៣.៤ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ២[70]	1401225		x	x	x	x	NISA RUPP SPI NGOs	
		២.៣.៥ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ កម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ៣[71]	1487500		x	x	x	x	NISA RUPP SPI NGOs	

[68] សិក្ខាកាមកម្រិតវិញ្ញាបនបត្រវិជ្ជាជីវៈចំនួន ៤០២៦នាក់(តារាងទី១១) សិក្សា៣០ក្រេឌីត(៤៥០ម៉ោង=៧៥ថ្ងៃ) ថ្លៃសិក្ខាកាមម្នាក់ (បេសកកម្ម ៣៤$ អាហារសម្រន់ ៣$ ធ្វើដំណើរ២$ ក្នុង១ថ្ងៃ) សម្ភារៈសិក្សា១០$/វគ្គ/៥វគ្គ។ សរុបថ្លៃចំណាយបេសកកម្ម អាហារសម្រន់ និងធ្វើដំណើ ៤០២៦នាក់ x៣៩$ = ១៥៧០១៤$/១ថ្ងៃ x ៧៥ថ្ងៃ= ១១.៧៧៦.០៥០$ សម្ភារៈសិក្សា ៤០២៦នាក់x១០$x៥វគ្គ= ២០១.៣០០$ សរុបថ្លៃចំណាយ **១១៩៧៧៣៥០$**

[69] សិក្ខាកាមកម្រិតកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ១ ចំនួន ៤០៦នាក់(តារាងទី១១)សិក្សា ៣០ក្រេឌីត (៤៥០ម៉ោង=៧៥ថ្ងៃ) ថ្លៃសិក្ខាកាមម្នាក់(បេសកកម្ម៣៤$ អាហារសម្រន់៣$ ធ្វើដំណើរ២$ ក្នុង១ថ្ងៃ) សម្ភារៈសិក្សា១០$/វគ្គ/៥វគ្គ។ សរុបថ្លៃចំណាយបេសកកម្ម អាហារសម្រន់ និងធ្វើដំណើរ ៤០៦នាក់ x៣៩$ =១៥៨៣៤$/១ថ្ងៃ x ៧៥ថ្ងៃ=១១៨៧៥៥០$ សម្ភារៈសិក្សា ៤០៦នាក់x១០$x៥វគ្គ=២០៣០០$ សរុបថ្លៃចំណាយ **១២០៧៨៥០$**

[70] សិក្ខាកាមកម្រិតកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ២ ចំនួន ៤៧១នាក់(តារាងទី១១)សិក្សា ៣០ក្រេឌីត (៤៥០ម៉ោង=៧៥ថ្ងៃ) ថ្លៃសិក្ខាកាមម្នាក់(បេសកកម្ម៣៤$ អាហារសម្រន់៣$ ធ្វើដំណើរ២$ ក្នុង១ថ្ងៃ) សម្ភារៈសិក្សា១០$/វគ្គ/៥វគ្គ។ សរុបថ្លៃចំណាយបេសកកម្ម អាហារសម្រន់ និងធ្វើដំណើរ ៤៧១នាក់ x៣៩$ =$/១ថ្ងៃ x ៧៥ថ្ងៃ=១.៣៧៧.៦៧៥$ សម្ភារៈសិក្សា ៤៧១នាក់x១០$x៥វគ្គ=២៣.៥៥០$ សរុបថ្លៃចំណាយ **១៤០១២២៥$**

[71] សិក្ខាកាមកម្រិតកម្រិតសញ្ញាបត្របច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ ៣ ចំនួន ៥០០ នាក់(តារាងទី១១)សិក្សា ៣០ក្រេឌីត (៤៥០ម៉ោង=៧៥ថ្ងៃ) ថ្លៃសិក្ខាកាមម្នាក់(បេសកកម្ម៣៤$ អាហារសម្រន់៣$ ធ្វើដំណើរ២$ ក្នុង១ថ្ងៃ) សម្ភារៈសិក្សា១០$/វគ្គ/៥វគ្គ។ សរុបថ្លៃចំណាយបេសកកម្ម អាហារសម្រន់ និងធ្វើដំណើរ ៥០០នាក់ x៣៩$ =$/១ថ្ងៃ x ៧៥ថ្ងៃ=១.៤៦២.៥០០$ សម្ភារៈសិក្សា ៥០០នាក់x១០$x៥វគ្គ=២៥០០០$ សរុបថ្លៃចំណាយ **១.៤៨៧.៥០០$**

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព	សកម្មភាព	ថវិកាចំណាយ (USD)	ពេលវេលាអនុវត្ត(ឆ្នាំ)					ស្ថាប័ន/អង្គភាពអនុវត្ត	សូចនាករលទ្ធផល
				១	២	៣	៤	៥		
		២.៣.៦ បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ចកម្រិតវិញ្ញាបនបត្រស្តីពីកិច្ចការពារកុមារ[72]	201295		x	x	x	x	NISA	
សរុបថវិកាចំណាយសម្រាប់គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី២			**16.386.720**							

គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រទី៣៖ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំ បណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គម

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព	សកម្មភាព	ថវិកាចំណាយ (USD)	ពេលវេលាអនុវត្ត(ឆ្នាំ)					ស្ថាប័ន/អង្គភាពអនុវត្ត	សូចនាករលទ្ធផល
				១	២	៣	៤	៥		
៣.១	រៀបចំផែនទីសមត្ថភាពគ្រូបង្គោលនិងគ្រូជំនាញការងារសង្គមកិច្ចនិងកិច្ចការពារកុមារ	៣.១.១ ពិនិត្យ និងវិភាគកម្រិតគុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈការងារសង្គមកិច្ចនិងកិច្ចការពារកុមាររបស់មន្ត្រីរាជការដែលតែកំពុងបំរើការនៅតាម អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ	5000	x					NISA TWG	(១)របាយការណ៍ស្តីពីផែនទីសមត្ថភាពគ្រូបង្គោល គ្រូជំនាញ និងធនធានរបស់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាល និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានរៀបចំឡើង។
		៣.១.២ ពិនិត្យ និងវិភាគកម្រិតគុណវុឌ្ឍិចំណេះដឹង និងជំនាញវិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ចនិងកិច្ចការពារកុមាររបស់មន្ត្រីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល	4500	x					NISA TWG	

[72] សិក្ខាកាមកម្រិតវិញ្ញាបនបត្រចំនួន ៣១៧នាក់ (តារាងទី១១) សិក្សា ១៥ថ្ងៃ ថ្លៃសិក្ខាកាមម្នាក់ (បេសកកម្ម ៣៤$ អាហារសម្រន់៣$ ធ្វើដំណើរ២$ ក្នុង១ថ្ងៃ) សម្ភារៈសិក្សា១០$/វគ្គ/៥វគ្គ។ សរុបថ្លៃចំណាយបេសកកម្ម អាហារសម្រន់ និងធ្វើដំណើរ ៣១៧នាក់ x៣៩$ =១២៣៦៣$/១ថ្ងៃ x ១៥ថ្ងៃ=១៨៥.៤៤៥$ សម្ភារៈសិក្សា ៣១៧នាក់x១០$x៥វគ្គ=១៥៨៥០$ សរុបថ្លៃចំណាយ **២០១២៩៥$**

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព	សកម្មភាព	ថវិកាចំណាយ (USD)	ពេលវេលាអនុវត្ត (ឆ្នាំ)					ស្ថាប័ន/អង្គភាពអនុវត្ត	សូចនាករលទ្ធផល
				១	២	៣	៤	៥		
		៣.១.៣ ពិនិត្យ និងវិភាគអំពីគុណវុឌ្ឍិបុគ្គលិកអប់រំនៅ NISA និងគ្រឹះស្ថានអប់រំផ្សេងទៀត រួមទាំងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុកនិងបរទេសដើម្បីធានាគុណភាពបណ្តុះបណ្តាល	3500	x					NISA TWG	
		៣.១.៤ សិក្សាអំពីធនធានថវិការបស់វិទ្យាស្ថានជាតិសង្គមកិច្ច គ្រឹះស្ថានអប់រំ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់អប់រំកម្លាំងសេវាសង្គម	4500	x					NISA	
		៣.១.៥ រៀបចំរបាយការណ៍ស្តីពីផែនទីសមត្ថភាពគ្រូបង្គោល គ្រូជំនាញ និងធនធានគ្រឹះស្ថានអប់រំ និងអង្គភាពមិនមែនរដ្ឋាភិបាល	12000		x				NISA	
៣.២	ពង្រឹងសមត្ថភាពគរុកសល្យ និងចំណេះដឹងសង្គមកិច្ចដល់គ្រូជំនាញ និងគ្រូបង្គោល	៣.២.១ រៀបចំកម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាពគរុកសល្យគ្រូបង្គោល និងគ្រូជំនាញការងារសង្គមកិច្ចនៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំសង្គមកិច្ចវិទ្យា	7500		x				NISA	(២) គ្រូបង្គោល និងគ្រូជំនាញត្រូវបានពង្រឹងសមត្ថភាពលើគរុកសល្យ ផ្នែកចំណេះដឹង និងជំនាញសង្គមកិច្ច។
		៣.២.២ បង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកគរុកសល្យ ចំណេះដឹង និងជំនាញការងារសង្គមកិច្ចដល់គ្រូបង្គោល និងគ្រូជំនាញ	12000	x	x	x	x	x	NISA	
		៣.២.៣ បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល និងគ្រូជំនាញលើប្រធានបទថ្មីដែលបង្កើតឡើងដោយ IASSW, IFSW និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងបង្កើតថ្មី	20000	x	x	x	x	x	NISA	
		៣.២.៤ រៀបចំកម្មវិធីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមជាមួយ	65000	x		x		x	NISA	

ល.រ	ចង្កោមសកម្មភាព	សកម្មភាព		ថវិកាចំណាយ (USD)	ពេលវេលាអនុវត្ត(ឆ្នាំ) ១	២	៣	៤	៥	ស្ថាប័ន/អង្គភាពអនុវត្ត	សូចនាករលទ្ធផល
			បណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់ និងពិភពលោក								
៣.៣	ពង្រឹងសមត្ថភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	៣.៣.១	បង្កើតក្រុមគ្រូបង្គោល និងក្រុមគ្រូជំនាញដើម្បីទទួលបន្ទុកបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ	4500	x	x				NISA	(៣)គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិត្រូវបានពង្រឹងសមត្ថភាព។
		៣.៣.២	រៀបចំយន្តការបន្ថែមក្នុងការបង្កើតសមាគមគ្រូសង្គមកិច្ចវិទ្យាដើម្បីសម្របសម្រួលជំនាញសង្គមកិច្ចវិទ្យា និងជំរុញឱ្យមានការទទួលស្គាល់វិជ្ជាជីវៈសង្គមកិច្ច	7500	x	x	x			MoSVY	
		៣.៣.៣	បញ្ចូលកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងសេវាសង្គមទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សារបស់សាលាជាតិរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន	15000		x	x	x	x	MoSVY MoI	
		៣.៣.៤	បញ្ចូលគម្រោងចំណាយទៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្រ្តថវិកា និងថវិកាកម្មវិធីដើម្បីគាំទ្រការពង្រឹងសមត្ថភាពមន្រ្តីរាជការលើជំនាញសុខុមាលភាពសង្គមនិងកិច្ចការពារកុមារ	35000		x	x	x	x	MoSVY	
		៣.៣.៥	បង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់ទិន្នន័យកម្លាំងសេវាសង្គម ១.បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាវិជ្ជាជីវៈ ២.បុគ្គលិកសង្គមប៉ារ៉ាអាជីព ៣.បុគ្គលិកសម្ព័ន្ធសង្គមកិច្ច ៤.បុគ្គលិកសង្គមអាជីព	30000						MoSVY	
			សរុបថវិកាចំណាយសម្រាប់គោលដៅយុទ្ធសាស្រ្តទី៣	**226.000**							

KINGDOM OF CAMBODIA

Nation Religion King

STRATEGIC PLAN

FOR TRAINING THE SOCIAL SERVICE WORKFORCE

FOCUSING ON CHILD PROTECTION

2021-2025

PREPARED BY

NATIONAL INSTITUTE OF SOCIAL AFFAIRS

MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS, VETERANS AND YOUTH REHABILIATION

2020

PREFACE

Social work in Cambodia formally began in 1947 with the creation of its first governing body, the Ministry of Information and Social Affairs. Since then there have been many changes in the name and leadership of this Ministry, until it took its current form as the Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation. The Ministry is led by HE Vong Sauth as Minister in the Royal Government of the 6th Mandate of the National Assembly, reporting to Samdech Akka Moha Sena Padei Hun Sen, the Prime Minister of the Kingdom of Cambodia.

Over the past few decades, the social sector has undergone significant changes in Cambodia in relation to traditional donors and the provision of social services. Since the advent of The *United Nations Transitional Authority in Cambodia* (*UNTAC*), Non-Government Organization (NGO) staff have played a key role in providing social services in many areas, as Cambodia has worked to rebuild its infrastructure and capabilities.

To strengthen the capacity of civil servants and social service providers in the "Social Service Workforce", the Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation established the National Institute of Social Affairs on October 18, 2009 to educate and train associate degree and degree in area of engineering, prosthetics and orthotic and social work professionals, and conduct research on social work in response to the institution's needs. At the same time, the Ministry also cooperates with development partners and relevant NGOs to provide professional training in social work to civil servants and stakeholders.

While this training has been useful in building social service workers' capacity to perform their specific functions, it needs to be better structured as part of a long-term capacity building plan for civil servants who have responsibility for social service and social work functions. In particular, it must respond to recent changes in administrative reforms such as through sub-decrees 182, 183, 184 and sub-decree 34, as well as the recently endorsed "Guidelines on basic competencies for the social service workforce in Cambodia" and the "Cambodia National Qualifications" framework. Therefore, the Ministry, in collaboration with UNICEF and relevant institutions, has developed this strategic plan for training social service workforce in Cambodia.

The Strategic Plan for Training Social Service Workforce 2021-2025 is the first five-year plan with a focus on strengthening the capacity of social service workers to have knowledge and professional skills to provide social services to vulnerable people. To ensure efficiency, the Plan has three strategic goals, including: (1). Development of social service workforce training curriculum /education programs and training packages (2). training of social service workforces and improvement of its efficiency (3). Strengthened capacity of social service education/training institutions to achieve the vision, mission and expected outcomes of this strategic plan.

I commend the National Institute of Social Affairs, UNICEF, NGOs, educational/training institutions and other stakeholders for their efforts in developing a strategic plan for training the social services workforce. We will continue to provide additional support for the successful development of the social service workforce and strongly hope that all stakeholders will work together to implement this strategic plan responsibly.

Date 2 February 2021

Minister

VONG SAUTH

CONTENTS

PREFACE i
ACRONYMS iv
DEFINITIONS v
1. INTRODUCTION 1
1.1. Background and context 1
1.2. Higher level education for social service workforces 2
1.2.1. Royal University of Phnom Penh 2
1.2.2. National Institute of Social Affairs 2
1.2.3. The Saint Paul Institute 3
1.3. Technical and vocational education and training 3
1.3.1. Vocational training in social work 3
1.3.2. Capacity development of civil servants at the sub-national level 4
1.4. Cambodia Qualifications Framework 4
1.4.1. Levels of qualification 5
1.4.2. Credit hours 5
1.4.3. Learning outcomes 7
1.5. Analysis of social service workforce and function 8
1.5.1. The review of social work practice in Cambodia 9
1.5.2. Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce 9
1.5.3. Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce 10
1.5.4. ASEAN Declaration on the Promotion of Social Work 12
1.6. Relationship between strategic plan and related documents 13
1.7. Development of the strategic plan 13
1.8. Strategic plan form 14
2. MAP OF SOCIAL SERVICE INSTITUTES AND CHILD PROTECTION MECHANISMS 14
2.1. Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation 14
2.2. Capital/Provincial Department of Social Affairs Veterans and Youth Rehabilitation 15
2.3. Office of Social Affairs and Social Welfare, municipality, district, khan 15
2.4. Child protection coordination mechanisms 17
2.4.1. Cambodia National Council for Children 17
2.4.2. General Secretariat of Cambodia National Council for Children 18
2.4.3. Working group for children 18
2.4.4. Capital/Provincial Cambodia National Council for Children 18
2.4.5. Capital/Provincial Women's and Children's Consultative Committee 19
2.4.6. Municipal, district and khan WCCCs 20
2.4.7. Commune/Sangkat Committee for Women and Children 21
2.4.8. Sub-national child protection coordination mechanism 26
2.4.9. Relevant committees chaired and coordinated by the ministries and institutions 26
2.5. Local and foreign NGOs 27
3. PROGRESS AND CHALLENGES 28
3.1. Progress 28
3.2. Challenges 29
3.2.1. Development of programs and training packages for the social service workforce 29
3.2.2. Child protection social services training 29
3.2.3. Capacity building of trainers, professional teachers and educational institutions 29
4. VISION, MISSION AND STRATEGIC GOALS 30
4.1. Vision 30
4.2. Mission 30

4.3. Policy objective 30
4.4. Strategy 30
4.5. Strategic goals and expected outcomes 33
5. INSTITUTIONAL PREPARATION FOR THE IMPLEMENTATION OF THE STRATEGIC PLAN 35
6. FINANCING MOBILIZATION STRATEGY AND BUDGET REQUIREMENTS 36
6.1. Financing mobilization strategy 36
6.2. Budget requirements 36
7. MONITORING AND EVALUATION 37
7.1. Monitoring 37
7.2. Evaluation 37
8. CONCLUSION 37
ANNEX 0

ACRONYMS

BSST	Basic Social Service Training
CNCC	Cambodia National Council for Children
CCWC	Commune Committee for Women and Children
DoSVY	Department of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation
IASSW	International Association of Schools of Social Work
IFSW	International Federation of Social Work
MSST	Management Social Service Training
MoSVY	Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation
NCCT	National Committee for Counter Human Trafficking
NGO	Non-government Organization
NISA	National Institute of Social Affairs
PSST	Professional Social Service Training
RUPP	Royal University of Phnom Penh
SPI	Saint Paul Institute
UNICEF	United Nations Children's Fund
WCCC	Women’s and Children’s Consultative Committee

DEFINITIONS

For the purpose of this document, the definition of social work and social service workforce will be:

Social Work is defined differently in many countries, but generally it is the process of assisting individuals, families and communities to solve their problems and work to address social injustice and inequality in any given society. The social work profession promotes social change, problem solving in human relations, and empowerment and freedom for citizens to promote well-being.[1] This strategic plan focuses on social work and the social service workforce, with a particular focus on child protection.

Social work plays an important role in promoting child welfare and child protection, and this work is relevant to other components of the broader social welfare and justice system, as well as other related areas such as education and health for all people, including children and families. Social workers are responsible for the care and support of vulnerable children and families through continued identification, referral to specialized services, prevention and care in the family, providing psychosocial support, support for the integration process, and acting on behalf of the state during court proceedings.

Social Service Workforce refers to those who work to ensure the improvement of the well-being of victims and vulnerable people, whether governmental and non-governmental, professional and non-professional, or for-profit and not for profit. A social service workforce focuses on prevention, response and support for victims and vulnerable people in the community via the elimination of poverty, reducing discrimination, coordinating services, promoting social justice, and prevention and response to violence, abuse, exploitation, neglect and family separation.[2] The Strategic Plan for Training the Social Service Workforce, focusing on child protection, adopts the definition of the Social Service Workforce from Section 1.5 for official use as follows:

- **Professional Social Worker** refers to a graduate of a school of social work who uses his/her knowledge and skills to provide social services for clients (who may be individuals, families, groups, communities, or society in general). Social workers help people increase their capacities for problem solving and coping, and help them obtain needed resources, facilitate interaction between individuals, and between people and their environments, make organizations responsible to people, engage in development, practice and evaluate social policies. Social workers may work directly with clients to address individual, family and community issues, or they may work at a systems level on regulations and policy development, or as administrators and planners of large social service systems **(MoSVY 2019, Guidelines on Basic Competencies for Social Workforce).**
- A **para-professional** would typically work next to or support the work of a professional in the same field. A para-professional worker is trained to perform certain functions, but is not always legally certified or licensed to practice as a full professional, which in some fields requires college or university degrees or specialized training **(UNICEF and Global Social Service Workforce Alliance, 2019, Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce).**

[1] According to IFSW and IASSW.

[2] Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia, dated 29 November 2019, and Global Social Service Workforce Alliance.

- A **para social worker** is a supervised para-professional staff person or volunteer – often community based – who serves the needs of vulnerable individuals, including children and families, particularly where social welfare systems are under-developed or severely stretched **(UNICEF and Global Social Service Workforce Alliance, 2019, Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce).**

- **Allied workers** are workers who carry out social service functions but are associated with other sectors, such as education, health or justice. Examples include nurses, lawyers, doctors and teachers, among others. Allied workers perform myriad functions that enhance, support or coordinate with those functions carried out by the social service workforce **(UNICEF and Global Social Service Workforce Alliance, 2019, Guidelines to Strengthen the Social Workforce).**

Level of qualification

There are eight levels of qualification for technical and vocational education and training. The first four of these levels lead to the Vocational Certificate (level 1) or Technical and Vocational Certificates 1, 2 and 3 (levels 2, 3 and 4). These are regarded as equivalent to secondary education in standard. The remaining four levels are considered post-secondary education and lead to an associate degree, bachelor's degree, master's degree or doctoral degree.

In technical and vocational education and training, the qualifications are intended to certify the attainment of clearly defined competencies required for employment, especially a Vocational Certificate or Technical and Vocational Certificate 1, 2 and 3, while the higher diplomas of technology and business (associate, bachelor's, master's or doctoral) are qualifications-based competencies. Each certificate level requires a minimum of 30 credits (one credit = 15 hours; 15 hours for teaching and instruction, 30 hours for one credit is taken as a measure of the amount of laboratory or workshop teaching activities, and 45 hours for one credit is taken as a measure of the amount of field work or internship training activities). Each level builds upon the previous one.

1. INTRODUCTION

1.1. Background and context

Social work began in the late 1800s in the United States and Europe, when society supported change during the Industrial Revolution. Over the centuries, social workers in these countries embarked on a long-term process aimed at developing standards for education and preparing for professional social work. This aimed to develop specialized knowledge that uses information, theory and practice to solve people's problems and social issues.[3] Social work in Cambodia began with the first governing body, the Ministry of Information and Social Affairs, in 1947, and now comes under the Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation (MoSVY),[4] with H.E. **Vong Sauth** as Minister in the Royal Government of the 6th Mandate of the National Assembly, with Samdech Akka Moha Sena Padei **Hun Sen** as Prime Minister of the Kingdom of Cambodia.

Over the past few decades, the social sector has undergone significant changes in Cambodia in relation to traditional donors and the provision of social services today.[5] In the past, Khmer teachers and religious institutions, as well as other institutions, have played an important role in solving social problems. Since the advent of the United Nations Transitional Authority in Cambodia,[6] non-governmental organization (NGO) staff have played a key role in providing social services in many areas, as Cambodia has begun to rebuild its infrastructure and capabilities. Currently, 138 local and foreign NGOs have signed valid memoranda of understanding with MoSVY, with a total budget of US$ 161,573,415.63.[7] They are providing a wide range of direct and indirect social services such as advocacy, policy development, legal norms, and the development of social services.

Social work is a relatively new job in Cambodia and the scope of this work has not yet been determined. Although the term 'social work' can be translated literally into Khmer, it does not have the same meaning as the international definition, such as the definition of social work[8] defined by the International Federation of Social Work (IFSW)[9] or the International Association of Schools of Social Work (IASSW).[10] According to IFSW and IASSW, the social work profession promotes social change, problem solving in human relations, and empowerment and freedom for citizens to promote well-being. Using theories of human behaviour and social systems, social work intervenes where people interact with their environment. The principles of human rights and social justice are fundamental principles[11] of professional social work, and are important for the government and civil society to establish in order to ensure a sustainable society that promotes quality of life for all. Thus, professional social work is not just a charitable or well-intentioned activity, but an activity and intervention that originates from a knowledge base and from research, for training and capacity building of social service workers to perform professional social work.

---

[3] http://ifsw.org/what-we-do/governance/constitution-and-by-laws/

[4] Royal Kram No. NS / RKAM / 0105/001 dated 17 January 2005 promulgating the Law on the Establishment of the Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation.

[5] Harachi, et al., (2011).

[6] United Nations Transitional Authority in Cambodia.

[7] Annual Report (2019) of the Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation.

[8] Social Work is defined differently by many countries, but generally, it is the process of assisting individuals, families and communities to solve their problems and to work to address the social injustice and inequality present in any society.

[9] International Association of Schools of Social Work.

[10] International Federation of Social Workers.

[11] http://ifsw.org/policies/definition-of-social -work/

1.2. Higher level education for social service workforces

1.2.1. Royal University of Phnom Penh

The Royal University of Phnom Penh (RUPP) was established in 1960, with the original name being the Royal University of Khmer. During the 1975-1979 Pol Pot regime, the university was destroyed and completely closed. In 1980, the university was re-established as the *Ecole Normale Superieure* and merged with the Institute of Foreign Languages (re-established in 1981). In 1988, the University of Phnom Penh was established, and renamed the Royal University of Phnom Penh in 1996.

Social work courses were introduced for inclusion in the Bachelor of Sociology program in 1994. After three years of collaboration with the University of Washington, Seattle, the Department of Social Affairs of RUPP was formed[12] and selected its first working group. In 2007, RUPP initiated a partnership with Ewha Womans University in Seoul, Republic of Korea, to establish a 54-credit Master of Arts in Social Work. To date, 198 students have completed the Bachelor of Arts in Social Work and 82 students have completed a Master of Arts in Social Work. They are working in government and local and foreign NGOs in the field of social work.

1.2.2. National Institute of Social Affairs

In October 2011, MoSVY received permission from the Royal Government to establish the National Institute of Social Affairs (NISA) through Sub-Decree No. 233. The structure of NISA includes the Faculty of Social Affairs, which includes the Department of Social Affairs, the Department of Social Protection Management and the Department of Sociology, the Faculty of Prosthetic and Orthotic Engineering, including the Department of Prosthetic and Orthotic Engineering,[13] the Department of Motion Aid Engineering and the Department of Physical Therapy, the Vocational Training School for People with Disabilities,[14] Foundation year Department, the Office of Study and Research, the Office of Administration and Personnel, and the Accounting and Finance Office.

MoSVY and the Ministry of Education, Youth and Sport approved NISA to provide a Bachelor of Social Work program for higher education, and vocational technical education to students, civil servants and stakeholders to become social workers – professional social service providers with values and ethics, knowledge and skills in social work. NISA cooperates with universities, national and international educational institutions, and local and foreign NGOs to exchange experiences and do study visits to strengthen teacher capacity and improve curricula, in line with Cambodian and international qualification frameworks. Since 2012, 93 students have completed the Bachelor of Social Work. They are currently working in government institutions, local and foreign NGOs and the private sector. MoSVY recruited 20 new graduates from the Bachelor of Social Work course as contractual social workers, through support from UNICEF and USAID. NISA itself was established based on recommendations from previous social work-related training (see Section 1.3) to formally institutionalize social work education.

[12] The Ministry of Education, Youth and Sport approved the Bachelor of Social Affairs program in 2008.

[13] Previously, this program was under the operation of the Cambodian School of Prosthetics and Orthotics, from 1993-2012.

[14] Previously under the operation of various NGOs.

1.2.3. The Saint Paul Institute

The Saint Paul Institute (SPI) is the only Catholic higher education institution in Cambodia, founded in 2009 by Bishop Olivier Schmitthaeusler with the support of a Singaporean woman, Ms. Peggy Goh. It hosts more than 329 scholarships and full fee paying students across a diverse range of undergraduate programs. It is unique in Cambodia for offering specialist degrees in fields including Agronomy, Information Technology, Tourism Management, English Literature and Social Work. In 2013, the Bachelor of Social Work started. In 2016, a new license for Technical and Vocational Education and Training was approved. To date, 35 students (18 female) who have completed the Bachelor of Social Work are now working in government institutions, NGOs and the private sector.[15] Due to its many achievements, SPI is the only higher education institution in Cambodia with full membership of the Association of Southeast and East Asian Catholic Colleges and Universities.

1.3. Technical and vocational education and training

1.3.1. Vocational training in social work

Since the 1990s, local and foreign NGOs have stepped in to provide para-professional training so newly hired staff within MoSVY and NGOs can perform and be social service providers or practitioners. Social Services Cambodia and the Transcultural Psychosocial Organization are two key NGOs that have provided extensive training for social services to a range of providers, including MoSVY personnel. From 2000 to 2010, UNICEF, in collaboration with partner organizations, built the capacity of relevant officials in MoSVY (at the national level) and in the Department of Social Affairs and Veterans Affairs (at the provincial level). This was done through three levels of training programs: 1) Basic Social Service Training (BSST); 2) Professional Social Service Training (PSST); and 3) Management Social Service Training (MSST).16 For long-term sustainability, this training program was transitioned into NISA.

BSST: This was a two-week training on knowledge of the field of social work: actors, institutions and techniques. The course contained 11 modules and practical sections: Introduction and social work principles, Knowing yourself, Human needs, Child's rights and attitudes towards children, Gender, Domestic violence, Sexual abuse, Disability, and the MoSVY mandate: Sub-Decree on the establishment of MoSVY, Prakas on the establishment of provincial offices, Children in need of special protection and Case management.

PSST: This was a four-week social work training to build on the BSST and provide additional knowledge, as well as skills and an understanding of attitudes related to the roles and responsibilities of the trainees. The course contained 12 modules and a practicum: Case management, Interview skills, Monitoring, Directory maintenance, Screening, Awareness raising, HIV/AIDS, Drug abuse, Child justice, Child protection network, Alternative care and Counselling.

MSST: This was a 12-week training that built on the BSST and the PSST and provided additional knowledge and skills related to their roles and responsibilities, practice and involvement in actual social work activities. This training focused on implementation, promotion and sharing of experiences during in-class training, and the acquisition of skills related to specific situations.

The 2005, evaluation found that all three courses increased trainees' knowledge and skills, and trainees demonstrated positive attitudinal improvements at the end of the training courses. Increases were less significant for practical skills in the PSST and for some aspects of

[15] Saint Paul Institute report 2020.

[16] As a result, 718 officers completed the BSST, 847 completed the PSST and 36 completed the MSST.

the MSST. While pointing out the positive gains that were made, particularly in the delivery and outcomes of BSST, the evaluation recommended that longer-term technical supervision be offered to sub-national staff who were the frontline workers for social and child welfare. These findings are similar to those found by this study, as described in later sections. The 2005 report also highlighted the need for an accredited social work degree program, and the institutionalization of the para-professional training.

Technical and vocational education and training of social service forces was conducted by relevant ministries, institutions and local and foreign NGOs, according to the requirements for the provision of services, subject-specific training packages and a joint social skills training program. At the same time, there are no professional social standards for measuring indicators, values, ethics, level of knowledge and skill level for the social service workforce. These issues require strategic planning to train social service workforces to perform their roles and functions ethically and professionally.

1.3.2. Capacity development of civil servants at the sub-national level

Through Sub-Decree No. 192, dated 14 September 2016 on the Establishment of the National School of Local Administration, the Royal Government of Cambodia established the National School of Local Administration, in English, under the auspices of the Ministry of Interior. This was to provide capacity development to civil servants, councils of sub-national administration, students and other stakeholders, as well as research on governance, local development, promotion of local autonomy and sub-national administrative management. The National School of Local Administration is like the Royal School of Administration for sub-national officials, a mechanism that ensures the sustainability of training for sub-national officials by strengthening the capacity of officers in all categories, "A", "B" and "C".[17] These include new officials, the director general and provincial governors, and specialize in covering topics related to sub-national administration and local services.

The National School of Local Administration promotes the professionalism of sub-national administrative officers. It is a state-of-the-art institute that can provide quality training, and trainees can be proud upon graduation. The curriculum is divided into four categories: 1) Introductory course for new officers; 2) Career course for promoted officers; 3) Annual refresher course; and 4) Professional course for professional officers in the unit. Primary and vocational courses are intermediate courses that can last up to three months. Separately, the training course and the professional course are shorter. Based on this need, it is estimated that the classrooms of the National School of Local Administration will be used full time, from 35–40 weeks per year. The two core functions of the National School of Local Administration are training and research.

1.4. Cambodia Qualifications Framework

In response to the increasing globalization and marketisation of education and training, most countries, including Cambodia, have developed a National Qualifications Framework. This is an instrument for the development and classification of qualifications based on a set of criteria that is agreed nationally for specified levels of learning outcome achieved. It is a policy and strategy in the quality assurance of education and training, which clarifies the standard of learning outcomes,

[17] Category “A”: Administrative manager (General Administration) Senior administration officer (Interior) Senior diplomat (Diplomacy) Higher education teacher (Education) Senior health officer (Health) and Senior technical officer (Technical); Category “B”: Kramakar officers, Foreign officials, Basic level teachers, Secondary health officers and Secondary technical officers; Category “C”: Administrative secretaries or administrative agents, Prison guards, Primary school teachers, Primary health officials, Primary technical officers or Technical agents.

academic levels and quality of qualifications, and is widely recognized as such in international academic and professional communities.[18]

1.4.1. Levels of qualification

There are eight levels of qualification for technical and vocational education and training. The first four lead to a Vocational Certificate (level 1) or Technical and Vocational Certificates 1, 2, and 3 (Levels 2, 3 and 4). These are regarded as equivalent to secondary education in standard. The remaining four levels are considered post-secondary education. The entry level for higher education is the successful completion of secondary education. The higher education framework has four qualification levels, culminating in a doctorate degree. Honorary degrees are not included in the framework, but this document provides guidelines for their use based on international conventions and Sub-decree No. 151 ANK.BK, 06 December 2010, on Doctoral Degree Education. It also provides information about these awards and the degree titles that can be awarded.

Satisfactory completion of studies at any level does not necessarily qualify a person to enter studies at the next level. Entry requirements may be set based on the set of qualification competencies, grades or other criteria to ensure that applicants have a reasonable chance of successfully undertaking more advanced and complex studies leading to a higher qualification. The levels for technical and vocational education and training and higher education, and their relationship to levels of secondary schooling, are shown in Table 1.

Table 1: Structure of Levels in the Cambodia Qualifications Framework

Levels	Technical and Vocational Education and Training	Higher Education
8	Doctoral Degree of Technology/Business Education	Doctoral Degree
7	Master's Degree of Technology/Business Education	Master's Degree
6	Bachelor of Technology/Business Education	Bachelor's Degree
5	Higher Diploma of Technology/Business Education	Associate Degree
4	Technical and Vocational Certificate 3	
3	Technical and Vocational Certificate 2	
2	Technical and Vocational Certificate 1	
1	Vocational Certificate	

1.4.2. Credit hours

For the purposes of this framework, 15 hours for one credit is taken as a measure of the amount of teaching and instruction, 30 hours for one credit is taken as a measure of the amount of laboratory/workshop teaching activities, and 45 hours for one credit is taken as a measure of the amount of field work or internship training activities. The credit is taken as a measure of the amount of teaching and instruction normally expected for a full-time student at undergraduate level in a semester, and 30 credit hours in an academic year (for details, see Decision on Credit System and Credit Transfer Implementation).19 The length of programs (and the number of credit hours allocated) may differ for programs with the same or similar titles. For example, a program leading to a bachelor's degree may be four or five (or even six) years in length depending on the amount of learning outcomes expected. Post-secondary education programs often

[18] Annex to Sub-Decree No. 153 dated 28 March 2014 on the Cambodian National Qualifications Framework.

[19] For more details, please see Decision No. 04/04 CCTS dated 19 November 2004 on the implementation of the training program on credit and credit transfer.

include periods of field work, or internships may be assigned credit hours. However, the number of credit hours allocated must be justifiable in relation to the student learning outcomes expected from that experience.

In technical and vocational education and training, the qualifications are intended to certify the attainment of clearly defined competencies required for employment. The Vocational Certificate, Technical and Vocational Certificates 1, 2 and 3, and higher diploma of technology/business are the qualifications-based competencies. However, there are also time expectations based on the period of time normally required for an average learner to develop those competencies. The credit hour requirements are based on these periods of time and the experiences that students have in their programs.

For education and training programs at the level of Vocational Certificate and Technical and Vocational Certificates 1, 2 and 3, a minimum of 30 credit hours is required for each qualification. Mechanisms exist to assess competencies that students may have already acquired through experience in the workplace, and these times may be reduced through formal assessment for recognition of prior learning and recognition of current competency. At post-secondary levels a minimum of 30 credit hours is required and a further 30 credit hours (minimum of 60 in total) for a program leading to a higher diploma (Level 5), with a minimum of 60 additional credit hours making a total of at least 120 credit hours for a bachelor's degree of technology education (level 6). For each qualification, particular programs may require more credit hours than the minimum specified. A master's degree of technology education in technical and vocational education and training normally involves at least two years of study, which contains course work and a significant element of supervised research, normally embodied in a thesis, and project work. The master's degree of technology education requires a minimum of 45 credits.

A doctoral degree of technology education in technical and vocational education and training is a research qualification that is at a significantly higher level than a master's degree, reflecting scholarship independence, and is awarded in recognition of research which has made a substantial and original contribution to knowledge. It requires wide-ranging highly specialized technical or scholastic skill in a subject area. The doctoral program will be equivalent to a minimum of three years of full-time study and requires a minimum of 54 credits, matching the level 8 descriptor. In higher education, a minimum of 60 credit hours (or two years of study) is required for an associate diploma (level 5), and a minimum of 120 credit hours for a four-year bachelor degree, 140 credit hours for a five-year bachelor degree, and 160 credit hours for a six-year bachelor degree (level 6).

A master's degree requires studies beyond a bachelor's degree, involving 39 credit hours plus a major project (45 credits for a two-year master's degree or 57 credits for three-year master's degree). If students wish to proceed beyond a master's degree to a doctorate there are two options available, with differing requirements for the amount of coursework involved. One option involves a minimum of 12 credit hours beyond a master's degree and a thesis, and the other option has a requirement of 54 credit hours and a thesis. Differing research and thesis requirements compensate for differences in the amount of required course work, and the two alternatives have equivalent standing.

Table 2: The minimum credit hours required for each level

Levels	Technical and Vocational Education and Training	Higher Education	Minimum Credit Hours[20]
8	Doctoral Degree of Technology/Business Education	Doctoral Degree	54
7	Master's Degree of Technology/Business Education	Master's Degree	45
6	Bachelor of Technology/Business Education	Bachelor's Degree	120
5	Higher Diploma of Technology/Business Education	Associate Degree	60
4	Technical and Vocational Certificate 3		30
3	Technical and Vocational Certificate 2		30
2	Technical and Vocational Certificate 1		30
1	Vocational Certificate		30

Note: 1 credit = 15 hours (30 credit x 15 hours = 450 hours)

1.4.3. Learning outcomes

The framework groups the kinds of learning expected of students into two major sets of competencies: basic and core. This is then divided into five major domains, which are applicable to all programs in technical and vocational education and training. It particularly groups the kind of learning expected of students in higher education into four major domains that are applicable to all programs, while a fifth is relevant to only some. The framework describes learning outcomes at each level in each of these groupings. The five domains are:

a. **Knowledge–**the ability to recall, understand, and present information including:
   - knowledge of specific facts
   - knowledge of concepts, principles and theories
   - knowledge of procedures;

b. **Cognitive skills–**the ability to:
   - apply understanding of concepts, principles, theories and procedures in critical thinking and creative problem solving, both when asked to do so and when faced with unanticipated new situations;

c. **Psychomotor skills–**the ability to:
   - perform one or more skills with ease and become automatic with limited physical or mental exertion
   - combine more than one skill in sequence with harmony and consistency
   - reproduce a skill with accuracy, proportion and exactness, usually performed independently of original source
   - perform skill according to instruction rather than observation;

d. **Interpersonal skills and responsibility–**the ability to:
   - take responsibility for their own learning and continuing personal and professional development
   - work effectively in groups and exercise leadership when appropriate

[20] This refers to credit points, and not credit hours, but is mentioned as credit hours here to ensure alignment with the official documents.

- act responsibly in personal and professional relationships
- act ethically and consistently with high moral standards in personal and public forums;

e. **Communication information technology and numerical skills–**the ability to:
   - Communicate effectively in oral and written form
   - use information and communication technology
   - use basic mathematical and statistical techniques.

Psychomotor skills involving manual dexterity applies to only some programs. Psychomotor skills are extremely important in a number of technical and vocational settings and in some fields in higher education. For example, very high levels of psychomotor skills are required for a tradesperson or a major equipment operator, and for a surgeon, artist or musician. As these psychomotor skills apply only to certain fields, and their nature varies widely, the expected learning outcomes at each level have not been described in the higher education sections of the Qualifications Framework, but they have been described in the technical and vocational education and training sections. Where they are relevant in program standards of learning outcomes should be clearly described, and methods of instruction and assessment included in program and course specifications.

1.5. Analysis of social service workforce and function

The Ministry of Civil Service in Cambodia currently has no standard definition and no classification of social work functions for civil servants. Standards, definitions and classifications of social workers are very important for the social service workforce in providing social welfare and child protection services. This strategic plan document will use standards, definitions and classifications of the social service workforce based on the Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia, dated 29 November 2019, and the Guidelines for Strengthening Social Services for the Protection of Children, published by UNICEF New York in February 2019. They are:

- **A professional social worker** refers to a graduate of a school of social work who uses his/her knowledge and skills to provide social services for clients (these may be individuals, families, groups, communities, or society in general). Social workers help people increase their capacity for problem solving and coping, and help them obtain needed resources, facilitate interactions between individuals, and between people and their environments, make organizations responsible to people, engage in development and practice, and evaluate social policies. Social workers may work directly with clients addressing individual, family and community issues; they may work at a systems level on regulations and policy development, or as administrators and planners of large social service systems **(MoSVY, 2019, <u>Guidelines on Basic Competencies for Social Workforce</u>)**.
- **A para-professional** would typically work next to or support the work of a professional in the same field. A para-professional worker is trained to perform certain functions, but is not always legally certified or licensed to practice as a full professional, which in some fields requires college or university degrees or specialized training **(<u>UNICEF and Global Social Service Workforce Alliance, 2019, Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce</u>)**.
- **A para social worker** is a supervised para professional staff person or volunteer, often community based, who serves the needs of vulnerable individuals, including children and

families, particularly where social welfare systems are underdeveloped or severely stretched **(UNICEF and Global Social Service Workforce Alliance, 2019, Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce)**.

- **Allied workers** are workers who carry out social service functions but are associated with other sectors, such as education, health or justice. Examples include nurses, lawyers, doctors and teachers, among others. Allied workers perform myriad functions that enhance, support or coordinate with those functions carried out by the social service workforce **(UNICEF and Global Social Service Workforce Alliance, 2019, Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce)**.

See below for more details of how the social service workforce is defined by different documents. There is no significant difference between different definitions, such as the Review of Social Work Practice in Cambodia 2014, Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia 2019, Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce 2019, and the ASEAN Declaration on the Promotion of Social Work 2019.

1.5.1. The review of social work practice in Cambodia

The findings of the review of the social workforce, issued on 11 June 2014 by MoSVY, indicate that there is still a great need to strengthen the social work sector, through increasing the number and quality of social work practitioners. In addition, given the importance of the social work sector, there is an urgent need to ensure that social work is recognized as a profession and that the distinct categories of social work are recognized, including professional and para-professional social workers. There is also a great need to ensure that the social work sector expands beyond the social welfare sector and throughout the civil service system, including health, education, justice and interior. The findings recommend creating job classifications within the Royal Government of Cambodia system that acknowledge two distinct categories of workers who function within the public social and child welfare system: 1) **para-professional social service providers**; and 2) **professional social workers**. This classification would be utilized not only within MoSVY, but throughout the government's civil service system. These job classifications will recognize the range of roles and responsibilities that operate, from the national to sub-national and local levels, and the corresponding need for professional and para-professional workers to perform these functions.[21]

1.5.2. Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce

The Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia[22] have been developed to establish the basic competencies of the social workforce on principles (values), knowledge, and skills needed to practice social service at all levels. All who provide professional social service in Cambodia should demonstrate substantial compliance with these guidelines as a measure of good practice and protection for both the service users and practitioners. The scope of these guidelines covers all agencies/institutions providing social services, and all social service providers working directly with clients (individual, family and group) in Cambodia, both those that hold a certificate and non-certificate workers in social work. The Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia is an important resource document

---

[21] Review of Social Work Practice: An Emphasis on Public, Social and Child Welfare, by Prof. Tracy W. Harachi, Ph.D., MSW University of Washington, supported by UNICEF.

[22] Prakas No. 443 MoSVY dated 29 November 2019 on the Implementation of Guidelines on Basic Competencies for Social Service Workforces in Cambodia.

to support the social work force in applying key principles in their work to provide social services to all beneficiaries.

The Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce are divided into three main areas: 1) Values and Ethics; 2) Knowledge; and 3) Skills. The guidelines also define the social service workforce as those working to ensure improvements to the well-being of victims and vulnerable people. This can include governmental and non-governmental organizations, professionals and non-professionals, and those working in for-profit and non-profit organizations. The social service workforce pays attention to prevention, response and support for victims and vulnerable people in the community via the elimination of poverty, reducing discrimination, coordination of services, promoting social justice, and prevention and response to violence, abuse, exploitation, neglect and family separation. It is classified into three types: Social work agent; Social service provider; and Professional social worker.

- **Social work agent** refers to ministry, department and office officers responsible for social affairs at capital/provincial and district levels who have received skills training and are assigned or recognized by the Minister of Social Affairs.
- **Social service provider** refers to a person who provides services related to the social and economic well-being of a person, family or group. Social work is one profession that engages in social services. For examples psychologists, mental health workers, counsellors, cash transfer workers, community-based workers, etc.
- **Professional social worker** refers to a graduate of a school of social work who uses his/her knowledge and skills to provide social services for clients (who may be individuals, families or groups, communities, or society in general). Social workers help people increase their capacity for problem solving and coping, and help them obtain needed resources, facilitate interactions between individuals and between people and their environments, make organizations responsible to people, engage in development, practice, and evaluate social policies. Social workers may work directly with clients addressing individual, family and community issues, or they may work at a systems level on regulations and policy development, or as administrators and planners of large social service systems.

1.5.3. Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce[23]

The Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce for Child Protection were produced by the UNICEF New York Child Protection Section in February 2019. They indicate that the social service workforce includes a variety of professional and para-professional workers serving the social service system. Just as the medical profession consists of doctors, nurses, physical therapists and technicians, the social service workforce comprises many cadres of people with various titles, roles and functions, but they all share a common goal – to care for, support, promote and empower vulnerable people. The Global Social Service Workforce Alliance[24] defines the social service workforce as: paid and unpaid, governmental and non-governmental, professionals and para-professionals, working to ensure the healthy development and well-being of children and families. The social service workforce focuses on preventative,

---

[23] UNICEF (2019) Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce for Child Protection.

[24] The Global Social Service Workforce Alliance is a network of over 1,800 members in 125 countries formed as a result of the Social Service Workforce Strengthening Summit held in 2010.

responsive and promotive programmes that support families and children in communities by alleviating poverty, reducing discrimination, facilitating access to services, promoting social justice and preventing and responding to violence, abuse, exploitation, neglect and family separation.[25]

- **A para-professional** would typically work next to or support the work of a professional in the same field. A para-professional worker is trained to perform certain functions, but is not always legally certified or licensed to practice as a full professional, which in some fields requires college or university degrees or specialized training.
- **A para social worker** is a supervised para professional staff person or volunteer, often community based, who serves the needs of vulnerable individuals, including children and families, particularly where social welfare systems are under-developed or severely stretched.
- **Allied workers** are workers who carry out social service functions but are associated with other sectors, such as education, health or justice. Examples include nurses, lawyers, doctors and teachers, among others. Allied workers perform myriad functions that enhance, support or coordinate with those functions carried out by the social service workforce.
- **A social worker** is part of the broader social service workforce, which depending on the country context, consists of many different actors with different roles, functions, competencies and skills, working in child protection. In recent decades, **social work** has emerged as a leading profession to provide direct social services and has been developed in over 100 countries.

The Guidelines to Strengthen the Social Service Workforce for Child Protection defined the role and function of the social service workforce: In the national context, the social service workforce has the role and function of providing outreach, prevention, response and rehabilitation services at the macro, meso and micro levels, as shown in Table 3.

Table 3: Roles and functions of the social service workforce for child protection and families at risk

Macro Level: **Promotive Services** *Communities, schools, government, civil society*	**Meso Level:** **Preventative Service** *Children and families at risk*	**Micro Level:** **Preventative and Responsive Services** *Children and families who have experienced violence, abuse or exploitation*
- Awareness raising - Build/mobilize community partnerships - Collaborate with children and families - Work in interdisciplinary networks on policy	- Establish early detection mechanisms to identify vulnerable/at-risk children - Ensure access to basic services - Parenting education - Conduct home visits	- Case management services - Reintegration services for children - Support child friendly justice systems - Victim protection and support services

[25] For further reading on the roles, functions and competencies of para-professionals, see: https://goo.gl/Jc98cC

- Advocate for expanded services	- Develop family-based alternative care options - Support diversion programs	- Conduct in-depth mental health and psycho-social assessments - Provide advanced, trauma-informed rehabilitative counselling services

1.5.4. ASEAN Declaration on the Promotion of Social Work

The ASEAN Social Work Consortium and Senior Official Meeting on Social Welfare and Development on 28-29 October 2019, spearheaded by the Government of Viet Nam, launched an initiative to support strengthening the social work profession and social welfare workforce across the region by establishing a regional consensus and mandate of social service workforces, enhancing capacity in the region to plan, develop and support the social service workforce, and developing a declaration on social work development. This initiative builds on a series of ASEAN initiatives to strengthen social welfare and social work and supports implementation of the ASEAN Regional Plan of Action on the Elimination of Violence against Women and Violence against Children, as well as the achievement of Sustainable Development Goal targets 5 and 16. It also complements the establishment of the ASEAN Training Centre for Social Welfare and Social Work.

The ASEAN Declaration on the Promotion of Social Work defines key concepts and terms of the social service workforce as: "An inclusive concept referring to a broad range of governmental and non-governmental professionals and para-professionals who work with children, youth, adults, older persons, families and communities to ensure healthy development and well-being." The key actors that form the social service workforce[26] are divide into five types: 1) **Social workers,** 2) **Other professionals,** 3) **Para-professional workers,** 4) **Volunteers** and 5) **Allied workers.**

- **Social workers:** Social workers are professionals with an academic degree who promote social change and development, social cohesion and the empowerment of people. In the absence of an official regulation of this profession in some countries, many other social service workforce representatives are referred to as 'social workers', however it is important to reserve this professional title for qualified social workers.
- **Other professionals:** The social service workforce also includes other professional groups such as child and youth care workers and psychologists.
- **Para-professional workers:** These are supervised para-professional staff or volunteers who play a vital role in delivering social services to vulnerable individuals, including children and families, at the community level. They work together with social workers and other professionals, but they are also trained and certified to perform their functions. It is important to recognize their existence and acknowledge the contribution they make.
- **Volunteers:** Volunteers provide their services voluntarily, i.e. they are unpaid for the services they provide. Any professional or para-professional can thus be a volunteer if they are not paid fees for the services they offer. Often volunteers are taken for granted, but they should always be included when talking about the social service workforce. Further, volunteers should also be supervised irrespective of whether they are professionals or para-professionals.
- **Allied workers:** These are professionals and para-professionals involved in sectors such

[26] Presented by Aniruddha Kulkarni, Child Protection Specialist, UNICEF Headquarters.

as education, health and justice who have critical roles related to care, support, prevention, empowerment, protection and promotion of the rights of people. They work alongside the social service workforce, but they are established within another sector.

The roles and functions of social service workforces contribute to promoting social justice; reducing discrimination; challenging and changing harmful behaviours and social norms; and preventing and responding to violence, abuse, neglect, exploitation and family separation.

Table 4: Functions of the social service workforce

Promotive	**Preventative**	**Responsive**
- Advocacy - Community mobilization - Establishing and promoting standards and practice - Research, monitoring and evaluation - Social service administration - Education of social service providers	- Early identification of vulnerabilities - Work with children, families and communities - Provision of and access to preventive services such as early childhood development, education - Gatekeeping	- Child participation - Case management - Psychosocial support and/or counselling - Support to the delivery of services - Victim protection and support - Reintegration and rehabilitation

1.6. Relationship between strategic plan and related documents

The Strategic Plan for Training the Social Service Workforce 2021-2025 is consistent with: the Strategic Plan for Human Resource Development in the Social Sector 2019-2023 of NISA, the Action Plan to Prevent and Respond to Violence against Children 2017-2021, the Strategic Plan for Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation 2019-2023, the National Strategic Development Plan, the Rectangular Strategy Phase 4, the Cambodia Sustainable Development Goals 2030, the National Social Protection Policy Framework 2016-2025, the National Population Policy 2016-2030, the Cambodian National Qualifications Framework 2014, and other relevant documents.

This Strategic Plan for Training the Social Service Workforce is a road map for NISA, MoSVY, local and foreign NGOs and other development partners to participate in the implementation of the plan, and to achieve the strategic goals and indicators set out in it.

1.7, Development of the strategic plan

MoSVY issued Decision No. 318 on 6 August 2019 on the establishment of a joint technical working group to prepare the Strategic Plan for Training the Social Service Workforce. This was led by NISA. NISA, with the support of UNICEF in Cambodia, selected a technical advisor to develop the strategic plan, from 22 June to 22 September 2020, over a total of 40 working days. The steps for developing the strategic plan were:

- Develop a work plan and review training on the Strategic Plan to Strengthen the Capacity of the Social Service Workforce to protect children and families. This is being implemented by MoSVY and foreign NGOs, as well as other development partners. Review related documents.
- Define strategies and prepare the contents of the draft strategic plan for education and training of the social service workforce.

- Prepare a draft zero strategic plan for training the social service workforce and submit it to the Joint Technical Working Group of NISA on 11 September 2020. Present the first draft to technical team members, with additional inputs. Collect inputs from technical working group meetings and workshops to review and revise the first draft.
- Prepare the final draft of the Strategic Plan for Training the Social Service Workforce 2021-2025 to request the approval of the Minister of MoSVY.

1.8. Strategic plan form

The Strategic Plan for Training the Social Service Workforce 2021-2025 is divided into eight parts: Part 1, Introduction, Background and context, Higher-level education for social service workforces, Technical and vocational education and training, Cambodia Qualifications Framework, Analysis of social service workforce and functional relationship between strategic plan and related documents, Development of strategic plan processes, Strategic plan form; Part 2, Implemented functions of social affairs and social welfare; Part 3, Progress and challenges; Part 4, Vision, mission, policy objectives, strategic goals and expected outcomes; Part 5, Institutional preparation for implementation of strategic plan; Part 6, Financing mobilization strategy and budget requirements; Part 7: Monitoring and evaluation; and Part 8, Conclusion.

2. MAP OF SOCIAL SERVICE INSTITUTES AND CHILD PROTECTION MECHANISMS

The Royal Government of Cambodia has been improving the welfare of society through MoSVY with the participation of many other ministries, such as the Ministry of Health, the Ministry of Education, Youth and Sport, the Ministry of Interior, the Ministry of Women's Affairs, the Ministry of Labour and Vocational Training, the Council for Agricultural and Rural Development, the Cambodia National Council for Children (CNCC), and other institutions that have duties according to their mandates as stated in the Royal Decree on the Establishment and Sub-Decree on the Organization and Functioning of those Ministries and Institutions.

2.1. Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation

In accordance with Article 3 of Sub-Decree No. 54, dated 24 March 2011 on the Organization and Functioning of the Ministry of Social Affairs, and supporting legal documents, the ministry has 22 public service functions: 1) Provide emergency support packages to the poorest and victims of natural disasters in the community; 2) Provide care and support services for people living with HIV, AIDS and those affected by HIV and other deadly diseases in the community; 3) Cash support program for pregnant women and children under 2 years old; 4) Solve problems, prevent harm and protect homeless people; 5) Provide care services and treatment for people with dementia; 6) Provide rehabilitation services and re-integration for victims of human trafficking; 7) Provide repatriation, rehabilitation and integration services for victims of trafficking, sexual exploitation, exploitation and other forms of abuse; 8) Provide alternative care services for children; 9) License international adoption agencies; 10) Facilitate child custody with a permanent family in host country; 11) Provide rehabilitation services for victims of drug use; 12) Provide juvenile rehabilitation services for children in conflict with the law; 13) Develop policies to support poor people with disabilities in the community; 14) Provide vocational training services for people with disabilities; 15) Register services on law enforcement for the protection and promotion of the rights of persons with disabilities; 16) Intervene with justice services for people with a disability; 17) Provide physical rehabilitation services; 18) Provide rehabilitation services and policies for medical examination and care for poor people with disabilities in the community; 19) Provide social security for civil servants, retirees, people with disabilities and their

dependents; 20) Provide social security to veterans and their families; 21) Provide services to assist veterans in the community; and 22) Provide higher education and training on social affairs.

2.2. Capital/Provincial Department of Social Affairs Veterans and Youth Rehabilitation

At the capital and provincial levels, the Capital/Provincial Department of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation (DoSVY) is responsible for implementing and facilitating social work for veterans and youth. With reference to Prakas No. 066 of MoSVY, dated 12 January 2017 on the organization and functioning of DoSVY, and supporting legal documents, the department, directly or coordinated with institutions, units and NGOs, provides services to clients such as the ministry, except for some services that are not implemented by DoSVY. These are: Public services (9); Licensing of international adoption agencies (10); Child custody with a permanent family in host country (12); Juvenile rehabilitation services for children in conflict with the law (15); Registration services on law enforcement for the protection and promotion of the rights of persons with disabilities (19); Social security for civil servants, retirees, people with disabilities and their dependents (20); Social security for veterans and their families.

2.3. Office of Social Affairs and Social Welfare, municipality, district, khan

With reference to Sub-Decree No. 182, 183 and 184 dated 2 December 2019, Article 71 and Article 56 state that relevant offices and specialized units of ministries, and institutions at the municipal, district and khan levels shall be integrated into the new structure of the municipal, district and khan administration. Article 26 and Article 22: The Office of Social Affairs and Social Welfare shall act as a liaison for the municipal, district and khan administration on social work and social welfare and shall have the duty to manage some functions, such as: Social work, veterans and youth rehabilitation, health work, women's work, cults and religion work, vocational training work, cultural and fine arts work, and disaster work. This office is responsible for the administration of municipalities, districts and khans, to implement and cooperate with local and foreign NGOs on social work and social welfare in their jurisdiction (see Table 5).

Table 5: Functions of Social Work, Veterans and Youth Rehabilitation[27]

Functions	Sub-Function or Activities
1 Work for orphans and vulnerable children	Case management of orphans and vulnerable people - Manage and identify victims of human trafficking, sexual exploitation and child sexual abuse - Manage, search and assess vulnerable households - Manage, monitor and close cases of child victims integrated into the community - Disseminate minimum policies and standards on the protection of the rights of victims of human trafficking, sexual exploitation and child sexual abuse
2 Work for victims and vulnerable people	Management and identification of victims and vulnerable people - Collect and manage data on disaster victims, the poor and families in the community - Collect and manage data on homeless people

[27] Administration of Municipalities, Districts and Khans, dated 22 February 2020, approved by Samdech Chakra Hom, Deputy Prime Minister, Minister of Interior.

Functions	Sub-Function or Activities
	- Manage, identify and monitor people living with HIV and AIDS - Manage, identify and monitor poor pregnant women and children under 2 years in poor families
3 Disability work	Disability management and rehabilitation services - Manage and compile data on people with disabilities, the poor, the general disabled, women with disabilities, children with disabilities and athletes with disabilities - Manage and provide information about services for people with disabilities - Manage and provide information on requests for rehabilitation services
4 National Veterans Fund and National Social Security Fund	Management and identification of National Veterans Fund and National Social Security Fund for civil servants - Manage retirement data (retirees, old, new, relocated, deceased or retired) - Manage and monitor the situation of all types of veterans and their families - Manage and request transfer of housing for veterans and their families - Manage and request delisting of deceased veterans - Manage professional disability data - Manage the dependents of retirees and people with disabilities or people in charge of the bodies of retirees and people with disabilities who have wives and children - Manage and request the deletion of the names of veterans and families who have died and who were receiving social security - Manage and request the deletion of the names of veterans and their families who did not pay their social security for no reason - Manage and request the inclusion or promotion of veterans and their families in order to receive a monthly allowance - Manage and receive requests from veterans and their families who have abandoned the social security system - Collaborate with the Cambodian Veterans Association to add or remove veterans from the association - Manage veteran information for receiving health services or others services from the state - Collaborate with bank partners to manage and provide social security
5 Work for veterans and families	Management and identification of veterans and their families - Collect data on the situation and needs of veterans and their families

Functions	Sub-Function or Activities
	- Provide services to meet the specific needs of veterans and families of victims - Manage data of veterans and families receiving houses
6 Rehabilitation centre work	Management and cooperation with provincial rehabilitation centres - Manage minor data of children in conflict with the law - Manage minors rehabilitated due to drug addiction after integration into the community
7 Elderly association work	Management of data of elderly people in the community - Manage and collect data for members of the Association of the Elderly - Disseminate the statutes of the Association of the Elderly - Monitor and evaluate the use of donations to the Association of the Elderly
8 Inspection of NGOs and residential care institutions	Inspection of NGO residential care institutions - Inspect the implementation of minimum standards for alternative care for children in NGO residential care institutions - Coordinate and resolve cases of child rights violations that occur in NGO residential care institutions - Manage and analyse data on vulnerable people and vulnerable children, and children in alternative care in the community - Prepare an updated list of NGOs authorized to provide alternative care for children - Encourage NGOs to provide care for vulnerable people and vulnerable children - Review and decide on files that request or include vulnerable people and vulnerable children for NGO residential care institutions - Monitor the referral of child cases and the provision of child welfare services in NGO residential care institutions

2.4. Child protection coordination mechanisms

2.4.1. Cambodia National Council for Children

The Royal Government of Cambodia established the CNCC in 1995.[28] In late 2009, it revised its structure[29] and composition.[30] The CNCC is responsible for coordinating and advising the Royal Government on consultation and coordination of all child-related activities, monitoring and evaluating the implementation of the Convention on the Rights of the Child, reviewing and commenting on the

[28] Sub-Decree No.83 ANKr/BK, dated 20 November 1995 on the organization and implementation of the Secretariat of CNCC.

[29] Royal Decree No. NS/RKT/1209/1201 dated 21 December 2009 on the Establishment of the CNCC.

[30] Sub-Decree No.382 ANKr/BK, dated 25 March 2014 on the composition of the CNCC and Sub-Decree No.416 ANKr/BK, dated 9 April 2019 on the appointment of the CNCC composition.

draft law and legal instruments relevant to children, making recommendations in accordance with international conventions and standards on children, and leading the General Secretariat of CNCC.[31]

2.4.2. General Secretariat of Cambodia National Council for Children

The General Secretariat of CNCC[32] consists of: 1) Section on administration, planning and finance; 2) Section on Child Protection and Monitoring; and 3) Section on Education and Human Resource Development. They are responsible for the preparation and implementation of the action plan, coordination with relevant ministries and institutions in preparing reports on the implementation of the Convention on the Rights of the Child and its Protocols, monitoring the status of children, promoting the content of the Convention on the Rights of the Child, studying national and international laws and legal instruments, and cooperating with relevant ministries/institutions, children's representatives, local and foreign NGOs, and development partners.

2.4.3. Working group for children

The working group for children, which is in ministries and institutions,[33] is led by the Secretary of State or Under Secretary of State, the director general and members, and the director or deputy director of relevant departments. The working group for children acts as a coordination and advisory mechanism to the CNCC, consulting, reviewing and monitoring the implementation of children's rights, as well as the dissemination of laws and the convention on child rights, policies and legal instruments of the government, and the CNCC. The working group prepares plans, programs and activities for the benefit of children and integrates child issues into ministry programs. It liaises with local and foreign NGOs with child-related work plans in ministries and institutions, and it seeks support and exchanges information and experience from a progressive perspective regarding the overall goal of improving the condition of children. It prepares data on the status of children and administers all policies and action plans of the CNCC.

2.4.4. Capital/Provincial Cambodia National Council for Children

The Capital/Provincial CNCC[34] has a governor as the honorary president and deputy governors as deputy presidents (see Table 6). Article 9 of the Decision states that the Capital/Provincial CNCC has resources supplied by the national budget in separate packages within the annual budget of DoSVY, and has the right to receive and manage the Humanitarian Fund that comes from various legal sources, to perform its work.

Table 6: Composition of Capital/Provincial CNCC

No	Composition	Roles
1	Capital/Provincial Governor	Honourable president
2	Capital/Provincial Deputy Governor	President
3	Director of DoSVY	1st Deputy president
4	Director of Department of Women's Affairs	Deputy president
5	Director of Department of Health	Deputy president
6	Director of Department of Education, Youth and Sport	Deputy president

[31] Article 8 of Royal Decree on the establishment of CNCC 2009.
[32] Sub-Decree No.2 ANKr/BK, dated 05 January 2010 on the organization and establishment of the Secretariat General of the CNCC.
[33] Decision No. 127 CNCC, dated 21 September 2010 on Working Groups for Children in Ministries and Institutions.
[34] Decision No 216, dated 21 September 2010 on the Establishment of the Capital/Provincial CNCC.

7	Director of Department of Labour and Vocational Training	Deputy president
8	Commissioner of the Provincial Police Commissariat	Deputy president
9	Deputy Director of DoSVY	Per-member
10	Capital/Provincial Military Commander	Member
11	Capital/Provincial Military Police	Member
12	Director of Administration of Provincial Hall	Member
13	Deputy Director of Department of Economy and Finance	Member
14	Deputy Director of Commerce	Member
15	Deputy Director of Planning	Member
16	Deputy Director of Department of Rural Development	Member
17	Deputy Director of Department of Culture and Fine Arts	Member
18	Deputy Director of Public Works and Transport	Member
19	Deputy Director of Department of Environment	Member
20	Deputy Director of Posts and Telecommunication	Member
21	Deputy Director, Department of Industry, Mines and Energy	Member
22	Deputy Director of Tourism	Member
23	Deputy Director of Information Department	Member
24	Deputy Director of Department of Cults and Religion	Member
25	Deputy Director of Department of Agriculture, Forestry and Fisheries	Member
26	Representatives of Capital/Provincial Red Cross Branches	Member

The Capital/Provincial CNCC is a facilitator and advisor to the CNCC on coordination, monitoring, disseminating the law, the Convention on the Rights of the Child, policies and legal instruments of the Royal Government and the CNCC. It encourages movement to support the effective implementation of children's rights. It prepares plans and programs for the benefit of children and liaises with local and foreign NGOs with child-related work plans, to seek assistance and support and to exchange information, experience and growth perspectives related to the overall goal of improving the status of children. It also prepares child status data, reports and verifies child protection indicator targets, and implements the CNCC Action Plan.[35]

2.4.5. Capital/Provincial Women's and Children's Consultative Committee

The capital/provincial council has established Women's and Children's Consultative Committees (WCCC), which have the authority and responsibility to provide recommendations to the capital/provincial council, governors, and other committees on issues related to gender equality, women, youth and children's issues that are within the powers, functions and duties of the capital/provincial council jurisdiction.

Table 7: Composition of Capital/Provincial WCCC

No	Composition	Roles
1	Councillors are women elected by the council	President
2	Council members elected by council	Deputy president
3	The Deputy Governor is a woman (one person)	Deputy president
4	Director or Deputy Director of DoSVY	Deputy president

[35] Article 3 of Decision No 216, dated 21 September 2010 on the Establishment of the Capital/Provincial CNCC.

5	Director or Deputy Director of Department of Women's Affairs	Per-deputy president
6	Deputy Director of Administration (one person)	Member
7	Director or Deputy Director of Department of Planning	Member
8	Director or Deputy Director of Department of Health	Member
9	Director or Deputy Director of Department of Rural Development	Member
10	Director or Deputy Director of Department of Education, Youth and Sport	Member
11	Director or Deputy Director of Department of Labour and Vocational Training	Member
12	Director or Deputy Director of Department of Agriculture	Member
13	Commissioner or Deputy Commissioner of Police	Member
14	Director or Deputy Director of Intergovernmental Affairs	Member
15	Chief or Deputy Chief of the Commune Council Association	Member
16	Representation from other units or entities as necessary	Member

The Capital/Provincial WCCC has the following main functions: Contribute to the creation of a strategic vision for development within the council's jurisdiction and to achieve gender equality and other services related to gender equality, and issues of women, youth and children; Collect and analyse information and data related to gender and the needs of women, youth and children, and incorporate this information into the five-year development plan and three-year investment program and annual plan of the capital/provincial council; Seek the support of the council, governors and other committees of the capital/provincial council to develop action plans for addressing gender equality, and issues of women, youth and children within the jurisdiction of the capital/provincial council; Collaborate and provide support to other types of WCCCs in resolving issues, requests or proposals that other committees of other councils cannot address in their performance; Propose and provide suggestions to the council or governor on appropriate measures to encourage the participation of relevant authorities and citizens in addressing and preventing problems involving women, youth and children; Promote awareness of laws and policies related to gender equality, women, youth and children to communities within the jurisdiction of the capital/provincial council; Encourage community information collection on issues that regularly arise in relation to gender, women, youth and children, and measures to respond; Examine the implementation of policies, gender equality and the situation of women, youth and children in particular to identify gaps in access to services, and make recommendations to address these issues; Report to the council on issues related to gender equality, women's empowerment, and the issues of youth and children; Support all efforts to mobilize resource for gender equality, women, youth and children.

2.4.6. Municipal, district and khan WCCCs

The municipal, district and khan councils established WCCCs, which have the authority and responsibility to provide recommendations to the municipal and district councils, governors and other committees of the council on issues related to gender equality, women, youth and children within the council's jurisdiction. For the main functions, it is not different from the capital /provincial WCCC, but is within the jurisdiction of the municipal, district and khan.

Table 8: Composition of municipal, district and khan WCCCs

No	Composition	Roles
1	Councillors are women elected by the council	Chief
2	Council members elected by council	Deputy chief
3	The deputy governor is a woman (one person)	Deputy chief

4	Chief or Deputy Chief of OSVY	Deputy chief
5	Chief or Deputy Chief of the Bureau of Women's Affairs	Per-deputy chief
6	Deputy Director of Administration (one person)	Member
7	Chief or Deputy Chief of Planning Office	Member
8	Chief or Deputy Chief of Health Office	Member
9	Chief or Deputy Chief of Rural Development Office (if available)	Member
10	Chief or Deputy Chief of Education, Youth and Sport Office	Member
11	Chief or Deputy Chief of Labour and Vocational Training Office	Member
12	Chief or Deputy Chief of Agriculture Office	Member
13	Inspector or Representative of the Police Inspectorate	Member
14	Representative of relevant offices of the municipality	Member
15	Person in charge of women's and children's affairs	Member
16	Representatives from other units or entities as necessary	Member

2.4.7. Commune/Sangkat Committee for Women and Children

In 2007, the Committee for Sub-National Democratic Development issued Guideline no. 082 dated 8 August 2007 on the organization and establishment of the Commune Committee for Women and Children (CCWC)[36]. After 13 years of implementation, the Ministry of Interior issued Prakas 3840 dated 22 September 2020 on the organization and functioning of the Committee in Charge of Women's and Children's Affairs Commune/Sangkat, to replace Guideline No. 082. The composition of commune/sangkat committees for women and children is:

Table 9: Composition of CCWC

No	Composition	Roles
1	Chief of Commune/Sangkat	Chief
2	Second Deputy Commune Chief	Deputy chief
3	CCWC Focal Point	Per-deputy chief
4	Commune/Sangkat Clerk	Member
5	Commune/Sangkat Police Chief (one person)	Member
6	Principal of Primary School (one person)	Member
7	Principal of Kindergarten (one person)	Member
8	Chief of Health Centre or Health Post	Member
9	All village chiefs	Member
10	Representative of Council for Youth Development Commune/Sangkat	Member
11	Representatives of elderly associations	Member
12	Representative of people with disabilities	Member
13	Commune/sangkat social services assistant	Member

The CCWC has the role of advising and assisting the commune/sangkat administration in coordinating and implementing all social service activities in the commune/sangkat, to ensure that women, children, youth, the elderly, the poor, people with disabilities, indigenous peoples and other vulnerable people have access to information, knowledge and services with social and

[36] Guideline no. 082 dated 8 August 2007.

environmental equity, as well as a safe, harmonious and dignified life. The CCWC has the following responsibilities:[37]

- Prepare annual action plans and program budgeting for the implementation of social service activities based on the three-year rolling investment plan in the commune/sangkat, and submit them to the commune/sangkat council meetings for review and approval for inclusion in the commune/sangkat annual action plans and budgets.
- Cooperate and coordinate the implementation of various social service activities in the commune according to the annual action plan and budget for the implementation of social service activities.
- Monitor and evaluate the implementation of social service activities in the commune/sangkat.
- Collect and analyse data through the process of preparing and updating social services maps and or through the use of other social service analytical tools to identify social service needs and solutions for inclusion in the development planning process and three-year rolling investment program in communes.
- Review and comment on the draft of the annual budget of the commune and the draft of the annual budget of the commune/sangkat to ensure that the activities or priority projects in the field of social services are allocated for implementation in an environmentally sound and equitable manner.
- Provide advice to commune/sangkat councils and commune/sangkat chiefs on social services in the commune/sangkat.
- Review and comment on the draft commune/sangkat three-year rolling development plan and investment program, including the draft amendment to the commune/sangkat three-year rolling development plan and investment program to ensure that issues, needs, solutions, and social service projects or activities are included in the development plan and three-year investment program.
- Encourage people, especially women, children, youth, the elderly, the poor, people with disabilities, indigenous peoples and other vulnerable people to receive social services, and prevent and solve social problems which occur in the commune.
- Encourage government agencies, civil society organizations and the private sector to actively contribute to the organization of their institutions, both hardware and software, to facilitate access to information, knowledge and services, in an environment of social equity and dignity, for women, children, youth, the elderly, the poor, people with disabilities, indigenous and other vulnerable people, and victims.
- Educate and raise awareness among people, especially women, children, youth, the elderly, the poor, people with disabilities, indigenous peoples and other vulnerable people, of the laws, policies and legal documents related to social services.
- Collaborate with units or social service providers, social agencies, civil society organizations and development partners to implement social service activities in their communes.
- Mobilize resources from government institutions, civil society organizations, private sector development partners and philanthropists to support the implementation of social service activities.
- Collaborate with competent units or agencies to prevent and intervene in cases of violence, abuse, human trafficking, sexual exploitation, labour exploitation of women and children, drug trafficking, drug use and inactive service activities in communes/sangkats.

[37] Article 7 of Prakas 3840 on the Organization and Functioning of Commune Committees for Women and Children.

- Monitor and report to the commune/sangkat council meetings on the situation, challenges and needs of women, children, youth, the elderly, the poor, people with disabilities, indigenous peoples and other vulnerable people to ensure access to responses and timely intervention.
- Prepare reports on the results of the implementation of social service activities as scheduled and submit them to the commune/sangkat chief for inclusion in the report on the performance of commune/sangkat administration.

In addition to the above tasks, the CCWC has important social service activities,[38] including:

a) Maternal health and baby nutrition

- Compile statistics on pregnant women, infants and children, thin and stunted children, and monitor the health status of pregnant women, infants and children.
- Encourage pregnant women to have regular prenatal and postpartum check-ups at public health facilities.
- Encourage parents or guardians to have their children vaccinated (including supplementation) in full and on time.
- Provide financial support and transportation to poor pregnant women for prenatal, postpartum and postnatal check-ups at public health facilities.
- Provide support to children who are thin or malnourished through nutrition programs.
- Support and solve problems in implementing cash support programs for pregnant women and children under 2 years old.
- Participate in disseminating messages from senior leaders of the Kingdom of Cambodia on the National Day of Maternal, Newborn and Child Health on 21 February and National Nutrition Day on 6 November.
- Participate in educating and promoting the importance of maternal and child health care, prenatal check-ups, postpartum health check-ups, childbirth at public health facilities, full immunization of children, reproductive health care and health programs. Collect information related to infectious diseases, non-communicable diseases and other public health issues.

b) Identification work

- Encourage parents of infants to register births and apply for birth certificates for their children within 30 days of the birth.
- Encourage young men and women to get a Cambodian identity card when they reach the age of 15.
- Encourage men, women, young men and women who have decided to get married to register their marriage and apply for a marriage certificate.
- Encourage the family or relatives of a deceased person to register the death and apply for a death certificate within 15 days of the date of death.
- Disseminate information to increase awareness of citizens' duties and the importance of registration and identification of Khmer nationality.

c) Education

- Encourage parents or guardians to send children aged 3 to 5 years to kindergarten or preschool and children from 6 years old to 1st grade.
- Participate in educational outreach to increase the awareness of parents and guardians of the importance of girls' education and encourage girls to pursue higher education.
- Facilitate the establishment and operation of community kindergartens.

[38] Article 7 of Prakas 3840 on the Organization and Functioning of Committees for Women and Children.

- Monitor student absence and other educational issues through meetings with parents or guardians of students, and with teachers.
- Participate in organizing National Reading Day on 11 March.
- Participate in promoting multilingual education in indigenous areas.
- Coordinate the implementation of programs related to the development and protection of children, such as nursery programs, and educating parents or guardians on how to raise children in a positive way.

d) Prevention of gender-related violence, especially violence against women and children

- Identify and extract data on victims of violence (physical, mental, sexual and economic) and sexual abuse, human trafficking, sexual exploitation, and labour exploitation of women and children in communes.
- Participate in the prevention of cases of violence and abuse, especially against women and children, and intervene in cases.
- Facilitate the transfer of victims of violence or abuse to emergency services or appropriate services.
- Participate in the implementation of remedial measures or appropriate measures to assist victims of violence or abuse until these victims are able to live in safety and harmony.
- Monitor, record and report cases of violence and abuse.

e) Child protection work

- Identify and extract data on victims and vulnerable children in communes.
- Participate in the prevention of cases of violence, labour exploitation and child abuse, and intervene in cases.
- Facilitate the referral of children affected by violence and abuse to appropriate and specialized services (psychosocial, health and legal).
- Participate in disseminating the messages of the senior leaders of the Kingdom of Cambodia on International Children's Day on 1 June.
- Participate in the implementation of appropriate measures, based on the principles of the best interests of the child, to develop and assist child victims. Maintain this until child victims can live safely, and receive at least nine years of basic education and skills development.

f) Water and sanitation

- Encourage people to use or consume safe water.
- Encourage people to use sanitary pads, wash their hands with soap and water, and regularly practice other important hygiene practices.
- Support families who do not have access to safe water and/or toilets.
- Participate in major sanitation days such as World Water Day on 22 March, World Handwashing Day on 15 October and the National Day for Rural Sanitation on 13 November.

g) Disability

- Encourage people with disabilities and their families to participate in identifying people with disabilities.
- Compile statistics of families with disabled members.
- Identify issues and needs of people with disabilities.
- Participate in the implementation of appropriate measures to enable people with disabilities to receive information, knowledge and services with social equity, in a safe and dignified environment.
- Participate in organizing the Cambodia Day of Persons with Disabilities on 3 December.

h) Work with the poor and the elderly

- Compile statistics on poor families or participate in the process of identifying poor families, and do the same for the elderly.
- Identify problems, needs and solutions of the poor and elderly; participate in the implementation of appropriate measures to help the poor and elderly achieve a safe and dignified life.
- Participate in facilitating and supporting the establishment and operation of community-based seniors' associations.
- Participate in organizing the Cambodia Day of the Elderly on 1 October.

i) Prevention of drug use (including alcohol)

- Educate people, especially young people, about the effects of drug and alcohol use.
- Participate in identifying drug traffickers and / or drug users.
- Participate in the implementation of appropriate measures to prevent and curb the trafficking and use of drugs, and the rehabilitation of drug addicts.

j) Promoting gender equality

- Encourage women to participate in decision-making processes and implement the decisions of the commune administration.
- Encourage women to participate in political activities and economic development to promote the status of women in the family and society.
- Participate in the implementation of appropriate measures to empower women and promote social and environmental equity.
- Promote positive attitudes and address negative attitudes that prevent women and girls from participating in social and community work.
- Participate in disseminating the message of the senior leaders of the Kingdom of Cambodia on International Women's Day on 8 March.

k) Other social service work

- Coordinate and implement other social service activities assigned to the commune/ sangkat administration.

Along with carrying out the above functions, the CCWC participates in the implementation of the Village/Commune Safety Policy, which has been implemented since 2010. This is a mechanism to reduce crime at the local level, including theft, looting, robbery, domestic violence, human trafficking, drugs, gambling, gang activity and the misuse of weapons.

Village/Commune Safety Policy

- No theft or looting activities of any kind.
- No cultivation, production, trafficking, distribution and use of illicit drugs.
- No acts of prostitution, trafficking of women and children, and domestic violence.
- No gangsters.
- No illegal gambling of any kind, or illegal use of weapons.
- No traffic accidents.
- No danger from unexploded ordnance.
- Measures to prevent, manage and respond to disasters effectively.
- No illegal checks.

The CCWC joins the implementation of decision No.1956, dated 2 May 2018, on the implementation of the Commune Social Services Activity Manual. The manual addresses a number of social services issues in the commune/sangkat, including maternal health, nutrition and hygiene, sanitation and clean water, child protection, early childhood education and vulnerability. These issues are of utmost importance to the relevant ministries and institutions, especially commune/sangkat

councils and CCWCs to increase their focus on providing social services more effectively, transparently and equitably.

2.4.8. Sub-national child protection coordination mechanism

In addition to the capital/provincial CNCC, the capital/provincial WCCC, municipal, district, khan WCCC and the CCWC, there are also other national child protection coordination mechanisms that play these roles. These are contained in Title 9, and these mechanisms include:

- Commission for Anti-Child Labour of Capital/Province.
- Sub-national Early Child Care and Development Mechanism, consisting of the WCCC and CCWC.
- Committee on Anti-Human Trafficking of Capital and Province.

These three mechanisms have the provincial governor as the president, while the vice presidents are leaders of the capital/provincial departments, and members from relevant departments and units, most of whom are CNCC and WCCC members of capital/provinces.

2.4.9. Relevant committees chaired and coordinated by the ministries and institutions

The Royal Government of Cambodia has established a number of committees, including: a) National Committee Against Child Labour,[39] led and coordinated by the Ministry of Labour and Vocational Training. This established the General Secretariat of the National Committee Against Child Labour, which acts as the executive body;[40] b) National Committee for Combating Human Trafficking,[41] led by the Ministry of Interior. This established the General Secretariat of the National Committee for Combating Human Trafficking to act as the executive body;[42] c) National Committee for Early Childhood Care and Development,[43] led and coordinated by the Ministry of Education, Youth and Sport. This established the General Secretariat of the National Committee for Early Childhood Care and Development to act as the executive body;[44] d) The Steering Committee implements action plans to prevent and respond to child violence.[45] It is led by MoSVY and established three task forces: 1) Task force 1: Raising awareness and preventing child violence; 2) Task force 2: Provide services and law enforcement; and 3) Task force 3: Legal standards, monitoring and reporting; e) The National Child Protection Commission,[46] which is led by CNCC; f) the Cambodia Human Rights Committee,[47] led and coordinated by the Council of

---

[39] Royal Decree No. NS/RKT// 1116/1044 dated 17 November 2016 on the Establishment of the National Committee Against Child Labour.

[40] Sub Decree 16 ANKr/BK dated 9 February 2018 on the Organization and Functioning of the General Secretariat of the National Committee Against Child Labour.

[41] Royal Decree No. NS/RKT / 0614/808 dated 25 February 2014 on the Establishment of the National Committee for Combating Human Trafficking.

[42] Sub Decree No. 273 ANKr/BK dated 7 October 2014 on the Organization and Functioning of the General Secretariat of the National Committee for Combating Human Trafficking.

[43] Royal Decree No. NS/RKT/0412/317, dated 4 April 2013 on the Establishment of the National Committee for Child Protection and Development.

[44] Sub Decree No.190 ANKr/BK, dated 18 April 2013 on the Organization and Functioning of the General Secretariat of the National Committee for Child Protection and Development.

[45] Decision No. 1877 MoSVY, dated 26 April 2019 on the Establishment of the Steering Committee to Implement Action Plans to Prevent and Respond to Child Violence.

[46] Decision No. 105 CNCC, dated 1 September 2015 on the Establishment of the National Child Protection Commission.

[47] Royal Decree No. NS/RKT/ 1213/1336 dated 6 December 2013 on the Establishment of the Cambodia Human Rights Committee, and Sub Decree No.570 ANKr/BK dated 23 December 2013 on the Organization and Functioning of the Cambodia Human Rights Committee.

Ministers; and g) National Committee Against Torture, Inhumanity, Persecution or Punishment,[48] led and coordinated by the Ministry of Interior. This established a Secretariat as an executive body.[49]

2.5. Local and foreign NGOs

Local and foreign NGOs have been providing social welfare and child protection services through a number of programs, in particular the Partnership Program for the Protection of Children (3PC),[50] which consists of 11 implementing partner NGOs, six technical partners and 40 network partners. Family Care First/REACT[51] is a network of organizations that is financially supported by the European Union, USAID, the GHR Foundation, Save the Children Hong Kong and UNICEF, with more than 60 members. In addition to NGOs, development partners and UNICEF support child protection activities.

Table 10: Mapping of the existing social service workforce for the protection of children

No	Institution/Units	Number of Social Service Workforces[52]	
		Total	Child protection[53]
a	Leadership and oversight		
1	Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation	Total official 1,202 people[54] (500 in social service workforce) including protection officials	118 people[55]
b	Implementation level		
2	Department of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation of Capital and Provinces	Total official 1,057 people[56](471 in social service workforce) including child protection officials	125 people
3	Office of Social Affairs and Social Welfare, municipality, district, khan	Social affairs officer (with responsibility for child protection) 2 x 203 = 406 people	

[48] Royal Decree No. NS/RKT/0817/619 dated 22 August 2017 on the Establishment of the National Committee Against Torture, Cruelty, Inhumanity, Persecution or Punishment.
[49] Sub Decree No.28 ANKr/BK, dated 27 February 2018, on the Organization and Functioning of the Secretariat of the National Committee Against Torture, Cruelty, Inhumanity, Persecution or Punishment.
[50] https://web.facebook.com/3pccambodia & 3pc-cambodia.org
[51] www.fcf-react.org
[52] In Cambodia, the ratio of social workers to the population is currently 1/12,000. The need for the social service workforce has been recognized in different policies, including the Juvenile Justice Law (2016) and the National Social Protection Policy Framework (2016-2025).
[53] Global Social Service Workforce Alliance, *State of the Social Service Workforce 2018*. The ratio is 59.6 (3,490) with responsibility for child protection per 100,000 children.
[54] Summary Report of MoSVY, October 2020 (260 contract officers).
[55] Report of the Department of Child Welfare 2020. National Borey for Infants and Children (84 people) 33 contract staff.
[56] Summary Report of MoSVY, October 2020 (187 contract officers).

No	Institution/Units	Number of Social Service Workforces[52]	
		Total	Child protection[53]
4	CCWC Commune/Sangkat	Member 13 x 1,646 = 21,398 people Focal point 2 x 1,646 = 3,292 people	
5	Local and foreign NGOs	Child protection officer 10 x 117 = 1,170 people	
c	Coordination mechanism		
6	General Secretariat of CNCC	Officials in charge of child protection 10 x 3 = 30 people	
7	Working Group for Children, in Ministries, Institutions	Officials in charge of child protection 3 x 9 = 27 people	
8	Relevant committees chaired and coordinated by ministries and institutions,57 such as the National Committee on Child Labour, National Committee of Early Childhood Care and Development, National Committee for Counter Human Trafficking and National Committee Against Torture, Violence, Inhumanity, Persecution or Punishment	Child protection officer 10 x 4 = 40 people	
9	Capital/provincial CNCC	Member 26 x 25 = 650 people Officer 5 x 25 = 125 people	
10	Capital/provincial WCCC	Member 16 x 25 = 400 people Officer 5 x 25 = 125 people	
11	Municipal/district/khan WCCC	Member 15 x 203 = 3,045 people Officer 3 x 203 = 609 people	

3. PROGRESS AND CHALLENGES

3.1. Progress

Educational institutions, including RUPP, NISA and the St. Paul Institute, have educated and trained 408 higher and post-graduate students in the field of Social Work Arts. MoSVY and NGOs trained 1,601 students in basic social services, professional social services and social service management.

Since the implementation of the social sector, Cambodia has yet to have social professional standards. In 2017, in cooperation with the Child Care Project, a top priority of Save the Children, and understanding the importance of social work professional standards as an indicator of measuring the value, knowledge and skills of social services, both within and outside of government, MoSVY initiated a study, research and compilation of social work professional standards. There are two social work professional standards: 1) Social work professional standards for general practitioners;[58] and 2)

[57] With the exception of the Steering Committee implementing the Action Plan to Prevent and Respond to Violence against Children and the National Child Protection Commission, which uses officials from the Department of Child Welfare of MoSVY and the General Secretariat of the CNCC.

[58] Defined rules for practicing the social work profession and used as a document: 1) For the development of social science training standards; 2) A useful guide for government institutions, NGOs and the private sector involved in

Professional social work standards, which includes social work professional standards for leaders and managers of the social sector and social work professional standards for clinical social workers.

MoSVY issued Prakas No. 443 dated 29 November 2019 on the Implementation of Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia. This is a tool to measure the basic capacity of the social service workforce, based on values and a code of ethics,[59] knowledge[60] and skills.[61] It is a necessary requirement to perform social work at all levels. All para-professional workers, social workers and social service providers in Cambodia must adhere to this guideline, which is a tool for good practice and protection for users and service providers. This guideline applies to any organization or institution that provides social services, and to all social service providers, with or without a degree in sociology, who are working directly with clients (individuals, families and groups) in Cambodia.

3.2. Challenges

3.2.1. Development of programs and training packages for the social service workforce

MoSVY has specialized departments and units to develop programs and lesson packages according to their functional requirements and in accordance with policies and legal documents, to support the provision of public services responsible for training professional officers. Relevant NGOs prepare programs and training packages for their staff to implement service delivery functions, as outlined in their projects and programs. The curriculum and lesson packages do not have any basic professional standards in accordance with the Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia (level of knowledge, skills and values) and the Cambodia Qualifications Framework (Vocational Certificate and Technical and Vocational Certificates 1, 2 and 3).

3.2.2. Child protection social services training

Past social service workforce education and training was conducted for officers or professional staff responsible for performing functions, regardless of the type of social service work and non-standard education and training programs. According to the types of social services, they are: 1) **Professional Social Worker,** 2) **Para-professional,** 3) **Para Social Worker,** and 4) **Allied workers** as defined in the Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia 2019, and the Cambodia Qualifications Framework 2014.

3.2.3. Capacity building of trainers, professional teachers and educational institutions

NISA, an educational institution, has teachers in a specific framework and skill set at the tertiary level, while the trainers are not yet grouped by profession. Currently, most trainers are specialized officers working in departments and units under the ministry, or as specialists of NGOs. The ministry does not yet have a pedagogical training program or additional social work

training and capacity building in line with the needs of their institutions; and 3) Used as a basic rule for licensing social service providers.

[59] **Values** refers to principles and ideals to which all social service workers should aspire. Together with knowledge and skills, these values set the parameters for practice competencies.

[60] **Knowledge** refers to social service providers' knowledge related to social conditions and problems, social policy and program phenomena, social work professional and practice theories, in order to facilitate the process of change.

[61] **Skill** refers to the ability to do something well to provide a social service, such as the application of effective intervention methodologies that are widely accepted in a particular client context and culture.

skills for trainers to have specialized knowledge. No specific educational institution or entity has been identified for this training.

4. VISION, MISSION AND STRATEGIC GOALS

4.1. Vision

All social service workforces have the necessary knowledge, skills and behaviours, as well as qualifications and professional ethics, to provide quality social services.

4.2. Mission

Train the social service workforce to have concrete knowledge, skills and behaviours, with professional ethics, to be qualified as: 1) **Professional Social Worker,** 2) **Para-professional,** 3) **Para Social Worker,** and 4) **Allied worker** able to provide social services to clients who are victims and vulnerable people, especially children.

4.3. Policy objective

The policy objective of the Strategic Plan for Training the Social Service Workforce is to contribute to the implementation of 'Human Resources Development': 1) Improving the quality of education, science and technology; 2) Vocational training; 3) Improving public healthcare and nutrition; and 4) Strengthening gender equality and social protection.

- **Side 1**. Strengthening the quality of education, science and technology: the Royal Government of Cambodia's strategic objective is to develop a "quality, equitable and inclusive education system" with focus on science and technology, labour market orientation, and physical education to support national socio-economic development.
- **Side 2**. Technical training: the Royal Government of Cambodia's strategic goal is to ensure that "each individual youth specializes in at least one skill in life", so that they can contribute to the socio-economic development of the country. Technical training covers dimensions, the first one being on human resource development within the education system, and the second one on human resources outside the education system, or within the labour market.
- **Side 3**. Enhancement of public health and nutrition: the Royal Government of Cambodia's strategic goal is to enhance the public health and nutrition of the people to support sustainable human resource development, economic growth and social protection.
- **Side 4**. Improving Gender Equality and Social Protection: the Royal Government of Cambodia's strategic goal is to strengthen gender equity and social protection to enhance the socio-economic situation and strengthen the role of women, who are the backbone of the economy and society.

4.4. Strategy

This strategic plan focuses on the professionalization of civil servants who are responsible for delivering child protection related functions, although it can also be used by NGOs and other stakeholders. Based on the information provided above, this strategic plan focuses on four levels of training:

- Technical and Vocational Certificate 3
- Technical and Vocational Certificate 2
- Technical and Vocational Certificate 1
- Vocational Certificate

In the context of Cambodia, the following types of certification is required for different types of social service workforces. Allied workers and the child protection related workforces of NGOs can be any of

the levels, depending on the nature of their work. While the broader social service workforce is mentioned in the table below, the priority should be for those in leadership, MoSVY, and implementing units, primarily provincial DoSVY, district social affairs and social welfare, and CCWCs.

Training programmes leading to different levels of certification will include both academic learning and practical experience, and may also include supervised learning, including through online and face-to-face learning modalities. Mechanisms may exist for assessment of competencies that students may have already acquired through experience in the workplace, and these times may be reduced through formal assessment for recognition of prior learning and recognition of current competency.

NISA will be responsible for designing all the training curricula, including credit points and hours, and recognition of prior learning and current competency. NISA will be responsible for ensuring all formal processes are met to ensure the formality of these certification systems.

The following table shows the proposed prioritization of the government workforce responsible for child protection. Other individuals interested in the programme will be able to participate in these programs and get certificates through relevant organizations.

The strategy of certification is geared towards those who will have implementation, direct oversight or referral roles. Those with general management and coordination roles should be provided with training specific to their context and needs, by selecting relevant modules when they are developed without the need to be certified.

Table 11. Proposed types and certification levels required for the social service workforce in Cambodia

Certification of technical and vocational training	Type of social-service worker	Institution/Units (person)	Credits	Remarks on credit hours
Technical and Vocational Certificate 3	Para-professional	Social service workforce 500 people (including 118 child protection officers) out of a total of 1,202 ministry officials	30 credits	15 hours for one credit is taken as a measure of the amount of teaching and instruction, 30 hours for one credit is taken as a measure of the amount of laboratory/workshop teaching activities, and 45 hours for one credit is taken as a measure of the amount of field work or internship training activities.
Technical and Vocational Certificate 2	Para-professional	Social service workforce 471 people (including 125 child protection officers) out of a total of 1,057 DoSVY officials	30 credits	
Technical and Vocational Certificate 1	Para-professional	Districts (Office of Social Affairs and Social Welfare, municipality, district, khan) (406)	30 credits	
		Total 1,170 child protection officers of NGOs		
Vocational Certificate	Para-social workers	CCWC commune/sangkat (3,292 people)	30 credits	Mechanisms exist for assessment of competencies that students may have
		Municipal/district/khan WCCC (609 people)		

		Capital/provincial WCCC (125 people)		already acquired through experience in the work place and these times may be reduced through formal assessment for recognition of prior learning and recognition of current competency.
Certificate	Allied workers	Preventative, interventionist and responsive service delivery system (250 officers-in-charge child protection)[62]	Duration 15 days	Select relevant modules for training allied workers.
		Relevant committees chaired and coordinated by the ministries and institutions,[63] National Committee on Child Labour, National Committee of Early Childhood Care and Development, National Committee for Counter Human Trafficking, National Committee Against Torture, Violence, Inhumanity, Persecution or Punishment (officials working on child protection: 40 people)		
		Working Group for Children, in Ministries, Institutions (officials working on child protection: 27 people)		

[62]The National Policy on the Child Protection System (2019-2029) has three pillars: (1) Preventive measures in child protection, including: Ministry of Education, Youth and Sport, Ministry of Information, Ministry of Posts and Telecommunication and the Cambodian Chamber of Commerce, Ministry of Cults and Religion, Ministry of Culture and Fine Arts, Ministry of Interior and Ministry of Women's Affairs; (2) Intervention system, including: Ministry of Justice, Royal Academy of Judicial Professions, National Police Commissioner General, Police Academy of Cambodia, Royal Gendarmerie, Department of Democratic Development at the Sub-National Level of the Ministry of Interior; (3) Response and service delivery system, including: Ministry of Education, Youth and Sport, Ministry of Health, Ministry of Interior, Ministry of Justice and Cambodia Bar Association, Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation and Cambodia Red Cross.

[63] With the exception of the Steering Committee implementing the Action Plan to Prevent and Respond to Violence against Children and the National Child Protection Commission, which uses officials from the Department of Child Welfare of MoSVY and the General Secretariat of the CNCC.

4.5. Strategic goals and expected outcomes

To address the above issues, MoSVY and NISA, in collaboration with UNICEF, NGOs, educational institutions and stakeholders, prepared the Strategic Plan to Educate and Train the Social Service Workforce (2021-2025), with three strategic goals: 1) Develop a social service workforce training curriculum/programs and training modules/packages; 2) Train the social service workforce and improve its efficiency; and 3) Strengthen the capacity of social service education institutions (detailed below):

Strategic Goal 1:	**Development of training curriculum and modules for social service workforce**
Aim:	Educational institutions and local and foreign NGOs should develop programs and lesson packages to address gaps in, and strengthen, the capacity of the social service workforce, focusing on civil servants with functions related to social welfare and child protection, and collecting input from Point 2: Analysis of the function and capacity of the social service workforce; Point 1.4: Cambodia Qualifications Framework; and Point 1.5: Analysis of the social service workforce types and functions described above in this strategic plan document.
Expected Outcome:	Training curriculum and modules/packages have been developed according to the needs of the social service workforce and the qualification level, with a focus on child protection.

Activity Cluster and Activities:

No	Activity Cluster	Activities	
1.1	Development of the training curriculum/programme for the Vocational Certificate and Technical and Vocational Certificates 1, 2 and 3	1.1.1	Examine the functions of Points 1.5 and 2 and the gaps in the capacity of relevant officials at the national and sub-national level
		1.1.2	Review past lesson plans prepared by NISA, RUPP, SPI and NGOs, including MoSVY's training materials which include the BSST, PSST and MSST module/lesson package
		1.1.3	Review and analyse modules/lesson packages identified by IFSW, IASSW and ASEAN, and international educational institutions
		1.1.4	Examine the indicators in the Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia, Cambodia Qualifications Framework, and the function of the organization or institution as the basis for creating programs
		1.1.5	Develop training curricula/programs for the Vocational Certificate and Technical and Vocational Certificate Levels 1, 2 and 3
1.2	Development of training modules/packages for training the social service workforce, focusing on child protection, based on the training curriculum	1.2.1	Develop training modules/packages for the Vocational Certificate for **Para Social Workers**
		1.2.2	Develop training modules/packages for Technical and Vocational Certificate 1 for **Para-professionals**
		1.2.3	Develop training modules/packages for Technical and Vocational Certificate 2 for **Para-professionals**
		1.2.4	Develop training modules/packages for Technical and Vocational Certificate 3 for **Para-professionals**

No	Activity Cluster	Activities
		1.2.5 Select relevant modules for training for Certificate for **Allied Workers**

Strategic Goal 2: Training of social service workforce and improving its efficiency

Aim: Educational institutions and local and foreign NGOs develop action plans to educate and train social service workforces: 1) Professional Social Worker; 2) Para-professional; 3) Para Social Worker; and 4) Allied workers, particularly focusing on the target groups in Table 11 on needs for strengthening the capacity of child protection social services.

Expected Outcome: The Social Service Workforce acquires necessary knowledge, skills and values in accordance with the Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia 2019 and Cambodia Qualifications Framework 2014, and functions assigned to them.

Activity Cluster and Activities:

No	Activity Cluster	Activities
2.1	Develop a social service workforce education plan based on Table 11	2.1.1 Collaborate with relevant institutions at national and sub-national levels and local and foreign NGOs to study and plan social service education and training
		2.1.2 Establish a team of trainers and teachers composed of educational institutions, units under MoSVY and local and foreign NGOs
2.2	Align social service workforce education and training programs with priorities and practical needs	2.2.1 Design training programs in line with the actual situation of the social service force, and the Vocational Certificate and Technical and Vocational Certificates 1, 2 and 3
		2.2.2 Establish a system (online credit) for training civil servants and NGO staff who wish to continue their studies
2.3	Conduct training for social service workforce based on the level of Vocational Certificate and Technical and Vocational Certificates 1, 2 & 3	2.3.1 Develop an action plan for training social service workforces: civil servants, and local and foreign NGO staff
		2.3.2 Train **Para Social Workers** for the Vocational Certificate
		2.3.3 Train **Para-professionals** for Technical and Vocational Certificate 1
		2.3.4 Train **Para-professionals** for Technical and Vocational Certificate 2
		2.3.5 Train **Para-professionals** for Technical and Vocational Certificate 3
		2.3.6 Train Allied Workers for Certificate on Child Protection

Strategic Goal 3: Strengthen the capacity of social service education institutions

Aim: Develop the capacity of educational institutions, train and equip them on pedagogy, knowledge and skills in social work for trainers and teachers in response to the practical and theoretical needs of IFSW or IASSW, the Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce, and the National Qualifications Framework.

Expected Outcome:	Educational institutions and training units of the Social Service Workforce have been strengthened and have the resources to perform their functions.

Activity Cluster and Activities:

No	Activity Cluster		Activities
3.1	Develop the capacity map of trainers and teachers of social work and child protection	3.1.1	Examine and analyse the qualifications, knowledge and professional skills of social work and child protection civil servants who are currently working in the relevant units
		3.1.2	Examine and analyse the qualifications, knowledge and skills of the NGO staff on social work and child protection
		3.1.3	Examine and analyse the qualifications and education, knowledge and skills of staff at NISA and other educational institutions, including local and foreign NGOs, to ensure the quality of social service training
		3.1.4	Study the budgetary resources of NISA, educational institutions and NGOs for social service education
		3.1.5	Prepare a report and capacity map of trainers, professional teachers and resources of educational institutions and NGOs
3.2	Strengthen the capacity of education and training skills to Trainers and Instructors	3.2.1	Organize programs to strengthen the capacity of pedagogical trainers and teachers of social work at social science education institutions
		3.2.2	Increase the pedagogical capacity, knowledge and social work skills of trainers and teachers
		3.2.3	Training of trainers and teachers on new topics developed by IASSW and IFSW, and update legal documents
		3.2.4	Organize educational learning/experience exchange program related to social service workforce training with countries in the region and around the world
3.3	Strengthen the capacity of social service education institutions at the national and sub-national levels	3.3.1	Establish a group of trainers and teachers to be in charge of education and training of social service workforces at the national and sub-national level
		3.3.2	Establish additional mechanisms for the establishment of the Association of Social Work Teachers to coordinate social sciences and promote the recognition of the social work profession
		3.3.3	Integrate the social service training program into the curriculum of the National School of Local Administration
		3.3.4	Incorporate expenditures into budget strategic plans and program budget to support the capacity building of civil servants on social welfare and child protection skills
		3.3.5	Establish a database for recording all social service workforces: 1) Para social workers; 2) Para-professionals; 3) Allied workers; and 4) Professional social workers

5. INSTITUTIONAL PREPARATION FOR THE IMPLEMENTATION OF THE STRATEGIC PLAN

NISA, established by Sub-Decree No. 233 dated 18 October 2009 on the Establishment of the National Institute of Social Affairs has the mission to educate people in associate degrees and the

Bachelor of Social Work, Prosthetics and Orthotics, and to educate social work professionals. This includes research on social issues in response to institutional needs.[64] Prakas No. 725 dated 06 April 2012 on the Organization and Functioning of the National Institute of Social Affairs has the following mission: 1) Study and research social sciences and strategic plans for social development to provide development policies in the social sector; 2) Educate and train human resources in the field of social work and other fields in connection with the needs of social work; 3) Manage short-term skills training programs under the jurisdiction of MoSVY; 4) Collaborate with relevant units to provide short-term training, training sessions and workshops in various fields; and 5) Strengthen relations, cooperation and integration of education and training programs with national and international institutions in the national, regional and global framework, and mobilize resources and technical materials to develop institutes.[65]

NISA is responsible for coordinating with MoSVY and with departments, units under the ministry, local and foreign NGOs, and educational institution development partners to implement this strategic plan effectively and efficiently.

6. FINANCING MOBILIZATION STRATEGY AND BUDGET REQUIREMENTS

6.1. Financing mobilization strategy

MoSVY will include activities and expenditure in the budget strategic plan and annual program budget. It will request that the national budget support these activities, and focus on partnerships, in cooperation with NGOs and related partners who train and develop human resources in the social services sector. MoSVY will target students, government officials and staff of ministries, institutions and NGOs to improve social services skills.

6.2. Budget requirements

The Strategic Plan for Training the Social Service Workforce includes cost estimates in the annex, which will provide basic information for cost calculation procedures in the budget strategic plan and annual program budget. The ministry will raise activities and expenditures in the program budget for the national budget and seek support from NGOs, development partners and the private sector. Cost estimations for five years of strategic action help to determine the best budget allocation and prioritize limited resources, as well as identify resource gaps to guide fundraising activities. This strategic plan needs **US$ 16,711,720** from the state budget and the partner budget, according to the strategic goals set for 2021-2025, as stated in Table 12.

Table 12: Budget required to implement strategic goals (2021-2025)

No	Strategic Goals	Estimated budget required (US$)		
		Total (US$)	State budget	Partner budget
1	Development of training curriculum and modules for social service workforce	99,000	40%	60%
2	Training of social service workforce and improving its efficiency	16,386,720	30%	70%

[64] Article 2 and Article 6 of Sub-Decree No. 233 on the Establishment of the National Institute of Social Affairs.

[65] Article 2 of Prakas No. 725 on the Organization and Functioning of the National Institute of Social Affairs.

3	Strengthen the capacity of social service education institutions	226,000	40%	60%
Total budget requirement		**16,711,720**	36.7%	63.3%

7. MONITORING AND EVALUATION

For the Strategic Plan for Training the Social Service Workforce 2021-2025 to achieve its strategic goals, expected results and targets of the set indicators, MoSVY will establish a specific monitoring and evaluation system to measure progress. Monitoring and evaluating the strategic plan is an important task that requires the ministry to prepare an annual action plan in full consultation with stakeholders, based on this strategic plan.

7.1. Monitoring

MoSVY will monitor the progress achieved during the implementation of each annual strategy, relative to the expected results and targets of the annual indicators and resources. NISA will report the results of annual monitoring to the leadership of MoSVY for improvement and recommendations.

7.2. Evaluation

MoSVY will evaluate the results based on the indicators set in the strategic plan. There will be two evaluations: a mid-term evaluation in the second half of 2023, and an evaluation of the end of the mandate in the second half of 2025. This evaluation will be based on tools such as strategic planning, the annual action plan and each annual result report (results indicator), the mid-term evaluation report and the progress evaluation report for the end of the 2021-2025 mandate.

8. CONCLUSION

The Strategic Plan for Training the Social Service Workforce 2021-2025 was developed in 2020 under the leadership of the President of NISA, with participation, coordination, consultation and comprehensive discussions with stakeholders. This strategic plan is a roadmap for NISA, educational institutions, NGOs and stakeholders to contribute to the implementation of the Rectangular Strategy, Phase 4, the National Strategic Development Plan 2019-2023, the Strategic Plan for Social Development, Veterans and Youth Rehabilitation 2019-2023, the National Qualifications Framework 2014, and related national and international documents.

This plan has three strategic goals: 1) Development of training curriculum and modules for the social service workforce; 2) Training of the social service workforce and improving its efficiency; and 3) Strengthening the capacity of social service education institutions. This strategic plan requires the support of MoSVY, educational institutions and relevant NGOs to achieve the indicators outlined in it.

ANNEX

Annex 1: Matrix of activity clusters, activities and indicators

Strategic Goal 1: Development of training curriculum and modules for social service workforce

No	Activity Cluster	Activities		Expenditure (US$)	Duration (Year)					Implementing Agencies	Indicators
					1	2	3	4	5		
1.1	Development of the training curriculum /programme for the Vocational Certificate and Technical and Vocational Certificates 1, 2 and 3	1.1.1	Examine the functions of Point 1.5 and Point 2, and the gaps in capacity of relevant officials at the national and sub-national level	5,000	x					NISA MoSVY	(1) Training program/curriculum for Vocational Certificate and Technical and Vocational Certificates 1, 2 and 3
		1.1.2	Review past lesson plans prepared by NISA, RUPP, SPI and NGOs, including MoSVY's training materials, which include the BSST, PSST and MSST module/ lesson package	5,500	x					NISA RUPP SPI	
		1.1.3	Review and analyse modules/lesson packages identified by IFSW, IASSW and ASEAN, and international educational institutions	6,000	x					NISA RUPP SPI NGOs	
		1.1.4	Examine indicators in the Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce in Cambodia, the Cambodia Qualifications Framework, and the function	7,500	x					NISA RUPP SPI NGOs	

No	Activity Cluster	Activities		Expenditure (US$)	Duration (Year)					Implementing Agencies	Indicators
					1	2	3	4	5		
			of the organization or institution as the basis for creating programs								
		1.1.5	Develop training curricula/programs for the Vocational Certificate and Technical and Vocational Certificates Levels 1, 2 and 3	15,000	x					NISA RUPP SPI NGOs	
1.2	Develop training modules/packages for training the social service workforce, focusing on child protection, based on the training curriculum	1.2.1	Develop training modules/packages: Vocational Certificate for **Para Social Workers**	12,000	x					NISA TWG	(2) Training modules/packages for training by type of social service workforce in accordance with the Guidelines on Basic Competencies for the Social Workforce, the Cambodian National Qualifications Framework and the functions of the institution; and recognized by MoSVY and the Ministry of Education Youth and Sport
		1.2.2	Develop training modules/ packages: Technical and Vocational Certificate 1 for **Para-professionals**	12,000	x					NISA TWG	
		1.2.3	Develop training modules/ packages: Technical and Vocational Certificate 2 for **Para-professionals**	12,000	x					NISA TWG	
		1.2.4	Develop training modules/ packages: Technical and Vocational Certificate 3 for **Para-professionals**	12,000	x					NISA TWG	
		1.2.5	Select relevant modules for training: Certificate for **Allied workers**	12,000	x					NISA TWG	
Total budget for Strategic Goal 1				**99,000**							

Strategic Goal 2: Training social service workforce and improving its efficiency

No	Activity Cluster	Activities		Expenditure (USD)	Duration (Year)					Implementing Agencies	Indicators
					1	2	3	4	5		
2.1	Develop a social service workforce education plan based on Table 11	2.1.1	Collaborate with relevant institutions at national and sub-national levels and local and foreign NGOs to study and plan social service education and training	20,000	x					NISA	(1) Education and training plan for social service workforce, based on Table 11, has been developed
		2.1.2	Establish a team of trainers and teachers composed of educational institutions, units under MoSVY and local and foreign NGOs	16,000	x					NISA	
2.2	Align social service work force education and training programs with priorities and practical needs	2.2.1	Design training programs in line with the actual situation of the social service workforce, and the Vocational Certificate and Technical and Vocational Certificates 1, 2 and 3	15,500		x				NISA TWG	(2) Social service workforce education and training programs are tailored to the actual situation and needs of civil servants and NGO staff
		2.2.2	Establish a system (online credit) for training civil servants and NGO staff who wish to continue their studies	45,000		x				NISA TWG	
2.3	Conduct training for the social service workforce at the level of Vocational Certificate and Technical	2.3.1	Develop an action plan for training social service workforces who are civil servants and local and foreign NGO staff	15,000	x	x				NISA TWG	(3) Social service workforce has knowledge and skills, accredited as: 1) Para social worker; 2) Para-professional;

No	Activity Cluster	Activities	Expenditure (USD)	Duration (Year)					Implementing Agencies	Indicators
				1	2	3	4	5		
	and Vocational Certificates 1, 2 and 3	2.3.2 Training of **Para Social Workers** for the Vocational Certificate [66]	11,977,350		x	x	x	x	NISA RUPP SPI NGOs	3) Allied workers; and 4) Professional social worker
		2.3.3 Training of **Para-professionals** for Technical and Vocational Certificate 1[67]	1,207,850		x	x	x	x	NISA RUPP SPI NGOs	
		2.3.4 Training of **Para-professionals** for Technical and Vocational Certificate 2[68]	1,401,225		x	x	x	x	NISA RUPP SPI NGOs	
		2.3.5 Training of **Para-professionals** for Technical and Vocational Certificate 3[69]	1,487,500		x	x	x	x	NISA RUPP SPI NGOs	
		2.3.6 Training of **Allied workers** for the Certificate on Child Protection[70]	201,295		x	x	x	x	NISA	
Total budget for Strategic Goal 2			**16,386,720**							

Strategic Goal 3: Strengthen the capacity of social service education institutions

[66] 4,026 trainees (Vocational Table 11); Study 30 credits (450 hours = 75 days); Fees per participant (mission $34, snacks $3, travel $2 per day); Study materials $10/course/5 sessions. Total cost of mission, snacks and travel for 4,026 people x $39 = $157,014 / 1 day x 75 days = $11,776,050; Study materials for 4,026 people x $10 x 5 sessions = $201,300; Total cost $11,977,350.

[67] 406 trainees at the Technical and Vocational Degree level (Table 11); Study 30 credits (450 hours = 75 days); Fees per participant (mission $34, snacks $3, travel $2 per day); Study materials $10/session/5 sessions; Total cost of mission, snacks and travel for 406 people x $39 = $15,834/1 day x 75 days = $1,187,550; Study materials for 406 people x $10 x 5 sessions = 20,300; Total cost $1,207,850.

[68] 471 trainees of Technical and Vocational Degree Level 2 (Table 11); Study 30 credits (450 hours = 75 days) Participant fee (mission $34, snack $3, travel $2 per day); Study material $10/session/5 sessions; Total cost of mission, snacks and travel 471 people x $39 = $18,369/1 day x 75 days = $1,377,675; Study materials for 471 people x $10 x 5 sessions = $23,550; Total cost $1,401,225.

[69] 500 trainees of three technical and vocational degrees (Table 11); Study 30 credits (450 hours = 75 days); Fee per participant (mission $34, snack $3, travel $2 per day); Study materials $10/session/5 sessions. Total cost of mission, snacks and travel 500 people x $39 = $19,500/1 day x 75 days = $1,462,500; Study materials for 500 people x $10 x 5 sessions = $25,000. Total cost $1,487,500.

[70] 317 certificate level trainees (Table 11); 15 days of study fees per participant (mission $34, snacks $3, travel $2 per day); Study materials $10/course/5 courses. Total cost of mission, snacks and travel for 317 people x $39 = $12,363/1 day x 15 days = $185,445; Study materials 317 people x $10 x 5 sessions = $15,850; Total cost $201,295.

No	Activity Cluster	Activities		Expenditure (USD)	Duration (Year)					Implementing Agencies	Indicators
					1	2	3	4	5		
3.1	Develop the capacity map of trainers and teachers of social work and child protection	3.1.1	Examine and analyse the qualifications, knowledge and professional skills of social work and child protection civil servants who are currently working in the relevant units	5,000	x					NISA TWG	(1) Report on the Capacity Map of Trainers, Instructors and Resources of Educational Institutions and NGOs has been organized
		3.1.2	Examine and analyse the qualifications, knowledge and skills of NGO staff on social work and child protection	4,500	x					NISA TWG	
		3.1.3	Examine and analyse the qualifications, knowledge and skills of staff at NISA and other educational institutions, including local and foreign NGOs, to ensure the quality of social service training	3,500	x					NISA TWG	
		3.1.4	Study the budget resources of NISA, educational institutions and NGOs for social service education	4,500	x					NISA	
		3.1.5	Prepare report on capacity map of trainers, professional teachers and resources of educational institutions and NGOs	12,000						NISA	
3.2	Strengthen the capacity of trainers and instructors	3.2.1	Organize programs to strengthen the capacity of pedagogical trainers and teachers of social work at social science educational institutions	7,500		x				NISA	(2) Trainers and teachers are strengthened on pedagogy, level of

No	Activity Cluster	Activities		Expenditure (USD)	Duration (Year)					Implementing Agencies	Indicators
					1	2	3	4	5		
		3.2.2	Increase the pedagogical capacity, knowledge and social work skills of trainers and teachers	12,000	x	x	x	x	x	NISA	knowledge and level of social work skills
		3.2.3	Training of trainers and teachers on new topics developed by IASSW and IFSW, and updated legal documents	20,000	x	x	x	x	x	NISA	
		3.2.4	Organize educational learning/experience exchange program related to social service workforce training with countries in the region and around the world	65,000	x		x		x	NISA	
3.3	Strengthen the capacity of social service education institutions at the national and sub-national level	3.3.1	Establish a group of trainers and teachers to be in charge of education and training of social service workforces at the national and sub-national level	4,500	x	x				NISA	(3) National and sub-national social service workforce education and training institutions have been strengthened
		3.3.2	Establish additional mechanisms for the establishment of the Association of Social Work Teachers to coordinate social sciences and promote recognition of the social work profession	7,500	x	x	x			MoSVY	
		3.3.3	Integrate social service training program into the curriculum of the National School of Local Administration	15,000		x	x	x	x	MoSVY Ministry of Interior	
		3.3.4	Incorporate expenditures into budget strategic plans and program budget	35,000		x	x	x	x	MoSVY	

No	Activity Cluster	Activities		Expenditure (USD)	Duration (Year)					Implementing Agencies	Indicators
					1	2	3	4	5		
			to support the capacity building of civil servants on social welfare and child protection skills								
		3.3.5	Establish database system for recording all social service workforces: 1) Para social workers; 2) Para-professionals; 3) Allied workers; and 4) Professional social workers	30,000	x	x	x	x	x	NISA	
Total budget for strategic goal 3				**226,000**							