

តើអ្វីជាការប្រឹក្សាយោបល់?

ទិដ្ឋភាពទូទៅ

- ការប្រឹក្សាយោបល់ (Coaching) គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងចំណោមវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព
- វាជាការផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ដោយផ្ដោតសំខាន់លើដំណើរការ (Process-Oriented Advice) ដើម្បីជួយដល់ក្រុមគោលដៅអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ។ ជាទូទៅការប្រឹក្សាយោបល់នេះត្រូវបានអនុវត្តម្នាក់ទល់ម្នាក់ ។
- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងាររបស់កម្មវិធី SPACE វិធីសាស្ត្រនៃការប្រឹក្សាយោបល់ត្រូវបានប្រើដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងបុគ្គលិករដ្ឋបាលសំខាន់ៗ ដើម្បីពង្រឹងការបំពេញមុខងាររបស់ពួកគាត់

និយមន័យ

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងាររបស់កម្មវិធី SPACE ការប្រឹក្សាយោបល់ (Coaching) គឺជាការដំណើរការជជែកពិភាក្សាក្នុងការជួយដល់ក្រុមគោលដៅ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងទាំងការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងការបំពេញមុខងារ ។ វាគឺជាជំនួយបច្ចេកទេសដែលផ្តោតទៅលើតម្រូវការ (demand-oriented assistance) ដើម្បីជួយដល់ក្រុមគោលដៅ ក្នុងការវិភាគបញ្ហាជាក់លាក់ និងបង្កើតដំណោះស្រាយសមស្របលើបញ្ហាទាំងនោះ ។

ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវធ្វើការប្រឹក្សាយោបល់?

ដើម្បីគាំទ្រដល់ក្រុមគោលដៅក្នុងការបង្កើតជម្រើសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ។

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងាររបស់កម្មវិធី SPACE ការប្រឹក្សាយោបល់ គឺដើម្បីគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សានៅតាមខេត្តគោលដៅ ក្នុងការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ តាមរយៈការរៀបចំ និងសាកល្បងនីតិវិធី និងទម្រង់នានាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានៅមូលដ្ឋាន ។

ឥរិយាបថមូលដ្ឋានរបស់អ្នកប្រឹក្សាយោបល់ (Coach)

- ត្រូវមានភាពសមហេតុផល: (=) "បង្ហាញពីភាពពូកែធ្វើ មិនគ្រាន់តែពូកែនិយាយ" វាមិនល្អទេប្រសិនបើអ្នកប្រឹក្សាយោបល់ធ្វើផ្ទុយពីអ្វីដែលខ្លួនប្រាប់ទៅក្រុមគោលដៅ។
- ត្រូវចេះលើកទឹកចិត្ត: អ្នកប្រឹក្សាយោបល់គួរតែគោរពបុគ្គល ឬក្រុមគោលដៅ ដែលខ្លួនកំពុងប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយ។
- ត្រូវច្បាស់ពីតួនាទី: អ្នកប្រឹក្សាយោបល់ត្រូវតែច្បាស់ពីតួនាទី និងជំហររបស់ខ្លួន។ អ្នកប្រឹក្សាយោបល់គួរតែបើកចំហក្នុងការពិភាក្សាដើម្បីជៀសវាងការបង្កើតភាពមិនទុកចិត្តរវាងក្រុមគោលដៅ និងអ្នកប្រឹក្សាយោបល់។

ឥរិយាបថមូលដ្ឋានរបស់អ្នកប្រឹក្សាយោបល់ (បន្ត)

- ជៀសវាងសំនួរនាំមុខ: មិនត្រូវព្យាយាមដាក់បញ្ចូលនូវគំនិតរបស់ខ្លួនដូចជាការសួរសំនួរ ៖ អ្នកក៏គិតថា...មែនទេ? ឬ នេះគឺ...មែនទេ?
- បង្កើតទំនុកចិត្តជាមួយក្រុមគោលដៅ: អាចធ្វើឱ្យក្រុមគោលដៅនិយាយប្រាប់អំពីស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់គាត់។
- ឱ្យតម្លៃលើចំណេះដឹង គំនិតយោបល់ និងបទពិសោធន៍របស់ក្រុមគោលដៅ: ពីព្រោះពួកគាត់គឺជាអ្នកដែលនឹងអនុវត្តនូវជម្រើសដំណោះស្រាយទាំងនោះ។

គរិយាបថមូលដ្ឋានរបស់អ្នកប្រឹក្សាយោបល់ (បន្ត)

- ជួយដល់ក្រុមគោលដៅក្នុងការបង្កើតទំនុកចិត្តខ្លួនឯងតាមរយៈការរៀនជំនាញថ្មី៖ សួរសំណួរទៅក្រុមគោលដៅ ដើម្បីជួយដល់ពួកគាត់មើលឃើញទស្សនៈថ្មីៗសម្រាប់ផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរបស់ពួកគាត់ ។
- ទទួលខុសត្រូវលើដំណើរការនៃការជជែកពិភាក្សា៖ ត្រូវផ្តោតលើដំណើរការពិភាក្សាក្នុងការជួយដល់ក្រុមគោលដៅដើម្បីបង្កើតជម្រើសនានាសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហារបស់ពួកគាត់ ។
- មិនត្រូវណែនាំក្រុមគោលដៅឆ្ពោះទៅរកគំនិតគិតទុកជាមុនរបស់អ្នកទេ៖ អ្នកប្រឹក្សាយោបល់គួរតែធ្វើការប្រឹក្សាយោបល់ដោយផ្អែកលើស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមគោលដៅ ។

ភាពខុសគ្នារវាង
ការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (Expert Advice)
និង
ការប្រឹក្សាយោបល់ (Coaching)

ការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងការប្រឹក្សាយោបល់

ទិដ្ឋភាពខុសគ្នា	ការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (Expert Advice)	ការប្រឹក្សាយោបល់ (Coaching)
លទ្ធផល	បញ្ហារបស់អតិថិជនត្រូវបានដោះស្រាយ	សមត្ថភាពរបស់ក្រុមគោលដៅក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាត្រូវបានអភិវឌ្ឍ
ការទទួលខុសត្រូវលើលទ្ធផល	ពីងផ្នែកលើទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស	ពីងផ្នែកលើក្រុមគោលដៅខ្លួនឯង

9



ការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងការប្រឹក្សាយោបល់

នីតិវិធីក្នុងការសម្រេចលទ្ធផល	<ul style="list-style-type: none"> -យោងទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារដែលព្រមព្រៀងរវាងអតិថិជននិងអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេស -បង្កើត និងប្រគល់លទ្ធផលការងារជូនអតិថិជន 	<ul style="list-style-type: none"> -លទ្ធផលនឹងត្រូវបានបង្កើតដោយការពិភាក្សា និងផ្តួចផ្តើមរួមគ្នា -ផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈ និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការគិត និងដោះស្រាយបញ្ហា
ការទទួលខុសត្រូវលើនីតិវិធីក្នុងការសម្រេចលទ្ធផល	ពីងផ្នែកទាំងស្រុងលើទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស	<ul style="list-style-type: none"> -ពីងផ្នែកលើក្រុមគោលដៅ -នីតិវិធីត្រូវបានស្នើដោយអ្នកប្រឹក្សាយោបល់ ដោយមានការជជែកពិភាក្សានិងព្រមព្រៀងជាមួយក្រុមគោលដៅ

10

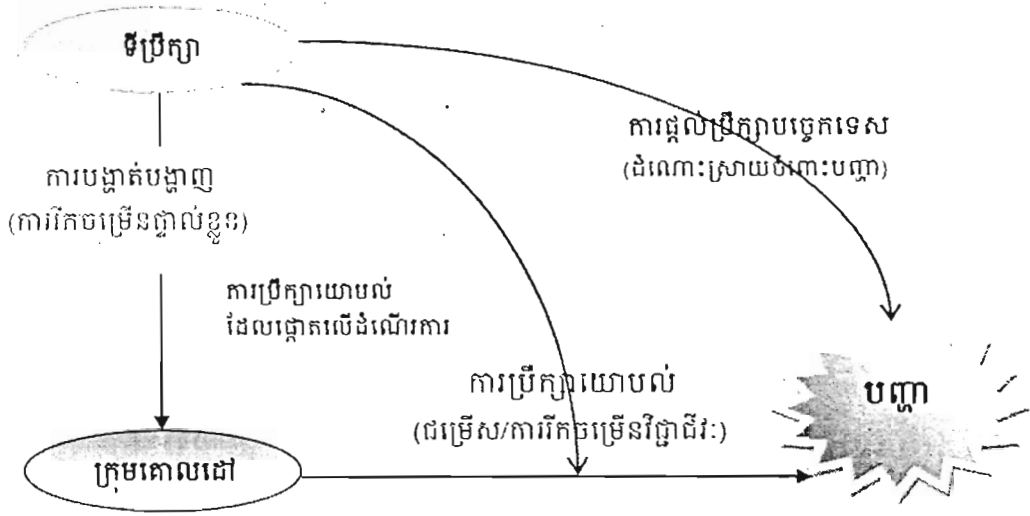
ការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងការប្រឹក្សាយោបល់

ជំនាញ	ជំនាញក្នុងការធ្វើដើម្បីឆ្លើយតបនឹងលទ្ធផលដែលកំណត់ដោយអតិថិជន	ជំនាញខាងប្រើវិធីសាស្ត្រដើម្បីជួយអតិថិជនបង្កើតជម្រើសផ្សេងៗក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា
ឧទាហរណ៍នៃសេវាកម្ម	សេវាកម្មអាចជា ៖ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការវាយតម្លៃគម្រោង ការបង្កើតគម្រោងសំណើ ការសរសេរគោលនយោបាយ ។ល ។	សេវាកម្មអាចជា ៖ ដំណើរការនៃការរៀបចំកិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សា ការរៀបចំវេទិកាផ្សព្វផ្សាយ និងប្រឹក្សាយោបល់... ។ល ។

ការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងការប្រឹក្សាយោបល់

ឧបករណ៍	ការស្រាវជ្រាវ ការស្ទង់មតិ ការវិភាគឯកសារ	ការបញ្ជាក់អំពីគោលបំណង ការបញ្ជាក់ពិត្យនាទី បច្ចេកទេសក្នុងការសួរសំណួរ និងការផ្តល់យោបល់ត្រឡប់
ការផ្តល់ឱ្យ	ដំណោះស្រាយចំពោះតម្រូវការជាក់លាក់	វិធីសាស្ត្រសមស្របសម្រាប់អនុវត្តក្នុងដំណើរការនៃការផ្លាស់ប្តូរ ។

ការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និង ការប្រឹក្សាយោបល់



រូបភាពទី១ ៖ ការផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសការប្រឹក្សាយោបល់ និងការបង្ហាត់បង្ហាញ

ដំណាច់សម្រាប់ដំណើរការ នៃការប្រឹក្សាយោបល់

ជំនាញសួរសំណួរ

ក្នុងពេលធ្វើការប្រឹក្សាយោបល់ អ្នកប្រឹក្សាយោបល់សួរសំណួរដើម្បីយល់អំពីបរិបទពិតប្រាកដនៃបញ្ហារបស់ក្រុមគោលដៅ ព្រមទាំងជួយក្រុមគោលដៅធ្វើការវិភាគទៅលើបញ្ហា និងបង្កើតជម្រើសនានាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ ។

- ប្រភេទសំណួរទាំង៧ខាងក្រោម ដែលបានស្នើឡើងមានសារៈសំខាន់ដល់ដំណើរការប្រឹក្សាយោបល់ ។

ប្រភេទសំណួរទាំង៧

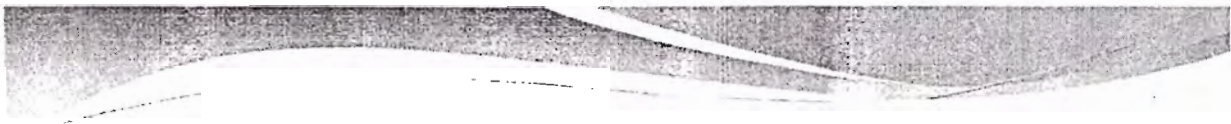
ប្រភេទសំណួរ	សារៈសំខាន់	ឧទាហរណ៍
សំណួរអំពីបរិបទ	ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីទិន្នន័យ/ហេតុការណ៍នៃស្ថានភាពជាក់ស្តែង	<ul style="list-style-type: none"> • តើអ្នកជួបគ្នាប៉ុន្មានដងក្នុង១សប្តាហ៍? • តើអ្នកណាខ្លះចូលរួមកិច្ចប្រជុំនេះ? • តើគម្រោងរបស់អ្នកមានបុគ្គលិកប៉ុន្មាននាក់?
សំណួរតម្រូវឱ្យមានការញែកគ្នាឱ្យដាច់	បញ្ជាក់ភាពច្បាស់លាស់ទៅលើព័ត៌មានស្រពិចស្រពិល	<ul style="list-style-type: none"> • តើបញ្ហានេះ មានទម្ងន់ចំពោះអ្នកណាជាង? • ចន្លោះពី 0-១០០ តើបញ្ហានេះមានទម្ងន់កម្រិតណា?

<p>សំណួរបែបសន្ទត់</p>	<ul style="list-style-type: none"> • គិតចេញក្រៅពីបញ្ហា (ដោយយកបញ្ហាផ្សេង ស្រដៀងគ្នាមកធ្វើការ ប្រៀបធៀប និងផលប៉ះពាល់) 	<ul style="list-style-type: none"> • សន្ទត់ថា.....តើអ្វីជាលទ្ធផលបើសិនជាអ្នកធ្វើដូចនេះ? • បើសិនជាអ្នកចង់ដោះស្រាយបញ្ហាទាំង២នេះក្នុងពេលតែមួយ តើវាអាចធ្វើទៅបានដែរឬទេ?
<p>សំណួរអំពីអនាគត</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ផ្ដោតការគិត ដោយសម្លឹងទៅអនាគត • បង្កើតទិដ្ឋភាពវិជ្ជមាន ក្នុងស្ថានភាពលំបាក (បង្កើតទស្សនៈវិស័យ) 	<ul style="list-style-type: none"> • តើអ្វីខ្លះជាការរំពឹងទុកសម្រាប់អ្នកបើសិនណាបញ្ហានេះត្រូវបានដោះស្រាយរួចរាល់? • តើអ្នកចង់សម្រេចបានអ្វី ក្នុងរយៈពេល០២ឆ្នាំទៀត?

<p>សំណួរប្តូរទស្សនៈ</p>	<p>ប្តូរទស្សនៈ ដោយយកការយល់ឃើញ និងការវាយតម្លៃរបស់អ្នកផ្សេងមកធ្វើការពិចារណា</p>	<ul style="list-style-type: none"> • តើមិត្តរួមការងាររបស់អ្នកនឹងគិតយ៉ាងណានៅពេលអ្នក.....? • តើអ្នកយល់ថាប្រធានរបស់អ្នក នឹងផ្តល់ដំណោះស្រាយជូនអ្នកដោយវិធីណា?
<p>សំណួរអំពីឥរិយាបថ</p>	<p>ដើម្បីដឹងអំពីជំហរពិតប្រាកដ (របស់ក្រុមគោល)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • តើលោក«ក» នឹងមានប្រតិកម្មបែបណាចំពោះសំណើនេះ? • តើអ្នកនឹងធ្វើយ៉ាងដូចម្តេចវិញ នៅពេលដែលក្រុមការងាររបស់អ្នកនៅទីនេះជុំគ្នា?



<p>សំណួរស្ទាបស្ទង់ (ធៀបទៅនឹងមតិ ភាគច្រើន)</p>	<p>ធ្វើឱ្យព័ត៌មាន ដែលលាក់ទុក បានបង្ហាញចេញមក (សូមគិតអំពីបរិបទ និង វប្បធម៌ក្នុងការប្រើសំណួរ ប្រភេទនេះ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • រហូតមកទល់ពេលនេះពុំមានអ្នកណា ម្នាក់បានដឹងច្បាស់នៅឡើយ តើអ្នក មានដឹងពាក្យចាមអារាមអ្វីខ្លះដែរ ឬទេ? • តើប្រជាពលរដ្ឋមាននិយាយអ្វីដែរ ឬទេ ចំពោះការចូលរួមបដិភាគក្នុងការធ្វើផ្លូវ មួយខ្សែនេះ?
---	--	--



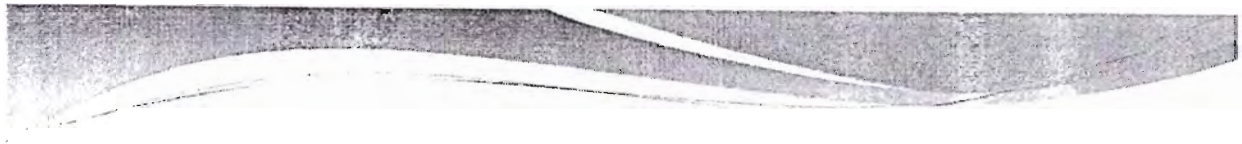
ជំនាញស្តាប់: ជំនាញស្តាប់អាចជួយដល់អ្នកប្រឹក្សាយោបល់ក្នុងការប្រមូលព័ត៌មាន
ដែលបានលើកឡើងដោយក្រុមគោលដៅ ។

ជំនាញសង្ខេប: មានសារៈសំខាន់ចំពោះអ្នកប្រឹក្សាយោបល់ ដើម្បីធានាការសន្ទនា
មិនចាកប្រធាន ជៀសវាងមិនឱ្យមានការយល់ច្រឡំ និងផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់
ក្រុមគោលដៅក្នុងការទទួលបាននូវចំណុចគន្លឹះ ។

ជំនាញឆ្លុះបញ្ចាំង: មានសារៈសំខាន់ក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើដំណើរការប្រឹក្សា
យោបល់ទាំងមូល ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់គុណភាពសម្រាប់ធ្វើការ
ប្រឹក្សាយោបល់លើកក្រោយ ។



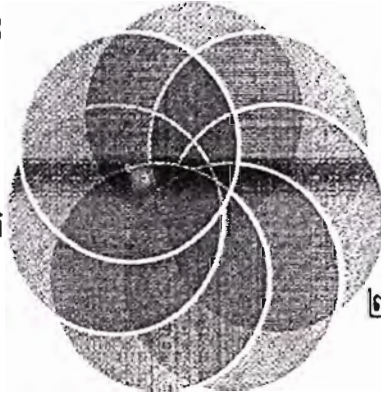
ការងារជាក្រុម ដើម្បីអនុវត្តប្រភេទសំណួរទាំង៧



ជំហានទី១៥នៃការប្រឹក្សាយោបល់

៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

៤. ការស្វែងយល់ និងកំណត់
ដំណោះស្រាយបញ្ហា



១. ការកសាងទំនាក់ទំនង

២. ការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ពីបញ្ហា

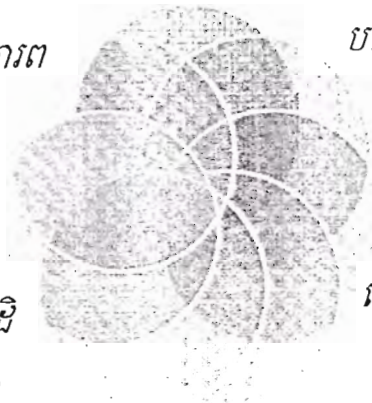
៣. ការព្រមព្រៀងលើគោលបំណង

១. ការកសាងទំនាក់ទំនង

បង្ហាញចំណាប់អារម្មណ៍ ការគោរព
និងយល់ពីអារម្មណ៍

បង្កើតទំនាក់ទំនង និងបរិយាកាស
ស្និទ្ធស្នាល

ផ្តោតអារម្មណ៍ទៅលើពាក្យសំដី
សំខាន់ៗរបស់ក្រុមគោលដៅ



រៀបចំឱ្យមានទីកន្លែងសមស្រប
សម្រាប់ការប្រឹក្សាយោបល់

មានពេលវេលាសមស្រប
សម្រាប់ការប្រឹក្សាយោបល់

២. ការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ពីបញ្ហា

ចំណាយពេលវេលាស្វែងយល់ពី
បញ្ហា និងស្ថានភាពរបស់
ក្រុមគោលដៅ

ស្វែងយល់ពីស្ថានភាពទូទៅនៃ
បញ្ហារបស់ក្រុមគោលដៅ

ប្រៀបធៀបស្ថានភាពជាក់ស្តែង
ជាមួយបញ្ហាដែលបានលើកឡើង
ដោយក្រុមគោលដៅ

ស្វែងយល់ស៊ីជម្រៅពីបញ្ហាតាមរយៈការសួរ
សំណួរ និងរកឱ្យឃើញនូវបញ្ហាពិតប្រាកដ
របស់ក្រុមគោលដៅ

៣. ការព្រមព្រៀងលើគោលបំណង

កំណត់ក្របខ័ណ្ឌការងារ និងពេលវេលា
ដែលអាចអនុវត្តបាន

កំណត់ឱ្យឃើញនូវកិច្ចពឹងទុក
របស់ក្រុមគោលដៅ និងប្រៀបធៀប
ជាមួយនឹងលទ្ធភាពរបស់អ្នកប្រឹក្សា
យោបល់ ។ តើខ្ញុំអាចធ្វើអ្វីបាន?
តើខ្ញុំគួរធ្វើអ្វី?

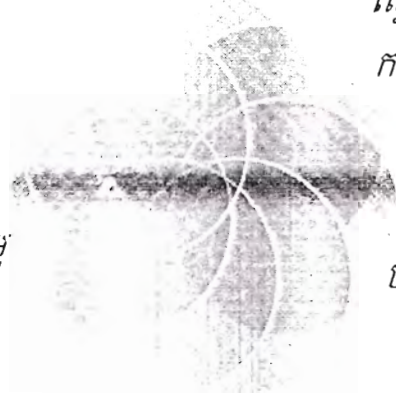
ព្រមព្រៀងលើគោលបំណង
និងនីតិវិធី

អ្នកប្រឹក្សាយោបល់ និងក្រុមគោល
ដៅត្រូវច្បាស់ និងឯកភាពលើការ
រំពឹងទុករួមគ្នាមួយ

៤. ការស្វែងយល់ និងកំណត់ដំណោះស្រាយបញ្ហា

វិភាគរកអ្នកដែលអាច
ជួយគាំទ្របាន

បង្កើត និងវាយតម្លៃ
ជម្រើសថ្មីៗ



ស្វែងយល់ពីជម្រើសដែលធ្លាប់បានធ្វើ
កន្លងមក ក្នុងការកែលំអស្ថានភាពណ៍
និងដោះស្រាយបញ្ហា

បង្កើតជម្រើសថ្មីៗដោយប្រើប្រាស់
ប្រភេទសំណួរទាំង៧

រៀនសូត្រពីបទពិសោធន៍នៅកន្លែងផ្សេងៗ
ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាស្រដៀងគ្នា

៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

វាយតម្លៃលើដំណើរការ
នៃការប្រឹក្សាយោបល់

ឯកភាពគ្នាលើប្រធានបទ
សម្រាប់ការប្រឹក្សាយោបល់លើក
ក្រោយ

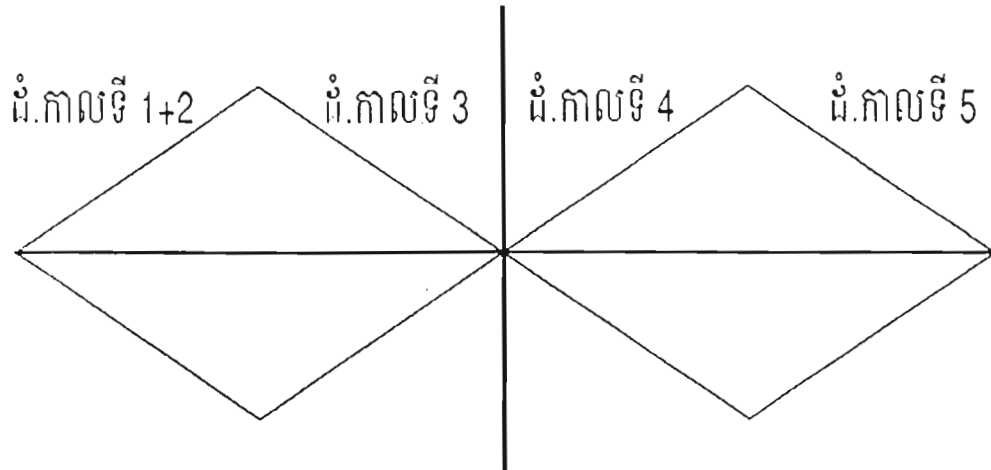


ធ្វើការរួមគ្នាដោយសង្ខេបពីជម្រើស
និងធ្វើការសម្រេចចិត្ត

សួរពីជំហានបន្ទាប់ក្នុងការអនុវត្តសេ
ចក្តីសម្រេចចិត្ត

ពិនិត្យរួមគ្នាលើការសម្រេចគោលបំណងដែល
បានឯកភាព

ដ្យាក្រាមនៃដំណើរការប្រឹក្សាយោបល់



សំនួរ និងចម្លើយ

