



DVV International

ການສຶກສາສໍາລັບທຸກຄົນ. ທົ່ວໂລກ.
ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ.

ຫຼັກສູດ

institutionALE

ຂອບເນວທາງການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ
ໃຫ້ສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ
ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່

Supported by the



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development

© DVV International 2021

ຈັດພິມໂດຍ:

DVV International

ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ:

Christoph Jost

ແນວຄວາມຄິດ ແລະ ຂຽນໂດຍ:

Katrin Denys

ບັນນາທິການ:

Anja Thöne

ອອກແບບຈັດໜ້າໂດຍ:

zweiband.media

DVV International

ສະຖາບັນຮ່ວມມືນາງຊາດ

ເພື່ອການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ຂອງເຢຍລະມັນ

(DVV)

Königswinterer Str. 552 b

D-53227 Bonn

P +49 (0) 228 975 69-0

F +49 (0) 228 975 69-55

info@dvv-international.de

www.dvv-international.de

ສາລະບານ

ຄໍານໍາ
ໜ້າທີ 01

01.
ຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບຫຼັກສູດ
ໜ້າທີ 02

02.
**ການເສີມສ້າງຂັດຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາ
ອົງກອນ ຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ
ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່**
ໜ້າທີ 05

03.
ຂັດຄວາມສາມາດ ແລະ ບໍລິການຕ່າງໆ
ໜ້າທີ 11

03.1
**ບໍລິການຫຼັກໆຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ
ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່**
ໜ້າທີ 13

03.2
**ຄວາມສາມາດໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍ
ຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ
ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ (IALEs)**
ໜ້າທີ 18

04.
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ
ໜ້າທີ 25

ຄໍານໍາ

ຫຼັກສູດສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ແມ່ນຂອບແນວທາງເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່. ເຊິ່ງສະໜອງແນວທາງຜືນຖານໃນການຄຸ້ມຄອງ-ບໍລິຫານການເສີມສ້າງຂົດຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາອົງກອນ, ແນະນຳຕົວຊີ້ວັດ, ວິທີການກວດສອບການປ່ຽນແປງ ແລະ ການພັດທະນາຂົດຄວາມສາມາດຂອງອົງກອນ. ເປັນຄຳແນະນຳຂອງບັນດາຜູ້ນຳຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ຕ່າງໆ, ທີ່ປຶກສາພາຍນອກເຊິ່ງສາມາດປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ສະຖາບັນຕ່າງໆ ໃນທົ່ວໂລກໄດ້.

ການເສີມສ້າງຂົດຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາອົງກອນເປັນຂະບວນການທີ່ມີຄວາມອ່ອນໄຫວສູງ, ຂຶ້ນກັບຄວາມສະເພາະເຈາະຈົງດ້ານແນວຄິດ, ຄວາມເຊື່ອ, ໂອກາດ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດເປັນສ່ວນໃຫຍ່. ດັ່ງນັ້ນ, ຫຼັກສູດຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ເຫຼົ່ານີ້ຈຶ່ງບໍ່ໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນລະອຽດ, ຄົບຖ້ວນ, ສົມບູນກ່ຽວກັບເລື່ອງລາວຂອງຂະບວນການປ່ຽນແປງ ຫຼື ແຜນງານດຽວທີ່ເໝາະສົມກັບທຸກຄົນໃນການປ່ຽນແປງອົງກອນ. ເຊິ່ງມັນເປັນການດຶງດູດໃຫ້ພວກເຮົາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສະທ້ອນການບໍລິຫານຈັດການການປ່ຽນແປງໃນສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ຫຼາຍກວ່າ ແລະ ເພື່ອດັດປັບຈຸດປະສົງ, ຂັ້ນຕອນໃຫ້ແທດເໝາະກັບສະພາບການສະເພາະໃດໜຶ່ງ.

ຫຼັກສູດຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ເປັນໜຶ່ງໃນບັນດາເຄື່ອງມືຕ່າງໆ ແລະ ບັນດາເຄື່ອງມືທີ່ທ້ອງຖານ DVV International ໄດ້ພັດທະນາຂຶ້ນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່. ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມທ່ານສາມາດເຂົ້າໄປເບິ່ງໃນ ເວັບໄຊຂອງພວກເຮົາທີ່ <https://www.dvv-international.de/ale-toolbox>.

ພວກຂ້າພະເຈົ້າຂໍຂອບໃຈມາຍັງບັນດາຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ເພື່ອນຮ່ວມງານທຸກໆທ່ານທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາຫຼັກສູດຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ໂດຍສະເພາະ ສຈ. ດຣ Karin Dollhausen ຈາກສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ຂອງເຢຍລະມັນ (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – DIE) ແລະ ທ່ານ Juergen Rottluff ຜູ້ມີປະສົບການໃນລະດັບສາກົນທີ່ປຶກສາທາງດ້ານທຸລະກິດ, ເຊິ່ງທັງສອງທ່ານເປັນຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ສຳຄັນກ່ຽວກັບການເສີມສ້າງຂົດຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາອົງກອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາຕ່າງໆ.

ພວກຂ້າພະເຈົ້າຫວັງຢ່າງຍິ່ງວ່າບັນດາທ່ານຈະໄດ້ຮັບແຮງບັນດານໃຈ ແລະ ແນວທາງໃນຫຼັກສູດສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ນີ້. ພວກຂ້າພະເຈົ້າຍິນດີຕ້ອນຮັບທຸກໆການແລກປ່ຽນວິທີການປະຍຸກໃຊ້ ແລະ ປັບປຸງເຄື່ອງມືນີ້ ເພື່ອມອບໂອກາດໃຫ້ຜູ້ຄົນໃນທົ່ວໂລກໄດ້ຮຽນຮູ້ ແລະ ພັດທະນາຫຼາຍຂຶ້ນ.

ໃນນາມຂອງ DVV International,

Katrin Denys

01. ຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບຫຼັກສູດ

ການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່- ເປັນສິ່ງທີ່ຈໍາເປັນທີ່ສຸດສໍາລັບການພັດທະນາ

ການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ (ALE) ສາມາດເວົ້າໄດ້ວ່າເປັນເສົາຄໍ້າຫຼັກທີ່ສຳຄັນຂອງການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ-ຄວບຄູ່ໄປກັບການສຶກສາໃນໂຮງຮຽນ, ອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ການສຶກສາໃນລະດັບສູງ. ແຕ່ບໍ່ຄືກັບການສຶກສາໃນໂຮງຮຽນ, ສູນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, ວິທະຍາໄລ ແລະ ມະຫາວິທະຍາໄລ, ALE ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວຈະເປັນຮູບແບບການສຶກສາອອກໂຮງຮຽນ ຫຼື ບໍ່ເປັນທາງການ, ເຊິ່ງໃຫ້ໂອກາດສໍາລັບທຸກຄົນທີ່ມີອາຍຸເກີນ 16 ປີໃນການພັດທະນາບັນດາຄວາມສາມາດຫຼັກໆ ແລະ ທັກສະຄວາມເປັນມືອາຊີບ, ເພື່ອຮັບຮູ້ສຶກກະຍະພາບໃນໂຕຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ ແລະ ກາຍເປັນສະມາຊິກທີ່ມີຄວາມຫ້າວຫັນຂອງສັງຄົມ. ເຊິ່ງໃນນີ້, ALE ຍັງສາມາດເຫັນໄດ້ວ່າເປັນປັດໄຈທີ່ຊ່ວຍໃນການພັດທະນາຂະແໜງການຕ່າງໆ ພ້ອມທັງເປັນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ, ມີອາຍຸຍືນ ແລະ ສາມາດຄວບຄຸມໃນໂລກໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ.

ສິ່ງທີ່ສໍາຄັນໃນການຊ່ວຍໃຫ້ ALE ພັດທະນາ ແລະ ທຸກຄົນສາມາດເຂົ້າເຖິງໂດຍລະບົບຂອງ ALE ທີ່ໃຊ້ງານໄດ້ເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍເງື່ອນໄຂເອື້ອອໍານວຍທີ່ຖືກກໍານົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ, ຍຸດທະສາດ. ງົບປະມານສໍາລັບ ALE ໃນລະດັບມະຫາພາກໄດ້ດໍາເນີນການຢ່າງເປັນລະບົບເຊື່ອມໂຍງກັນເປັນຢ່າງດີ ເພື່ອບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ເຊິ່ງບໍລິຫານຈັດການໂດຍຜູ້ຈັດການ ແລະ ຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກທີ່ມີຄຸນນະພາບ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບບັນດາໂຄງການຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ສ້າງຄວາມສົນໃຈ ໃນການພັດທະນາທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດທີ່ພວກເຂົາຕ້ອງການ.

ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່- ຜູ້ຂັບເຄື່ອນແນວທາງສໍາລັບການສຶກສາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ

ຄໍາວ່າ “ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່” (IALEs) ທີ່ໃຊ້ໃນເອກະສານນີ້ໝາຍເຖິງບັນດາສະຖາບັນ, ອົງການຕ່າງໆ ຂອງລັດ ແລະ ເອກະຊົນທີ່ໃຫ້ບໍລິການການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ (ALE) ຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ເປັນທີ່ຮັບຮູ້ກັນແລ້ວວ່າ IALE ແມ່ນໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານພາຍໃນສະຖາບັນຂອງຕົນຢ່າງກວ້າງຂວາງ ເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການພັດທະນາ ສັງຄົມ, ວັດທະນະທໍາ ແລະ ການສຶກສາ ເຊິ່ງໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຜ່ານສູນການຮຽນຮູ້ຊຸມຊົນ, ສູນພັດທະນາຊຸມຊົນ, ສະໂມສອນຊາວໜຸ່ມ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆ.

ນອກຈາກນີ້, ສະຖາບັນດັ່ງກ່າວຍັງໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດຂອງຕົນເອງ ເພື່ອກາຍເປັນມືອາຊີບໃນຫຼາຍຮູບແບບ ແລະ ສາຂາວິຊາຕ່າງໆ. ດັ່ງນັ້ນ, ຈຶ່ງຕ້ອງການການມີສ່ວນຮ່ວມຈາກຫຼາຍພາກສ່ວນໃນສັງຄົມໃນການພັດທະນາທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ການເມືອງ.

ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ແມ່ນໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການທີ່ມີຄວາມໜ້າສົນໃຈ ແລະ ສອດຄ່ອງ ກັບການພັດທະນາທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາກພື້ນເພື່ອສະໜອງການສ້າງແຮງຈູງໃຈໃຫ້ຜູ້ບໍລິຫານໃນການປັບປຸງນິຕິກໍາ, ກົດໝາຍ ແລະ ງົບປະມານຂອງການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່.

ຈຸດປະສົງຂອງຫຼັກສູດສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ເພື່ອເພີ່ມຜົນໄດ້ຮັບຈາກ IALEs

ຫຼັກສູດສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ (CI) ໄດ້ພັດທະນາຂຶ້ນເພື່ອໃຫ້ຮູ້ເຖິງຂັ້ນຕອນການສ້າງ ແລະ ໂຄງສ້າງຂອງຫຼັກສູດການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ໃນທົ່ວໂລກ. ຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວ ໄດ້ສົ່ງເສີມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນການພັດທະນາຂັດຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນ IALEs ພ້ອມກັນນັ້ນ ຫຼັກສູດຍັງໄດ້ແນະນຳຂັ້ນຕອນຫຼັກຕໍ່ການເສີມສ້າງຂັດຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາອົງການຈັດຕັ້ງ (ໃນບົດທີ 2) ລວມທັງບົດບາດຂອງ IALEs (ໃນບົດທີ 3) ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນຍັງບອກໃຫ້ຮູ້ເຖິງບັນຫາ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະພິຈາລະນາໃນຂະບວນການຕໍ່ໄປ.

ຫຼັກສູດດັ່ງກ່າວໄດ້ກຳນົດເປົ້າໝາຍ ແລະ ເກນທີ່ເປັນພື້ນຖານ ສຳລັບການເສີມສ້າງຂັດຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາອົງການເພື່ອການເກັບກຳຮວບຮວມຂໍ້ມູນພື້ນຖານທີ່ໜ້າເຊື່ອຖື, ອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂັ້ນຕອນຕ່າງໆຕາມຂະບວນການຂອງການເສີມສ້າງຂັດຄວາມສາມາດ, ການພັດທະນາ ແລະ ການປະເມີນຄວາມກ້າວໜ້າຂອງອົງການ.

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, IALEs ແມ່ນອີງຕາມສະພາບແວດລ້ອມເປັນຫຼັກໂດຍສະເພາະການກຳນົດທາງດ້ານກົດໝາຍໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ແຫຼ່ງທຶນທີ່ສາມາດຂົນຂວາຍໄດ້ແຕ່ກໍ່ຍັງຂຶ້ນກັບຄູ່ຮ່ວມງານ, ເຄືອຂ່າຍ, ນັກການສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບ, ມີຊື່ສຽງ ແລະ ສົນໃຈໃນການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ໃນທ້ອງຖິ່ນ.

ໃນຂະນະດຽວກັນນີ້ຫຼັກສູດ IALE ຍັງສຸມໃສ່ການເສີມສ້າງຂັດຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາອົງການຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ແລະ ຍັງເປັນການພັດທະນາພາຍໃນເປັນສ່ວນໃຫຍ່, DVV International ຈຶ່ງໄດ້ພັດທະນາເຄື່ອງມືຕ່າງໆ ຂຶ້ນເພື່ອປັບປຸງໂຄງສ້າງຕາມເງື່ອນໄຂການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ (ວິທີການສ້າງທີ່ເປັນລະບົບ), ຄູ່ມືແນະນຳກ່ຽວກັບວຸດທິນັກການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ (ຫຼັກສູດໂກລບາເລ-Curriculum globALE) ແລະ ຄູ່ມືການຮຽນຮູ້ດ້ານວັດທະນະທຳ (ຫຼັກສູດການຮຽນຮູ້ວັດທະນະທຳຂອງຜູ້ໃຫຍ່-Curriculum interculturALE) ແລະ ອື່ນໆ.

ການນຳໃຊ້ຫຼັກສູດເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່-ການປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບການຂອງທ້ອງຖິ່ນ

ຫຼັກສູດຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ຍັງໄດ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳໃນການພັດທະນາອົງການຈັດຕັ້ງທົ່ວໂລກ ແຕ່ຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາຄວາມເໝາະສົມເພື່ອປັບໃຊ້ໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບຂອງແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ. ເປົ້າໝາຍ, ໄລຍະເວລາ ແລະ ເຄື່ອງມື ຕ້ອງຖືກພັດທະນາຂຶ້ນຮ່ວມກັນກັບຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ອາດຈະມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນໃນແຕ່ລະສະຖາບັນ ແລະ ແຕ່ລະປະເທດ.

ທີ່ປຶກສາ ແລະ ຜູ້ຈັດການຂອງຂະບວນການການເສີມສ້າງຂັດຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາອົງການຈະຕ້ອງພິຈາລະນາເຖິງຫຼັກສູດສະຖາບັນການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ເພື່ອໄປຕາມທິດທາງລວມ, ນຳໃຊ້ໂມດູນສະເພາະ, ການປະເມີນຫຼັກສູດ ແລະ ເອກະສານອື່ນໆ ທີ່ເຫັນວ່າເປັນປະໂຫຍດ ແລະ ອາດຈະຕັດສ່ວນໃດສ່ວນໜຶ່ງທີ່ບໍ່ເໝາະສົມອອກ.

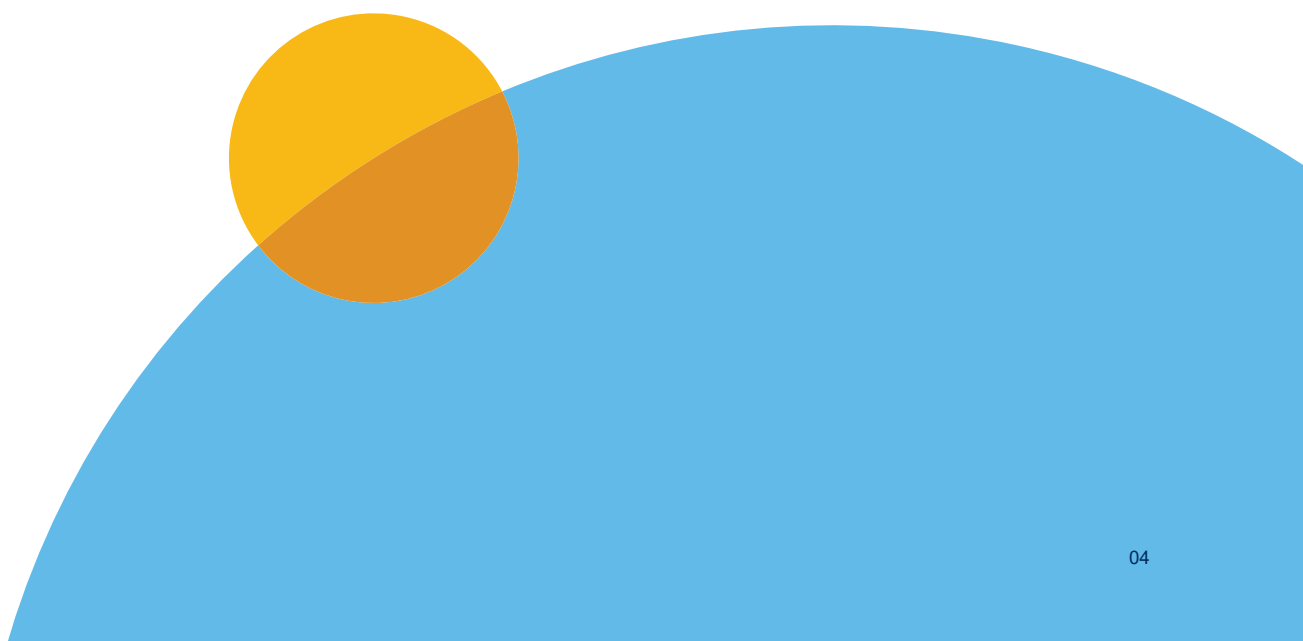
ເປົ້າໝາຍ ແລະ ຕົວຊີ້ວັດທີ່ໄດ້ລະບຸໃນບົດທີ 3 ບໍ່ໄດ້ສະແດງເຖິງມາດຕະຖານເປັນຕົ້ນຕໍ ແຕ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຕ້ອງການກໍຄືລາຍການຈາກອົງປະກອບຕ່າງໆທີ່ສາມາດເລືອກໄດ້ໃຫ້ຖືກກັບຄວາມຕ້ອງການສະເພາະ. ຖ້າມາດຕະຖານ ແລະ ການຮັບຮອງໄດ້ຖືກພິຈາລະນາຢ່າງຖືກຕ້ອງໂດຍໃຫ້ຖືກກັບສະພາບແວດລ້ອມສະເພາະແລ້ວ. ມັນຈະດີທີ່ສຸດຖ້າໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍອົງການຈັດຕັ້ງຈາກສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ຫຼາຍກວ່າການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຈາກພາຍນອກ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນຕົວຊີ້ວັດກ່ຽວກັບໜ້າວຽກ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ບໍ່ໄປຕາມຈຸດປະສົງຂອງ SMART (S=ສະເພາະ, M=ສາມາດວັດແທກໄດ້, A=ສາມາດບັນລຸໄດ້, R=ສົມເຫດສົມຜົນ, T=ກຳນົດຂອບເຂດໄລຍະເວລາຊັດເຈນ) ທີ່ກຳນົດໄວ້ກໍຍັງຈະຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາຕາມກຸ່ມອື່ນຕື່ມອີກ. ເຄື່ອງມື ແລະ ຕົວຊີ້ວັດສະເພາະ SMART ສາມາດພັດທະນາຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຕາມໝວດໝູ່ເຫຼົ່ານີ້.

ການເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ຜົນກະທົບໃນລະດັບຈຸລະພາກເປັນຕົ້ນແມ່ນການພັດທະນາໂຄງການ, ວິທີການສຶກສອນ ແລະ ອື່ນໆ, ໃນລະດັບມະຫາພາກເປັນຕົ້ນແມ່ນລະບຽບຫຼັກການ, ການກຳນົດນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາສະເພາະທຸກຄັ້ງເມື່ອມີການອອກແບບໃນຂະບວນການພັດທະນາຂັດຄວາມສາມາດ. ເນື່ອງຈາກການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງ IALEs ເປັນພາກສ່ວນສຳຄັນຂອງຍຸດທະສາດແຕ່ລະປະເທດຂອງລະບົບການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່. ເຄື່ອງມື ແລະ ບັນດາຕົວຊີ້ວັດທັງໝົດຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃຫ້ເຂົ້າກັບບໍລິບົດຂອງແຕ່ລະທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ນຳໄປໃຊ້ໃຫ້ເຂົ້າກັບວຽກສະເພາະຂອງແຕ່ລະສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ IALEs ທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນປະເທດຕ່າງໆໂດຍພິຈາລະນາເຖິງກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ປະເພນີຂອງທ້ອງຖິ່ນ.

ສູນການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ຂອງປະເທດເຢຍລະມັນ The German Volkshochschule (vhs) ເປັນສູນຕົ້ນແບບຂອງບັນດາສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ໃນທົ່ວໂລກ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມການເຮັດວຽກຂອງ vhs ແມ່ນຢູ່ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍສູງ ເຊິ່ງຕັ້ງຢູ່ໃນເທດສະບານ ແລະ ລັດຖະບານຄຸ້ມຄອງສະໜັບສະໜູນໂດຍກົງ ເຊິ່ງສະຖານທີ່ດັ່ງກ່າວເປັນບ່ອນຮຽນຮູ້, ແລກປ່ຽນກິດຈະກຳທີ່ໜ້າສົນໃຈ ແລະ ເປັນທີ່ຍອມຮັບຂອງຊຸມຊົນມາເປັນເວລາຫຼາຍສິບປີແລ້ວ. ສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ໃນບາງປະເທດຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນກິດຈະກຳຕໍ່ໄປໂດຍການຊອກຫາແຫຼ່ງທຶນພື້ນຖານເຖິງແມ່ນວ່າຈະບໍ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ, ຄຸ້ມຄອງໂດຍກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານຕ່າງໆກໍ່ຕາມ. ເຊິ່ງສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຫຼາຍກວ່າຄວາມກົດດັນໃນການປະຕິບັດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມໂດຍສ້າງຄວາມຄາດຫວັງໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳອີກດ້ວຍ ເຊິ່ງມັນເໝືອຄວາມຄາດຫວາຍຂອງ ສູນການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ຂອງປະເທດເຢຍລະມັນ.

ຫຼັກສູດສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່

ອົງປະກອບທຳອິດຂອງຫຼັກສູດສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ IALEs ໄດ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນໂດຍ ຫ້ອງການ DVV International ຕາເວັນອອກກາງ ໃນປີ 2013 ໂດຍໄດ້ຮັບແຮງບັນດານໃຈຈາກຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະນຳໃຊ້ຍຸດທະສາດຫຼາຍຂຶ້ນ, ວິທີການທີ່ສອດຄ່ອງກັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ບັນດາສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່, ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບເປົ້າໝາຍຮ່ວມກັນ, ຂັ້ນຕອນ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕ່າງໆລະຫວ່າງທຸກຝ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. “ຕົວຊີ້ວັດການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ສຳຄັນຂອງສູນການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່” ໄດ້ຮັບການພັດທະນາຂຶ້ນໃນກອງປະຊຸມຫຼາຍຄັ້ງ ຮ່ວມກັບບັນດາພະນັກງານຂອງ DVV International, ຜູ້ຊ່ຽວຊານລະດັບສາກົນ, ຕົວແທນຂອງອົງການຄູ່ຮ່ວມງານຈາກ ປະເທດຈໍແດນ ແລະ ປະເທດປາລາສຕິນ ລວມທັງຈາກສູນການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ຂອງປະເທດເຢຍລະມັນໄດ້ສົນທະນາປັບປຸງຮ່ວມກັບຄູ່ຮ່ວມງານໂດຍການນຳສະເໜີຄືນເປົ້າໝາຍ, ຕົວຊີ້ວັດ ແລະ ວິທີການຕິດຕາມ-ປະເມີນຜົນຕ່າງໆ ທີ່ລະບຸໃນຂໍ້ທີ 3. ກອບແນວທາງ ໄດ້ຮັບການຮ່າງຂຶ້ນຮ່ວມກັບບັນດາຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານຫຼາຍທ່ານ.



02.

ການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາ ອົງການຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່

ຄວາມໝາຍຂອງບັນດາແນວຄວາມຄິດ

ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດແມ່ນໄດ້ຮັບຮູ້ໃນວົງກວ້າງ ແລະ ອະທິບາຍວ່າເປັນຂະບວນການທີ່ບຸກຄົນ ແລະ ອົງກອນໄດ້ຮັບການປັບປຸງ ແລະ ຮັກສາທັກສະ, ຄວາມຮູ້, ເຄື່ອງມື, ອຸປະກອນ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນອື່ນໆທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ມີປະສິດທິພາບຫຼາຍຂຶ້ນ (ມີຂອບເຂດກວ້າງຂຶ້ນ, ກຸ່ມເປົ້າໝາຍຫຼາຍຂຶ້ນ, ການປ່ຽນແປງຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ອື່ນໆ). ໂດຍສະເພາະການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ IALEs ອາດລວມໄປເຖິງການສະສົມຜົນງານທັງໝົດຂອງການປະຖິ້ມນິເທດການສຶກສາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ, ແຕ່ກໍຍັງສະໜອງໂອກາດທາງການສຶກສາໃຫ້ຖືກກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃຫ້ຫຼາກຫຼາຍ ແລະ ກວ້າງຂວາງຂຶ້ນ ໂດຍການເພີ່ມຈຳນວນກິດຈະກຳຕ່າງໆ.

ຄຳວ່າ: ການເສີມສ້າງ ຫຼື ການພັດທະນາຂີດຄວາມສາມາດ ແມ່ນເຊື່ອມໂຍງກັນຢ່າງໃກ້ຊິດກັບການພັດທະນາໃນລະດັບສາກົນ ແລະ ມີການນຳໃຊ້ຢ່າງແຜ່ຫຼາຍນັບແຕ່ຊຸມປີ 1990 ເປັນຕົ້ນມາ.

ການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາອົງການເປັນແນວຄວາມຄິດທີ່ກ່ຽວພັນກັນ ເຊິ່ງມີເປົ້າໝາຍອັນດຽວກັນໃນການຍົກສູງຄວາມສາມາດຂອງອົງການ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມພາລະບົດບາດໂດຍອີງໃສ່ສະພາບແວດລ້ອມເປັນຫຼັກ. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ຄຽງຄູ່ກັບການຂະຫຍາຍ ແລະ ປັບປຸງ ຜົນໄດ້ຮັບ ຫຼື ການບໍລິການຕ່າງໆຂອງອົງການ (ເບິ່ງໃນຂໍ້ທີ 3.1) ເຖິງແນວໃດກໍຕາມ ການພັດທະນາອົງການຕ້ອງໄດ້ວິເຄາະລົງເລິກກວ່າ ເຊິ່ງມັນຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ບົດບາດ, ໜ້າທີ່ ແລະ ຂະບວນການພາຍໃນຂອງອົງການ (ເບິ່ງໃນຂໍ້ 3.2).

ຫຼັກສູດຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ສຸມໃສ່ການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາອົງການ. ໂດຍມີເຄື່ອງມືຕ່າງໆຂອງ DVV International ທີ່ສາມາດນຳໄປໃຊ້ໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດເຊັ່ນ: ຫຼັກສູດໂກລບາເລ ແລະ ຫຼັກສູດຜູ້ຈັດການຂອງ IALEs.

ການພັດທະນາອົງການ ແມ່ນປະຕິບັດຕາມແນວທາງທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນປີ 1930, ເມື່ອ ທ່ານ Kurt Lewin ແລະ ນັກວິຊາການຄົນອື່ນໆ ໄດ້ເລີ່ມສຳຫຼວດຄວາມສຳພັນຂອງມະນຸດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງເພື່ອຊອກຫາປັດໄຈທີ່ສຳຄັນໃນການເຮັດວຽກໃຫ້ມີຜົນສຳເລັດຮ່ວມກັນ. ການພັດທະນາອົງການເປັນທັງໜ້າວຽກທີ່ນຳໃຊ້ວິທະຍາສາດ, ຄວາມເຂົ້າໃຈ, ການຈັດການກັບການປ່ຽນແປງຂອງອົງການ ແລະ ຍັງເປັນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າທາງວິທະຍາສາດອີກດ້ວຍ. ການພັດທະນາອົງການຕາມແນວທາງການນີ້ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຫຼາຍກັບສະພາບແວດລ້ອມຂອງອົງການທີ່ມີການປ່ຽນແປງຕະຫຼອດເວລາ, ເປັນການຄົ້ນຫາໂຄງສ້າງ ແລະ ຂະບວນການທີ່ເໝາະສົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງພາຍໃຕ້ອົງການໃດໜຶ່ງທີ່ໃຫ້ບໍລິການເພື່ອຕອບສະໜອງຈຸດປະສົງທີ່ໄດ້ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນຢ່າງດີທີ່ສຸດ.

ວົງຈອນການເສີມສ້າງຂໍ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາອົງການ

ການເສີມສ້າງຂໍ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາອົງການ ເປັນເລື່ອງສະເພາະ, ຊັບຊ້ອນ ແລະ ມີຂະບວນການທີ່ລະອຽດອ່ອນ ເຊິ່ງຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາຢ່າງລະອຽດຮອບຄອບ ແລະ ຈະບໍ່ສາມາດປະຕິບັດໃນຮູບແບບດຽວກັນໃນທຸກໆບໍລິບົດໄດ້. ຕ້ອງມີວິໄສທັດ ກວ້າງ ແລະ ການອອກແບບທີ່ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການ ລວມໄປເຖິງການປັບປຸງເປົ້າໝາຍຄົນໃໝ່ ແລະ ບົດບາດອື່ນໆ ຂອງ ອົງການເປັນຕົ້ນແມ່ນເປົ້າໝາຍ, ແຜນງານທີ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງ, ການຮວບຮວມຂໍ້ມູນພື້ນຖານ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ ຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳຕ່າງໆ ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ການຝຶກອົບຮົມ ຫຼື ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ການຕິດຕາມ-ປະເມີນຜົນ ຢ່າງເປັນລະບົບ.

ຂະບວນການນີ້ຄວນໃຫ້ອົງການເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເອງ ບໍ່ດັ່ງນັ້ນມັນຈະບໍ່ມີຄວາມຍືນຍົງ. ເຊິ່ງຕ້ອງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ຫຼື ຊີ້ນຳໂດຍທີ່ປຶກສາຈາກພາຍນອກ. ອົງກອນຕ້ອງໄດ້ຕັດສິນໃຈ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການຕັດສິນໃຈເຫຼົ່ານັ້ນ, ທີ່ປຶກສາມີໜ້າທີ່ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄຳແນະນຳທີ່ພວກເຂົາໃຫ້. ຖ້າທີ່ປຶກສາຕັດສິນໃຈແທນຜູ້ນຳຂອງອົງການແມ່ນຖືວ່າທີ່ປຶກສາເປັນຜູ້ກຳນົດໂຄງສ້າງ ການປຶກສາຄວາມພາຍໃນໃນອົງການທີ່ກຳລັງພັດທະນາ. ເມື່ອການສະໜັບສະໜູນຂອງທີ່ປຶກສາສິ້ນສຸດລົງ ແລະ ພວກເຂົາຖອນຕົວອອກໄປ ອົງການດັ່ງກ່າວມີໂອກາດສູງຫຼາຍ ທີ່ຈະຜັງທະລາຍລົງ ຫຼື ອາດຈະກັບໄປສູ່ສະຖານະການກ່ອນໜ້ານີ້.

ຕາຕະລາງລຸ່ມນີ້ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງພາບລວມຂອງບັນດາຂັ້ນຕອນທີ່ເປັນໄປໄດ້ຂອງຂະບວນການການເສີມສ້າງຂໍ້ຄວາມ ສາມາດ ໂດຍອີງຕາມປະສົບການຈາກບັນດາອົງການ DVV International. ເນື້ອໃນ ແລະ ວິທີການຕ່າງໆທີ່ແນະນຳໃນແຕ່ລະຂັ້ນຕອນ ເຊິ່ງສາມາດປັບປຸງແກ້ໄຂໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມຂອງທ້ອງຖິ່ນ. ເຊິ່ງແຕກຕ່າງຈາກຕາຕະລາງ ແນະນຳອື່ນໆ ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆມີການພົວພັນກັນ ແລະ ຊຳຊ້ອນກັນ.

ຕາຕະລາງທີ່ໜຶ່ງແມ່ນອອກແບບສຳລັບຜູ້ບໍລິຫານຈັດການຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່, ຕາຕະລາງທີ່ ສອງແມ່ນອອກແບບສຳລັບຜູ້ຕິດຕາມພາຍນອກຂອງ IALEs.

ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆທີ່ແນະນຳສຳລັບຜູ້ບໍລິຫານຈັດການຂອງ IALE

ຂັ້ນຕອນ	ເນື້ອໃນ	ວິທີການ	ການສະໜັບສະໜູນທີ່ ເປັນໄປໄດ້ຈາກທີ່ປຶກສາ
1. ລະບຸສັກະຍະພາບ ເພື່ອການປັບປຸງ	ການປະເມີນຕົນເອງ: ຈຸດແຂງ, ຈຸດອ່ອນ, ອຸປະສັກ/ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດ (SWOT)	ທີ່ປຶກສາ/ອາສາສະໝັກ, ຄູ່ຮ່ວມງານ, ສະຖິຕິພາຍໃນ, ບົດລາຍງານ, ສື່ລາຍງານ ແລະ ອື່ນໆ	ສະໜັບສະໜູນໃນການປະເມີນ ແລະ ວິເຄາະຜົນໄດ້ຮັບ
2. ການກຳນົດ ເປົ້າໝາຍ	ຊື່ແຈງຮ່າງທຳອິດຂອງບັນດາຄຳ ນິຍົມ, ວິໄສທັດ ແລະ ພາລະກິດ ການອອກແບບຍຸດທະສາດ (ຫຼາຍກວ່າ 3 ປີ) ຕາມການວິເຄາະ ສິ່ງທ້າທາຍຕ່າງໆ ຂອງສິ່ງແວດລ້ອມ (ການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ລະບົບນິເວດ, ສັງຄົມ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ອື່ນໆ) ການກຳນົດເປົ້າໝາຍໄລຍະຍາວ. ການຈັດລຽງລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງ ກິດຈະກຳ, ຄຳນຶງເຖິງຊັບພະຍາກອນ ທີ່ມີ	ດ້ວຍການປຶກສາຫາລືກັບ ຜະນັກງານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ ອື່ນໆ	ໃຫ້ຄຳແນະນຳສຳລັບຜູ້ ຮັບຜິດຊອບໃນລະຫວ່າງ ຂະບວນການຂອງການວິເຄາະ ແລະ ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກັບ ຕຳແໜ່ງ ຂອງ IALE ໃນສະພາບແວດລ້ອມຕ່າງໆ. ໃຫ້ຕົວຢ່າງແນວທາງໃນການ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ເຄື່ອງມືທີ່ດີ ສຳລັບການພັດທະນາຍຸດທະສາດ

ຂັ້ນຕອນ	ເນື້ອໃນ	ວິທີການ	ການສະໜັບສະໜູນທີ່ເປັນໄປໄດ້ຈາກທີ່ປຶກສາ
<p>3. ການວາງແຜນສໍາລັບການເສີມສ້າງຂໍ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາອົງການ</p>	<p>ການຮ່າງແຜນການດໍາເນີນງານລວມໄປເຖິງບັນດາເປົ້າໝາຍທີ່ສາມາດວັດແທກໄດ້, ໄລຍະເວລາ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ງົບປະມານ ແລະ ການປະເມີນໂຄງການ</p> <p>ກໍານົດຄູ່ຮ່ວມງານຕ່າງໆ ເພື່ອການຮ່ວມມື ແລະ ການສະໜັບສະໜູນ</p> <p>ຊື່ແຈງເງື່ອນໄຂໃນການຮ່ວມມື</p>	<p>ປຶກສາຫາລືກັບຜະນົກງານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານພາກສ່ວນຕ່າງໆ</p>	<p>ໃຫ້ຄໍາປຶກສາທີ່ສອດຄ່ອງກັບເປັນຈິງ ແລະ ສາມາດບັນລຸເປົ້າໝາຍ</p>
<p>4. ຂະບວນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ການເສີມສ້າງຂໍ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາອົງກອນ</p>	<p>ຕິດຕາມແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ</p> <p>ການໃຫ້ການຊ່ວຍໃນບ່ອນທີ່ຈໍາເປັນ</p> <p>ການລາຍງານຜົນສໍາເລັດ ແລະ ຂະບວນການອື່ນໃໝ່</p> <p>ການສື່ສານກັບຜະນົກງານ/ອາສາສະໝັກ</p> <p>ການປະເມີນຄວາມຄືບໜ້າຂອງໂຄງການ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ຝຶກອົບຮົມ ● ປະຊຸມ ● ທັດສະນະສຶກສາ ● ປຶກສາຫາລືກັບພາຍນອກ ● ສົນທະນາໃນທີມ ● ເຮັດວຽກປະຈໍາ ● ແລະ ອື່ນໆ 	<p>ສະໜອງ ຫຼື ໃຫ້ຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບ ການຝຶກອົບຮົມ, ແລກປ່ຽນ, ລົງຢ້ຽມຢາມ, ລົງສໍາຫຼວດ, ການຝຶກງານ, ການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ໂດຍຮຽນຮູ້ຈາກຜູ້ມີປະສົບການ ແລະ ອື່ນໆ.</p>
<p>5. ການປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບ</p>	<p>ການດໍາເນີນການປະເມີນຕົນເອງຕາມຫຼັກການ ແລ້ວຄວນປະເມີນຕາມຫຼັກການດຽວກັບຂັ້ນຕອນ 1</p> <p>ບັນທຶກຜົນໄດ້ຮັບ</p> <p>ການປະເມີນຂະບວນການເສີມສ້າງຂໍ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາອົງການ</p>	<p>ປຶກສາຫາລືກັບຜະນົກງານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານຕ່າງໆ</p>	<p>ສະໜອງວິທີການ ແລະ ເຄື່ອງມືທີ່ເໝາະສົມ ສໍາລັບການປະເມີນຕົນເອງ ຂອງ IALE</p> <p>ການປະເມີນຕົນເອງຄວນເບິ່ງໃນ 3 ດ້ານຄື: ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ, ຂະບວນການ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ</p>
<p>6. ການຕັດສິນໃຈໃນການສືບຕໍ່ເສີມຂໍ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ການພັດທະນາອົງການໃນອະນາຄົດ</p>	<p>ປັບປຸງເປົ້າໝາຍຄົນໃໝ່ ໂດຍອີງໃສ່ຜົນຂອງການປະເມີນ</p> <p>ການທົບທວນຄືນຄວາມສາມາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອການປັບປຸງໃນຕໍ່ໜ້າ</p>		

ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆທີ່ແນະນຳສຳລັບຜູ້ບໍລິຫານຈັດການຂອງ IALE

ຂັ້ນຕອນ	ເນື້ອໃນ	ວິທີການ
<p>1. ການກຳນົດເປົ້າໝາຍພາຍໃນຂອງອົງກອນ</p> <p>ການກຳນົດເປົ້າໝາຍແມ່ນຂະບວນການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໂດຍອີງໃສ່ຫຼັກການທີ່ກຳນົດໄວ້.</p>	<p>ການກຳນົດເປົ້າໝາຍແມ່ນ ການສະໜັບສະໜູນຂະບວນການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາອົງການ ໂດຍອີງໃສ່ວິໄສທັດ, ໜ້າທີ່, ຄວາມຊຳນິຊຳນານ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຂອງທີ່ປຶກສາ ແລະ ອົງການຕ່າງໆ</p>	<p>ສຳຫຼວດ</p> <p>ສົນທະນາໃນທີມ</p> <p>ຈັດກອງປະຊຸມຮ່ວມກັບບັນດາອົງກອນຕ່າງໆ ທີ່ເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ</p>
<p>2. ການວາງແຜນເພື່ອການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ</p> <p>ຂະບວນການໃນການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໄດ້ກຳນົດແນວຄວາມຄິດ, ບົດບາດ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທີ່ປຶກສາ ແລະ ໜ່ວຍງານທີ່ປຶກສາລະດັບສາກົນ.</p>	<p>ປຶກສາ/ອົງການທີ່ປຶກສາ ຄວນພິຈາລະນາຕາມຂໍ້ມູນລຸ່ມນີ້:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ການສະໜັບສະໜູນຈາກບຸກຄົນ ແລະ ການພົວພັນກັບພາກສ່ວນຕ່າງໆ ● ການປະກອບສ່ວນທາງດ້ານການເງິນ ● ໃບຢັ້ງຢືນສຳລັບພະນັກງານ/ອາສາສະໝັກ ຂອງ IALEs ● ໜັງສືສະເໜີເພື່ອການຮ່ວມມືກັບບັນດາມະຫາວິທະຍາໄລຕ່າງໆ ເພື່ອຮັບສະໝັກອາສາສະໝັກ ● ຖ້າມີຄວາມຈຳເປັນຄວນພິຈາລະນາຮີມແບບເພື່ອນຊ່ວຍເພື່ອນ ຫຼື ການໃຫ້ຄຳປຶກສາທາງຈິດຕະວິທະຍາ ສຳລັບບັນດາຜູ້ອຳນວຍການຂອງ IALE 	<p>ສົນທະນາໃນທີມ</p> <p>ສົນທະນາກັບຄູ່ຮ່ວມງານ</p>
<p>3. ການເລືອກຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ການສ້າງຄວາມເປັນເອກະພາບໃນອົງການ</p>	<p>ການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາອົງການຈະປະສົບຜົນສຳເລັດໄດ້ຖ້າຫາກມີຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບເປົ້າໝາຍ ແລະ ຂະບວນການດຳເນີນງານເປັນເອກະພາບກັນທຸກຝ່າຍ. ການສ້າງຄວາມເປັນເອກະພາບກັນເປັນກະແຈສຳຄັນ ແລະ ຄວນມີການກຳນົດເວລາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມ.</p> <p>ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ແຮງຈູງໃຈຂອງ IALEs ຈະໄດ້ຮັບການກຳນົດຂຶ້ນໃນຂະບວນການນີ້:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ການພັດທະນາໂດຍຜ່ານການສະໜັບສະໜູນທາງດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ງົບປະມານ ● ສາມາດໃຫ້ການບໍລິການທີ່ຈຳເປັນໃນຊຸມຊົນ ● ກາຍເປັນສ່ວນໜຶ່ງ ແລະ ເປັນຜູ້ບຸກເບີກ ALE ● ການຮັບຮູ້ໃນຍຸດທະສາດ, ໂຄງສ້າງການບໍລິຫານຈັດການຂອງ ALE (ຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາ ແລະ ອື່ນໆ) ● ການຮ່ວມມືຄວນໃຊ້ການຕະຫຼາດ ແລະ ການລະດົມທຶນ. ● ໜ່ວຍງານທີ່ປຶກສາອາດພິຈາລະນາເງື່ອນໄຂຕໍ່ໄປນີ້ເມື່ອເລືອກຄູ່ຮ່ວມງານ 	<p>ປຶກສາຫາລືກັບພະນັກງານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານຕ່າງໆ</p>

ຂັ້ນຕອນ	ເນື້ອໃນ	ວິທີການ
	<ul style="list-style-type: none"> ● ຄວາມພ້ອມໃນການຮ່ວມມື ● ສັກກະຍະພາບໃນການພັດທະນາ ● ປະເພດຂອງສະຖາບັນ ● ການຂຶ້ນທະບຽນລັດຖະບານ ແລະ ບໍ່ເຄີຍມີປະຫວັດບໍ່ດີ ● ການຄຸ້ມຄອງທາງດ້ານທີ່ຕັ້ງ ແລະ ພູມສັນຖານ ● ການເຂົ້າເຖິງ ● ເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ ● ການຮ່ວມມືກັບເທດສະບານ/ລັດຖະບານ ● ທິດທາງຂອງຍຸດທະສາດ ● ການອຸທິດຕື່ນເພື່ອ ALE ● ປະສົບການກັບ ALE ● ຄວາມສໍາເລັດໃນການລະດົມທຶນ ● ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆ 	
<p>4. ລາຍລະອຽດໃນການປະເມີນ</p>	<p>ການປະເມີນຄວນຄໍານຶງເຖິງຂອບເຂດຂອງການຮ່ວມມືລຸ່ມນີ້:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ຄໍານິຍົມ ● ການບໍລິການຕ່າງໆ ● ຄວາມອາດສາມາດ ● ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ● ຄວາມຕ້ອງການ ● ສັກກະຍະພາບ 	<p>ການປະຊຸມ, ການທັດສະນະສຶກສາ</p> <p>ຂໍ້ຕົກລົງວ່າດ້ວຍການປະເມີນ</p> <p>ວິທີການປະເມີນ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ການປະເມີນພາຍນອກ ● ການປະເມີນໂດຍເພື່ອນຮ່ວມງານ ● ການປະເມີນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ● ການປະເມີນຕົນເອງ
<p>5. ຂໍ້ຕົກລົງວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມື</p>	<p>ເນື້ອໃນຂອງການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ/ການພັດທະນາອົງການ ແມ່ນຂຶ້ນກັບບໍລິບົດ/ IALEs ແລະ ຕົກລົງເຫັນດີ ກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.</p> <p>ຂໍ້ຕົກລົງວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືປະກອບມີ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ເປົ້າໝາຍ ● ກິດຈະກຳ ● ໄລຍະເວລາ ● ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ● ງົບປະມານ ● ແນວທາງຂອງຄູ່ຮ່ວມງານ ● ວິທີການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ● ມາດຕະການຕ່າງໆ 	<p>ຕົກລົງວ່າດ້ວຍການຈັດບຸລິມະສິດ ແລະ ການຮ່ວມມື</p> <p>ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການສ້າງຕັ້ງ IALE ຖ້າມີ:</p> <p>ການປະກາດຮັບສະໝັກຜະນັກງານ ຖ້າມີ</p>

ຂັ້ນຕອນ	ເນື້ອໃນ	ວິທີການ
<p>6. ກິດຈະກຳຕ່າງໆໃນການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ</p>	<p>ການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ພັດທະນາອົງກອນແມ່ນສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ຕົກລົງການຮ່ວມມື.</p>	<p>ວິທີການຕ່າງໆ ໃນເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ:</p>
<p>ວົງຈອນທັງໝົດແມ່ນພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ, ການສຶກສາ ແລະ ກິດຈະກຳໃຫ້ຄຳປຶກສາຂອງ IALEs ມີການອະທິບາຍໃນຂັ້ນຕອນນີ້.</p>	<p>ໃຫ້ເບິ່ງຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ການບໍລິການຕ່າງໆ ລຸ່ມນີ້:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ການຝຶກອົບຮົມ ● ການຕິດຕາມ ● ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ● ການລົງສຳຫຼວດ ● ຮ່າງແນະນຳ ● ການແນະນຳ ● ຫຼັກສູດການເງິນ ● ພະນັກງານການເງິນ ● ການລະດົມທຶນ ● ການຈັດຜູ້ຊ່ຽວຊານ , ອາສາສະໝັກໃນໄລຍະສັ້ນ (SES, UN, etc.)
<p>7. ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ</p>	<p>ຕາມຫຼັກການແລ້ວກິດຈະກຳການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນຄວນຈະເຮັດແບບດຽວກັນກັບການປະເມີນແບບລະອຽດ (ໃນຂັ້ນຕອນ 4).</p>	<p>ວິທີການ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ບົດລາຍງານຂອງຄູ່ຮ່ວມງານ ● ການປະເມີນຂອງ DVV ● ການປະເມີນໂດຍເພື່ອນຮ່ວມງານ ● ການປະເມີນແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ● ການປະເມີນຕົນເອງ ● ການປະເມີນຈາກພາຍນອກ
<p>8. ການຕັດສິນໃຈເພື່ອການຮ່ວມມືໃນອານະຄິດ</p>	<p>ກວດກາເບິ່ງຜົນສຳເລັດທຽບໃສ່ຂໍ້ຕົກລົງ ແລະ ແບບຢ່າງຂອງ IALE</p>	<p>ສົນທະນາກັບທີມ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ</p>



03. ຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ບໍລິການຕ່າງໆ

ຫຼາຍສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ບໍ່ພຽງແຕ່ສະໜັບສະໜູນບັນດາໂຄງການການຮຽນຮູ້ ແລະ ການສຶກສາເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຍັງມີການບໍລິການອື່ນໆ ອີກຈຳນວນໜຶ່ງໃຫ້ແກ່ຊຸມຊົນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ເມື່ອເລີ່ມຕົ້ນການພັດທະນາອົງການສໍາລັບການຮຽນຮູ້ ແລະ ການສຶກສາຄວນມີຄວາມຈະແຈ້ງຊັດເຈນ, ເຂົ້າໃຈງ່າຍໃນການບໍລິການ ແລະ ຄວາມອາດສາມາດສິ່ງທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບການຮຽນຮູ້ ແລະ ການສຶກສາ.

ຈາກປະສົບການໃນຕາເວັນອອກກາງ, ຫຼັກສູດຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ຊື່ໃຫ້ເຫັນເຖິງສາມດ້ານໃນການບໍລິການຄື: ການປະຖົມນິເທດ, ການສຶກສາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ.

ຈຸດສຸມຕົ້ນຕໍຂອງວຽກງານສ່ວນຫຼາຍແມ່ນ ອີງໃສ່ຜົນການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການຂອງໂຄງການ, ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ໃນວຽກງານຂອງອົງການ DVV International ໄດ້ຍິ່ງຢືນວ່າຜູ້ຮຽນມີຄວາມສໍາຄັນຫຼາຍກວ່າວຽກງານອື່ນ ແລະ ຄໍາແນະນໍາກ່ຽວກັບໂອກາດການເຂົ້າເຖິງການສຶກສາ ກ່ອນທີ່ພວກເຂົາຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍທ່ານໄດ້ສຸມໃສ່ແລກປ່ຽນ ແລະ ສອບຖາມຂໍ້ມູນຕ່າງໆໃນໄລຍະປະຖົມນິເທດ, ເພື່ອການສຶກສາ, ພັດທະນາຕາມຄວາມຄາດຫວັງອັນໃໝ່ ແລະ ການສະເໜີແນວຄວາມຄິດເພື່ອບັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງເຂົາເຈົ້າ. ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ຫຼາຍແຫ່ງໄດ້ເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ບຸກຄົນ ແລະ ການລິເລີ່ມຂອງຊຸມຊົນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງທາງການສຶກສາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຊຸມຊົນຢ່າງກວ້າງຂວາງໂດຍໃຫ້ຊຸມຊົນມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ການເມືອງ ແລະ ສັງຄົມ.

ເພື່ອໃຫ້ການບໍລິການສາມຢ່າງຄື: ການປະຖົມນິເທດ, ການສຶກສາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ. ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ຕ້ອງການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດເຊັ່ນ: ຍຸດທະສາດ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມອາດສາມາດ, ຄວາມສາມາດໃນການປະຕິບັດການວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການ. ເພື່ອບັນລຸຕາມຈຸດປະສົງຄາດໝາຍຂອງຜູ້ຮຽນໃຫ້ມີສັກກະຍະພາບ, ດຶງດູດ ແລະ ຮັກສາຄຸນວຸດທິຂອງຄູຝຶກເພື່ອສ້າງເຄືອຂ່າຍກັບຄູຮ່ວມງານອື່ນໆ, ເພື່ອບັບປຸງແກ້ໄຂ ແລະ ກະຕຸກຊຸກຍູ້ການຮຽນຮູ້ສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມໂປ່ງທາງດ້ານງົບປະມານ.



03.1

ບໍລິການຫຼັກຂອງ IALEs

1 ການປະຖົມນິເທດ

ການປະຖົມນິເທດແລະການໃຫ້ຄໍາແນະນໍາແມ່ນຈຸດເລີ່ມຕົ້ນຂອງແຜນງານການສຶກສາສໍາລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຫຼາຍຄົນ. ຂັ້ນຕອນນີ້ຈະໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມປະເມີນຜົນຕົວຈິງກ່ຽວກັບຄວາມສາມາດ, ຄວາມຕ້ອງການດ້ານການສຶກສາ ແລະ ຕົວເລືອກການພັດທະນາໃນຕໍ່ໜ້າ ພ້ອມທັງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໂອກາດດ້ານການສຶກສາໃນພາກພື້ນ. ເຊິ່ງພວກເຂົາສາມາດຄຸ້ມຄອງອາຊີບ ແລະ ແນະນໍາການວາງແຜນຕໍ່ໜ້າໃຫ້ອົງການແລະ ບຸກຄົນໄດ້.

ໃນປະເທດຈໍແດນ ການປະຖົມນິເທດ ແລະ ການແນະນໍາສາມາດສົ່ງຜ່ານແບບບຸກຄົນຕໍ່ບຸກຄົນ ຫຼື ແບບເປັນກຸ່ມ. ອົງການນານາຊາດເພື່ອການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ເຢຍລະມັນ (DVV International) ໄດ້ພັດທະນາວິທີການສະເພາະສໍາລັບການປະຖົມນິເທດ ແລະ ແນະນໍາຕາມແນວທາງຮິແຟັກ (REFLECT) ເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຊອກຫາຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ໂອກາດໃນການພັດທະນາດ້ວຍຕົນເອງໄດ້. ທິດສະດີຂອງ Paulo Freire ແລະ ເຕັກນິກຈາກການຄົ້ນຄວ້າການປະຕິບັດແບບມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້ໃຫ້ນິຍາມວ່າ: ຄໍາວ່າ REFLECT ຫຍໍ້ມາຈາກ ຄໍາວ່າ: “Regenerated Freirian Literacy through Empowerment and Community Techniques”, “Regenerated Freirian ການຮູ້ໜັງສືຜ່ານການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ເຕັກນິກຊຸມຊົນ”, ສະແດງເຖິງວິທີການສອນໃຫ້ມີຄວາມສາມາດຂັ້ນພື້ນຖານເຊັ່ນ: ການອ່ານ, ການຂຽນ ແລະ ການຄິດໄລ່ເລກເປັນ, ໃນຂະນະດຽວກັນກໍ່ສົ່ງເສີມໃຫ້ພວກເຂົາຮູ້ເຖິງສະພາບແວດລ້ອມອ້ອມຂ້າງ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປັບປຸງຄຸນນະພາບຊີວິດ.

ProfilPASS ແມ່ນວິທີການທີ່ຂ້ອນຂ້າງງ່າຍດາຍທີ່ໃຊ້ໂດຍ vhs ຈໍານວນຫຼາຍເຊິ່ງສາມາດໃຊ້ເປັນຕົວຢ່າງໜຶ່ງຂອງແນວທາງການສຶກສາ ແລະ ການແນະນໍາ. ນອກຈາກນີ້, ຕ້ອງມີການທັດສະນະສຶກສານໍາບັນດາບໍລິສັດ, ສູນຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ໃຫ້ບໍລິການດ້ານການສຶກສາ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານ.

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບົ່ງຊີ້
ແນວຄວາມຄິດຂອງ IALEs ສໍາລັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນການກໍານົດວິທີການປະຖົມນິເທດ, ການເກັບກໍາຂໍ້ມູນ, ການແລກປ່ຽນ ແລະ ວິທີການນໍາໃຊ້	ແນວຄວາມຄິດ ແລະ ຫຼັກສູດ
IALE ລວບລວມຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ, ໂອກາດທາງດ້ານການສຶກສາ ແລະ ອື່ນໆໃນຊຸມຊົນ ແລະ ພາກພື້ນ	ຜົນການວິໄຈ, ບົດບັນທຶກ
IALE ແປງປັນຂໍ້ມູນກັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ໂດຍຜ່ານວິທີການຕ່າງໆ (ໃບປິວ, ອິນເຕີເນັດ ແລະ ການປະຖົມນິເທດ).	ໃບປິວ, ການໂຄສະນາ
IALE ໄດ້ດຶງເອົາຄູຝຶກທີ່ມີຄຸນວຸດທິ (ເຕັກນິກການສື່ສານ, ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ, ຄວາມຊຽງຊານດ້ານເນື້ອໃນ...)	ເອກະສານກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບັງຊີ້
IALE ມີການຈັດກອງປະຊຸມແນະນຳ ກ່ຽວກັບອາຊີບເປັນປົກກະຕິ (ບຸກຄົນ ຫຼື ກຸ່ມ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຕໍ່ສາທາລະນະໃຫ້ຮັບຮູ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ.	ປະກາດແຈ້ງການ, ລາຍຊື່ລົງທະບຽນ /ລາຍເຊັນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ແຜນປະຕິບັດງານຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ກອງປະຊຸມປະຖົມນິເທດ, ເອກະສານທີ່ຈະໃຊ້ໃນລະຫວ່າງການປະຊຸມ
ຄູຝຶກ / ທີ່ປຶກສາທີ່ເຮັດວຽກໃນ IALE ແມ່ນໄດ້ຜ່ານຫຼັກສູດ ແລະ ສາມາດນຳໄປໃຊ້ໄດ້	ການປະເມີນໂດຍຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ການສຳຫຼວດຄວາມເຝິງຝົ່ມໃຈໃນບັນດາຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ (M&E) ໂດຍການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຂອງ IALE, ໄລຍະກອງປະຊຸມ / ບົດລາຍງານ
ຈຳນວນຄັ້ງຂອງກອງປະຊຸມປະຖົມນິເທດ / ຊິວໂມງ (ພາກສ່ວນບຸກຄົນ ຫຼື ກຸ່ມ)	ການປະກາດ, ແຈ້ງການ, ລາຍຊື່ຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ບົດບັນທຶກກອງປະຊຸມ
ອັດຕາສ່ວນເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມປະຖົມນິເທດ ເປັນສ່ວນຮ້ອຍຕໍ່ປີ	ລາຍຊື່ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ
ຈຳນວນຄົນທີ່ເຄີຍຮ່ວມງານນຳສະຖາບັນອື່ນໆ	ບົດລາຍງານຂອງຄູ່ຮ່ວມງານ
ຈຳນວນ, ຂອບເຂດ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງ ກັບຄູ່ຮ່ວມງານອື່ນໆ	ຂໍ້ຕົກລົງກັບຄູ່ຮ່ວມງານ
ໃຫ້ຖືກກັບຂໍ້ຕົກລົງຂອງຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ	ເອກະສານປະກອບການປະຖົມນິເທດ
ຈຳນວນໂຄງການ / ໂຄງການບໍລິການທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຈາກ IALE	ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການວິເຄາະໂອກາດ, ຫົວຂໍ້ / ຫຼັກສູດ, ແບບສອບຖາມຄວາມເຝິງຝົ່ມໃຈ ແລະ ບົດລາຍງານຂອງ IALE

2 ການສຶກສາ

ຕາມຫຼັກການແລ້ວ, IALE ໄດ້ນຳສະເໜີຢ່າງກວ້າງຂວາງກ່ຽວກັບການສຶກສາໃນຂອບເຂດຕ່າງໆຂອງຊີວິດ ໂດຍການນຳໃຊ້ວິທີການ ALE ແບບມີສ່ວນຮ່ວມ. ໃນຂະນະທີ່ຄູ່ຝຶກແຕ່ລະທ່ານນຳໃຊ້ວິທີການສອນຕ່າງກັນ ເພື່ອຊຸກຍູ້ການຮຽນຮູ້, ຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ ແລະ ຊື່ສຽງ. IALE ຄວນນຳໃຊ້ແນວຄວາມຄິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ດຶງດູດຄວາມສົນໃຈໃນການສຶກສາອົງໃສ່ຫຼັກການພື້ນຖານຂອງ ALE.

ຕົວຊີ້ວັດ ແລະ ວິທີການກວດສອບຕໍ່ໄປນີ້ຖືກພັດທະນາຂຶ້ນເພື່ອປະເມີນຈຸດແຂງ-ຈຸດອ່ອນ ແລະ ເພື່ອວັດແທກຄວາມຄືບໜ້າທາງການສຶກສາ.

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບົ່ງຊີ້
ໂຄງການດັ່ງກ່າວແມ່ນອີງໃສ່ຜົນການວິໄຈຈາກຄວາມຕ້ອງການ / ການວິເຄາະຕະຫຼາດ	ໂຄງການ, ຜົນການວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການ, ຫຼັກສູດ, ເອກະສານການວາງແຜນຕ່າງໆ
ຫຼັກການພື້ນຖານຂອງ ALE ໄດ້ຖືກນຳມາໃຊ້ ແລະ ດຳເນີນການຈາກຜູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ	ຍຸດທະສາດ / ເອກະສານທີ່ລະບຸຫຼັກການທີ່ຂອງພວກເຂົາໄດ້ຮັບຮູ້ ແລະ ຕິດຕາມກວດກາໄດ້.
ລະບົບການຄວບຄຸມຄຸນນະພາບໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນ ຜະນັກງານທີ່ມີຄຸນວຸດທິ ປະຕິບັດການຄວບຄຸມຄຸນນະ ພາບຢ່າງເປັນລະບົບ. ລະດັບຄະແນນຄຸນນະພາບຂອງຫຼັກສູດ	ໂຄງຮ່າງຫຼັກສູດ, ຫຼັກສູດ (ຄຳເຫັນຈາກຄູ່ຝຶກ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານຂອງ IALE), ແຜນການປະເມີນຜົນ/ ການປະເມີນຜົນອອນໄລນ໌ສຳລັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ການໄປຢ້ຽມຢາມໃນຫລັກສູດໂດຍການບໍລິຫານຂອງ IALE, ການປຽບທຽບລະຫວ່າງລາຍຊື່ລົງທະບຽນເຂົ້າຮຽນ ແລະ ລາຍຊື່ຈົບການສຶກສາ.
ຈຳນວນຫລັກສູດ / ຊົ່ວໂມງຮຽນ ຈຳນວນຊົ່ວໂມງຝຶກອົບຮົມ / ຊົ່ວໂມງສອນ ຫົວຂໍ້ຫຼັກສູດ: ຫຼັກສູດປະກອບມີຢ່າງໜ້ອຍ 3 ຂະແໜງການທີ່ແຕກຕ່າງກັນເຊັ່ນ: ການສຶກສາທາງວິຊາຊີບ, ການສຶກສາພົນລະເມືອງ, ການພັດທະນາສັງຄົມ, ທັກສະຊີວິດ, ສຸຂະພາບ, ໂພຊະນາການ, ພາສາ, ໄອທີ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ສິລະປະ...) ຫຼັກສູດຕ້ອງກວມເອົາ 1 ປີ ໂຄງຮ່າງຫຼັກສູດປະກອບມີ (ການບັນລະຍາຍ, ໄລຍະຍາວ, ໄລຍະສັ້ນ, ເສົາ-ອາທິດ , ທັດສະນະສຶກສາ, ຮູບແບບການຮຽນຮູ້ແບບດິຈິຕອລ, ແລະ ອື່ນໆ). ຫຼັກສູດມີໄລຍະເວລາທີ່ເໝາະສົມ (ຊົ່ວໂມງ, ອາທິດ / ເດືອນ).	ໂຄງການຫຼັກສູດ

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບັງຊີ້
ຈຳນວນໃບສະໝັກເຂົ້າຮຽນ ຊາຍ/ຍິງ ອັດຕາການເຂົ້າໂຮງຮຽນ ຊາຍ/ຍິງ	ລາຍຊື່ການລົງທະບຽນ/ລະບົບ, ຄ່າທຳນຽມ (ບ່ອນທີ່ສາມາດປະຕິບັດໄດ້)
ການຝຶກອົບຮົມທັງໝົດໄດ້ຖືກປະເມີນຜົນ	ຖອດຖອນບົດຮຽນຈາກຄູຝຶກ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ເອກະສານການປະເມີນຜົນ
ອັດຕາຈົບການສຶກສາ ຊາຍ/ຍິງ ນັກຮຽນຈົບທຸກຄົນໄດ້ຮັບໃບປະກາດ	ໃບຢັ້ງຢືນຈົບການສຶກສາ, ບົດລາຍງານປະຈຳປີຈາກ IALEs
ຄວາມເຜິ້ງພໍໃຈຂອງນັກຮຽນທີ່ສໍາເລັດການສຶກສາກັບການບໍລິການ	ຜົນການສໍາຫຼວດຄວາມເຜິ້ງພໍໃຈ, ສະຖິຕິການອອກໂຮງຮຽນ
ຈັດອັນດັບໂຄງການໃນການບໍລິການທີ່ຖືກກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ	ຜົນການວິເຄາະໂອກາດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ
ຄ່າທຳນຽມຂອງຜູ້ຮຽນແມ່ນເຂົ້າໃນງົບປະມານລວມ	ງົບປະມານ, ບົດລາຍງານການກວດສອບ



3 ການມີສ່ວນຮ່ວມ

ໃນຫຼາຍໆປະເທດໄດ້ຖືເອົາການປະຖົມນິເທດລົງໄປປະຕິບັດກັບຊຸມຊົນໂດຍກົງ ເຊິ່ງຂະບວນການດັ່ງກ່າວສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງວິທີການສະທ້ອນກັບ (REFLECT). ການລິເລີ່ມຂອງຊຸມຊົນແມ່ນໂອກາດສໍາລັບການນໍາເອົາຄວາມຮູ້ ແລະ ແນວຄິດອັນໃຫມ່ເຂົ້າໃນການປະຕິບັດ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງທ້າວຫັນ ເຂົ້າໃນການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ຊຶ່ງອາດເຮັດໃຫ້ເກີດການກະຕຸ້ນໃຫ້ຊຸມຊົນສະແຫວງຫາການສຶກສາ ແລະ ປຶກສາກັບ IALEs ໄດ້. ການປະຕິບັດຮ່ວມກັບຄົນອື່ນເຮັດໃຫ້ມີລັກສະນະເປັນກັນເອງ, ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈເລິກເຊິ່ງ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະອັນໃໝ່.

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບັງຊີ້
<p>IALE ໄດ້ນໍາໃຊ້ແນວຄວາມຄິດລິເລີ່ມໃນການຊຸກຍູ້ໃຫ້ຊຸມຊົນມີແນວຄິດໃນການເປັນເຈົ້າການຂອງການເລີ່ມຕົ້ນ ແລະ ປັບປຸງແກ້ໄຂ.</p> <p>ແນວຄວາມຄິດໃນການປຸກລະດົມ ແລະ ການແນະນໍາ ການລິເລີ່ມຂອງຊຸມຊົນ ແມ່ນໄດ້ຖືກຄັດເລືອກໄວ້ໃນເອກະສານ. ເຊິ່ງ IALE ມີການສະໜັບສະໜູນດ້ານສະຖານທີ່, ອຸປະກອນ, ສິ່ງອໍານວຍຄວາມ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ຄໍາແນະນໍາຕ່າງໆ ໄດ້ກໍານົດວິທີການສະເພາະເພື່ອໃຫ້ຄໍາແນະນໍາ, ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການຮຽນຮູ້ ແລະ ສິ່ງເສີມຕາມຄວາມອາດສາມາດ, ມີສະຖຽນລະພາບ ແລະ ຄວາມຍິນຍົງຂອງການເລີ່ມຕົ້ນ. IALE ໄດ້ຄັດເລືອກບຸກຄົນທີ່ຮັບຜິດຊອບການລິເລີ່ມກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງຊຸມຊົນ.</p>	<p>ແນວຄິດການລິເລີ່ມການຝຶກອົບຮົມໃນຊຸມຊົນ</p>
<p>ຄູຝຶກ / ຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກທີ່ຮັບຜິດຊອບແມ່ນໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ນໍາໄປປະຍຸກໃຊ້ໄດ້.</p>	<p>ການຈັດສັນພະນັກງານ</p>
<p>ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້ໃນທາງບວກກ່ຽວກັບການເປັນຄູຝຶກ ຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານ</p> <p>ບົດຮຽນທີ່ຖອດຖອນໄດ້ໃນທາງບວກຈາກຊຸມຊົນໃນທ້ອງຖິ່ນ, ຄວາມເຫມາະສົມ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຊຸມຊົນ</p>	<p>ບົດບັນທຶກການຖອດຖອນບົດຮຽນ</p>
<p>ຈໍານວນການສະໜັບສະໜູນໂດຍ IALE</p> <p>ຈໍານວນກິດຈະກຳທີ່ຕ້ອງການສະໜັບສະໜູນ</p> <p>ຈໍານວນກິດຈະກຳທີ່ຖືກຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ</p> <p>ຄວາມຍິນຍົງ, ຂອບເຂດ, ຜົນໄດ້ຮັບ / ຜົນສໍາເລັດ ຂອງກິດຈະກຳ</p> <p>ຈໍານວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ການຕິດຕໍ່ພົວພັນກັບຜູ້ບໍລິຫານ.</p>	<p>ຜົນການປະເມີນຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ວາລະກອງປະຊຸມ / ບົດລາຍງານ, ບົດລາຍງານຂອງຄູຝຶກ</p>
<p>ຄວາມເຝິງພໍໃຈຂອງຊຸມຊົນຕໍ່ກິດຈະກຳ</p>	<p>ການປະເມີນຜົນ, ການສໍາຫຼວດຄວາມເຝິງພໍໃຈ, ສື່ທາງສັງຄົມ.</p>
<p>ຄວາມເຝິງພໍໃຈຂອງສະມາຊິກຕໍ່ກັບຄູຝຶກ</p>	<p>ການສໍາຫຼວດ, ການປະເມີນຄວາມພໍໃຈຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ</p>

03.2

ເປົ້າໝາຍ ຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ IALEs

ກ ຍຸດທະສາດ ແລະ ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ

ສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ (IALEs) ຄວນກຳນົດວິໄສທັດ, ຍຸດທະສາດ, ການບໍລິຫານ ແລະ ຄຸ້ມຄອງຢ່າງລະອຽດໃນການຮຽນຮູ້ ແລະ ການສຶກສາຂອງຜູ້ໃຫຍ່. ໂດຍມີຫລັກການ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆທີ່ຂຽນໄວ້ໃນຂໍ້ທີ 2 ແລະ 3 ເຊິ່ງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຍຸດທະສາດ ກໍ່ຄືແບບແຜນໃນການດຳເນີນວຽກງານ, ການຊັບຊ້ອນພະນັກງານ, ການລາຍງານ ແລະ ການປະຕິບັດວຽກງານປະຈຳວັນ ຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ (IALEs). ເຊິ່ງລາຍລະອຽດລຸ່ມນີ້ອາດ ຈະເປັນຕົວຢ່າງທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ທ່ານມີຄວາມເຂົ້າໃຈຫຼາຍຂຶ້ນໄດ້:

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບັງຊີ
IALE ມີວິໄສທັດ ແລະ ຍຸດທະສາດທີ່ຈະແຈ້ງ ສຳລັບການຮຽນຮູ້ ແລະ ສຶກສາຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ເຊິ່ງໄດ້ຖືກກຳນົດເຂົ້າໃນຍຸດທະສາດການສຶກສາ.	ຍຸດທະສາດ ສຳລັບການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ຫຼື ຍຸດທະສາດ ທົ່ວໄປທີ່ລວມເອົາການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່
ຍຸດທະສາດສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຂົງເຂດວຽກງານຫຼັກ ແລະ ສະມັດຕະພາບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ກໍ່ຄືຄຸນຄ່າ ແລະ ຈັນຍາບັນຕ່າງໆ.	ການປະເມີນຂອງຜູ້ຊຽວຊານ
IALEs ໄດ້ກຳນົດລະບຽບ ແລະ ຂໍ້ຈຳກັດຢ່າງຈະແຈ້ງ.	ຍຸດທະສາດ, ກົດໝາຍ ຫຼື ເອກະສານຕ່າງໆ
ພະນັກງານປະຈຳ, ພະນັກງານເຮັດວຽກອິດສະຫຼະ ແລະ ອາສາສະໝັກ ທີ່ເຂົ້າໃຈ ວິໄສທັດ ແລະ ຍຸດທະສາດຂອງ IALE. ພະນັກງານຕ້ອງເຂົ້າໃຈພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບ.	ການປະເມີນຈາກຊຽວຊານ, ລາຍລະອຽດຂອງໜ້າວຽກ
ນະໂຍບາຍການເຮັດວຽກແມ່ນອີງໃສ່ວຸດທິການສຶກສາ.	ນະໂຍບາຍ ແລະ ເອກະສານ
ລະດັບຄວາມສາມາດ ແລະ ຫັກສະຂອງພະນັກງານປະຈຳ, ພະນັກງານອິດສະຫຼະ ແລະ ອາສາສະໝັກໃນ IALE.	ຊີວະປະຫວັດ ແລະ ການປະເມີນຂອງຊຽວຊານ
ເປີເຊັນຂອງພະນັກງານ, ພະນັກງານອິດສະຫຼະ ແລະ ອາສາສະໝັກໃນ IALE.	ແຜນກຳນົດພະນັກງານ ແລະ ອາສາສະໝັກ, ແຜນຮັບ ບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການປະເມີນຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບົ່ງຊີ້
<p>ມີລະບົບຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ</p> <p>IALE ໄດ້ກຳນົດຕົວຊີ້ວັດສະເພາະເພື່ອວັດຜົນການປະຕິບັດ ພ້ອມທັງວິທີກວດສອບຕົວຊີ້ວັດ.</p>	<p>ແນະນຳກ່ຽວກັບການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ, ລາຍລະອຽດ ຕົວຊີ້ວັດ, ບົດລາຍງານກ່ຽວກັບການຕິດຕາມການວັດ ແລະ ປະເມີນຜົນ.</p>
<p>IALE ມີແຜນປະຕິບັດງານແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ຢ່າງຈະແຈ້ງ ເພື່ອປະຕິບັດຕາມ ແຜນຍຸດທະສາດ.</p>	<p>ແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ</p>
<p>IALE ມີລະບົບໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີຊັດເຈນ ແລະ ໂປ່ງໃສ</p>	<p>ແຜນວາດການຈັດຕັ້ງ ແລະ ແຜນຜັງຂໍ້ມູນ</p>
<p>ແຜນການເຮັດວຽກທົ່ວໄປຂອງ IALE ເຊິ່ງປະກອບມີການພັດທະນາລະບົບ ການເຮັດວຽກໃຫ້ເປັນມືອາຊີບ ແລະ ກົນໄກການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ ບຸກຄະລາກອນ.</p>	<p>ຍຸດທະສາດ, ແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ແຜນການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ, ເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໃນການຝຶກອົບຮົມ</p>
<p>IALE ໃຊ້ລະບົບບັນຊີ ແລະ ລະບົບຈັດເກັບຂໍ້ມູນຢ່າງເປັນລະບົບ.</p>	<p>ເອກະສານກ່ຽວກັບບັນຊີ, ຈຳນວນຂໍ້ຜິດດ່ຽງ ຫຼື ເອກະສານທີ່ຕ້ອງການ</p>
<p>ຈຳນວນພະນັກງານຂອງ IALE</p>	<p>ລາຍຊື່ພະນັກງານ</p>
<p>ການບໍ່ຄົງທີ່ຂອງຈຳນວນພະນັກງານຂອງ IALE</p>	<p>ຈຳນວນພະນັກງານ ແລະ ການຮັບພະນັກງານປ່ຽນແທນ</p>
<p>ເບີເຊັນ ຫຼື ຈຳນວນຫຼັກສູດທີ່ໄດ້ປະຕິບັດຊື້</p>	<p>ບັນດາຫລັກສູດທີ່ໄດ້ປະຕິບັດ ໃນແຕ່ລະເທີມ ຫຼື ປີ</p>
<p>ບົດລາຍງານການຄຸ້ມຄອງປະຈຳປີ ແລະ ນຳສະເໜີລາຍງານ ຕໍ່ຜູ້ອຳນວຍການໃຫຍ່, ຄະນະທີ່ປຶກສາ, ຜູ້ກວດສອບ, ຜູ້ໃຫ້ທຶນ ຫຼື ພາກສ່ວນອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.</p>	<p>ບົດລາຍງານ , ບົດບັນທຶກກອງປະຊຸມ</p>

ຂ ການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຕະຫຼາດ

IALEs ຕ້ອງຮູ້ພາບລວມຂອງໂອກາດສຳລັບນາຍຈ້າງ ແລະ ການເຮັດວຽກດ້ວຍຕົນເອງໃນພາກພື້ນ ເພື່ອຈັດໂຄງການຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ຖືກກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດ. ຕົວຊີ້ວັດຕໍ່ໄປນີ້ອາດຈະຊ່ວຍໃນເວລາທີ່ຕ້ອງການປະເມີນຄວາມສາມາດຂອງ IALEs ເພື່ອດຳເນີນການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການວິເຄາະຕະຫຼາດ:

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບົ່ງຊີ້
<p>IALE ດຳເນີນການວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນພື້ນຖານໃນການພັດທະນາ ໂຄງການ</p>	<p>ບົດລາຍງານການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການວິເຄາະຕະຫຼາດ</p>

IALE ໄດ້ກຳນົດກົນໄກເພື່ອວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການ ເຊິ່ງລວມມີ ມາດຖານ, ຄຸນະພາບ ແລະ ຕາຕະລາງເວລາ.	ແນວຄວາມຄິດໃນການວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການ
<p>ຂະແໜງການ ແລະ ຂົງເຂດວຽກງານຕ່າງໆເຊັ່ນ: ຕະຫຼາດແຮງງານ, ນະວັດຕະກຳເຕັກໂນໂລຊີ, ການປ່ຽນແປງຂອງສັງຄົມ</p> <p>ການເຜີຍແຜ່ຜ່ານສື່ຕ່າງໆເຊັ່ນ: ໜັງສືພິມ, ວິທະຍຸ, ໂທລະພາບ, ການສຶກສາ, ລະບົບອອນລາຍ , ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ອື່ນໆ</p> <p>ການສຳຫຼວດຄວາມຕ້ອງ ແລະ ວິເຄາະຕະຫຼາດ ແມ່ນດຳເນີນແບບໂປ່ງໃສ ແລະ ມີເອກະສານທີ່ຖືກຕ້ອງ</p> <p>ການວິເຄາະໄດ້ບັນທຶກ ແລະ ຂຽນບົດສະຫຼຸບລາຍງານ</p> <p>ການດຳເນີນການແມ່ນອີງໃສ່ຜົນຂອງການວິເຄາະຄວາມຕ້ອງການ</p>	ບົດສະຫຼຸບ
ບົດສະຫຼຸບ ແມ່ນໃຊ້ເຂົ້າໃນການພັດທະນາຫຼັກສູດ / ກິດຈະກຳໃໝ່ ຫຼື ສືບຕໍ່ປັບປຸງ ກິດຈະກຳໃນຕໍ່ໜ້າໃຫ້ດີຂຶ້ນ.	ຫຼັກສູດທີ່ກຳລັງດຳເນີນ / ປັບປຸງໃໝ່ ສະແດງອອກໃນບົດສະຫຼຸບ (ຫົວຂໍ້ ແລະ ວິທີການ).

ຄ ການຕະຫຼາດ, ການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມ

ເພື່ອຢາກໃຫ້ການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ມີບົດບາດຢ່າງກວ້າງຂວາງ ສະນັ້ນ, ອົງການດິວິວີ DVV International ແນະນຳໃຫ້ມີການໂຄສະນາ ແລະ ໃຫ້ບໍລິການ ຄຽງຄູ່ກັນກັບການພັດທະນາຄວາມເຂົ້າໃຈໄປໃນລວງດຽວກັນວ່າ ການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ແມ່ນຫຍັງ ແລະ ມັນໝາຍຄວາມວ່າແນວໃດໃນບໍລິບົດຂອງຊຸມຊົນ ຫຼື ປະເທດນັ້ນໆ. ບາງສະຖາບັນອາດໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ ແລະ ກຳນົດເອົາການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ເຂົ້າໃນພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າວຽກ. ແຕ່ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມການປະຕິບັດຄວນດຳເນີນຢ່າງມີລະບົບແບບແຜນ, ມີຂັ້ນຕອນ ແລະ ປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານສະເພາະ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ກຳນົດໃນແຕ່ລະຫ້ອງການ, ຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ບັນດາປະເທດຄູ່ຮ່ວມງານ. ຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປນີ້ແມ່ນການສ້າງເຄືອຂ່າຍລະຫວ່າງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່, ການພັດທະນາກິດຈະກຳ, ການກຳນົດກິດຈະກຳ, ຮູບແບບ ແລະ ລະບົບຮັບຮອງ.

ຫົວໃຈຫຼັກສຳຄັນທີ່ເຮັດໃຫ້ໂຄງການການສຶກສາປະສົບຜົນສຳເລັດ ແມ່ນຕ້ອງມີການຕະຫຼາດທີ່ດີ ແລະ ກຸ່ມເປົ້າໝາຍສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ. ຄວາມອາດສາມາດຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ແມ່ນຕະຫຼາດບໍລິການ ໃຫ້ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ, ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາ, ມີມາດຕະຖານຄວາມໂປ່ງໃສ ເຊິ່ງສາມາດປະເມີນໂດຍການນຳໃຊ້ຕົວຊີ້ວັດຕໍ່ໄປນີ້:

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບົ່ງຊີ້
IALE ໄດ້ເປີດໃຫ້ກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນສັງຄົມທີ່ມີຄວາມສົນໃຈເຂົ້າມາໃຊ້ບໍລິການ ໃນການຮຽນຮູ້ ໂດຍບໍ່ຈຳແນກເພດ, ອາຍຸ, ສາສະໜາ ແລະ ອື່ນໆ.	ຍຸດທະສາດ, ວິໄສທັດ
IALE ປະຕິບັດຕາມຍຸດທະສາດ ເພື່ອເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນໃຫ້ກັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍ ຜ່ານວິທີການຕ່າງໆທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ເຊັ່ນ: ໜັງສືພິມ, ລາຍການໂທລະພາບ, ໃບໂຄສະນາ(ໃບປິວ), ວິທະຍຸ, ອິນເຕີເນັດ, ສື່ສັງຄົມ, ປ້າຍໂຄສະນາ, ແລະ ອື່ນໆ ໂດຍອີງຕາມທ່າແຮງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງກຸ່ມເປົ້າໝາຍ.	ກິດຈະກຳເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບັງຊີ້
ການລົງທະບຽນ, ມາດຖານການຄັດເລືອກ ແລະ ການສື່ສານກັບ ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ	ແຈ້ງຂັ້ນຕອນການລົງທະບຽນ, ເອກະສານໃນການລົງທະບຽນ, ບົນຄຳທຳນຽມຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ
IALE ຕ້ອງໂຄສະນາ ກ່ຽວກັບການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ ແລະ ກຳນົດແນວທາງ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງຈະແຈ້ງ	ແຜນການ, ໃບປິວ, ເວັບໄຊສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້, ຍຸດທະສາດການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່.

ງ ການຮ່ວມມືກັບນັກວິທະຍາກອນ (ຄູຝຶກ) ທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານ

ໂຄງການການສຶກສາທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດ ຕ້ອງປະກອບມີຄູຝຶກ ຫຼື ອາສາສະໝັກ ທີ່ມີຄຸນວຸດທິ, ຮູ້ຈັກ ແລະ ເຂົ້າໃຈຢ່າງເລິກເຊິ່ງໃນວິຊາ ແລະ ໜ້າວຽກທີ່ພວກເຂົາກຳລັງປະຕິບັດ, ເປັນຜູ້ທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ວິທີການສຶກສາແບບມີສ່ວນຮ່ວມໄດ້. ຕົວຊີ້ວັດຕໍ່ໄປນີ້ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອ ປະເມີນຄວາມສາມາດຂອງ IALE ຕໍ່ການຮ່ວມມືກັບຄູຝຶກ / ອາສາສະໝັກ.

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບັງຊີ້
ລະບົບການຮ່ວມມືກັບອາສາສະໝັກ ແລະ ຜູ້ເຮັດວຽກອິດສະຫຼະ ແມ່ນໄດ້ຖືກກຳນົດໄວ້ມີ: ການສື່ສານ, ຄຳຈ້າງ, ການເຮັດວຽກເປັນທີມ ແລະ ການພັດທະນາແບບມີອາຊີບ...	ແນວຄວາມຄິດໃນການຮ່ວມມື
ເງື່ອນໄຂ ແລະ ຂັ້ນຕອນການຄັດເລືອກ ຄູຝຶກ / ອາສາສະໝັກ ໄດ້ຖືກກຳນົດໄວ້ຢ່າງຈະແຈ້ງ	ມາດຖານ ແລະ ຂັ້ນຕອນການໂຄສະນາ, ແບບຟອມສະໝັກຂອງຄູຝຶກ
ການຄັດເລືອກ ແມ່ນດຳເນີນຕາມເງື່ອນໄຂ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ຖືກຄັດເລືອກຕ້ອງ ເໝາະສົມກັບມາດຖານ.	ການປະເມີນ, ມາດຖານ, ຊີວະປະຫວັດ, ບົດລາຍງານ ການເຝິກອົບຮົມ, ການປະເມີນຕົນເອງ ແລະ ການປະເມີນ ຈາກຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ
ການຄັດເລືອກ ແລະ ການຄັດກອງເອກະສານ.	ຊີວະປະຫວັດ, ເອກະສານອ້າງອີງ, ໜັງສືຄັດເລືອກ, ສັນຍາ, ການຮັບຄຳຕອບແທນ
ການປະຕິບັດກິດຈຳກຳຂອງຄູຝຶກແມ່ນຈະຖືກຕິດຕາມ ແລະ ກວດກາເປັນປະຈຳ.	ການປະເມີນຜົນໃນການເຮັດວຽກຂອງຄູຝຶກ

ຈ ການສ້າງເຄືອຂ່າຍ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານ

ຂໍ້ກຳນົດທີ່ສຳຄັນໃນການຮັບປະກັນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ໄດ້ດີ ແມ່ນສະແດງອອກຈາກການສ້າງເຄືອຂ່າຍ ແລະ ແລກປ່ຽນກັບພາກສ່ວນຕ່າງໆເຊັ່ນ: ອົງການທີ່ຕົນເອງຂຶ້ນກັບ, ໂຮງຮຽນ, ສະຖາບັນຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, ມະຫາວິທະຍາໄລ, ອົງການທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານ, ຜູ້ໃຫ້ບໍລິການດ້ານການເງິນຈຸລະພາກ, ທຸລະກິດ ແລະ ສະມາຄົມທຸລະກິດ, ສະຖາບັນທີ່ປຶກສາດ້ານຈິດຕະສາດ - ສັງຄົມ ແລະ ອື່ນໆ. ການຕິດຕໍ່ຜົວຜົນບໍ່ເປັນພຽງແຕ່ກູ້ແຈກທີ່ບັນຈຸ ເຂົ້າໃນຂໍ້ມູນພື້ນຖານໃນກິດຈະກຳການສຶກສາ ແຕ່ກໍ່ຍັງແມ່ນເປັນຂັ້ນຕອນການໃຫ້ຂໍ້ມູນທຳອິດໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນສະຖາບັນອື່ນ ເພື່ອການບໍລິການວ່າ ກິດຈະກຳໃດທີ່ IALE ບໍ່ສາມາດຕອບສະໜອງໄດ້.

ຕົວຊີ້ວັດລຸ່ມນີ້ຈະຊ່ວຍໃນການເສີມສ້າງຄວາມສາມາດຂອງ ສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ໃນການປະຕິບັດ ຕົວຈິງໄດ້.

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບົ່ງຊີ້
IALE ໄດ້ກຳນົດເຄືອຂ່າຍ / ຄູ່ຮ່ວມງານ	ແຜນຍຸດທະສາດ, ລາຍຊື່ຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ສຳຄັນ, ຂໍ້ຕົກລົງ ແລະ ຖານຂໍ້ມູນ
ການຕິດຕໍ່ຜົວຜົນກັບບັນດາພາກສ່ວນແຕ່ລະຂັ້ນເຊັ່ນ: ພາກສ່ວນການສຶກສາ, ພາກສ່ວນທຸລະກິດ, ການເມືອງ, ຂະແໜງການຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ	ແຜນວາດຄູ່ຮ່ວມງານ
IALE ຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈເຖິງຄວາມສາມາດຂອງຄູ່ຮ່ວມງານ	
IALE ໄດ້ສ້າງການຮ່ວມມືກັບຄູ່ຮ່ວມງານ	ບົດສຳພາດຜູ້ອຳນວຍການສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່
ການເລີ່ມດຳເນີນການຮ່ວມມືກັບຄູ່ຮ່ວມງານ	ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ, ບົດລາຍງານ, ບົດລາຍງານສື່ມວນຊົນ
ຈຳນວນຄູ່ຮ່ວມງານ	

ສ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການຮຽນຮູ້

ການຈັດສະພາບແວດລ້ອມທີ່ດີເພື່ອສົ່ງເສີມການຮຽນຮູ້ ແລະ ເພື່ອດຶງດູດ ຫຼື ຈຸງໃຈຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ/ຜູ້ຮຽນໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮຽນຮູ້ເປັນສິ່ງທີ່ຂາດບໍ່ໄດ້. ເຊິ່ງປະກອບມີຫຼາຍປັດໃຈທັງທີ່ຄວບຄຸມໄດ້ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຄື: ປັດໃຈທີ່ຄວບຄຸມຍາກເຊັ່ນ: ອາຄານສະຖານທີ່, ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ, ສະພາບອາກາດ, ໄຟຟ້າ ແລະ ອື່ນໆ. ປັດໃຈບິນອ້ອມເຊັ່ນ: ການເຂົ້າຫາໄດ້ງ່າຍ, ຄວາມເປັນມິດ, ຜະນັກງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ການເຂົ້າເຖິງເຄື່ອງມືຮຽນຮູ້ທາງອອນລາຍ (online).

ຕົວຊີ້ວັດລຸ່ມນີ້ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອປະເມີນຄວາມສາມາດຂອງ IALEs

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບົ່ງຊີ້
IALE ສະເໜີໂຄງການໃນສະຖານທີ່ທີ່ມີຄວາມຜ່ອມເຊັ່ນ: ມີສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ອຸປະກອນຮັບໃຊ້ທີ່ເໝາະສົມສໍາລັບທຸກເພດ ໂດຍການຕົກລົງເຫັນດີກັບຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ການຕອບສະໜອງຈາກທ້ອງຖິ່ນ	ບົດລາຍງານການປະເມີນ, ການກວດສອບສະຖານທີ່, ການສໍາຫຼວດຄວາມເຜິ້ງຜໍ່ໃຈຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ສ້າງສັນຍາກັບຄູ່ຮ່ວມງານ
ກຸ່ມເປົ້າໝາຍສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ ການບໍລິການ / ຜະນັກງານມີຄວາມເປັນມິດ ແລະ ມີການຕ້ອນຮັບທີ່ດີ ການກຽມຄວາມຜ່ອມຂອງສະຖານທີ່ ແລະ ສະພາບທີ່ພົງພໍໃຈ	ການທັດສະນະສຶກສາ, ແຜນທີ່, ຕາຕະລາງການຂົນສົ່ງ ສາທາລະນະ, ບ່ອນຈອດລົດ, ບັນໄດ / ລົບ, ປ້າຍ...
ລະດັບການບໍລິການ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍ ການຈັດຊື້ໃຫ້ມີຄວາມຍືນຍົງໃນໄລຍະຍາວແມ່ນອີງຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພິຈາລະນາຜົນກະທົບຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມເຂົ້າໃນການຕັດສິນໃຈ.	ບັນທຶກການນໍາໃຊ້ ລະບຽບການ ແລະ ຂັ້ນຕອນການຊື້
ມີແຜນການ ແລະ ດໍາເນີນການບໍາລຸງຮັກສາເປັນປະຈໍາ	ບັນທຶກການກວດກາການບໍາລຸງຮັກສາ
IALE ເປີດໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້ທາງອອນລາຍ ເຊິ່ງປະກອບມີໂປແກຼມທີ່ອີງໃສ່ ກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ ຜ່ອມທັງມີເນື້ອໃນ ແລະ ວິທີການທີ່ເໝາະສົມ ສໍາລັບການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ທາງໄກ	ການເຂົ້າເຖິງ, ເນື້ອໃນ ແລະ ວິທີການນໍາໃຊ້ຫຼັກສູດອອນລາຍ (online)

ຊ ການລະດົມທຶນ

ບໍ່ສະເພາະແຕ່ການພົວພັນລະຫວ່າງສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ ແລະ ບໍລິການ, ງົບປະມານ ແລະ ການລະດົມທຶນແມ່ນ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ສຳຄັນສຳລັບສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ທີ່ສາມາດໃຫ້ບໍລິການ. ເຖິງແມ່ນວ່າສະຖາບັນອື່ນໆໄດ້ຈັດຝຶກອົບຮົມການລະດົມທຶນ, ອົງການດິວິວີ ຄວນຈະສາມາດສະໜັບສະໜູນຄວາມພະຍາຍາມໃນການລະດົມທຶນໃຫ້ກັບຄູ່ຮ່ວມງານ ໂດຍສະເພາະໃນຂົງເຂດການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່.

ຕົວຊີ້ວັດຕໍ່ໄປນີ້ ແມ່ນຫົວໃຈສຳຄັນໃນການປະເມີນຄວາມສາມາດຂອງ IALEs:

ຕົວຊີ້ວັດ	ຕົວບົ່ງຊີ້
IALE ໄດ້ກຳນົດແຫຼ່ງທຶນຫຼາຍແຫ່ງ	ການວິເຄາະແຫຼ່ງທຶນ
ຍຸດທະສາດໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອການລະດົມທຶນ ແລະ ການຕະຫຼາດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ	ຍຸດທະສາດ ແລະ ບົດບັນທຶກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ
IALE ຂຶ້ນກັບງົບປະມານຫຼາຍແຫຼ່ງທຶນ.	ງົບປະມານ, ບົດລາຍງານການກວດສອບ
ຖ້າເປັນວິສາຫະກິດສັງຄົມ ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການທາງດ້ານການເງິນ.	ກົດໝາຍ, ຍຸດທະສາດ, ແຜນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ແຜນງົບປະມານຂອງວິສາຫະກິດສັງຄົມ
ໃນປີຜ່ານມາ ອົງການ IALE ໄດ້ເພີ່ມແຫຼ່ງທຶນ	ບົດລາຍງານການກວດສອບງົບປະມານຂອງປີນີ້ ແລະ ປີຜ່ານມາ
ລະບົບການໃຊ້ຈ່າຍ	ລາຍການ(ລາຍລະອຽດ)
IALE ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງເຄືອຂ່າຍລະດົມທຶນຮ່ວມກັນ.	ການຢັ້ງຢືນສະມາຊິກ

04. ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ

ຄວາມໝາຍຂອງອັກສອນຫຍໍ້

- AEC** ສູນການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່, ນຳໃຊ້ໂດຍຫຼາຍອົງການເຊິ່ງໃຊ້ແທນ IALE
- IALE** ສະຖາບັນເພື່ອການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່
- ALE** ການສຶກສາ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່
- OD** ການພັດທະນາອົງກອນ
- vhs** Volkshochschule ເປັນຊື່ສະເພາະຂອງອົງການເພື່ອການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ເຢຍລະມັນ

ເອກະສານອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

- Hinzen/Jost: “Erwachsenenbildungszentren als Entwicklungsfaktor - Verantwortung, Strukturen, Nutzen”, in: Bildung und Erziehung, 100 Jahre Volkshochschule, 71st year , 2018, Vol. 2
- ສູນການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ເປັນກຸນແຈສຳຄັນໃນການພັດທະນາ - ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ໂຄງສ້າງ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ.ບົດລາຍງານ ແລະ ຂໍ້ຄວາມສຳຄັນຂອງກອງປະຊຸມການພັດທະນາການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ປີ 2017, https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte_Bilder_und_Dokumente/Materialien/IPE/IPE-78_web.pdf
- Avramovska/Hirsch/Schmidt-Behlau: ສູນການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ເປັນກຸນແຈສຳຄັນໃນການພັດທະນາ - ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ, IPE 78/2017 https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte_Bilder_und_Dokumente/Fachkonferenz_AEDC/AEDC_2017/IPE-78_web.pdf
- Gartenschlaeger: ສູນການຮຽນຮູ້ຊຸມຊົນ, AED 74/2010, <https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/aed-742010>

ສຳລັບຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບເຄື່ອງມື ແລະ ວິທີການຂອງ DVV International, ກະລຸນາເຂົ້າເບິ່ງໃນເວັບໄຊທ໌ຂອງພວກເຮົາໄດ້: <https://www.dvv-international.de/en/>.

ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບພວກເຮົາ

ຫ້ອງການ ດີວີວີ ອິນເຕີເນີເຊັນແນວ (DVV International) ແມ່ນອົງການຮ່ວມມືສາກົນ Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. (DVV), ສະມາຄົມເພື່ອການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ຂອງເຢຍລະມັນ. ດີວີວີ ປະກອບມີຫ້ອງການປະຈຳພາກພື້ນ ແລະ ສູນການສຶກສາເພື່ອການຮຽນຮູ້ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ປະມານ 900 ແຫ່ງ (Volkshochschulen) ເຊິ່ງບັນດາສູນເຫຼົ່ານີ້ເປັນຜູ້ບໍລິຫານການສຶກສາທີ່ມີບົດບາດຫຼາຍໃນເຢຍລະມັນ. ໃນນາມທີ່ເປັນອົງການນຳໜ້າໃນການພັດທະນາການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ ແລະ ການຮ່ວມມືໃນການພັດທະນາ ດີວີວີ ໄດ້ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດເປັນເວລາຫຼາຍກວ່າ 50 ປີ. ດີວີວີ ໄດ້ ສະໜັບສະໜູນການສ້າງ ແລະ ການພັດທະນາການສຶກສາແບບຍືນຍົງສຳລັບໄວໜຸ່ມ ແລະ ຜູ້ໃຫຍ່ໃນທົ່ວໂລກ. ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍໃນການພັດທະນາການສຶກສາແຕ່ສູນກາງຮອດທ້ອງຖິ່ນ ພວກເຮົາໄດ້ມີການຮ່ວມມືກັບຫຼາຍກວ່າ 200 ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ, ລັດຖະບານ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານທາງດ້ານວິຊາການ ຫຼາຍກວ່າ 30 ປະເທດໃນອາຟຣິກາ, ອາຊີ, ອາເມລິກາລາຕິນ ແລະ ເອີຣົບ.

ຫ້ອງການພາຍໃນປະເທດ ແລະ ພາກພື້ນ ແມ່ນສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ພາກພື້ນ ໃນບັນດາປະເທດຄູ່ຮ່ວມງານ ພ້ອມທັງຮັບປະກັນຄຸນະພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງກິດຈະກຳທີ່ປະຕິບັດ. ເຊິ່ງໜ້າວຽກຂອງພວກເຮົາແມ່ນສຸມໃສ່ສິ່ງເສີມການຮູ້ໜັງສື ແລະ ການສຶກສາຂັ້ນພື້ນຖານ, ການຝຶກອົບຮົມວິຊາຊີບ, ການຮັກສາສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ, ການອົບຮົມຜະຍົບ ແລະ ການຢູ່ຮ່ວມກັນ, ວຽກງານອົບຮົມຜະຍົບ ແລະ ການສຶກສາດ້ານສາທາລະນະສຸກ, ການປ້ອງກັນຂໍ້ຂັດແຍ້ງ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບທາງດ້ານການສຶກສາ.

ວຽກງານການເງິນຂອງອົງການ ດີວີວີ ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກລັດຖະບານ ໂດຍຜ່ານກະຊວງການຮ່ວມມື ແລະ ການພັດທະນາເສດທະກິດ (BMZ), ຫ້ອງການຕ່າງປະເທດສະຫະພັນເຢຍລະມັນ ແລະ ສະຫະພາບເອີຣົບ ເຊິ່ງນຳມາຮູ້ກັບຜູ້ໃຫ້ທຶນອື່ນໆໃນເວທີເພື່ອການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ແຫ່ງຊາດໃນພາກພື້ນ ແລະ ທົ່ວໂລກ ອົງການ ດີວີວີ ສິ່ງເສີມວຽກງານໂຄສະນາອົບຮົມ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ. ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍດັ່ງກ່າວ ພວກເຮົາໄດ້ກຳນົດເອົາເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ຂອງສະຫະປະຊາຊາດ(SDGs), ເປົ້າໝາຍການສຶກສາປີ 2030 ແລະ ກອງປະຊຸມຂອງ ຢູແນສໂກກ່ຽວກັບການສຶກສາຜູ້ໃຫຍ່ UNESCO (CONFINTEA) ອົງການ ດີວີວີ ໄດ້ສະໜັບສະໜູນການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃນເອີຣົບ ແລະ ທົ່ວໂລກ ໂດຍຜ່ານກອງປະຊຸມ, ການສຳມະນາ ແລະ ຜ່ານສື່ສັງຄົມຕ່າງໆ.

NOTES

A large grid of small dots for taking notes, consisting of 20 columns and 30 rows of dots.

NOTES

A large grid of small dots for taking notes, consisting of 20 columns and 30 rows of dots.

ສ້າງຕົ້ນສະບັບໂດຍ:

DVV International

ຈັດຝຶມໂດຍ:

DVV International, ຫ້ອງການປະຈຳພາກພື້ນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້

ແປ ແລະ ຮຽບຮຽງໂດຍ:

ສູນພັດທະນາການສຶກສານອກໂຮງຮຽນ (ສພນ) 2021.

Non-Formal Education Development Center (NFEDC)

ກມ 8, ຖະໜົນທ່າເດື່ອ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ສປປ ລາວ.

ໂທລະສັບ: (+856-21) 312631

ແປ ແລະ ອອກແບບປຶ້ມໂດຍ:

ສຸກັນຍາ ມະນີວັນ

ສິມຈິດ ພອນວິໄລ

ພຸດທະລິດ ແກ້ວອຸດອນ

ກວດຜ່ານໂດຍ:

ສິມສິ ສຸດທິວິງ

ບຸນມິ ດວງປຣິຊາວິງ

ກິງພັດ ສິລາວິງເພັດ