

មេរៀនសង្ខេបស្តីពី ភាពជាអ្នកដឹកនាំបែប

# ហ្វេមីនីស្ទ



ប្រភព៖ COFEM: FEMINIST LEADERSHIP LEARNING BRIEF  
កែសម្រួលដោយ៖ អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា



តើភាពជា

អ្នកដឹកនាំ

បែបហ្វេមមីនីស

ជាអ្វី?

“

ជាការដឹកនាំក្នុងការលើកកម្ពស់យុត្តិធម៌សង្គម,  
ការប្រើប្រាស់អំណាចធនធាន និងជំនាញ,  
ក្នុងភាពបំប្លែងចម្រុះភាព និងបរិយាប័ន្ន

”

# ភាពដឹកនាំបែបហ្វេមីនីស

**“រាមិនមែនគ្រាន់តែជាការទទួលបន្ទុកប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែជាការដឹកនាំដោយដួងច្រឡឹង”**

ដូច្នេះហើយ ភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបហ្វេមីនីស ជម្រុញយើងមិនត្រឹមតែ  
គិតតែពី បរិយាប័ន្ន និងចម្រុះភាពនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងាររបស់យើងប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ  
ត្រូវទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តវានៅក្នុងបទពិសោធន៍/ជីវិតប្រចាំថ្ងៃដែលយើងរស់នៅ។  
ភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបហ្វេមីនីស គឺមានភាពប្រសព្វគ្នា ហើយមានគោលបំណង  
បង្កើតលំហ/ទីកន្លែង ដែលមនុស្សទាំងអស់អាចអនុវត្តជាភាពជា  
ភ្នាក់ងាររបស់ពួកគេ និងដឹងពីសក្តានុពលរបស់ពួកគេ។





តើយើងអាចអនុវត្តភាព

ជាអ្នកដឹកនាំបែបហ្វេមីនីស

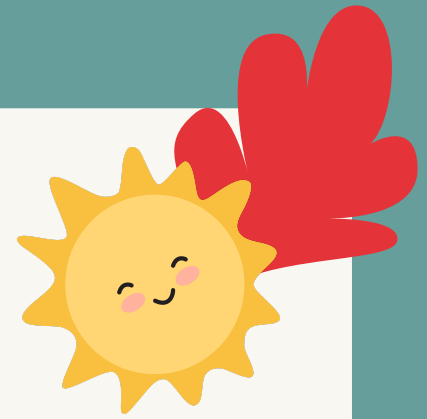
ដោយរបៀបណា?

អ្នកណាក៏អាចក្លាយជាអ្នកដឹកនាំបែបហ្វូមមីនីស

អ្នកណាក៏អាចក្លាយជាអ្នកដឹកនាំបែបហ្វូមមីនីស

អ្នកណាក៏អាចក្លាយជាអ្នកដឹកនាំបែបហ្វូមមីនីស





**ភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបហ្វូមមិនស**  $\neq$  **ទម្រង់នៃការដឹកនាំបែបប្រពៃណី**

ព្រោះវាផ្តោតលើរបៀបដែលយើងប្រើប្រាស់អំណាច និងបុព្វសិទ្ធិរៀងៗខ្លួន  
ដើម្បីដឹកនាំដោយសហការគ្នាជាជាងប្រើ អំណាចលើ។



ឧទាហរណ៍៖  
ភាពជាអ្នកដឹកនាំ  
បែបហ្វូមមីនីស ឱ្យ  
យើងប្រើប្រាស់  
អំណាច និងបុព្វ  
សិទ្ធិរបស់យើង  
សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ  
សង្គម និងរចនា  
សម្ព័ន្ធ។

**BEST LEADER!**







**ឧទាហរណ៍២ ៖ យើងអាចផ្ដោតលើ ជនជាតិស្បែកខ្មៅ  
 ជនជាតិដើមភាគតិច ក្រុមអ្នកស្រលាញ់ភេទដូចគ្នានិងអត្ត  
 សញ្ញាណផ្សេងៗ ស្ត្រីនិងក្មេងស្រី ដែលជាឿយៗ ត្រូវបានគេ  
 មិនអើពើ ដោយយល់ដឹងថាពេលណាត្រូវ ៖**



**បញ្ចេញមតិយោបល់**



**ទុកពេលអោយ  
 អ្នកដទៃបាននិយាយ**



**ឈរនៅក្នុងសាមគ្គីភាព  
 ជាមួយអ្នកដែលនិយាយ**



យើងអាចកំណត់  
 លក្ខណសម្បត្តិ និង  
 អាកប្បកិរិយាដែលយើង  
 មើលឃើញថាជាមូលដ្ឋាន  
 សម្រាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ  
 បែបហ្វេមីនីស តាមរយៈ

**ការវិភាគនៃការ**

**ចែករំលែកអំណាច** និង

**វិធីសាស្ត្រប្រកបដោយ**

**បរិយាប័ន្នលើភាពជាអ្នក**

ដឹកនាំ។



ដូច្នោះការដឹកនាំបែបហ្វេមមីនីស អាចត្រួសត្រាយ  
យើងក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំងផ្ទាល់ខ្លួននៃការផ្លាស់ប្តូរបែបវិជ្ជ  
មាន និងវិធីសាស្ត្រដែលយើងអាចប្រើប្រាស់ក្នុងការ  
ផ្លាស់ប្តូរទម្រង់នៃការដឹកនាំបែបប្រពៃណី។





ដើម្បីអនុវត្ត  
 ភាពជាអ្នកដឹកនាំ  
 បែបហ្វេមមីនីស  
 យ៉ាងសកម្ម  
 យើងត្រូវតែ  
 ឆ្លុះបញ្ចាំង  
 គោលការណ៍សំខាន់ៗ

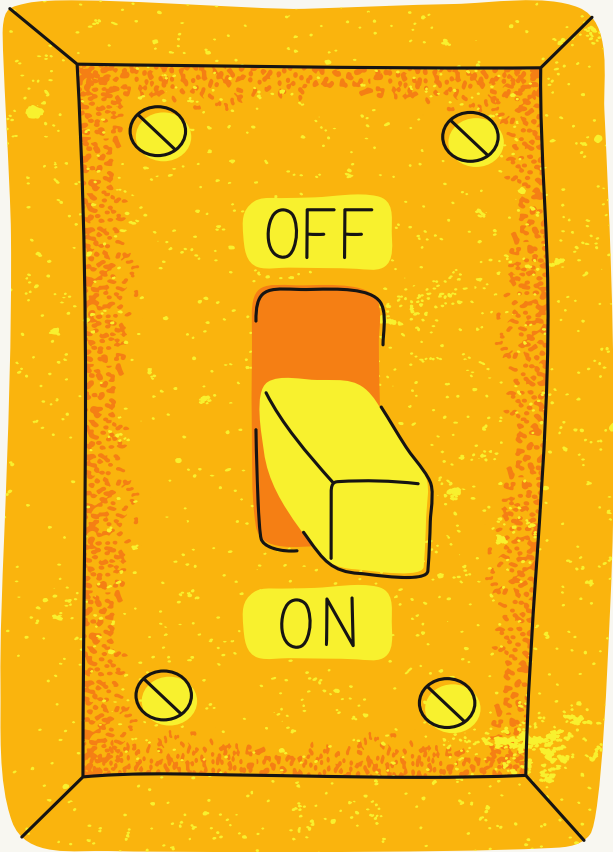
ដូចជា៖





# គណនេយ្យភាព៖

- ✓ តើអ្នកផ្តល់អាទិភាពទៅលើភាពស្មោះត្រង់ និងសុច្ឆរិតភាពក្នុងទំនាក់ទំនងការងាររបស់អ្នកទេ?
- ✓ តើអ្នកទទួលខុសត្រូវនៅពេលដែលអ្វីៗមិនដំណើរការ?
- ✓ តើអ្នកបើកចិត្ត ទទួលខុសត្រូវចំពោះអ្នកដទៃដោយមិនគិតពីមុខតំណែងរបស់ពួកគេឬទេ?
- ✓ ហើយទទួលខុសត្រូវនៅពេលចាំបាច់ដើម្បីជាការរៀនសូត្រ ការអភិវឌ្ឍន៍ និងការផ្លាស់ប្តូរឬទេ?





តើអ្នកគាំទ្រសកម្មភាពរួមនិងលើកទឹកចិត្តសហការរបស់អ្នកឱ្យបង្កើតសម្ព័ន្ធភាពទេ?



តើអ្នកលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងការងារដែលមានសុវត្ថិភាពនិងទទួលស្គាល់គុណតម្លៃដល់អ្នកចូលរួមទាំងអស់ទេ?



តើអ្នកស្វែងរកនិងផ្តល់ការគាំទ្រដល់អ្នកដឹកនាំបែបហ្វេមមីនីស និងមិត្តរួមការងារផ្សេងទៀតទេ?



# កិច្ចសហការ៖

# ចម្រុះភាពនៃការគិត



# ការតំណាង៖

- ✓ តើក្រុមរបស់អ្នកផ្តល់អាទិភាពដល់ទំនាក់ទំនងសមធម៌ និងជម្រុញមនុស្សគ្រប់ចម្រុះភាព និងទម្រង់នៃចំណេះដឹងនិងបទពិសោធន៍ដែរឬទេ?
- ✓ តើក្រុមរបស់អ្នកមានតំណាងគ្រប់ចម្រុះភាពតាម យេនឌ័រ អាយុ ជាតិសាសន៍និងទម្រង់អត្តសញ្ញាណផ្សេងទៀតទេ?
- ✓ តើអ្នកធានាថា សំឡេងគ្រប់ចម្រុះភាព ត្រូវបានឮនិងគោរពឬទេ?





# ការយល់ចិត្ត៖



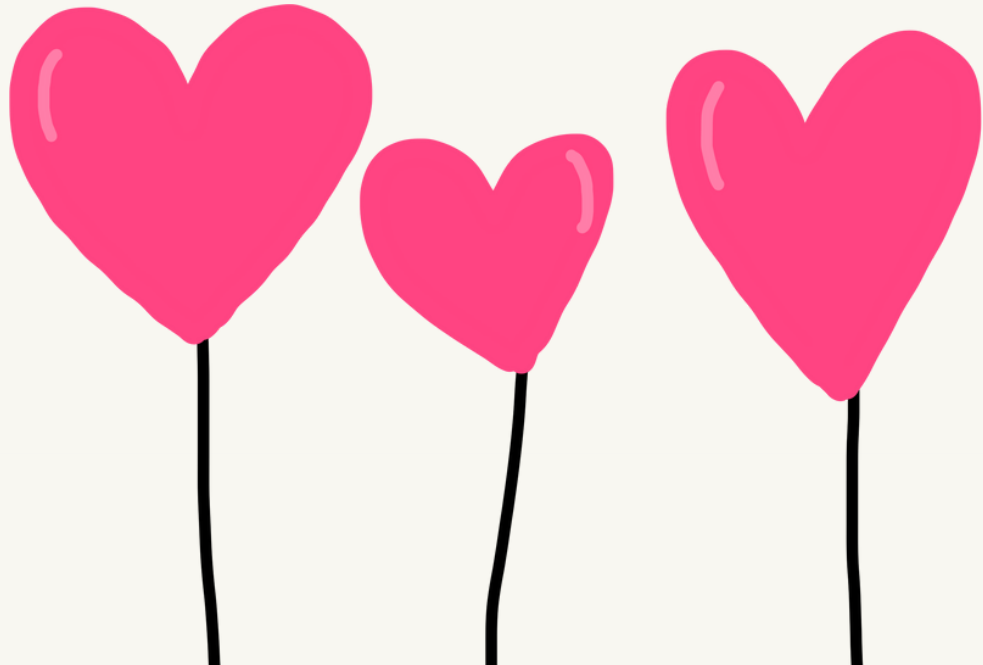
តើអ្នកបង្ហាញការគិត និងការអត់ធ្មត់ ស្តាប់មិត្តរួម ការងាររបស់អ្នក និងអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេអភិវឌ្ឍន៍ ខ្លួនទេ?



តើអ្នកបង្កើតកន្លែងវិជ្ជមានសម្រាប់ក្រុមរបស់ អ្នកដើម្បីរៀនពីវប្បធម៌/ផ្នត់គំនិតបែប អវិជ្ជមានដែលមានក្នុងស្ថាប័នឬទេ?



តើអ្នកគិតដល់ស្ថានភាពសមាជិកក្រុមរបស់អ្នក រួមទាំងទំនួលខុសត្រូវណាមួយ ដែលអាចមាន ឥទ្ធិពលលើការងារវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេដែរឬទេ?







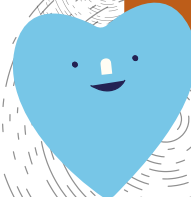
តើអ្នកសង្កត់ធ្ងន់លើការយកចិត្តទុកដាក់លើខ្លួនឯង ក្រុម  
ការងារ និងអ្នកដែលអ្នកធ្វើការជាមួយដែរឬទេ?

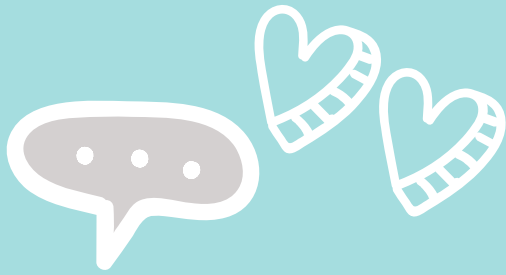
តើអ្នកទទួលស្គាល់ថាការអនុវត្តការថែទាំគឺមានសារៈសំខាន់  
ក្នុងការទ្រទ្រង់ថាមពល សុខុមាលភាព និង សាមគ្គីភាព  
និងការបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធដែលក្រុមរបស់អ្នកអាចថែទាំខ្លួនគេ  
និងអ្នកដទៃបានទេ?

តើអ្នកមានគម្រោងឬថវិកាសម្រាប់ការថែទាំខ្លួនឯងសម្រាប់  
ក្រុមការងាររបស់អ្នកទេ?




**ការថែទាំខ្លួនឯង**

**& សហគមន៍**





## តុល្យភាពអំណាច៖

-  តើអ្នកពិចារណាពីសក្តានុពលអំណាចដែលមាន ក្នុងចំណោមក្រុមរបស់អ្នកទេ?
-  បើអ្នកកាន់តំណែងដែលមានអំណាច តើអ្នកលះបង់លំហ និងលើកស្ទួយការងារ និងសមិទ្ធផលរបស់អ្នកដទៃទេ?
-  តើអ្នកធានាការសម្រេចចិត្តដែលមានបរិយាប័ន្នដែលយកទស្សនៈគ្រប់ចម្រុះមកពិចារណាដោយរបៀបណា?



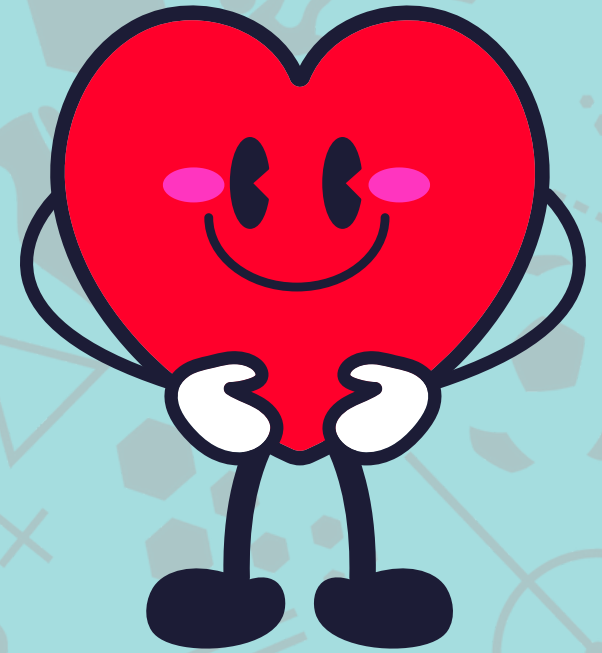
តើអ្នកផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់ដល់មិត្តរួមការងាររបស់អ្នក ជុំវិញការរំពឹងទុកនិងចែករំលែកព័ត៌មានដោយបើកចំហជាមួយពួកគេទេ?



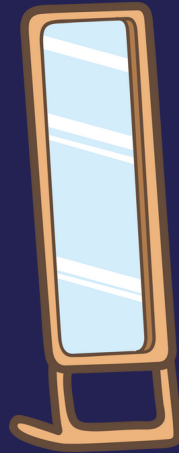
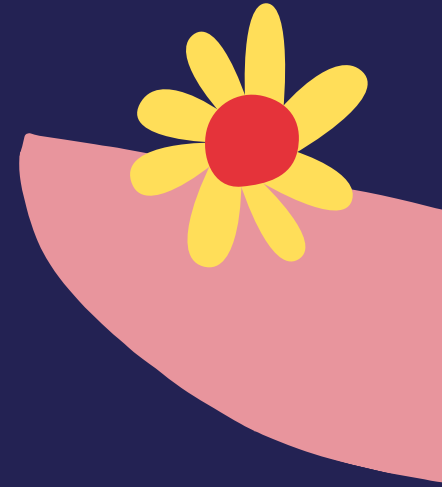
តើអ្នកបង្កើតការជឿទុកចិត្តការរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក ក្នុងការផ្តល់មតិត្រឡប់ និងដំណើរការពិនិត្យមើលរបស់អ្នកទេ?



តើអ្នកទទួលបានការរៀនសូត្រ និងឆ្លើយតបចំពោះមតិកែលម្អដោយរបៀបណា?



**តម្លាភាព៖**



ការគ្រុះបញ្ចាំ ងពី



និងជជែះ

របៀបដែលមេដឹកនាំបែបហ្វេមីនីស បង្ហាញឡើង ព្យាបាល និងធ្វើអ្វីលើអ្នកដទៃ។



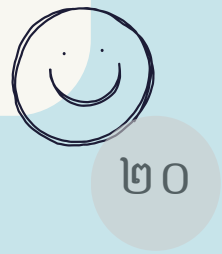


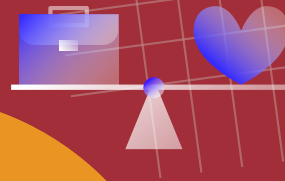


ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំបែបហ្វេមីនីស ទាមទារឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្ត ការឆ្លុះបញ្ចាំងពីខ្លួនឯង ពីអ្នកធានារណា របៀបដែលអ្នកបង្ហាញឡើង អ្វីដែលអ្នកនាំយកទៅកន្លែងដែលអ្នកទៅ និង របៀបដែលអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នក និងរបៀប ដែលរាប់ប៉ះពាល់ដល់អ្នកដទៃ។



យើងទាំងអស់គ្នានាំយកបទពិសោធន៍ជីវិតរបស់ យើង រួមទាំងរឿងប៉ះទង្គិចផ្លូវចិត្ត ចូលទៅក្នុង កន្លែងធ្វើការរបស់យើង។ ស្នាមរមួសទាំងនេះ ច្រើន ជាលទ្ធផលនៃទម្រង់នៃការកៀបសង្កត់ - ការរើសអើងជាតិសាសន៍ ការរើសអើងភេទ អាណានិគមនិយម ភាពធ្វើទៅបាន ក្នុងចំណោម អ្នកដទៃ។





ទិដ្ឋភាពសំខាន់នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំបែបហ្វូមមីនីស  
 គឺការរក្សាកន្លែងសម្រាប់ដំណើរព្យាបាលរបស់យើង  
 និងអ្នកដទៃ ដូច្នេះរបួសដែលយើងមានទំនងជាមិន  
 សូវបង្ហាញតាមរបៀបដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ទេ។ អ្នក  
 ដឹកនាំបែបហ្វូមមីនីស បង្ហាញពីភាពងាយរងគ្រោះ  
 ស្តីរសំណួរ សុភាពរាបសារ និងបើកចំហចិត្ត។  
 ទោះបីជាគំរូនៃការគ្រប់គ្រងបែបប្រពៃណីកំណត់ការ  
 រំពឹងទុកដែលអ្នកដឹកនាំកំណត់ដំណោះស្រាយ  
 ក៏ដោយ ការដឹកនាំបែបហ្វូមមីនីស គឺនិយាយអំពី  
 ការចែករំលែកអំណាច និងការកសាងការឆ្លុះបញ្ចាំង  
 ខ្លួនឯង និងការសហការ ការសម្រេចចិត្តលើដំណើរ  
 ការទាំងអស់។



ប្រភព៖ COFEM: FEMINIST LEADERSHIP LEARNING BRIEF  
កែសម្រួលដោយ៖ អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា



www.gadc.org.kh



+៨៥៥ (០)៩៦ ៣២៥ ១៦៩០



ផ្ទះលេខ #៣៩B ផ្លូវ#៦០៨ សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក ភ្នំពេញ

គាំទ្រដោយ៖

