

FATHER FRIENDLY LONG BEACH

Why Dad Matters

សេចក្តីសង្ខេប អំពីបទបង្ហាញ

បិតុភាពមេត្រីឡុងប៊ិច ៖ ហេតុអ្វីឪពុក សំខាន់ ?

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 1 ៖ ចំណងជើងទំព័រ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 2 ៖ រូបបំណង នៃការរៀនសូត្រ

a. កិច្ចពិភាក្សា អំពីគម្រោង, គំនិតផ្តួចផ្តើមជំរុញឱ្យមានការចូលរួម ពីឪពុក និងគោលបំណង របស់ការងារ ។

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 3 ៖ ដំណើរវិវត្តន៍ នៃគំនិតផ្តួចផ្តើមបិតុមេត្រី ៖ ដំណើរវិវត្តន៍ និងប្រវត្តិសាស្ត្រ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 4 ៖ សកម្មភាព #1 ៖ ការវិភាគ អំពីទំនាក់ទំនង ក្នុងកំឡុងពេលកុមារភាព – បិតុភាព របស់លោកអ្នក

(កិច្ចពិភាក្សា ជាក្រុម ដោយមានការតម្រង់ទិស រយៈពេល 10 នាទី) សំណួរ របស់អ្នកសម្របសម្រួល ៖

- តើតួនាទីអ្វី ដែលឪពុករបស់លោកអ្នក បានបំពេញ នៅក្នុងជីវិត របស់លោកអ្នក ?
- តើចំណុចអ្វីខ្លះ ដែលឪពុក/ម្តាយល្អ មាន ?
- តើទំនាក់ទំនង របស់លោកអ្នក ជាមួយឪពុកលោកអ្នក បង្កើតឱ្យមាន ការយល់ឃើញ របស់លោកអ្នក អំពី «ឪពុក-ម្តាយល្អ» បានដោយរបៀបណាដែរ ?
 - តើនេះបានកំណត់ទម្រង់ជីវិត របស់លោកអ្នក ដោយរបៀបណាដែរ ?
 - តើនេះ មាន/អាចមាន ផលជះ បែបណាដែរ លើរបៀប ដែលលោកអ្នកយល់ឃើញ អំពីសារៈសំខាន់ របស់ឪពុក នៅក្នុងការងារ របស់លោកអ្នក ?

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 5 ៖ ហេតុអ្វីបានជាឪពុកសំខាន់ ? - ផ្ទាំងរូបភាព

a. ទិន្នន័យ ៖ បង្ហាញ ពីផលជះ របស់ការចូលរួម ពីឪពុក ៖ កូន ឪពុក គ្រួសារ និង សហគមន៍

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 6 ៖ បង្កើត លំហាបិតុមេត្រី -

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 7 ដែលមានផ្ទាំងរូបភាព ៖ និយាមសង្គម និងអំពើហឹង្សាលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធ

និយាមសង្គម

- តួនាទីភេទ
- តួនាទី ជាប្រវត្តិសាស្ត្រ របស់ឪពុក
- ភាពលំអៀង លាក់មុខ

អំពើហឹង្សា លក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធ

- ការអភិវឌ្ឍការងារ និងកម្លាំងពលកម្ម

ការស្រាវជ្រាវ កន្លងមក បង្ហាញថា បុរសធ្វើការច្រើនម៉ោងជាង ហើយទទួលបានប្រាក់កម្រៃច្រើនជាង ក្រោយពេលក្លាយជាឪពុករួច, ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើបុរសគ្មានការងារធ្វើ ឬកាត់បន្ថយម៉ោងការងារ ដោយសារមូលហេតុគ្រួសារនោះ, ពួកគេអាចពិបប្រទះនឹង «ភាពអាម៉ាស ផ្នែកភាពបត់បែន» ដែលធ្វើឱ្យប្រាក់ចំណូលថយចុះ ហើយដាក់កម្រិតលើ ឱកាសការងារនាពេលអនាគត ដែលជាលទ្ធផលនាំឱ្យរកប្រាក់បានតិច ។
- បរិបទមន្ទីរពេទ្យ

«សិល្បកាល» ក្នុងកំឡុងពេលមានគភ៌ គឺជា ឱកាសចំបង ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការចូលរួម ពីឪពុក ។ ជាពិសេស នេះជាការពិត សម្រាប់ឪពុក ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ ចំពោះការចូលរួម ដែលចេះតែថយចុះទៅ ។

ជារឿយៗ វេជ្ជបណ្ឌិតផ្តោតលើសុខភាព របស់ម្តាយ និងកូន ដោយមិនគិតបញ្ចូលទាំង សុខភាព របស់ឪពុកនោះទេ ។



- ទីភ្នាក់ងារសេវាសង្គម

ឪពុកជាអនិវេសនជន របស់កូន នៅមជ្ឈមណ្ឌលកុមារកំព្រា ជារៀយៗ ត្រូវបានដាត់ចេញ ពីការធ្វើ ផែនការករណី ។ នេះអាចជា ការបាត់បង់ឱកាស សម្រាប់សេវាកុមារ ក្នុងការស្វែងរក ការផ្ទេរ លក្ខណៈសមស្រប ទៅរស់នៅ ខាងគ្រួសារឪពុក ។

- យុត្តិធម៌ ផ្នែកព្រហ្មទណ្ឌ – ឪពុក/ម្តាយ ដែលជាប់គុក

ពួកគេប្រឈមនឹងបញ្ហា ក្នុងផ្នែកផ្សេងៗ ៖ ការថែទាំទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយម្តាយ ដោយទទួលបាន ការងារ និងធានាឱ្យមាន លំនៅដ្ឋាន ប្រកបដោយ សុវត្ថិភាព /និរន្តរភាព/ថ្លៃសមរម្យ

សំណួរ របស់អ្នកសម្របសម្រួល ៖

- តើអ្វីខ្លះ ដែលលោកអ្នកគិតថា អាចរារាំង មិនឱ្យមាន ការចូលរួម ពីឪពុកបាន ?

FATHER FRIENDLY LONG BEACH

Why Dad Matters

សេចក្តីសង្ខេប អំពីបទបង្ហាញ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី ៨ ៖ លំហរ នៃការផ្លាស់ប្តូរ ៖ ទំព័របទបង្ហាញ ទី ៩ ស្តីពីប្រតិបត្តិ ល្អបំផុត និងមាន អនាគតល្អ សម្រាប់លំហរវិវត្តន៍គ្រឹះសកម្មភាព # ២ ៖ បទពិសោធន៍បិតុភាព (កិច្ចពិភាក្សា ជា ក្រុម ដោយមានការគ្រប់គ្រងទិស រយៈពេល 10 នាទី)

- បោះជំហានឡើង, បោះជំហានចុះ
 - ប្រសិនបើលោកអ្នកបានមើល, បានដឹងឮ ឬ បានឃើញផ្ទាល់ភ្នែក នូវប្រភេទបិតុភាព ដែលអសមត្ថភាព, ខ្ជិល, ឬ ខ្វះបរិក្ខារ, សូមក្រោកឈរឡើង ។
 - ប្រសិនបើលោកអ្នកមានអារម្មណ៍ថា អត្តសញ្ញាណរបស់លោកអ្នក ជាឪពុក-ម្តាយ មានបង្ហាញបែបវិជ្ជមាន ដោយប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ, សូមក្រោកឈរឡើង ។
 - ប្រសិនបើភាពជាតំណាង/ប្រភេទចំណាត់ថ្នាក់ ជាទូទៅ របស់ឪពុក នៅក្នុងក្រុមជាតិពិន្ទុ របស់លោកអ្នក «អវត្តមាន», «មានលក្ខណៈមិនគួរជាទីចាប់អារម្មណ៍» និង/ឬ «មិនជំរុញឱ្យមានការចូលរួម» , សូមក្រោកឈរឡើង ។
 - ប្រសិនបើលោកអ្នកបានមើលឃើញ រូបភាពវិជ្ជមាន អំពីភេទ របស់លោកអ្នក ក្នុងសកម្មភាពមើលកូន, សូមក្រោកឈរឡើង ។
 - ប្រសិនបើលោកអ្នកមានលទ្ធភាពទទួលបាន ជាប្រក្រតី នូវតុដ្ឋានសកម្មភាព នៅបន្ទប់តាមភេទ របស់លោកអ្នក, សូមក្រោកឈរឡើង ។
 - ប្រសិនបើលោកអ្នកបានមើល, បានដឹងឮ ឬ បានឃើញផ្ទាល់ភ្នែក នូវឪពុក ដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាព ប្រកបដោយសុខភាពល្អ ជាមួយកូន/ៗ របស់ពួកគេ សូមក្រោកឈរ ។
 - ប្រសិនបើលោកអ្នកបានចេញមុខគាំទ្រ សហជីវន, សមាជិកគ្រួសារ ឬ មិត្តភក្តិ ដែលបានបង្ហាញទស្សនៈអវិជ្ជមាន ជាការរើសអើងឪពុក, សូមក្រោកឈរ ។

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 10 ៖ បទពិសោធន៍បិតុភាព ៖ សំណួរសម្រាប់ការវិភាគ ដោយសង្ខេប ៖

- តើមានគំនិត និងអារម្មណ៍ដំបូងបែបណាខ្លះអំពីសកម្មភាពនេះ ?
- តើសំណួរទាំងនេះ ធ្វើឱ្យលោកអ្នកមានអារម្មណ៍ បែបណាដែរ ?
- តើលោកអ្នកបានកត់សម្គាល់ឃើញអ្វីខ្លះ អំពីរបៀប ដែលលោកអ្នក និងអ្នកចូលរួមផ្សេងទៀត បានឆ្លើយតប ទៅនឹងសកម្មភាពនេះ ? តើមានចំណុចណាមួយ ដែលធ្វើឱ្យលោកអ្នកភ្ញាក់ផ្អើល ដែរឬទេ ?

Why Dad Matters

សេចក្តីសង្ខេប អំពីបទបង្ហាញ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 11 ៖ ប្រតិបត្តិ របស់បុគ្គលិក ៖ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ឱ្យធ្វើការងារ ជាជាក់លាក់ ជាមួយឪពុក ។

1) ការវាយតម្លៃ លើសេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក ៖

សំណួរ របស់អ្នកសម្របសម្រួល

- a. តើពួកគេដឹងពីរបៀបធ្វើការ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ជាមួយឪពុក ដែរឬទេ ? តើបុគ្គលិកដឹងពីរបៀបធ្វើការជាមួយឪពុក ដែលអាចបានឆ្លងបទពិសោធន៍ មានភាពសញ្ញាជំងឺផ្លូវចិត្ត ដូចជា ការប៉ះទង្គិចផ្លូវចិត្ត ភាពថប់អារម្មណ៍ និងការធ្លាក់ទឹកចិត្ត ដែរឬទេ ។
- b. តើមានកត្តាលើកទឹកចិត្ត ដែលអាចបង្ការបញ្ហានេះ មិនឱ្យកើតមានឡើង (ដូចជា ភាពលំអៀង លក្ខណៈបុគ្គល) បានដែរឬទេ ?
- c. តើមានឧបសគ្គ លក្ខណៈគ្រឹះស្ថាន ដែលអាចបង្ការឪពុក មិនឱ្យចូលរួម ដែរឬទេ ?

2) មាននិយមន័យ លក្ខណៈបរិយាប័ន្ន អំពី «ឪពុក» -- ដូចជា តូអង្គ ឪពុក អាចជា មា ជីតា បងប្រុស អ្នកជិតខាង គ្រូបង្វឹក ជាដើម </607

3) សួរសំណួរ អំពីឪពុក ចាប់ពីដំបូងទី ហើយតាមដាន តាមក្រោយទៀត តាមការចាំបាច់

សំណួរ របស់អ្នកសម្របសម្រួល

- a. តើបុគ្គលមានសួរសំណួរ អំពីឪពុក បានច្រើន ដែរឬទេ ? ប្រសិនបើមានទំនាក់ទំនង ជាមួយឪពុក សូមរក្សាបច្ចុប្បន្នភាព ចំពោះបញ្ហាប្រឈម និងជោគជ័យនានា របស់កូន ។
- b. តើមានប្រើភាសា មានលក្ខណៈបរិយាប័ន្ន នៅពេលប្រមូលព័ត៌មាន អំពីឪពុកម្តាយ ដែរឬទេ ? (ដូចជា មិនត្រឹមតែនិយាយ អំពីការមើលកូន ដោយសំដៅតែទៅលើ តែម្តាយនោះទេ តែត្រូវរួមបញ្ចូលឪពុក ផងដែរ) ។
- c. ក្នុងលក្ខណៈជាក់លាក់ ទំនាក់ទំនង ទៅឪពុក ដើម្បីឱ្យគាត់ផ្តល់បច្ចុប្បន្នភាព អំពីកូន របស់ពួកគេ ប្រសិនបើគ្មានវត្តមាន ។
- d. សួរសំណួរ អំពីឪពុក នៅក្នុងកំឡុងពេលជ្រើសរើសឱ្យចូលរួមប្រើការងារ ហើយបញ្ជាក់ ពីសារៈសំខាន់ នៃការចូលរួមរបស់ពួកគេ នៅក្នុងសេវានានា ។

4) យល់ដឹង អំពីសេចក្តីត្រូវការ លក្ខណៈឯក មួយចំនួន របស់ឪពុក ក្នុងវប្បធម៌នានា ។

- a. តើមាន ឧបសគ្គ ផ្នែកវប្បធម៌ ជាក់លាក់ ដែលក៏ត្រូវការ ដំណោះស្រាយ ដែរឬទេ ?
- b. តើឪពុកមានពាក់ព័ន្ធនឹង លទ្ធភាពទទួលបានឯកសារ ជាភាសាចម្រុះ ដែរឬទេ ?
- c. ទទួលស្គាល់ ភាពចម្រុះ នៅក្នុងក្រុមវប្បធម៌ជាក់លាក់នានា

5) ឪពុក ជា អនិវេសនជន/អ្នកមិននៅមើលថែកូន ដោយសារតែឪពុក គ្មានវត្តមាន ជារូបវន្ត គឺនៅតែស្វែងរកមធ្យោបាយ ដើម្បីជំរុញ ប្រកបដោយការច្នៃប្រឌិត ឱ្យមានការចូលរួម ពីពួកគេ នៅក្នុងកម្មវិធីរបស់ពួកគេ ។

- a. ឪពុកទាំងនេះ អាចមានទំនាក់ទំនងរក្សាស្រមៃ ជាមួយម្តាយ និងអាចត្រូវការជំនួយ ក្នុងការចាត់ចែង ទំនាក់ទំនងរួមគ្នាមើលកូន ។
- b. ជំរុញឱ្យមានការយល់ដឹង អំពីសិទ្ធិ ស្របច្បាប់ របស់ពួកគេ ជាពិសេស សិទ្ធិ ពាក់ព័ន្ធនឹង ការកំណត់បិតុភាព ។
- c. ភ្ជាប់សកម្មភាព ទៅនឹង ធនធានមានតម្លៃ ផ្សេងៗ ទៀត ៖ ការងារ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 12៖ ប្រតិបត្តិការបំផុត សម្រាប់ការចូលរួម របស់ឪពុក

1. តើលោកអ្នកមានរូបភាព ដែលបង្ហាញ បែបវិជ្ជមាន អំពីការចូលរួម ពីឪពុក នៅក្នុងការិយាល័យ ដែរ ឬទេ ? តើតួអង្គ ជាឪពុក/បុរស ទាំងនេះ មានបំពេញ តួនាទីបុរស ខុសពីប្រពៃណី ដែរឬទេ ?
2. តើមាន តុដ្ឋាស័កន្ទបក្មេង នៅក្នុងបន្ទប់ទឹកបុរស ដែរឬទេ ? តើមានរូបភាព លក្ខណៈបរិយាប័ន្ន អំពីសកម្មភាព មើលកូន នៅក្នុងការិយាល័យ ដែរឬទេ ?
3. តើមានឯកសារអំណាន ដែលមានលក្ខណៈអព្យាក្រឹត្យ ចំពោះភេទ ឬ ផ្ដោត ចំពោះអ្នកអាន ជាបុរស ដែរឬទេ ?
4. តើបុគ្គលិក មានចំណេះដឹង អំពីកម្មវិធី/សេវា/ការគាំទ្រនានា សម្រាប់ឪពុក នៅក្នុងសហគមន៍ ដែរឬទេ ?
5. តើលោកអ្នកដំណើរការកម្មវិធី នៅម៉ោងប៉ុន្មាន ? តើវាមានទំនាស់ ជាមួយ ការទទួលខុសត្រូវផ្សេងៗ ទៀត របស់ ពួកគេ ដែរឬទេ ?
6. តើគ្រឹះស្ថាន របស់លោកអ្នក ផ្តល់លំហូរគាំទ្រ/មានសុវត្ថិភាព សម្រាប់ឱ្យឪពុកមានទំនាក់ទំនង ជាមួយគ្នា ដែរ ឬទេ ?
7. តើមាន សារ/រូបភាពសកម្មភាព ផ្ដោតចំពោះឪពុក ជាភាសាគោលដៅ របស់ឪពុក ដែរឬទេ ?
8. តើលោកអ្នកធ្វើទីផ្សារ យ៉ាងសកម្ម ផ្ដោតលើឪពុក (ដូចជា ទិវាអំណានឪពុក/កូន) ដែរឬទេ ?
 - i. តើលោកអ្នកប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា ដោយរបៀបណា ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការចូលរួម ពីឪពុក ?

សំណួរ របស់អ្នកសម្របសម្រួល ៖ ការវាយតម្លៃ លើការស្រៀនសូត្រ ៖ សំណួរ ចំពោះក្រុមធំៗ ។ (2-3 នាទី)

- a. តើនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ យើងកំពុងអនុវត្តអ្វីខ្លះ នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន របស់យើង ដែលមានអនុលោមភាព ជាមួយគំនិតទាំង នេះ ?
- b. តើមានយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះ ដែលយើងអាចធ្វើការពិចារណាបាន ?
- c. តើធនធានអ្វីខ្លះ ដែលយើងមាន/ដែលយើងអាចទាញ ជាប្រយោជន៍បាន ដើម្បីជួយកែលំអការងារ របស់យើង នៅក្នុង ផ្នែកនេះ ?

FATHER FRIENDLY LONG BEACH

Why Dad Matters

សេចក្តីសង្ខេប អំពីបទបង្ហាញ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 13 ៖ ឪពុកជាប់គុក/ដែលធ្លាប់ជាប់គុក ពីមុនមក

1. ការយល់ដឹង អំពីភាពអាម៉ាស់ ចំពោះតួនាទីជាឪពុក របស់ពួកគេ ដោយសារប្រវត្តិផ្លូវច្បាប់កន្លងមក ។
 - a. បើគ្មានប្រវត្តិអំពើហឹង្សា លើកូន ឬ ក្នុងការរួមគ្នា មើលកូនទេ នោះការចូលរួមរបស់ពួកគេ គឺមានសារៈសំខាន់ ក្នុងការគាំទ្រ ដល់កត្តាការពារ ដល់កូន ។
2. ព្យាយាម យ៉ាងសកម្ម ក្នុងការជំរុញឱ្យមានការចូលរួមឡើងវិញ ពីឪពុកទាំងនេះ នៅពេលត្រឡប់មកផ្ទះវិញ ។
3. យល់ដឹងថា កង្វះខាត ផ្នែកវត្តមាន ជារូបវន្ត របស់ពួកគេ ដែលអាចកើតមាន អាចផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹង តម្រូវការ ផ្នែកប្រព័ន្ធ ផ្សេងៗ ដែលទាមទារឱ្យបំពេញ ក្នុងពេលដំណាលគ្នា (ដូចជា លក្ខខណ្ឌតម្រូវ របស់ដំណាក់កាលសាកល្បង/ពេលត្រឡប់មកផ្ទះវិញ, កាតព្វកិច្ច របស់មន្ទីរសេវាកុមារ និងគ្រួសារ) ។
4. ប្រវត្តិនៃការប៉ះទង្គិច (Trauma) និងអារម្មណ៍ ថាមានកំហុស និងភាពអាម៉ាស់
 - a. ប្រវត្តិកន្លងមក របស់ឪពុកជាច្រើន អាចធ្វើឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេ មិនមែនជា «ឪពុកល្អគ្រប់គ្រាន់» ហេតុនេះ អ្នកផ្តល់សេវា ចង់លើកសរសើរ និងទទួលស្គាល់ ពីការចូលរួម របស់ពួកគេ ឱ្យបានច្រើន តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ។

សំណួរ របស់អ្នកសម្របសម្រួល ៖ ការវាយតម្លៃ លើការសម្របសម្រួល ៖ សំណួរ ចំពោះក្រុមធំៗ ។ (2-3 នាទី)

- a. តើសេចក្តីត្រូវការជាក់លាក់ និងចំណាប់អារម្មណ៍ ចំពោះរបៀប ដែលគាត់ចង់ចូលរួម ឱ្យបានច្រើន របស់ឪពុកលោកអ្នក មានអ្វីខ្លះ ?
- b. តើសកម្មភាពអ្វីខ្លះ ដែលលោកអ្នកអាចអនុវត្តបាន ដើម្បីជួយបំពេញឱ្យបាន តាមសេចក្តីត្រូវការនានា ដែលអាចមាន សម្រាប់ឪពុក របស់លោកអ្នក ?
- c. តើមានអ្វីខ្លះ ដែលខ្ញុំ/យើង អាចអនុវត្តបានភ្លាមៗ ចាប់ពីចំណុចនេះតទៅ ?

ខែមីនា ឆ្នាំ 2019



FATHER FRIENDLY LONG BEACH

Why Dad Matters

សេចក្តីសង្ខេប អំពីបទបង្ហាញ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 14 ៖ គោលការណ៍/វប្បធម៌គ្រឹះស្ថាន

1. ការវាយតម្លៃអង្គការ ៖ តើគ្រឹះស្ថានរបស់លោកអ្នក មានលក្ខណៈបិតុមេត្រី កម្រិតណាដែរ ?
 - a. តើសេចក្តីត្រូវការ របស់បុគ្គលិក មានអ្វីខ្លះ ?
 - b. តើសេចក្តីត្រូវការ របស់ឪពុក មានអ្វីខ្លះ ?
 - c. តើមានអ្វីខ្លះ ដែលអាចកែលំអបាន ?
2. តើអង្គការ របស់លោកអ្នក គាំទ្រដល់ការផ្លាស់ប្តូរ ដែរឬទេ ?

សំណួរ របស់អ្នកសម្របសម្រួល

- a. ងាកចេញពី ស្ថានភាពដែលយើងមិនឃើញមានឪពុក មកផ្តោតលើ ចំណោទបញ្ហាថា តើមានអ្វីខ្លះ ដែលគេអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីនាំឱ្យមានឪពុកច្រើនថែមទៀត ចូលមកនោះ ?
- b. តើឈ្មោះ/ឃុំហោរ របស់លោកអ្នក មានជាត់ឪពុកចេញ ដោយអចេតនា ដែរឬទេ ?
 - i. WIC ទល់នឹង PIC
- c. តើលោកអ្នកមានលក្ខណៈសកម្ម ក្នុងការបង្កើតឱ្យមាន អ្នកដឹកនាំ/ម្ចាស់ជ័យលាភីបិតុភាព នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន របស់លោកអ្នក ដែរឬទេ ?
- d. តើលោកអ្នកធ្វើការតស៊ូមតិ ដើម្បីបង្កើន ការចូលរួមពីឪពុក ទៅក្នុងគណៈនាយក របស់លោកអ្នក និង ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ទៀត នៅក្នុងសហគមន៍ ដែរឬទេ ?
- e. តើមាននរណាម្នាក់ នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន របស់លោកអ្នក (ដូចជា គណៈនាយក) ធ្វើការតស៊ូមតិ សម្រាប់ឪពុក ឬ ទំនាក់ទំនងឪពុក/កូន ដែរឬទេ ។

3. ការវាយតម្លៃ លើសេចក្តីត្រូវការរបស់ឪពុកដែលចូលរួមកម្មវិធី របស់លោកអ្នក

សំណួរ របស់អ្នកសម្របសម្រួល

- a. តើពួកគេមិនដឹងពីរបៀបចូលរួមទេឬ ?
- b. តើពួកគេមិនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួម ដោយសារតែមានតម្រូវការច្រើនកើតមានទន្ទឹមគ្នាឬ ?
- c. តើមានប្រតិបត្តិ/ឧបសគ្គ លក្ខណៈគ្រឹះស្ថាន ដែលអាចរារាំងមិនឱ្យពួកគេចូលរួមបាន ដែរឬទេ ?

4. ប្រតិបត្តិ នៃការជ្រើសរើសឱ្យចូលបម្រើការងារ ៖

- a. តើលោកអ្នកផ្តោតលើ បុគ្គលិកបុរស និងបុគ្គលិក ដែលមានបទពិសោធន៍ធ្វើការងារ ជាមួយឪពុកឬ ? (ដូចជា ឪពុកត្រូវបានស្វាគមន៍ ឱ្យដាក់ពាក្យស្នើសុំ ។ មានបទពិសោធន៍ធ្វើការជាមួយឪពុក គឺជាចំណុចបន្ថែម </1321)
- b. តើលោកអ្នកមានលក្ខណៈសកម្ម ក្នុងការលើកកម្ពស់ការបិទផ្សាយការងារ របស់លោកអ្នក នៅកន្លែងដែលឪពុកមានលទ្ធភាពទទួលបាន ដែរឬទេ ?
- c. តើលោកអ្នកមានបុគ្គលិកជាបុរស/ជាឪពុក បម្រើការងារ នៅក្នុងកម្មវិធីរបស់លោកអ្នក ដែរឬទេ ?
- d. តើលោកអ្នកផ្តោតលើ ឪពុក «ដោយជ័យ» ឱ្យនៅជាផ្នែក របស់កម្មវិធីលោកអ្នកឬ ?

5. គោលការណ៍បុគ្គលិក ៖

- a. ការលើកកម្ពស់ប្រតិបត្តិបិតុមេត្រី សម្រាប់បុគ្គលិក (ដូចជា ការផ្តល់ឱកាសឱ្យឪពុកអាចនាំកូនគាត់មកជាមួយបាន ពេលធ្វើការ) ។
- b. កាលវិភាគការងារលក្ខណៈបត់បែន ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យឪពុកអាច ចូលរួមក្នុងសកម្មភាព ក្រៅកម្មវិធីសិក្សា របស់កូនគាត់បាន ។
- c. ប្រាក់ឈ្នួល ដែលអាចទ្រទ្រង់ជីវភាពបាន សម្រាប់ឪពុក ដើម្បីធានាថា ពួកគេអាចចំណាយពេល បានកាន់តែច្រើនឡើង ជាមួយកូន របស់គាត់ ។

សំណួរ របស់អ្នកសម្របសម្រួល ៖ ការវាយតម្លៃ លើការសម្របសម្រួល ៖ (2-3 នាទី)

- a. តើមានគម្លាតអ្វីខ្លះ ដែលយើងមិនទាន់បានដោះស្រាយ ?
- b. តើមានផ្នែកណាខ្លះ ដែលយើងបានចាត់ថា បានអនុវត្តរួចហើយនោះ ?
- c. តើយើងនឹងត្រូវការ ការគាំទ្របន្ថែមទៀត ប្រភេទណាខ្លះដែរ ?

FATHER FRIENDLY LONG BEACH

Why Dad Matters

សេចក្តីសង្ខេប អំពីបទបង្ហាញ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 15 ៖ សាលាក្រុងឡងប៊ិច, ក្រសួងសុខាភិបាល និងសេវាមនុស្ស

1. ការងារបច្ចុប្បន្ន ក្នុងទីក្រុងឡងប៊ិច
 - a. បង្ហាញវីដេអូ នៅលើគេហទំព័រ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 16 ៖ ចូលរួមគាំទ្រ គំនិតផ្តួចផ្តើមបិតុមេត្រី

1. លើកទឹកចិត្ត បិតុភាព ដោយបង្ហាញ អំពីរូបភាពវិជ្ជមាននានា របស់ឪពុក ជាចម្រុះ
2. បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក អំពីបញ្ហានានា នៃបិតុភាព និង ប្រតិបត្តិបិតុមេត្រីនានា
3. ធានាថា បន្ទប់ទឹកបុរស និងបន្ទប់ទឹក លក្ខណៈគ្រួសារ/មិនប្រកាន់ភេទ មានកន្លែងផ្លាស់កន្ទុបក្មេង

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 17 ៖ សាលាក្រុងឡងប៊ិច, មន្ទីរសុខាភិបាល និងសេវាមនុស្ស ៖ ការក្លាយទៅជាអាជីវកម្ម/អង្គការបិតុមេត្រី

- បទបង្ហាញ សម្រាប់បុគ្គលិក

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 18 ៖ ធនធាន/សេវា ដែលមាន នៅក្នុងទីក្រុង ។

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 19 ៖ ជំហានបន្ទាប់

1. ចុះឈ្មោះ សម្រាប់ពុម្ពគំរូបិតុមេត្រី
2. ទទួល កម្រងសំណួរតាមដានការងារ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 20 ៖ ដែក

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 21 ៖ សំណួរ

ខែមីនា ឆ្នាំ 2019

FATHER FRIENDLY LONG BEACH

Why Dad Matters

សេចក្តីសង្ខេប អំពីបទបង្ហាញ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 22 ៖ ការងារបន្ត ៖ អត្ថបទថ្មីៗ ស្តីពីគំនិតផ្តួចផ្តើមបិតាមេត្រី

- 1) 5 LA ដំបូង ៖ https://www.first5la.org/article/the-father-friendly-invitation-will-you-accept/?type=post&utm_source=First+5+LA&utm_campaign=897fce520d-EMAIL_CAMPAIGN_2018_11_29_05_10_COPY_02&utm_medium=email&utm_term=0_230ce2249c-897fce520d-192691981
- 2) ទូរសារសារព័ត៌មានឡងប៊ិច ៖ https://www.presstelegram.com/2019/03/08/long-beach-to-host-training-on-how-businesses- can-be-more-father-friendly/?preview_id=2113763

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 23 ៖ ធនធាន

សាលាក្រុងឡងប៊ិច, មន្ទីរសុខាភិបាល និងសេវាមនុស្ស
<http://www.longbeach.gov/health>
 សាលាក្រុងឡងប៊ិច, គោលការណ៍បិតាមេត្រី នៃមន្ទីរសុខាភិបាល និងសេវាមនុស្ស
<http://www.longbeach.gov/health/services/directory/father-friendly-initiative/father-friendly-principles/>
 សាលាក្រុងឡងប៊ិច, គោលការណ៍ណែនាំបិតាមេត្រី នៃមន្ទីរសុខាភិបាល និងសេវាមនុស្ស
<http://www.longbeach.gov/health/services/directory/father-friendly-initiative/father-friendly-guidelines/>
 ការបង្ហាត់បង្រៀន និងមូលដ្ឋានគ្រឹះ នៃជីវិត របស់កម្មវិធីបិតាមេត្រី
<http://www.longbeach.gov/health/services/directory/father-friendly-initiative/services/>
 5 LA ដំបូង
<https://www.first5la.org/>
 លំនៅដ្ឋានជាតិបិតាមេត្រីស្អាត ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ (National Responsible Fatherhood Clearinghouse)
<https://www.fatherhood.gov/>
 គំនិតផ្តួចផ្តើមបិតាមេត្រីជាតិ
<https://www.fatherhood.org/>

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 24 ៖ ដៃគូ

- 1) កម្មវិធី 5 LA ដំបូង (First 5 LA)
- 2) សាលាក្រុងឡងប៊ិច, ក្រសួងសុខាភិបាល និងសេវាមនុស្ស
- 3) បណ្តាញមិត្តភក្តិជាតិ
- 4) មហាវិទ្យាល័យក្រុងឡងប៊ិច
- 5) សេវាសហគមន៍ស្តារវិញ (Starview Community Services)
- 6) ឡងប៊ិចហ្វូវារ៉ាត (Long Beach Forward)
- 7) ឡងប៊ិចកណ្តាល (The Center Long Beach)
- 8) សាលាមណ្ឌលសាមគ្គីឡងប៊ិច (Long Beach Unified School District)
- 9) មន្ទីរសេវាកុមារ និងគ្រួសារ នៃតំបន់ឡងប៊ិច (FOLA)
- 10) មិត្តភក្តិ នៅក្រៅតំបន់ឡងប៊ិច (FOLA)
- 11) យីន (Keen)

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 25 ៖ សំណួរ

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 26 ៖ ឯកសារយោង

ទំព័របទបង្ហាញ ទី 27 ៖ សំណៅយោង

ស្តីពីព័ត៌មានទំនាក់ទំនង

* រយៈពេលសរុប ៖ 2 ម៉ោង

- 30 នាទី សម្រាប់សកម្មភាព
- 10 នាទី សម្រាប់សំណួរ
- 6 នាទី ក្នុង មួយផ្នែកបង្ហាញ

* រយៈពេលសរុប នៃការធ្វើបទបង្ហាញ អាចពន្យារពេល ឱ្យលើសពី 2 ម៉ោងបាន អាស្រ័យតាមសេចក្តីត្រូវការ លើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់គ្រឹះស្ថាន ។



ខែមីនា ឆ្នាំ 2019

www.longbeach.gov/FatherFriendlyLB