ការបង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ រវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ការិយាល័យ និង មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡា

តារាងមាតិកា

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ 1

អក្សរកាត់ 2

សេចក្ដីសង្ខេប 3

សេចក្ដីផ្ដើម 6

រំលឹកទ្រឹស្ដី 11

- កិច្ចសហប្រតិបត្តិការគឺជាគោលនយោបាយ 11
- កិច្ចសហការក្នុងការស្រាវជ្រាវ 13
- កិច្ចសហការនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ 14
- វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ 17

គម្រោង និងវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ 19

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ 24

- កិច្ចសហការរវាង មន្ទីរអប់រំខេត្ត ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន 24
- កិច្ចសហការរវាងនាយកសាលា និង គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា 29
- កិច្ចសហការរវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងសហគមន៍ 33
- វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ 35

ករណីសិក្សាចំពោះកិច្ចសហការល្អប្រសើរ 37

- ករណីសិក្សា #១៖ សាលាបឋមសិក្សា វេស្សវ័ណ 37
- ករណីសិក្សា #២៖ អនុវិទ្យាល័យសាមគ្គី 41

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន 43

អនុសាសន៍ 47

- សម្រាប់មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត 47
- សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា 49

REFERENCES 51

APPENDICES 53

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានបំពេញទាំងស្រុងតាមរយៈ ភាពជាដៃគូជាមួយកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់និងស្រាវជ្រាវសហគមន៍របស់អង្គការ **ជីវិតនៅកម្ពុជា** និងបណ្តាញអង្គការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំខេត្តសៀមរាប (SEST) ។ អ្នកនិពន្ធសូមគោរពថ្លែងអំណរគុណចំពោះបុគ្គលមួយចំនួន ដោយគ្មានបុគ្គលទាំងនេះទេ កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះមិនអាចកើតមានឡើយ ។ ជាបឋម យើងសូមធ្វើគារវកិច្ចដឹងគុណចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំបណ្តាញអង្គការអភិវឌ្ឍន៍ខេត្តសៀមរាប (SEST) មានដូចជា លោក **ទិម ចិត្រា** លោក **ឈិន សែ** និង លោក **ជា សារិន** សម្រាប់ភាពជាដៃគូរបស់ពួកគាត់ ក្នុងដំណើរការកិច្ចការស្រាវជ្រាវទាំងមូល និងសម្រាប់ការសម្របសម្រួលប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយ បណ្តាញអង្គការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំខេត្តសៀមរាប។ សមាជិកបណ្តាញអង្គការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំខេត្តសៀមរាប បានចែករំលែកការយល់ដឹងផ្នែកអប់រំនៅក្នុងខេត្តសៀមរាប ចំពោះសំណើការប្រមូលទិន្នន័យ និងការបំពេញរបាយការណ៍បញ្ចប់ ។ ទីពីរ យើងសូមគោរពអរគុណចំពោះ **ភាពជាដៃគូអប់រំនៃអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល**(NEP)ចំពោះការជួយឧបត្ថម្ភកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ ការផ្តល់នូវជំនួយបច្ចេកទេស និងការចែករំលែកនូវព័ត៌មានត្រឡប់វិញ ដែលមិនអាចកាត់ថ្លៃបានចំពោះ សំណើគម្រោងស្រាវជ្រាវ ឧបករណ៍ប្រមូលទិន្នន័យ និងសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ ។ ជាពិសេសយើងសូមធ្វើគារវកិច្ចពិសេសចំពោះ **សៅ វិច្ឆិកា សាននន់ មេហាន់** និង **ឈុំ ស៊ីរ៉ុម** ដែលបានលះបង់ពេលវេលានិងផ្តល់ជំនាញ សម្រាប់ការណែនាំគម្រោងស្រាវជ្រាវនេះ ។

ទីបី យើងសូមសម្តែងនូវការគោរពអរគុណចំពោះ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ចំពោះការចំណាយនូវពេលវេលា និងចំណេះដឹងដល់ការស្រាវជ្រាវ។ យើងសូមអរគុណពិសេសចំពោះការិយាល័យបឋម និងការិយាល័យមធ្យម នៃមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកប្រាសាទបាគង ស្រុកពួក និងស្រុកជីក្រែង។ ទីបួន យើងពិតជារីករាយយ៉ាងក្រៃលែងចំពោះការចូលរួមរបស់នាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលានៅចំបក់ហែ សាលាបឋមសិក្សាវេស្សវ័ណ និងអនុវិទ្យាល័យខ្នាត ក្របីរៀល និងសាមគ្គី។ បំណងរបស់ពួកគេដើម្បីលះបង់ពេលវេលា និងការចែករំលែកភាពជោគជ័យដោយចំហរ និងបញ្ហាប្រឈមនានា បានអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមការងារស្រាវជ្រាវដើម្បីបង្កើតបាននូវរបកគំហើញដ៏ច្រើន និង អនុសាសន៍ណែនាំមួយចំនួន ។

អ្នកនិពន្ធកិច្ចការស្រាវជ្រាវ
អាលីស្សា ខាសី (Alyssa Casey), អង្គការជីវិតនៅកម្ពុជា
ង៉ាម គិមសន (Kimsorn Ngam), អង្គការជីវិតនៅកម្ពុជា

អក្សរកាត់

CCWC	គណៈកម្មការទទួលបន្ទុកកុមារ និងស្ត្រីថ្នាក់ឃុំ
CFS	សាលាកុមារមេត្រី
D&D	វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ
DOE	ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក
DTMT	ក្រុមត្រួតពិនិត្យ និងបណ្តុះបណ្តាលស្រុក
ESP	គម្រោងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ
MOEYS	ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
NGO	អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល
POE	មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តសៀមរាប
P-ESWG	ក្រុមការងារផ្នែកអប់រំខេត្ត
SBM	គណៈគ្រប់គ្រងសាលា
SEST	បណ្តាញអង្គការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំខេត្តសៀមរាប
SSC	គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា
TPAP	ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន

សេចក្តីសង្ខេប

ក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សថ្មីៗនេះ សមត្ថកិច្ច និងការសម្រេចចិត្តក្នុងវិស័យអប់រំ នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានផ្ទេរទៅដល់កម្រិតមូលដ្ឋាន ។ នៅក្នុងទសវត្សទី៩០ គោលនយោបាយសាលាកម្រងត្រូវបានបង្កើតជាក្រុមសាលា រួមគ្នាឈរលើកត្តាតំបន់ភូមិសាស្ត្រ ដើម្បីប្រមូលធនធានចែករំលែកចំណេះដឹង និងផ្តល់ការគាំទ្រដល់គ្នាទៅវិញទៅមក ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០២ ការបង្កើតគណៈកម្មការសាលា (គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា) ដែលជាក្រុមមានសមាជិកសហគមន៍ចាប់ពី៦ ដល់១២នាក់ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីបង្កើនការចូលរួមសហគមន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ និងគាំទ្រនាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀន ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការសិក្សារបស់សិស្ស និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលាកំណែទម្រង់ ត្រូវបានអនុវត្តដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡា មានគោលបំណងដើម្បីបន្តវិមជ្ឈការការសម្រេចចិត្តក្នុងវិស័យអប់រំ ផ្ទេរតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវទៅដល់ស្រុក និងដល់កម្រិតសាលារៀន ។ ដូចដែលការផ្ទេរសមត្ថកិច្ចទៅដល់កម្រិតមូលដ្ឋានកាន់តែច្រើនឡើង វាមានសារៈសំខាន់ដើម្បីធ្វើការសិក្សាឲ្យឃើញថា តើអ្នកសម្រេចចិត្តនៅមូលដ្ឋាន និងអ្នកសម្រេចចិត្តថ្នាក់ជាតិ អាចសម្របសម្រួលល្អបំផុតជាមួយគ្នាយ៉ាងណា។

ប្រធានបទរបស់ការស្រាវជ្រាវនេះ បានស្នើឡើងដោយសមាជិកបណ្តាញអង្គការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំខេត្តសៀមរាប (SEST) ដែលជាក្រុមការងារធ្វើការរួមគ្នាក្នុងខេត្ត រួមទាំងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលផង ដែលកំពុងធ្វើការលើវិស័យអប់រំនៅក្នុងខេត្តសៀមរាប ដើម្បីសម្របសម្រួល ចែករំលែកព័ត៌មាន ស្វែងរកការគាំទ្រ និងការគាំទ្រនៃសមាជិកកម្មវិធី ។ សមាជិកបណ្តាញអង្គការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំខេត្តសៀមរាប(SEST) បានលើកឡើងពីការចាប់អារម្មណ៍ អំពីនាយកសាលាខ្លះ និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដែលកំពុងទទួលបានការគាំទ្របន្តិចបន្តួច ឬក៏គ្មានការគាំទ្រសោះ នៅពេលចូលទទួលកាន់តួនាទីរបស់គេ ដូចជាការពន្យល់អំពីតួនាទីរបស់ពួកគាត់ ឬការបណ្តុះបណ្តាលលើរបៀបបំពេញការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ។ ក្រោយពីការពិភាក្សាជាមួយសមាជិកបណ្តាញអង្គការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យអប់រំខេត្តសៀមរាប SEST រួចមក គោលបំណងធំបីក្នុងការស្រាវជ្រាវ បានចេញជារូបរាងឡើង (ក) ដើម្បីរកឲ្យឃើញថា មានការគាំទ្រអ្វីខ្លះអាចផ្តល់ដល់នាយកសាលាថ្មីៗ ឬសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា (ខ) ដើម្បីរកឲ្យឃើញថា ការគាំទ្រអ្វីខ្លះដែលនាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាអាចទទួលបាន ដើម្បីយកទៅអនុវត្ត និង(គ) ដើម្បីគូសបញ្ជាក់ការអនុវត្តកិច្ចសហការល្អរវាងនាយកសាលា សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា សមាជិកសហគមន៍ និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក (DOE) និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ។

ការស្រាវជ្រាវកន្លងបានមករកឃើញថា កង្វះខាត ឬកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដែលគ្មានប្រសិទ្ធិភាពរវាងសហគមន៍ គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន (នាយកសាលា និង សមាជិកគណៈ កម្មការទ្រទ្រង់សាលា) និងមន្ត្រីរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត គឺជាសញ្ញារាំងចំពោះការអភិវឌ្ឍសាលារៀន (Fata និង Kreng ២០១៥ ធីតា និង Joy ២០១២) ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវថ្មីនេះ ប្រើការរកឃើញទាំងនោះជាមូលដ្ឋាន ដោយការលាតត្រដាងឲ្យឃើញ នូវការអនុវត្តន៍កិច្ចសហការដែល

មានប្រសិទ្ធិភាព និងផ្តល់អនុសាសន៍ណែនាំច្បាស់លាស់ អំពីរបៀបដើម្បីពង្រឹងការចូលរួមរវាងសាលារៀន នៅកម្រិតស្រុក និងកម្រិតខេត្ត ។

ការសិក្សាពិនិត្យលើការអនុវត្តកិច្ចសហការល្អនៅក្នុងខេត្តសៀមរាប តាមរយៈការសម្ភាសន៍ជាមួយនាយកសាលាចំនួន៥រូប និងមន្រ្តីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាចំនួន២រូប និងការសម្ភាសន៍ជាក្រុម ជាមួយសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាចំនួន៥រូប និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកចំនួន ៣រូបទៀត។ ការស្រាវជ្រាវក៏បញ្ចូលការកត់ត្រាចំពោះការចុះទៅអង្កេតនៅកន្លែង និងករណីសិក្សានៃការអនុវត្តកិច្ចសហការល្អចំនួនពីរ ។ ទិន្នន័យដែលប្រមូល ភាគច្រើនជាបរិមាណវិស័យ ដែលបើកឱកាសឲ្យប្រធានបទសម្រាប់សម្ភាសន៍ បានពន្យល់ស្ថានភាពជាក់លាក់ ឬការសម្រេចចិត្តដែលមានឥទ្ធិពលលើការអនុវត្តន៍កិច្ចការល្អ របស់ពួកគេ ។

មានការអនុវត្តន៍កិច្ចសហប្រតិបត្តិការល្អៗជាច្រើនរបស់នាយកសាលា សមាជិកគណៈកម្មការសាលា និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត បានបញ្ចេញឲ្យឃើញនៅក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ ។ ការចុះត្រួតពិនិត្យសាលារៀនពីថ្នាក់ខេត្តនិងស្រុក ជួយមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត ដឹងពីការរីកចម្រើននៃសាលារៀន និងបញ្ហាប្រឈមនានា និងឲ្យតម្លៃលើការគាំទ្រអ្វីខ្លះ ដែលត្រូវការជាចាំបាច់នៅតាមសាលារៀននីមួយៗ ។ កិច្ចប្រជុំទៀងទាត់របស់មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ជាមួយនាយកសាលាទាំងអស់នៅក្នុងស្រុក និងកិច្ចប្រជុំរបស់មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ជាមួយមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាទាំងអស់នៅក្នុងខេត្ត សម្រួលដល់ភាពស៊ីចង្វាក់គ្នាក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងពីថ្នាក់មូលដ្ឋានមកថ្នាក់ខេត្ត ។ បន្ថែមលើនោះទៀត នាយកសាលាភាគច្រើនបានរាយការណ៍ថា បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើន ក្នុងខណៈដែលអ្នកទាំងនោះ ទទួលមុខងារជានាយកថ្មី រាប់បញ្ចូលទាំងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើការងារគ្រប់គ្រងចាត់ចែងភាពជាអ្នកដឹកនាំ យែនឌ័រ ការងារហិរញ្ញវត្ថុ និងរបៀបធ្វើរបាយការណ៍ ។ ខណៈពេលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលបានទទួលទាំងនោះមានសារប្រយោជន៍ នាយកសាលាទាំងនោះ ក៏ស្នើសុំឲ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀត លើវិស័យគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ កុំព្យូទ័រ ទំនាក់ទំនង និងភាសាអង់គ្លេស ។

នៅឯកម្រិតសាលារៀន កិច្ចប្រជុំទៀងទាត់របស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ធ្វើឲ្យងាយស្រួលទំនាក់ទំនងរវាងនាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ។ ការព្រាងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍សាលាប្រចាំឆ្នាំរួមគ្នា ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហគមន៍ ក៏ជាការជួយពង្រឹងការចូលរួមរវាងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា នាយកសាលា និងសមាជិកសហគមន៍ផងដែរ ។ ការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវការពិគ្រោះយោបល់សហគមន៍បន្ថែមក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ហើយនិង ឬក៏រាយការណ៍លើការរីកចម្រើនរបស់សាលានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំឃុំ ក៏ជាការផ្តល់ព័ត៌មានជាប្រចាំដល់សហគមន៍ លើកកម្ពស់តម្លាភាព និងលើកទឹកចិត្តនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។ ភាពត្រឹមត្រូវលើការចាត់ចែងហិរញ្ញវត្ថុ គឺជាគន្លឹះចម្បងក្នុងការបង្កើតទំនុកចិត្ត រវាងនាយកសាលា សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងសមាជិកសហគមន៍ ។ នាយកសាលាមួយចំនួនធំ និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា រៀបចុះបញ្ជីរាល់ចំណូល ចំណាយ និងធ្វើឲ្យកំណត់ត្រាឯកសារទាំងនោះងាយស្រួលដល់សមាជិកសហគមន៍រកមើល ។

ការស្រាវជ្រាវនេះក៏បានបង្ហាញបញ្ហាប្រឈមចំបងៗដែរចំពោះកិច្ចសហការល្អ ។ សមាជិកគណៈកម្ម-ការទ្រទ្រង់សាលា កម្រទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីរាជរដ្ឋាភិបាល ដែលយ៉ាងនោះហើយធ្វើឲ្យគេមានអារម្មណ៍ថា ជំនាញរបស់ពួកគេនៅមានកម្រិតក្នុងការគាំទ្រសាលារៀន។ សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាដែលបានទទួលបណ្តុះបណ្តាលនោះរាយការណ៍ថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលបានផ្តល់ឲ្យដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ឬអង្គការជាដៃគូជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាល ធ្វើឲ្យការបណ្តុះបណ្តាលនោះ មានភាពម្តងម្កាល និងមិនមានភាពស្មើគ្នារវាងសាលាជទៃទៀត ។ កង្វះខាតនៃពេលវេលារបស់បុគ្គលិកនិងថវិកា ក៏ដូចជាការធ្វើដំណើរផ្លូវឆ្ងាយ នៅក្នុងសហគមន៍តាមជនបទដាច់ស្រយាល គឺជាចំណុចរាំងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ក្នុងការចុះត្រួតពិនិត្យនិងបណ្តុះបណ្តាល ។ ពេលវេលាមានកំហិតនិងកង្វះខាតថវិកា គឺជាបញ្ហាប្រឈមចំពោះនាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដើម្បីចូលរួមកិច្ចប្រជុំ និងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហគមន៍ ឬធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សាពីគ្នាទៅវិញទៅមកជាមួយសាលានៅជិតខាង ។ ក្នុងចំណោមនាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ការយល់ដឹងពីការផ្ទេរតួនាទីនិងការទទួលខុសត្រូវដែលនឹងត្រូវធ្វើ ក្រោមកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់នៅតាមសាលានៅមានកម្រិត ។ ដើម្បីឲ្យការផ្ទេរនេះមានដំណើរការទៅដោយជោគជ័យ គេត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀតអំពីរបៀបនៃការគ្រប់គ្រង ការទទួលខុសត្រូវ ថ្មីៗនេះ ។

ឈរលើរបកគំហើញនូវបញ្ហាប្រឈមនិងការអនុវត្តន៍ល្អ កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះធ្វើការសន្និដ្ឋានអមដោយអនុសាសន៍ណែនាំមួយចំនួន ដើម្បីធ្វើឲ្យការគាំទ្រកាន់តែប្រសើរចំពោះកម្រិតមូលដ្ឋាន និងបង្កើនកិច្ចសហការរវាងថ្នាក់ខេត្ត ស្រុក និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន ។ នៅថ្នាក់ស្រុកនិងថ្នាក់ខេត្ត អនុសាសន៍ទាំងនោះផ្តោតទៅលើការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើង ចំពោះការយល់ដឹងអំពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់នាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា សម្រួលការសិក្សានិងទស្សនកិច្ចសិក្សាចែករំលែកចំណេះដឹង រវាងសាលារៀននិងសាលារៀន និងជានាទូវការចាប់ផ្តើមការងាររបស់ការគ្រប់គ្រងសាលាដោយផ្ទាល់(SBM)រាប់បញ្ចូលទាំងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើរបៀបគ្រប់គ្រងតួនាទីដែលបានផ្ទេរមក ហើយប្រកៀកជាមួយសមាជិកសហគមន៍ដែល ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការគាំទ្រដល់សាលារៀន ។ ក្នុងកម្រិតមូលដ្ឋាន អនុសាសន៍រាប់បញ្ចូលទាំង ការទាក់ទងទៀងទាត់ពីនាយកសាលាទៅ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក បណ្តុះបណ្តាលសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងផ្តល់ជំបូន្មានដល់សិស្សានុសិស្សអំពីបំណិនជីវិត ជំនាញការងារ និងចាប់ដៃគូខាងគ្រប់គ្រងសាលារៀនជាមួយស្ថាប័នសហគមន៍ ដូចជាក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ដើម្បីរក្សាឲ្យការផ្តល់ព័ត៌មានដល់សហគមន៍ អំពីតម្រូវការ និងសកម្មភាពរបស់សាលារៀនទាំងឡាយ ។

សេចក្តីផ្តើម

ពីទសវត្សទី៩០មក អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលជាច្រើននិងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានលើកកម្ពស់កម្មវិធីវិមជ្ឈការអប់រំក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលមានន័យថា ជាការផ្ទេរនូវការសម្រេចចិត្ត និងអំណាចជាច្រើន ឲ្យដល់ថ្នាក់មូលដ្ឋាន ។ ដូចប្រទេសដ៏ទៃទៀតនៅក្នុងអាស៊ីអាគ្នេយ៍ វិធីដែលគេបានជ្រើសរើសសម្រាប់កម្មវិធីវិមជ្ឈការអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺកម្មវិធីការគ្រប់គ្រងសាលាដោយផ្ទាល់ SBM (Thida និង Joy ២០១២) ។ កម្មវិធីការគ្រប់គ្រងសាលាដោយផ្ទាល់ គឺជានិយមន័យដ៏ទូលំទូលាយ ប៉ុន្តែនិយមន័យដែលគេតែងយកមកប្រើគឺជា "វិមជ្ឈការជាប្រព័ន្ធនិងដូចៗគ្នា ចំពោះអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវដល់ថ្នាក់សាលារៀន ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តលើការងារសំខាន់ៗ ទាក់ទងទៅនឹងការប្រតិបត្តិការដឹកនាំសាលានៅក្នុងកម្រិតដែនកំណត់នៃទិសដៅគោលនយោបាយកម្មវិធីសិក្សាស្តង់ដារ (មាត្រដ្ឋាន) និងការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ (Caldwell, ២០០៩)។

គន្លឹះពិភាក្សាមួយ ដែលគាំទ្រដល់កម្មវិធីវិមជ្ឈការ គឺថាប្រជាពលរដ្ឋនៅមូលដ្ឋានមានការយល់ដឹងអំពីទស្សនៈមូលដ្ឋានដោយផ្ទាល់ ។ ហេតុដូច្នេះហើយ នៅពេលដែលធនធាន និងអំណាចត្រូវបានបញ្ជូនដល់កម្រិតមូលដ្ឋាននោះ ការសម្រេចចិត្ត និងការចាត់ចែងលើធនធាន អាចឆ្លើយតបកាន់តែច្រើនឡើងចំពោះតម្រូវការមូលដ្ឋាន (Thida និង Joy ២០១២) ។ ដើម្បីដើរតួនាទីក្នុងការអនុវត្តន៍ វិមជ្ឈការតម្រូវអ្នកនៅតាមមូលដ្ឋាន ដែលយល់អំពីរចនាសម្ព័ន្ធសម្រេចចិត្តធំធេងជាង ក៏ដូចជាតួអង្គថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជួយសម្របសម្រួលការសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ជាមួយនឹងគោលនយោបាយទូលំទូលាយ និងសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល (Pellini ២០០៥) ។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បង្កើតគោលនយោបាយ និងការសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់ជាតិ ។ នៅក្នុងក្របខណ្ឌក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡាខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ទទួលខុសត្រូវចំពោះការគាំទ្រ និងត្រួតពិនិត្យសាលារៀន ។ ជាទូទៅ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និង កីឡាខេត្ត ទទួលខុសត្រូវលើការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការទទួលបន្ទុកតួនាទី ខណៈពេលដែលការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក គាំទ្រសកម្មភាពតួនាទីប្រចាំថ្ងៃរបស់សាលា និងចាត់ចែងថវិកាសម្រាប់កម្មវិធី (UNESCO ២០១១)។ ដោយហេតុថាមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត និង ការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ដើរតួនាទីជាអ្នកភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋាភិបាល និងសាលារៀននៅមូលដ្ឋាន មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំស្រុក ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាការទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ក្នុងទិសដៅទាំងពីរនេះ ។ មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំស្រុក ផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយជាតិទៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងធានាឲ្យបានថា តម្រូវការចាំបាច់ទាំងឡាយនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ត្រូវបានបញ្ជូនទៅដល់ថ្នាក់ជាតិ ។ មន្ទីរអប់រំខេត្ត និង ការិយាល័យអប់រំស្រុក ទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រជាប់ជាប្រចាំដល់នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាទៀតផង (MOEYS ២០១៥) ។

គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា នៅឆ្នាំ ២០០២ ដើម្បីបង្កើនការគាំទ្រចំពោះការអភិវឌ្ឍសាលារៀននៅថ្នាក់មូលដ្ឋាននោះ គឺជាគណៈកម្មការមួយនៃតួអង្គផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងសហគមន៍ ដូចជា គ្រូបង្រៀន ឪពុកម្តាយ ព្រះសង្ឃ អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងប្រជាពលរដ្ឋ

ធម្មតានៅក្នុងសហគមន៍ ។ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀនដែលសកម្មមួយ អាចសម្រួលទំនាក់ទំ នង រវាងសមាជិកសហគមន៍ គ្រូបង្រៀន និងនាយកសាលា ។ ដូចគ្នានេះដែរ នាយកសាលាដើរតួជាបណ្ដាញទំនាក់ទំនងរវាង សហគមន៍ ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ពាំនាំអាទិភាពនិងការអភិវឌ្ឍរវាងតួអង្គទាក់ទងទាំងអស់ ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមួយដែលសកម្ម និងផ្ដល់កិច្ចគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ដល់ក្រុមចាត់ចែងសាលា (នាយកសាលា និងគណៈកម្មការសាលារៀន)[1] អាចជួយគាំទ្រសកម្មភាពនៃកម្មវិធីការដឹកនាំសាលាដោយផ្ទាល់ នៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ដើម្បីលើកកម្ពល់គុណភាពអប់រំ និងបរិស្ថានសិក្សាជាវិជ្ជមានសម្រាប់សិស្សានុសិស្ស និងបុគ្គលិក ។

ក្នុងករណីខ្លះ នៅក្នុងខណៈដែលគោលនយោបាយរបស់ការគ្រប់គ្រងសាលាដោយផ្ទាល់ និងការបង្កើតគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាបានបង្កើនការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងវិស័យអប់រំនោះ ការស្រាវជ្រាវកន្លងមក និងការវាយតម្លៃបង្ហាញថា ការគាំទ្ររបស់សហគមន៍ និងការគ្រប់គ្រងសាលាមិនបានសមរម្យ គឺជាបញ្ហាប្រឈមចម្បង ចំពោះការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ។ នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ជារឿយៗ ទទួលបានវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលបន្តិចបន្តួច កង្វះខាតក្នុងការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់គេ ។ លទ្ធផលនៃករណីបែបនេះគឺភាពអសកម្ម និងធ្វើឲ្យសមត្ថភាពរបស់គេមានកម្រិតក្នុងការធ្វើឲ្យវិស័យអប់រំនៅក្នុងសហគមន៍បានប្រសើរឡើង (Thida និង Joy ២០១២) ។ ដោយហេតុតែកិច្ចសហការ និងទំនាក់ទំនងរវាងតួអង្គសំខាន់ៗ នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ជាញឹកញយមិនដឹងឬក៏មិនអាចរកជំនួយដែលមានដល់ពួកគេ (Fata និង Kreng ២០១៥ NEP ២០១១) ។ ការស្រាវជ្រាវថ្មីមួយទៅលើក្រុមសាលា និងតួអង្គសហគមន៍ផ្សេងៗគ្នា បានដកស្រង់បញ្ហាប្រឈមចំបងៗចំនួនប្រាំ ទាក់ទងទៅនិងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងវិស័យអប់រំ ។ ក្នុងចំណោមបញ្ហាប្រឈមទាំងប្រាំនោះ បញ្ហាប្រឈមបួនពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការខ្វះខាតការយល់ដឹងអំពីតួនាទីរបស់នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារៀន ឬខ្វះកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងមូលដ្ឋាន និងអ្នកនៅក្រៅមូលដ្ឋាន (Feta និង Kreng ២០១៥) ។

ខណៈដែលការស្រាវជ្រាវថ្មីជាច្រើនរកឃើញថា កិច្ចសហការខ្សោយជាបញ្ហាប្រឈមចម្បង និងផ្ដល់អនុសាសន៍ ណែនាំចំពោះភាគីទាំងអស់ "ដើម្បីបង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ" វាមានការស្រាវជ្រាវបន្តិចបន្តួចចំពោះការគ្រប់គ្រងចាត់ចែងសាលារៀន ហើយចំពោះការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត អំពីវិធីធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីប្រកៀកគ្នាធ្វើការ ពីម្នាក់ទៅម្នាក់ទៀត ។ ការស្រាវជ្រាវថ្មីនេះនឹងពឹងទៅលើរបកគំហើញនិងអនុសាសន៍ណែនាំកន្លងមក ដោយបង្ហាញឲ្យឃើញការអនុវត្តមានប្រសិទ្ធិភាព និងការផ្ដល់អនុសាសន៍ណែនាំច្បាស់លាស់ អំពីរបៀបធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីលើកទឹកចិត្តការចូលរួម រវាងសាលារៀន កម្រិតស្រុក និង កម្រិតខេត្ត ។ វានឹងផ្ដល់ឱកាសសម្រាប់សាលារៀនជាមួយការអនុវត្ត កិច្ចសហការរឹងមាំ ដើម្បីចែករំលែកមេរៀន និងការអនុវត្តរបស់ពួកគេជាមួយសាលារៀនផ្សេងទៀត ដែលកំពុងប្រឈមនឹងបញ្ហាដូចគ្នា។ ការចងក្រងបទពិសោធន៍ផ្សេងៗពីគ្នាដែលទទួលបាន នឹងអនុញ្ញាតឲ្យសហគមន៍នីមួយៗ និងសាលារៀនដើម្បីជ្រើសរើសអនុសាសន៍ ដែលសមស្របទៅនិងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេយកមកអនុវត្ត។

[1] ក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា នឹងសំដៅទៅ នាយកសាលា និងគណៈកម្មការគាំទ្រសាលា

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះនឹងផ្តោតលើប្រភេទនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដូចតទៅៈ

1) ទំនាក់ទំនងទៀងទាត់មានប្រសិទ្ធិភាពរវាងភាគីទាំងឡាយ (គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា នាយកសាលា ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត)។
2) ការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធរវាងគ្នាទៅវិញទៅមក ។ ការធានាគោលនយោបាយថ្មី និងទិសដៅរបស់ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ត្រូវបានធ្វើទំនាក់ទំនង ច្បាស់លាស់ពីថ្នាក់ជាតិទៅដល់ថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ធានាការអភិវឌ្ឍមូលដ្ឋាន បញ្ហាប្រឈម និងសំណើសុំជំនួយត្រូវបានធ្វើទំនាក់ទំនងទៅថ្នាក់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ។
3) ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ផ្តល់ការគាំទ្រទៅលើទំនាក់ទំនងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលឈានដល់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងឱកាសក្នុងការគាំទ្រតំបន់ត្រូវបញ្ជូន គឺជាការគាំទ្រជាចាំបាច់ចំពោះការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ។
4) ទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់ លើការគ្រប់គ្រងសាលារៀននិង បង្ហាញបញ្ហាប្រឈមដល់ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត (និងសហគមន៍ផ្សេងៗ) ហើយការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត ជួយចង្អុលបង្ហាញដល់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា អំពីការគាំទ្រដែលអាចយកមកប្រើប្រាស់បាន និងការអនុវត្តល្អដើម្បីកំណត់បញ្ហាប្រឈមទាំងអស់នេះ ។
5) នាយកសាលាបញ្ជាក់ពីការយល់ដឹងនៃតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មការគាំទ្រសាលា បង្កើតទំនាក់ទំនងបើកចំហរនិងមានតម្លាភាពជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងធ្វើឲ្យមានការជាប់ទាក់ទងរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ទៅនឹងរឿងរ៉ាវដែលមានជាប់ជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា និងការគ្រប់គ្រង ។
6) គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ស្វែងរកគំនិតបន្ថែមជាញឹកញយពីសហគមន៍ និងបង្ហាញចំណុចអាទិភាព របស់សហគមន៍ដល់នាយកសាលា ។ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ជួយរៀបចំផែនការការងារ ស្វែងរកថវិកា ការចុះឈ្មោះចូលរៀន និងការងារផ្សេងៗទៀត ជួយដល់នាយកសាលាធ្វើឲ្យមានការជឿនលឿន ដល់កិច្ចការសំខាន់របស់សាលា និងសហគមន៍ ។

គោលបំណងរបស់កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះមិនមែនត្រឹមតែ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កង្វះខាតនៃកិច្ចសហការ គឺជាបញ្ហាប្រឈមមួយចំពោះការគ្រប់គ្រងសាលា ឬការិយាល័យអប់រំ យុវជន និង កីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដែលដូចគ្នាទាំងស្រុងទៅនឹងការស្រាវជ្រាវពីពេលមុនតែប៉ុណ្ណោះទេ ។ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ មិនមែនត្រឹមតែដើម្បីអនុវត្តការវិភាគទៅលើបរិមាណនូវអ្វីដែលបង្កើតជាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការខ្លាំងក្លា ឬអ្វីដែលបង្កើតជាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការល្អ ដោយកិច្ចការនេះនិងមិនផ្តល់នូវជំហានបន្ទាប់ជាក់លាក់ដើម្បីការគ្រប់គ្រងសាលារៀន។ គោលបំណងរបស់ការស្រាវជ្រាវនេះ គឺដើម្បីប្រមូលនូវបទពិសោធន៍ពីសាលារៀន ជាមួយការអនុវត្តកិច្ចសហការដែលរឹងមាំ ដូច្នេះបទពិសោធន៍ទាំងនេះ សាលារៀនផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា អាចយកទៅប្រើប្រាសបាន ។

គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

គោលបំណងជាក់លាក់របស់ការស្រាវជ្រាវនេះគឺ៖

1) ដើម្បីបង្ហាញការគាំទ្រនាពេលបច្ចុប្បន្នដែលមានចំពោះនាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្ម-ការសាលារៀន ។
2) ដើម្បីពិនិត្យពីអ្វីដែលនាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការគាំទ្រសាលា ឲ្យយល់ដឹង និងអាចឈានដល់ការអនុវត្តន៍ ។
3) ដើម្បីពិនិត្យសាលារៀនដែលមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរឹងមាំរវាងគណៈគ្រប់គ្រង និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក / មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ។

ដើម្បីចងក្រងបទពិសោធន៍ពីការធ្វើឲ្យកិច្ចសហប្រតិបត្តិការប្រសើរឡើង រវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក / មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដើម្បីបញ្ជាក់ប្រាប់នូវវិធីសាស្ត្រការគាំទ្រយ៉ាងច្បាស់លាស់ សម្ភារសម្រាប់ការស្វែងរកមតិគាំទ្រ សម្រាប់ប្រើជាមួយក្រុមការងារផ្នែកអប់រំខេត្ត(P-ESWG) សាលារៀន សហគមន៍ និងអ្នកភូមិ ។

សំណួរស្រាវជ្រាវ

កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរដូចខាងក្រោម៖

1) តើការគាំទ្រអ្វីខ្លះ មានសម្រាប់នាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា?
2) តើវិធានការអ្វីខ្លះដែលមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្តប្រើ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដល់នាយកសាលានិងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា នូវការគាំទ្រដែលអាចធ្វើទៅបាន និងរបៀបដើម្បីឈានទៅដល់ការគាំទ្រនោះ?
3) តើការគាំទ្រអ្វីខ្លះដែលនាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាយល់ដឹង និងទទួលព័ត៌មាន ពីការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងប្រភពផ្សេងៗ ទៀត?
4) ដោយយោងទៅលើសាលា និងការអនុវត្តកិច្ចសហការរឹងមាំ៖
   - ក. តើនាយកសាលាធ្វើយ៉ាងណា ដើម្បីបង្ហាញពីសហគមន៍ និងអាទិភាពរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ចំពោះការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក និង មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត ?
   - ខ. តើនាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីប្រើប្រាស់ការគាំទ្រដែលមានចំពោះពួកគេ?
   - គ. តើយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះដែលនាយកសាលាប្រើប្រាស់ ក្នុងការទទួលបានជោគជ័យសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ជាមួយការិយាល័យអប់រំស្រុក និងដំណើរការគាំទ្រដែលពួកគេត្រូវការ?
   - ឃ. តើយុទ្ធសាស្ត្រអ្វីខ្លះដែលគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាប្រើប្រាស់ ដើម្បីធានាបានថាអាទិភាពសហគមន៍ត្រូវបានដឹងឮដោយនាយកសាលា ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំយុវជន និង កីឡាខេត្ត ?

5) តើការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត មានទស្សនវិស័យអ្វីខ្លះលើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយសាលា? តើយោបល់ដែលអនុវត្តបានអ្វីខ្លះ ដែលការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរ អប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តមាន សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសាលា ?

រំលឹកទ្រឹស្តី

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅក្នុងគោលនយោបាយ

នៅក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សថ្មីនេះ គោលនយោបាយអប់រំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានផ្ទេរការសម្រេចចិត្តទៅឲ្យកម្រិតមូលដ្ឋាន រឹតតែកើនឡើង ។ តាមរយៈនៃការបង្កើតគណៈកម្មការនៃសមាជិកសហគមន៍ និងការលើកទឹកចិត្ត អោយមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៃតំណាងមូលដ្ឋាន (រាប់បញ្ចូលទាំងនាយកសាលា គ្រូបង្រៀន និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា) គោលនយោបាយទាំងនេះបានលើកទឹកចិត្តឲ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិ-ការល្អជាងមុនរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងសហគមន៍មូលដ្ឋាន ។ ក្នុងអំឡុងទសវត្សទី៩០ ការផ្ទេរនេះផ្តោតទៅលើ "សាលាកម្រង" គឺជាការប្រមូលសាលារៀនជាក្រុមជាមួយគ្នា ដោយអនុលោមទៅតាមកត្តាភូមិសាស្ត្រ ។ សាលាកម្រងទាំងនេះបានបម្រើការងារ ដូចជាបណ្តាញគាំទ្រ ដែលសាលាអាចចែករំលែកចំណេះដឹង ប្រមូលផ្តុំធនធាន ហើយនិងធ្វើការជាមួយគ្នា ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំនៅក្នុងកម្រិតសហគមន៍ឲ្យទូលំទូលាយជាងមុន (Pellini និង Brendeberg ២០១៥) ។

ការបង្កើតឲ្យមានគណៈកម្មការគាំទ្រសាលារៀន នៅក្នុងឆ្នាំ២០០២ បានផ្តល់ឲ្យសហគមន៍នូវចនេ្តដោយផ្ទាល់ចំពោះការសម្រេចចិត្តរបស់សាលារៀន ។ "ជាទ្រឹស្តី គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាបានបង្កើតដំណើរការរួមបញ្ចូលគ្នាតាមខ្សែរបណ្តោយនៃវិមជ្ឈការអប់រំ៖ ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក រដ្ឋបាលសាលា គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងសហគមន៍" (TLC ២០១២) ។ សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើស និងក្រុមផ្សេងៗចូលរួម មានដូចជា មេភូមិ និងមេឃុំ គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា អាណាព្យាបាល និងសមាជិកសហគមន៍ផ្សេងៗទៀត ។ យោងទៅតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីតួនាទីនិងភារកិច្ចចំបងរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា មានដូចជា៖

1. ការបង្កើត ការអនុវត្តន៍ និងការត្រួតពិនិត្យផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន
2. ការចុះឈ្មោះសិស្សឲ្យចូលរៀន
3. ការត្រួតពិនិត្យការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស
4. ការបង្កើតប្រាក់ចំណូល និងការប្រមូលមូលនិធិ
5. មើលការខុសត្រូវការសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលារៀន និងការជួសជុល
6. ចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងបំណិនជីវិត
7. ទប់ស្កាត់ភាពមិនប្រក្រតីទាំងនៅក្នុង និងនៅខាងក្រៅសាលារៀន
8. ការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីវិស័យអប់រំ និងការបង្កើតសមត្ថភាព

ចាប់តាំងពីការបង្កើតគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ជាទូទៅគោលនយោបាយអប់រំ រំពឹងទៅលើការចូលរួមរបស់សហគមន៍ កើតឡើងពីរយ៉ាង៖ តាមរយៈការគាំទ្រសកម្មភាពនានារបស់សាលាដោយផ្ទាល់ និងតាមរយៈគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា (Save the Children ២០១៥) ។

ក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ គោលនយោបាយសាលាកុមារមេត្រី (CFS) របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានដាក់ចេញនូវក្របខណ្ឌការងារ ដើម្បីជានាការទទួលស្គាល់សាលារៀន និងការអប់រំសិទ្ធិមូលដ្ឋានរបស់កុមារ និងបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាពនៃមូលដ្ឋានគ្រឹះអប់រំ ។ គោលនយោបាយនេះផ្តល់ឲ្យសាលារៀនទាំងអស់នូវគោលដៅជាក់ស្តែង ដើម្បីប្រឹងប្រែងកែលំអរ បរិយាកាសសិក្សារបស់ពួកគេសម្រាប់សិស្សានុសិស្ស និងគ្រូបង្រៀន ។ គោលនយោបាយនេះរាប់បញ្ចូលទាំង វិសាលភាពទាំងប្រាំមួយយ៉ាង របស់សាលាកុមារមេត្រី ក្នុងចំណោមនោះ វិសាលភាពពីរ ផ្តោតទៅលើការចូលរួម និងកិច្ចសហការរបស់សហគមន៍៖

វិសាលភាពទី៥ : ការចូលរួមរបស់កុមារ គ្រួសារ និងសហគមន៍ ក្នុងដំណើរការរបស់សាលា នៅតាមមូលដ្ឋាន របស់ពួកគេ ។

វិសាលភាពទី៦: ប្រព័ន្ធអប់រំជាតិគាំទ្រនិងលើកទឹកចិត្តសាលា ឲ្យក្លាយទៅជាសាលាកុមារមេត្រីកាន់តែច្រើនឡើង ។

គោលការណ៍សាលាកុមារមេត្រីកត់សម្គាល់នូវតម្រូវការវត្តបណ្តុះបណ្តាល ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់នាយកសាលា និងគោលការណ៍មួយ ក្នុងចំណោមគោលការណ៍អនុវត្តសំខាន់ៗ នោះគឺដើម្បី "លើកកម្ពស់សហប្រតិបត្តិការ និងកិច្ចសហការជាមួយអ្នកអនុវត្តន៍ដូចជា សហគមន៍ អង្គការជាតិ អន្តរជាតិ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសាលាកុមារមេត្រី ជាមួយការធានាខុសត្រូវកម្រិតខ្ពស់" (MOEYS ២០០១៧) ។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ (ESP) របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ត្រូវបានកំណត់ក្នុងអាទិភាពជាតិ ដើម្បីផ្ទេរតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ កាន់តែច្រើនទៅឲ្យថ្នាក់ក្រោមជាតិ (សូមមើល *វិលើកទ្រឹស្តី៖ វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ*) ។ ការរៀបចំចំពោះការផ្ទេរផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ (ESP) រាប់បញ្ចូលទាំងយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗគ្នាមួយចំនួន ដើម្បីលើកកម្ពស់កិច្ចសហការនៅកម្រិតសហគមន៍ និងបង្កើតជំនាញនៃការគ្រប់គ្រងសាលា តាមរយៈការណែនាំដែលមានប្រសិទ្ធិភាពកាន់តែច្រើន និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ។ គម្រោងយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំបញ្ជាក់ថា DOE មានតួនាទីសំខាន់ ក្នុងការធ្វើឲ្យតួនាទីរបស់សហគមន៍ អាណាព្យាបាល ចូលកាន់តែជ្រៅទៅ ដើម្បីលើកឡើងពីបញ្ហាសង្គម និងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចដែលកំពុងប៉ះពាល់វិស័យអប់រំ ការលើកកម្ពស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងជំនាញក្នុងការគ្រប់គ្រងចាត់ចែង ក្នុងកម្រិតសាលារៀន ដើម្បីជានាទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចប្រតិបត្តិការនៃ សាលារៀន (MOEYS ២០១៤) ។

ឈរលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំជាមូលដ្ឋាន ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ផ្តល់នូវចំណុចសំខាន់ៗចំពោះទិសដៅគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការជ្រើសរើស និងការថែរក្សាទុកគ្រូបង្រៀនដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ។ គោលនយោបាយនេះរួមបញ្ចូលទាំងចំណុចសំខាន់ៗហើយច្បាស់លាស់ លើការបង្កើនសមត្ថភាពគ្រូបង្រៀន នាយកសាលា និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក (MOEYS ២០១៥) ។ យុទ្ធសាស្ត្រមួយក្នុងចំណោមយុទ្ធសាស្ត្រចំបងៗទាំង៩ របស់ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន គឺ "ការពង្រឹងប្រសិទ្ធិភាព របស់នាយកសាលា" ។ កិច្ចការទាំងឡាយ ដែលបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ រួមទាំងការសិក្សាអង្កេតទិន្នន័យមូលដ្ឋានរបស់នាយកសាលា ដើម្បីវាយតម្លៃទៅលើសមត្ថភាព និងតម្រូវការបង្កើត

សៀវភៅគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលាទាំងអស់ ។ យុទ្ធសាស្ត្របន្ទាប់បន្សំរបស់ផែនការសកម្មភាពគោលនយោបាយគ្រូបង្រៀនរួមមាន ការចូលរួមរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា កាន់តែប្រសើរឡើង នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងសាលារៀន ពង្រឹងតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងការបណ្តុះបណ្តាល មន្ត្រីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា (រាប់បញ្ចូលទាំងនៅកម្រិតមន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំស្រុក) ។ អនុវត្តសកម្មភាពរបស់ TPAP ត្រូវបានធ្វើដោយតតិបតតុបក្នុងរវាងឆ្នាំ ២០១៥ - ២០២០ ។ (MOEYS ២០១៥)

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ចងក្រងរបាយការណ៍ការងារក្រោយពីបូកសារុបការងារ នៅក្រោយដំណាច់ឆ្នាំសិក្សានីមួយៗ ។ យោងទៅតាមការវិភាគទៅលើឆ្នាំសិក្សា ២០១៤-២០១៥ ក្រសួង អប់រំ យុវជន និងកីឡា បានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនសមត្ថភាពដល់សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ចំនួន ១.៦១៦រូប(មួយពាន់ ប្រាំមួយរយដប់មួយ) ។ របាយការណ៍ក៏បានកត់សំគាល់ដែរថា ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានអភិវឌ្ឍសៀវភៅណែនាំសម្រាប់គ្រូបង្រៀន និង បានបណ្តុះបណ្តាលនាយកសាលា អំពីការរចាត់ចែងគ្រប់គ្រង ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ច ។ នាយកសាលា មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការិយាល័យស្រុកក៏ត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលលើការងារត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ (MOEYS ២០១៦b)ផងដែរ ។

កិច្ចសហការក្នុងការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញយ៉ាងប្រាកដថា ការចូលរួមនិងកិច្ចសហការរបស់សហគមន៍ ពិតជាចាំបាច់ណាស់ចំពោះការធានាគុណភាពអប់រំនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។ "សហគមន៍កម្ពុជាទាំងឡាយ បានបង្ហាញការយល់យ៉ាងជ្រាលជ្រៅនូវសារសំខាន់នៃការអប់រំ និងតាមរយៈការវិនិយោគរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ទៅលើវិស័យអប់រំកាន់តែកើនឡើង ពួកគេបានផ្តល់នូវការចែករំលែក ឧបករណ៍សម្រាប់ធ្វើឲ្យសាលារៀនកាន់តែប្រសើរឡើង" (Pellini ២០០៥) ។ ជាប្រវត្តិសាស្ត្រ វាក្លាយជារឿងធម្មតាទៅហើយដែលថវិកាគាំទ្រសាលារៀនជាងពាក់កណ្តាល បានមកពីសហគមន៍ ជាជាងថវិការបស់រាជរដ្ឋាភិបាល (Bray ២០០៥) ។ វត្តអារាមក៏ជាផ្នែកដ៏សំខាន់ចំពោះការអប់រំ ពីព្រោះវត្តអារ៉ាមត្រូវបានប្រើជាសាលារៀន ជាពិសេសសម្រាប់កុមារដែលមកពីគ្រួសារក្រីក្រ ឬគ្រួសារដែលងាយរងគ្រោះ (Pellini ២០០៧) ។

ការស្រាវជ្រាវមួយនៅឆ្នាំ២០១១ បានរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកត្តាទាំងដប់ដែលជះឥទ្ធិពលលើវិស័យអប់រំ អ្នកឆ្លើយចំពោះការសាកសួរបានជ្រើសរើសយកការគាំទ្ររបស់សហគមន៍ ជាកត្តាសំខាន់បំផុតដែលចូលរួមក្នុងការលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានសង្កត់ធ្ងន់ថា ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ និងការចូលរួមរបស់ឪពុកម្តាយ អាណាព្យាបាល មានសក្តានុពលដើម្បីពង្រឹងការអប់រំ បើទោះបីជាក្នុងពេលដែលទំនុកចិត្តរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ទៅលើសាលារដ្ឋកំពុងតែចុះថយបន្តិចម្តងៗក៏ដោយ (NEP ២០១១) ។

ការវាយតម្លៃជាច្រើនរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលលើកម្មវិធីអប់រំ គូសបញ្ជាក់កិច្ចសហការរវាងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយ គឺជាធាតុផ្សំយ៉ាងសំខាន់នៃការអភិវឌ្ឍសាលារៀន (Save the Children ២០១៥; TLC ២០១៤) ។ ទស្សនៈគន្លឹះនៃកិច្ចសហការគឺតម្រូវឲ្យភាគីនីមួយៗ ដកឃ្លានៅក្នុងតួនាទីជាអ្នកអភិវឌ្ឍន៍សាលា

ដើម្បីស្ដាប់និងធ្វើការជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃផ្សេងទៀត ។ មិនមែនត្រឹមតែការតម្រូវឲ្យសមាជិសហគមន៍ ឲ្យជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់សាលាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែនាយកសាលា ការិយាល័យ អប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ក៏ត្រូវគោរពតួនាទីរបស់សមាជិកសហគមន៍ និងមិនត្រូវជ្រៀតជ្រែកក្នុងការទទួលខុសត្រូវ លើការអភិវឌ្ឍសាលារៀនមូលដ្ឋាននោះទេ ។

ការព្រាងរួមគ្នាលើគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន គឺជាមធ្យោបាយតែមួយដែលសហគមន៍ សាលារៀន និងរាជរដ្ឋាភិបាល អាចសហការគ្នាក្នុងការអនុវត្ត ។ ជារឿយៗ ករណីនេះពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគណៈចាត់ចែងគ្រប់គ្រងសាលា ដឹកនាំប្រឹក្សាយោបល់ ដើម្បីទទួលបានមតិរបស់សមាជិកសហគមន៍ អំពីចំណុចសំខាន់ៗរបស់គេសម្រាប់ការអប់រំ ។ បន្ទាប់មក គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាជាមួយនាយកសាលា ព្រាងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍សាលាដើម្បីដាក់ជូនទៅមន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល ។ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ក៏អាចចូលរួមក្នុងការប្រឹក្សានេះ ហើយផ្ដល់ព័ត៌មានត្រឡប់វិញនៅលើសេចក្ដីព្រាងដំបូងនៃគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ ។ នៅពេលដែលគម្រោងនោះ បានព្រាងរួចហើយ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអាចធ្វើការជាមួយការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត និងសហគមន៍ ដើម្បីកំណត់ថវិកាពីរាជរដ្ឋាភិបាល ឬថវិកាមកពីខាងក្រៅ សម្រាប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន (Fata និង Kreng ២០១៥; TLC ២០១៤) ។

ជាការពិត ដែលការចូលរួមនិងការសហការត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានសារសំខាន់ ដោយគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យអប់រំ វាមិនមែនជាចំណុចដែលត្រូវលាក់បាំងនោះទេ ។ ខណៈដែលកិច្ចសហការអាចខ្វះខាតនៅក្នុងការអនុវត្តន៍(សូមមើលកិច្ចសហការនៅក្នុងការអនុវត្តន៍) ការណែនាំណាមួយ ដើម្បីបង្កើនកិច្ចសហការ អាចចាប់ផ្ដើមពីផលប្រយោជន៍រួម ដែលគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ទទួលស្គាល់ថា កិច្ចសហការរឹងមាំគឺ ជាគន្លឹះធាតុផ្សំនៃគុណភាពអប់រំ ។

កិច្ចសហការនៅក្នុងការអនុវត្ត

ការចូលរួមរបស់សហគមន៍នៅក្នុងវិស័យអប់រំក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានប្រវត្តិរឹងមាំ ប៉ុន្តែត្រូវបានខ័ណ្ឌចែកជាផ្នែកៗ។ ខណៈដែលគោលនយោបាយកន្លងមក បានធ្វើការផ្លាស់ប្ដូរជាវិជ្ជមាន សារប្រយោជន៍ទាំងនេះហាក់ដូចជាផ្ដោតតែទៅលើកម្រិតមួយនៃឋានានុក្រមអប់រំ ជាជាងបង្កើនកិច្ចសហការរវាងស្ថាប័ននានា ។

ឧទាហរណ៍ ការវាយតម្លៃនៃសាលាកម្រងបានបង្ហាញពីលទ្ធផលចម្រុះ ។ ការស្រាវជ្រាវខ្លះៗ បានរកឃើញថា សាលាកម្រង "ជាទូទៅខ្វះធនធាន ហើយសក្ដានុពលពេញលេញរបស់ពួកគេមិនជាក់លាក់" ។ ខណៈដែលសាលាកម្រងជួយចែករំលែកធនធាននិងរៀនសូត្រពីគ្នាទៅវិញទៅមក នៅមានកិច្ចសហការតិចតួចរវាងកម្រិតមូលដ្ឋាននិងកម្រិតរាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការកសាងសមត្ថភាព ។ ខណៈពេលដែលគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ស្រុក និងកម្រិតខេត្ត ពួកគេកម្របានជួបជុំគ្នា ហើយដឹងមិនច្បាស់អំពីតួនាទីរបស់ពួកគេ (Pellini និង Brendenberg ២០១៥) ។

ការវាយតម្លៃរបស់អង្គការ UNICEF លើសាលាកម្រងកម្ពុជានៅឆ្នាំ២០០២ បានរកឃើញថា មានប្រព័ន្ធពីរជាន់មួយបានលេចឡើង គឺក្រុមសាលាកម្រងដែលបានទទួលការឧបត្ថម្ភគាំទ្រពីអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ធ្វើបានល្អប្រសើរជាជាងក្រុមសាលាកម្រង ដែលមិនបានទទួលការគាំទ្រពីអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ។ ក្រុមសាលាកម្រងដែលមិនបានទទួលការឧបត្ថម្ភគាំទ្រ ត្រូវបានរកឃើញថា មានការចូលរួមរបស់សហគមន៍មានកម្រិតទាប (Pellini និង Brendenberg ២០១៥) ។ ការនេះសន្មតថា មានការខ្វះខាតការគាំទ្រផ្នែកធនធានមនុស្ស ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាល ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសជាបន្តបន្ទាប់ ឬក៏ជំនួយសម្រាប់បុគ្គលិកបន្ថែម គឺជាកត្តារារាំងចម្បង ចំពោះការចូលរួមរបស់អ្នកស្រុក ក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។ ក្រុមសាលាកម្រងពិតជាបានបង្ហាញនូវភាពជោគជ័យខ្លះៗ លើគោលដៅរបស់ពួកគេ ក្នុងការសម្រួលនូវការចែករំលែកធនធាននិងចំណេះដឹង ហើយពង្រឹងទំនាក់ទំនងនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ។ ប៉ុន្តែយ៉ាងណាក៏ដោយ ពួកគេបានបង្កើតឥទ្ធិពលតិចតួច លើការបង្កើនកិច្ចសហការរវាងគ្រប់ភាគីថ្នាក់មូលដ្ឋាន ថ្នាក់ស្រុក ថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ជាតិ ។

ដូចគ្នាទៅនឹងសាលាកម្រង គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាបានបង្ហាញលទ្ធផលជាវិជ្ជមាន ខណៈគូសបញ្ជាក់ផងដែរពីគម្លាតក្នុងការអនុវត្តនាពេលថ្មីៗនេះ ។ ចាប់តាំងពីសមាជិកគណៈកម្មការសាលាជារឿយ មានរាប់បញ្ចូលនាយកសាលា គ្រូបង្រៀន និងសមាជិកសហគមន៍ផងនោះ ជាទូទៅ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា បានបង្កើនកិច្ចសហការនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ។ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាបានបង្កើនការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ដោយបានផ្តល់យន្តការផ្ទាល់ទៅអាណាព្យាបាលនិងសមាជិកសហគមន៍ ដើម្បីចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការចូលរួមនេះជារឿយៗ បានត្រឹមតែការស្វែងរកជំនួយ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ហើយសហគមន៍មានការចូលរួមតិចតួច ក្នុងការត្រួតពិនិត្យការសិក្សារបស់សិស្ស ឬលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន (Fata និង Kreng ២០១៥; Thida និង Joy ២០១២; NEP ២០១១) ។

បន្ថែមលើនេះទៅទៀត គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាខ្លះ ប្រឹងប្រែងជ្រើសរើសនិងថែរក្សាសមាជិកនិងបច្ចេកទេសផ្សេងទៀតដែលមានបញ្ជី ប៉ុន្តែមិនមានសកម្មភាពក្នុងការជួយគាំទ្រការអភិវឌ្ឍន៍សាលាទេ ។ បើទោះបីជាការណែ នាំរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា កំណត់ថា សមាជិកគួរត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រចាំឆ្នាំក្នុងការអនុវត្តក៏ដោយ ក៏សមាជិកមួយចំនួន ពេលខ្លះ ត្រូវបានតែងតាំងដោយនាយកសាលា ហើយនៅក្នុងការបោះឆ្នោតសហគមន៍ចំនួនធំ គ្រាន់តែកើតឡើងនៅពេលដែលសមាជិករបស់ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាណាម្នាក់ លាលែងជាជាងធ្វើឡើងប្រចាំឆ្នាំ (TLC ២០១២) ។

គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមដូចជាសាលាកម្រងដែរ ដូចជាការខ្វះខាតធនធានមនុស្ស និងការគាំទ្រចំពោះការកសាងសមត្ថភាពជាដើម ។ សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ជាពិសេសនៅក្នុងសហគមន៍ដែលងាយរងគ្រោះ តែងតែមានការអប់រំទាប ការចេះអាននិងសរសេរនៅមានកម្រិត និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលបន្តិចបន្តួចអំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ (Fata និង Kreng ២០១៥) ។ ដូច្នេះពួកគេមានអារម្មណ៍ថាមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេចចិត្ត ហើយជារឿយៗទុកការសម្រេចចិត្តដែលមានភាពស្មុកស្មាញទៅឲ្យនាយកសាលា ។ ដូចគ្នានេះដែរ នាយកសាលាទទួលបន្ទុកទទួលខុសត្រូវការងារច្រើនសម្រាប់សាលារៀន ប៉ុន្តែមានភាពមិនស៊ីចង្វាក់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រដែលនាយកសាលាទាំងនោះទទួលបាន ។ នាយកសាលាមួយចំនួនធំធ្វើការហួសពីសមត្ថភាព

ដោយការទទួលបន្ទុកថ្មីៗ ដោយមិនបានទទួលការគាំទ្រសមរម្យ ហើយគិតថា ភាគច្រើនពួកគេរៀនសូត្រតាមរយៈការសាកល្បង និងរៀនពីកំហុស (Thida និង Joy ២០១២) ។

អត្រាភាពក្រីក្រខ្ពស់នៅក្នុងសហគមន៍ជាច្រើន កាន់តែធ្វើឲ្យកង្វះខាតនៃការចូលរួមនិងកិច្ចសហការរបស់សហគមន៍កាន់តែធ្ងន់ធ្ងរឡើង ។ ដោយសារតែអាណាព្យាបាល និងសមាជិកគណៈកម្មការសាលាចូលរួមក្នុងការងារមូលដ្ឋានស្ម័គ្រចិត្តមិនមានកម្រៃ ពួកគេជារឿយៗផ្តល់អាទិភាពទៅលើការងារផ្សេងៗ និងកិច្ចការនៅផ្ទះ ដែលទាមទារពេលវេលាចាំបាច់របស់គេ ។ កង្វះខាតមធ្យោបាយក្នុងការធ្វើដំណើរ ដើម្បីទៅមើលសាលារៀន ឬចូលរួមប្រជុំជាមួយសហគមន៍ ក៏ជាកត្តាមួយដែរសម្រាប់មនុស្សជាច្រើន (TLC ២០១៤) ។ ដូចជាសាលាកម្រងដែរ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដែលទទួលបានការគាំទ្រពី អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល (បើទោះបីជាបណ្តោះអាសន្ន) ចូលរួមច្រើននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា ហើយបង្ហាញលទ្ធផលល្អប្រសើរជាង គណៈកម្ម-ការទ្រទ្រង់សាលា ដែលគ្មានការគាំទ្រពីអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល (Fata និង Kreng ២០១៥; TLC ២០១៤) ។

មន្ត្រីរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា មេភូមិនិងមេឃុំបានលើកឡើងថា បន្ទុកការងាររបស់គេ រារាំងពួកគេពីការធ្វើឲ្យមានអាទិភាព សហការជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ។ ការសិក្សាថ្មីមួយបានគូសបញ្ជាក់ថា "សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ហាក់បីដូចជាមានការគាំទ្រតិចតួចពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ។ កិច្ចសម្ភាសន៍បានគាំទ្រគំនិតនោះ ដែលថាអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានមិនបានខ្វល់ លើកិច្ចការរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលានោះទេ អាជ្ញាធរទាំងនោះគ្រាន់តែយកចិត្តទុកចំពោះការងារស្នូលរបស់ពួកគេ នៅកន្លែងការងាររបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ" (Fata និង Kreng ២០១៥) ។

ការកសាងសមត្ថភាពត្រូវការពេលវេលា និងការព្យាយាម វាមិនមែនកើតឡើងនៅក្នុងពេលមួយយប់នោះទេ ។ មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំស្រុក ជាមួយនិងកាលវិភាគតម្រូវ ប្រហែលជាអាចរកឃើញថាវាជាការងាយស្រួល ក្នុងការធ្វើឲ្យមានអាទិភាពក្នុងរយៈពេលខ្លី នៃការសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនគេផ្ទាល់ ជាជាងកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់ការសម្រេចចិត្តនេះនៅកម្រិតសាលា និងកម្រិតមូលដ្ឋាន ។ នៅពេលដែលរាជរដ្ឋា-ភិបាលជាប់ពាក់ព័ន្ធស្ទើររាល់ការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា សមាជិកសហគមន៍ សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងអាណាព្យាបាល ជារឿយៗមិនឃើញមានឱកាស ដើម្បីចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀននោះទេ (NEP ២០១១) ។

ការស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា សហគមន៍គាំទ្រសាលារៀនតាមមធ្យោបាយពីរយ៉ាង៖ តាមមធ្យោបាយសម្ភារៈដូចជាការផ្តល់វិភាគទានជាមូលនិធិ ឬសម្ភារៈសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសាលា ឬតាមរយៈមធ្យោបាយមិនមែនសម្ភារៈដូចជាការផ្តល់ជាគំនិតយោបល់ និងឲ្យអាទិភាពចំពោះគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ថវិកា ឬកម្មវិធីសិក្សា ។ គួរឲ្យស្តាយ ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការអនុវត្តន៍ ភាគច្រើនកើតឡើងតែតាមរយៈការផ្តល់វិភាគទានជាសម្ភារៈ ។ នេះជាចំណែកដែលបណ្តាលមកពីការខ្វះខាត នៃការពិគ្រោះយោបល់ពីភាគីនាយកសាលា ឬមន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល និងដោយផ្នែកខ្លះបណ្តាលមកពីសមត្ថភាពទាប និងទំនុកចិត្តរបស់គណៈកម្មការសាលា និងសមាជិកសហគមន៍ ។ ខណៈពេលដែលគោលនយោបាយអប់រំ ជារឿយៗរាប់បញ្ចូលទាំងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល

និងសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាព ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង រឿងនេះកើតឡើងម្តងម្កាល មិនមែនជាលទ្ធផលដែលកើតចេញពីការប្រឹងប្រែងស៊ីសង្វាក់គ្នា នោះឡើយ។

វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ

បច្ចុប្បន្នរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា កំពុងស្ថិតនៅកណ្តាលនៃការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមវិមជ្ឈការ និងវិសហ-មជ្ឈការ ដែលគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ផ្លាស់ប្តូរអំណាច និងការធានាខុសត្រូវទៅកម្រិតមូលដ្ឋាន ។ នៅក្នុងវិស័យអប់រំ ការផ្លាស់ប្តូរនេះផ្តោតលើការឲ្យអំណាចផ្ទាល់ទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ។ គោលដៅនៃការផ្តល់អំណាចឲ្យទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលា SBM គឺដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពអប់រំ ដោយបំបាត់ចោលការរាំងស្ទះដែលបណ្តាលមកពីឋានានុក្រម និងការិយាល័យធិបតេយ្យ ដោយអនុញ្ញាតឲ្យមានដំណោះស្រាយតាមសាលាមួយៗ ដោយឈរលើកម្លាំង និងសេចក្តីត្រូវការជាក់លាក់របស់សហគមន៍ ។

គោលនយោបាយថ្មីៗរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា លើការកែទម្រង់វិមជ្ឈការនិងវិសហមជ្ឈការក្នុងវិស័យអប់រំ រៀបរាប់ពីគោលដៅចំបងៗ បួន (MOEYS ២០១៦) គឺ៖

1. អភិវឌ្ឍក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងការអប់រំ ក្នុងខ្សែបន្ទាត់ជាមួយការកែទម្រង់វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល
2. ផ្ទេរតួនាទី និងធនធានទៅដល់កម្រិតមូលដ្ឋាន
3. បង្កើនសមត្ថភាពដល់ស្ថាប័នមូលដ្ឋាននិងភាគីទាំងអស់ ដើម្បីចាប់ផ្តើមការទទួលខុសត្រូវបន្ថែម
4. ធានាការចូលរួម និងសមធម៌

ការកែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការថ្មីៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា កំពុងកើតឡើងនៅក្នុងចលនាដ៏ធំមួយ ឆ្ពោះទៅរកការផ្តល់ការសម្រេចចិត្តទៅលើការគ្រប់គ្រងសាលាកម្រិតមូលដ្ឋាន SBM កំពុងកើតឡើងទូទាំងអាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក (Thiada និង Joy ២០១២) ។ ចាប់តាំងពីទម្រង់ផ្សេងៗនៃការគ្រប់គ្រងសាលាកម្រិតមូលដ្ឋាន SBM ត្រូវបានប្រើប្រាស់សាកល្បង នៅក្នុងប៉ុន្មានទសវត្សថ្មីៗនេះរួចមក គោលនយោបាយវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការថ្មីៗ អាចផ្តល់ប្រយោជន៍ពីការប្រមូលបទពិសោធន៍ដែលកំពុងកើតមាន ។ នៅពេលដែលភាពសម្បូរហូរហៀរនៃការស្រាវជ្រាវមានទៅលើប្រសិទ្ធិភាពនៃ SBM ការពិនិត្យសើរើឡើងវិញទៅលើការគ្រប់គ្រងសាលាកម្រិតមូលដ្ឋាន SBM ស្ថិតនៅក្រៅសមត្ថភាពការស្រាវជ្រាវនេះ ។ អ្វីដែលការស្រាវជ្រាវនេះនឹងសិក្សាលំអិត គឺជាចំណុចប្រសព្វនៃ SBM និងកិច្ចប្រឹងប្រែង ដើម្បីលើកកម្ពស់កិច្ចសហការក្នុងចំណោមកម្រិតផ្សេងៗគ្នានៃតួអង្គអប់រំ ។

មេរៀនគន្លឹះដែលលេចឡើងពីចំណុចប្រសព្វនោះគឺថា SBM មានសក្តានុពលដើម្បីធ្វើឲ្យភាពមិនស្មើគ្នា ដែលកំពុងតែមានកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរក្នុងការផ្តល់ការអប់រំ (TLC ២០១២; Shoarku ២០០៨) ។ ការផ្ទេរអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវទៅដល់កម្រិតមូលដ្ឋាន មានផលប្រយោជន៍ជាច្រើន ដូចជាការលុបបំបាត់ការរារាំងកើតចេញពីការិយាល័យធិបតេយ្យ និងការអនុញ្ញាតលើសម្របសម្រួលដំណោះស្រាយ ដោយយោងទៅលើបរិបទមូលដ្ឋាន ។ ទោះជាយ៉ាងក្តីដូចដែលត្រូវបានបង្ហាញខាងលើជាមួយសាលាកម្រង និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ប្រជាពលរដ្ឋសហគមន៍ត្រូវការយល់ដឹងជាមូលដ្ឋាននៃតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ និងសមត្ថភាពបុគ្គលមូលដ្ឋាន ក្នុងការបំពេញការទទួលខុសត្រូវទាំងនោះ ។

ជាឧទាហរណ៍ការស្រាវជ្រាវកន្លងមកលើ SBM បានរកឃើញថា "ការណែនាំស្វ័យភាពគ្រូបង្រៀនយ៉ាងឆាប់រហ័ស ដោយគ្មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ ជារឿយៗនាំទៅការកែទម្រង់ដែលមិនមានប្រសិទ្ធិភាព" និង "ការធ្វើវិមជ្ឈការការគ្រប់គ្រងទៅកម្រិតសាលារៀន បង្កើនការប្រែប្រួលនៅក្នុងប្រទេសដោយ ធ្វើឲ្យមានគម្លាតកាន់តែខ្លាំងរវាង តំបន់អ្នកមាន និងតំបន់ក្រីក្រ" (TLC ២០១២) ។

ការកែទម្រង់របស់ MOEYS SBM ស្ថិតនៅដំណាក់កាលដំបូងនៃការចាប់ផ្តើមចេញដំណើរ ។ វាច្បាស់ណាស់ដែលថា កិច្ចសហការដែលមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងចំណោមភាគីទាំងអស់ និងគ្រប់កម្រិតនៃការសម្រេចចិត្តសំខាន់សម្រាប់ភាពជោគជ័យរបស់ SBM ។ ហេតុដូច្នេះអ្នកស្រាវជ្រាវជឿជាក់ថា បទពិសោធន៍អនុវត្តបានមកពីការសិក្សានេះ នឹងមានតម្លៃក្នុងការជូនដំណឹង នៃការបង្កើនការកែទម្រង់ SBM ទូទាំងប្រទេស។

គម្រោង និងវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

គម្រោងស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះធ្វើទៅលើសាលារៀនចំនួន ៥ នៅក្នុងខេត្តសៀមរាប ។ ប្រធានបទនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវត្រូវបានស្នើឡើង ដោយសមាជិកនៃបណ្ដាញអង្គការអភិវឌ្ឍខេត្តសៀមរាប (SEST) ក្រុមការងារផ្នែកអប់រំខេត្ត (P-ESWG) រួមជាមួយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលធ្វើការលើវិស័យអប់រំក្នុងខេត្តសៀមរាប ដើម្បីសម្របសម្រួលការចែករំលែកព័ត៌មាន ប្រឹក្សាយោបល់ និងគាំទ្រចំពោះសមាជិកកម្មវិធី ។ សមាជិករបស់ SEST បានលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភចំពោះនាយកសាលាខ្លះៗ និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដែលទទួលបានការគាំទ្រតិចតួចបំផុត លើការទទួលកាន់កាប់តួនាទីរបស់ពួកគេ ដូចជាការពន្យល់នៃតួនាទី ឬការបណ្ដុះបណ្ដាលលើរបៀបបំពេញការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ។ ក្រោយពីប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយសមាជិករបស់បណ្ដាញអង្គការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំខេត្តសៀមរាប SEST មានគោលដៅធំៗលេចចេញពីការ ស្រាវជ្រាវនេះ (ក) ដើម្បីបង្ហាញអ្វីដែលគាំទ្រសម្រាប់នាយកសាលាថ្មី និងសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា (ខ) ដើម្បីស្វែងរកឲ្យឃើញថា តើមានជំនួយដល់ការគ្រប់គ្រងសាលារៀនដែលអាចយកមកប្រើក្នុងការអនុវត្ត ឬទេ និង (គ) ដើម្បីគូសបញ្ជាក់ការអនុវត្តល្អៗនៃកិច្ចសហការរវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ការិយាល័យ អប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងសហគមន៍ ដើម្បីឈានទៅរកការគាំទ្រក្នុងតួនាទីរបស់ពួកគេ និងគាំទ្រចំពោះការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។

ចាប់តាំងពីប្រធានបទត្រូវបានស្នើឡើងដោយក្រុមគាំទ្រការអប់រំខេត្ត ការនោះត្រូវបានគេសម្រេចផ្ដោតលើការសិក្សាក្នុងខេត្តសៀមរាប ដែលគេអាចពិនិត្យដោយផ្ទាល់នូវគោលដៅស្រាវជ្រាវ ដែលលើកឡើងដោយបណ្ដាញអង្គការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំខេត្តសៀមរាប ។ ខេត្តសៀមរាបមានតំបន់ប្រជុំជនទីក្រុងនៃក្រុងសៀមរាប ហើយនិងសហគមន៍ជនបទឆ្ងាយៗជាច្រើននៅក្នុងខេត្ត ។ ទាំងនេះបើកឱកាសឲ្យកម្មវិធីនៃការអនុវត្តន៍ល្អ ដកស្រង់ចេញពីសាលានៅទីក្រុង សាលាជនបទ និងសាលារៀនដែលនៅឆ្ងាយៗពី ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ។ មេរៀនទាំងនេះអាចផ្ដល់នូវការយល់ដឹងជ្រៅជ្រះ ទៅក្នុងបញ្ហាប្រឈមជាមូលដ្ឋាន និងភាពជោគជ័យសម្រាប់ការងារទាំងនោះក្នុងការអប់រំនៅក្នុងខេត្តផ្សេងៗទៀត និងនៅក្នុងកម្រិតជាតិ រាប់បញ្ចូលទាំងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ទីប្រឹក្សា និងក្រុមអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ ។

សមាជិករបស់បណ្ដាញអង្គការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំខេត្តសៀមរាប SEST ដកស្រង់បទពិសោធន៍របស់ពួកគេ ដែលបានធ្វើការងារជាមួយសាលារៀននៅទូទាំងខេត្តសៀមរាប បានណែនាំសាលារៀនសរុបទាំងអស់ចំនួន៧ ដើម្បីដាក់ចូលក្នុងការស្រាវជ្រាវ ។ សាលារៀនទាំងនោះត្រូវជ្រើសរើសដោយឈរលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ៖

1. សាលាបានទទួលបន្តការអភិវឌ្ឍរឹងមាំ ដោយការលើកកម្ពស់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបង្កើតទំនាក់ទំនងសហគមន៍ និងឬក៏ការបង្កើតបរិយាកាសរៀនជាវិជ្ជមានសម្រាប់ សិស្សានុសិស្ស និងគ្រូបង្រៀន ។

2. គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបំពេញតួនាទីល្អ និងចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន រាប់បញ្ចូលទាំងការព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលា ការស្វែងរកមូលនិធិពីរាជរដ្ឋាភិបាល និងធនធានពីខាងក្រៅ និងការអនុវត្តដំណោះស្រាយ ដោយមានការច្នៃប្រឌិតចំពោះបញ្ហាប្រឈមរបស់សាលា ។

3. គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបង្កើតទំនាក់ទំនងជិតស្និតរវាងនាយកសាលា គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា សហគមន៍ ការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ។

តាមរយៈលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលត្រូវបានលើកឡើងខាងលើ គឺជាការដកស្រង់ខ្លីៗខ្លះ វាអនុលោមទៅតាមបទពិសោធន៍នៃសមាជិកបណ្តាញអង្គការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំ ខេត្តសៀមរាប SEST និងការធ្វើការជាលក្ខណៈបុគ្គលជាមួយសាលារៀន ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តនៅទូទាំងខេត្តសៀមរាប ជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ។ គោលបំណងរបស់កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះគឺ ដើម្បីយកភ័ស្តុតាងដើមដែលមានស្រាប់ ហើយស្រាវជ្រាវឲ្យស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀតអំពីអ្វីដែលភាពជោគជ័យ និងបញ្ហាប្រឈមនៃកិច្ចសហការរបស់សាលា ទាំងនេះបង្ហាញចេញឡើង។ សាលាចុងក្រោយត្រូវបានជ្រើសរើសដើម្បីជានានូវភាពផ្សេងគ្នានៅក្នុងលក្ខខណ្ឌភូមិសាស្ត្រកម្រិតសាលា (បឋមសិក្សាឬអនុវិទ្យាល័យ) និងស្ថិតនៅជិតៗ ទៅមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំខេត្ត។

ឈ្មោះសាលា	ឃុំ	ស្រុក	បឋមសិក្សា ឬ អនុវិទ្យាល័យ	ចម្ងាយទៅ DOE	ចម្ងាយទៅ ខេត្តសៀមរាប
១. ខ្នាត	ខ្នាត	ពួក	អនុវិទ្យាល័យ	៧ គ.ម	៧ គ.ម
២. ចំបក់ហែ	ចំបក់ហែ	សៀមរាប	បឋមសិក្សា	៥ គ.ម	១៨ គ.ម
៣. ក្របីរៀល	ក្របីរៀល	សៀមរាប	អនុវិទ្យាល័យ	៦ គ.ម	១៣ គ.ម
៤. វេស្សវ័ណ	បាគង	ប្រាសាទបាគង	បឋមសិក្សា	៤ គ.ម	១៤ គ.ម
៥. សាមគ្គី	អន្លង់សំណរ	ជីក្រែង	អនុវិទ្យាល័យ	១២ គ.ម	៧៦ គ.ម

នៅសាលានីមួយៗ បទសម្ភាសន៍១ ត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយនាយកសាលា និងការសម្ភាសន៍ជាក្រុមដាច់ដោយឡែកមួយទៀត ត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ។ សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាទាំងអស់ ត្រូវបានអញ្ជើញឲ្យចូលរួមនៅក្នុងការសម្ភាសន៍ជាក្រុម ។ ការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក ត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់សម្ភាសន៍ក្នុងចំណោមស្រុកទាំង៣ ចូលរួមជាមួយសាលា ។ ដោយសារការស្រាវជ្រាវផ្តោតទៅលើខេត្តសៀមរាប ហើយត្រឹមកម្រិតថ្នាក់បឋមសិក្សា និងអនុវិទ្យាល័យ សាលាបឋមសិក្សានៅតាមស្រុក និងអនុវិទ្យាល័យនៅតាមស្រុកក៏ត្រូវបានសម្ភាសន៍ដែរ ។ ការសម្ភាសន៍ទាំងអស់

និងការសម្ភាសន៍ជាក្រុម ត្រូវបានប្រព្រឹត្តិនៅឯសាលាដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធ (នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា) ការិយាល័យដែលពាក់ព័ន្ធ (សម្រាប់ DOE ឬ POE) ឬទីតាំងក្បែរ ផ្សេងទៀតត្រូវបានស្នើសុំដោយអ្នកចូលរួម ។

ការប្រមូលទិន្នន័យ

ដោយសារតែប្រធានទនៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងផ្តោតទៅលើការចែករំលែកបទពិសោធន៍ ទិន្នន័យដែលត្រូវបានប្រមូលគឺជាទិន្នន័យចំបងដែលទាក់ទងនឹងគុណភាព ។ ការនេះអនុញ្ញាតឲ្យកិច្ចសម្ភាសន៍ និងការសម្ភាសន៍ជាក្រុមផ្តោតលើការពន្យល់គម្រូនៃការអនុវត្តន៍កិច្ចសហការរឹងមាំ និងរបៀបដែលបរិស្ថានឬជំនាញដែលប្លែក កំណត់ភាពខុសគ្នារវាងភាគីទាំងអស់ បានជះឥទ្ធិពលលើសកម្មភាពដែលត្រូវបានចាប់ផ្តើម ដើម្បីធ្វើឲ្យកិច្ចសហការប្រសើរឡើង ។ វិធាននៃការប្រមូលទិន្នន័យរួមមាន ការពិភាក្សាក្រុម ការសម្ភាសន៍បុគ្គល ការអង្កេតនៅនឹងកន្លែង និងរំលឹកទ្រឹស្តី ។ ការពិភាក្សាជាក្រុមមានអ្នកចូលរួមរវាងពី៣ទៅ៧នាក់ ហើយការសម្ភាសន៍សំដៅលើបុគ្គលម្នាក់ៗ ។ ការតក់ត្រាការអង្កេតនៅនឹងកន្លែងត្រូវបានកត់ត្រាដោយក្រុមការងារស្រាវជ្រាវ ទិន្នន័យដែលបានត្រូវយកទៅវិភាគជាមួយទិន្នន័យបានមកពីការពិភាក្សាជាក្រុម និងកំណត់ហេតុបានមកពីការសម្ភាសន៍ ។ ពីទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន សាលាចំនួនពីរត្រូវបានជ្រើសរើសធ្វើជាចំណុចករណីសិក្សា ដើម្បីគូសបញ្ជាក់ពីយុទ្ធសាស្ត្រនៃកិច្ចសហការជាក់លាក់ និងលទ្ធផល ។

វិធីប្រមូលទិន្នន័យ	គោលដៅសម្ភាសន៍	ចំនួនសម្ភាសន៍	សរុបអ្នកចូលរួម
សម្ភាសបុគ្គល			
	នាយកសាលា	៥	៥
	មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត	២	២
សម្ភាសជាក្រុម			
	គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា	៥	២៥
	មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក	៣	១២

ការប្រមូលទិន្នន័យបានបញ្ចប់ពេញលេញក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ។ រាល់កិច្ចសម្ភាសន៍និងការពិភាក្សាជាក្រុម ធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរ ។ ក្រុមស្រាវជ្រាវបានអានកិច្ចព្រមព្រៀង(សូមអានឧបសម្ព័ន្ធ)ខ្លាំងៗ ហើយបានទទួលការព្រមព្រៀងដោយផ្ទាល់មាត់ពីអ្នកចូលរួមនីមួយៗ ។ មាតិការសម្ភាសន៍ជាបុគ្គល និងការ

ពិភាក្សាជាក្រុម ត្រូវបានគេកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅកំណត់ហេតុ និងដោយប្រើឧបករណ៍ថតសម្លេង និង ក្រោយមកទៀតសរសេរជាភាសាអង់គ្លេស សម្រាប់ធ្វើវិភាគ និងប្រើនៅក្នុងរបាយការណ៍បញ្ចប់ ។

ដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ដោយអនុលោមទៅលើថវិកា និងការកំណត់ពេលវេលា ការប្រមូលទិន្នន័យបានផ្តោតទៅលើសាលារៀន ចំនួន៥ ។ វិសាលភាពតូចនេះ កំណត់ការយល់ដឹងចំពោះការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ហើយក្រុមស្រាវជ្រាវប្រុងប្រយ័ត្ន ក្នុងការលើកយកសេចក្តីសន្និដ្ឋាននេះទៅប្រើប្រាស់ក្នុងកម្រិតជាតិ ឬកម្រិតអន្តរជាតិដោយគ្មានការស្រាវជ្រាវបន្ថែមទៀតនោះឡើយ ។ បើទោះជាយ៉ាងណា ការស្រាវជ្រាវនេះបង្ហាញឲ្យឃើញបញ្ហាប្រឈមជាចម្បង និងការអនុវត្តល្អបំផុត ទាក់ទងនឹងកិច្ចសហការល្អ ប្រសើរដែលអាចត្រូវបានបង្ហាញបន្ថែមទៀតនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវទៅថ្ងៃអនាគត ។ ដោយសារការស្រាវជ្រាវនេះ ស្នើរឡើងដោយ SEST ធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ឲ្យទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងសាលារៀនតាមមូលដ្ឋាន ដោយការផ្តល់ឲ្យនូវការរៀបចំនៃការអនុវត្តល្អៗផ្សេងៗគ្នា និងអនុសាសន៍ណែនាំសម្រាប់លើកកម្ពស់កិច្ចសហការ រវាងសហគមន៍ជាមួយនិងការិយាល័យអប់រំស្រុក ហើយនិងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ។ ការស្រាវជ្រាវនេះ ក៏ផ្តល់ដែរនូវអនុសាសន៍សម្រាប់ការិយាល័យ អប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំខេត្តដែលអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីស្វែងរកមតិគាំទ្រពីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក មន្ទីរអប់រំ យុវជននិងកីឡាខេត្ត និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ។

កត្តាខ្លះៗ ដែលបណ្តាលឲ្យមានកិច្ចសហការរឹងមាំ ប្រហែលជាហួសពីការគ្រប់គ្រងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ។ ឧទាហរណ៍ សាលាខ្លះអាចបានផលប្រយោជន៍ពីការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដែល ធ្វើឲ្យពួកគេងាយស្រួលក្នុងការធ្វើដំណើរទៅចូលរួមប្រជុំ ឬប្រើប្រាស់ធនធានបានយ៉ាងទូលំទូលាយ ។ សាលាសហគមន៍ខ្លះអាចមានទីតាំងនៅជិតទៅនឹងការិយាល័យអប់រំស្រុក ឬមន្ទីរអប់រំខេត្ត ដែលធ្វើឲ្យការទាក់ទងមានភាពងាយស្រួលជាង ។ ខណៈដែលកិច្ចប្រឹងប្រែងត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីជ្រើសរើសក្រុមសាលារៀនផ្សេងៗគ្នា ខេត្តសៀមរាបមានអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលជាច្រើន និងចម្ងាយមិនឆ្ងាយពីទីក្រុងសៀមរាប មានន័យថាមានសក្តានុពលឈានទៅរកម្ចាស់ជំនួយអន្តរជាតិជាច្រើន ។ មានទិន្នន័យលំបាកបន្តិចបន្តួចនៅក្នុងប្រធានបទនេះ ប៉ុន្តែវាគ្រាន់ជាបទពិសោធន៍របស់ SEST និងសមាជិកក្រុមស្រាវជ្រាវ ដែលចំនួនច្រើននៃសាលារៀននៅក្នុង ខេត្តសៀមរាបបានទទួលជំនួយមកពីខាងក្រៅ ទោះបីជាធំឬតូចក៏ដោយ ។ កត្តាទាំងនេះត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ សម្រាប់លទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់និយមន័យ ការអនុវត្តកិច្ចសហការរឹងមាំ និងការជ្រើសរើសសាលារៀនចូលរួម ។ យ៉ាងណាក៏ដោយវាមិនអាចបំបែកឲ្យដាច់ចេញពីគ្នាទាំងស្រុង នូវកិច្ចសហការរឹងមាំ ពីកត្តាជះឥទ្ធិពលដែលមានសក្តានុភាព ។ ដូច្នេះហើយការសិក្សាស្រាវជ្រាវអាចទោរទន់ទៅរកសាលារៀនណាដែលមាន ថវិកា ធនធាននិងគុណសម្បត្តិផ្សេងៗទៀត ។

គំនិតយោបល់របស់ SEST មានសារៈសំខាន់ក្នុងការជ្រើសរើសសាលាចូលរួម និងយល់អំពីបរិបទនៅមូលដ្ឋាន ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ សមាជិករបស់ SEST មានទំនាក់ទំនងជាមួយសាលារៀនជាច្រើននៅក្នុងខេត្តសៀមរាប ។ ការជ្រើសរើសយកសាលាចូលរួមនៅក្នុងការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយ SEST ត្រូវបាន ធ្វើឡើង

ជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីធានាថា សាលារៀនដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើស គឺជាសាលាដែលមានទំនាក់ទំនងការងារល្អ ដែលបង្កើតលទ្ធផលជាវិជ្ជមានសម្រាប់សាលារៀន ។ សាលាទាំងនោះ រៀនមិនមែនត្រូវគេជ្រើសរើសដោយឈរលើទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ SEST គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្តនោះឡើយ ។

ជាចុងក្រោយ ការផ្តោតលើគុណភាពនៃការស្រាវជ្រាវនេះ មានន័យថា ទិន្នន័យដែលយកបានមកពីការធ្វើសម្ភាសន៍ជាក្រុម និងការសម្ភាសន៍ជាបុគ្គល គឺឈរលើទស្សនបុគ្គលផ្ទាល់ខ្លួន ។ ការប្រមូលទិន្នន័យ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីដាក់បញ្ចូលគំនិតផ្សេងៗ បានមកពីសមាជិកផ្សេងៗគ្នារបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា នាយកសាលា មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការសម្ភាសន៍មួយទល់មួយនៃក្រុមទាំងនេះ ត្រូវបានគេរៀបចំពេលដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ដូច្នេះពួកគេមិនឆ្លើយតាមចម្លើយដែលឮ ឬឆ្លើយក្រោមឥទ្ធិពលចម្លើយរបស់អ្នកដទៃនោះទេ ។ ប៉ុន្តែ សំណួរដំបូងជាសំណួរលើការយល់ឃើញផ្ទាល់ខ្លួន និងភាពអត្តនោម័តិ ។ សំណួរទាំងនោះមិនស្ថិតនៅក្នុងព្រំដែននៃការស្រាវជ្រាវ ដើម្បីបញ្ជាក់គ្រប់រាល់ចំណុចទាំងអស់តាមរយៈការកត់ត្រា ឬក៏ការចងក្រងជាឯកសារនោះឡើយ ។ ការនេះវានឹងចំណាយពេលវេលាដ៏ច្រើនលើសលុប និងការព្យាយាម ហើយវាក៏មិនអាចកើតឡើងទាល់តែសោះ ដែលថារាល់ទំនាក់ទំនង ការបណ្តុះបណ្តាល ឬក៏ព្រឹត្តិការដែលត្រូវបានលើកឡើងក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍ទាំងនេះ និងការសម្ភាសន៍ជាក្រុម ត្រូវបានគេចងក្រងធ្វើជាឯកសារផ្លូវការនោះឡើយ ។

លទ្ធផលស្រាវជ្រាវ

កិច្ចសហការរវាងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

មន្ត្រីមន្ទីរអប់រំខេត្តសៀមរាប និងការិយាល័យអប់រំស្រុក រៀបចំកិច្ចប្រជុំយ៉ាងទៀងទាត់ជាមួយតំណាងសំខាន់ៗនៃសាលារៀន ដើម្បីសម្រួលទំនាក់ទំនងនិងការគាំទ្រ ។ ការិយាល័យអប់រំស្រុក អញ្ជើញរាល់នាយកសាលាទាំងអស់នៅក្នុងស្រុកជួបប្រជុំប្រចាំខែ ដើម្បីចែករំលែកព័ត៌មានថ្មីៗពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងផ្តល់ឱកាសឲ្យនាយកសាលាសាកសួរយោបល់ លើបញ្ហាប្រឈមរបស់សាលា ចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងដោះស្រាយជាមួយគ្នាទៅវិញទៅមក ។ នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំកម្រិតការិយាល័យអប់រំស្រុក នាយកសាលា៖

- ចែករំលែកវិធានបង្រៀនដែលមានប្រសិទ្ធិភាព និងរបៀបណែនាំគ្រូបង្រៀន ដើម្បីបង្កើនជំនាញ
- ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្រទៅវិញទៅមក ដើម្បីសម្រេចលើការអភិវឌ្ឍសាលា ដូចជាគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ឬបង្កើនការរៀនសូត្ររបស់សិស្ស
- ឲ្យមន្ត្រីមកពីការិយាល័យអប់រំស្រុក បញ្ជាក់អំពីគោលនយោបាយនិងការណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា
- ចែករំលែកបទពិសោធន៍អំពីរបៀបធ្វើឲ្យមានការចូលរួមយ៉ាងមានប្រសិទ្ធិភាព ជាមួយគណៈកម្ម-ការទ្រទ្រង់សាលា ឬក៏ជាមួយនិងសហគមន៍ ។

មន្ទីរអប់រំខេត្តរៀបចំកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែដូចគ្នា រវាងអ្នកតំណាងមកពីការិយាល័យអប់រំស្រុកនីមួយៗដើម្បីទទួលយកព័ត៌មានថ្មីៗ អំពីការអភិវឌ្ឍសាលានៅក្នុងស្រុកនីមួយៗ ហើយផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយនិងព័ត៌មានពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ទៅថ្នាក់ក្រោម ។ ការប្រជុំយ៉ាងទៀងទាត់យ៉ាងនេះ សម្រួលសង្វាក់ទំនាក់ទំនងពីថ្នាក់ជាតិចុះទៅដល់ថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងដូចគ្នាដែរ ពីថ្នាក់មូលដ្ឋានឡើងទៅថ្នាក់ជាតិ ។

នាយកសាលា និងតំណាងការិយាល័យអប់រំស្រុក សំអាងលើកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ថាមានប្រយោជន៍ ដើម្បីដឹងអំពីសកម្មភាពមូលដ្ឋាន និងសកម្មភាពជាតិជាប្រចាំ និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមជារួមគ្នា ជាមួយនាយកសាលាផ្សេងៗទៀត និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ។ តំណាងរបស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកយល់ថា កិច្ចប្រជុំប្រចាំខែមានសារៈសំខាន់ ក្នុងការបញ្ជាក់គោលនយោបាយសម្រាប់នាយកសាលា និងនៅតែដឹងព័ត៌មាន អំពីសកម្មភាពរបស់សាលារៀននីមួយៗ ។ ប្រសិនបើបញ្ហាប្រឈមណាមួយរបស់សាលារៀនមិនអាចដោះស្រាយបានទាំងស្រុងដោយមន្ត្រីរបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុកនោះទេ ពួកគេនាំយកបញ្ហាប្រឈមនោះទៅដាក់ក្នុងកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែរបស់មន្ទីរអប់រំខេត្ត ដើម្បីស្នើសុំការគាំទ្រ ឬការណែនាំបន្ថែមទៀត ។

បន្ថែមលើកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែ ទាំងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ដឹកនាំធ្វើការត្រួតពិនិត្យតាមដាន ដើម្បីវាយតម្លៃលើការប្រតិបត្តិរបស់សាលា ។ តំណាងម្នាក់របស់ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និង កីឡាស្រុក និយាយសង្ខេបពីគោលបំណងនៃការត្រួតពិនិត្យជាបី៖ (១) មើលរបៀបធ្វើការរបស់នាយកសាលា និងរដ្ឋបាល (២) ពិនិត្យរបៀបចាយវាយថវិការបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

ហើយនិង (៣) សង្កេតមើលថាតើការទទួលខុសត្រូវបច្ចេកទេសទាំងឡាយ ដូចជាការបង្រៀន ការងាររដ្ឋបាល ប្រព្រឹត្តទៅយ៉ាងដូចម្ដេច ។ នាយកសាលាខ្លះយល់ឃើញថា ការត្រួតពិនិត្យតាមដាននេះមានសារៈប្រយោជន៍ ពីព្រោះថា ពួកគេអាចស្នើសុំការគាំទ្ររបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុក ក្នុងការព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ឬផ្ដល់ការណែនាំ ទៅលើមធ្យោបាយពង្រឹងកិច្ចប្រតិបត្តិការ៤របស់គេ ក្នុងឋានជានាយកសាលា ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏មាននាយកសាលាផ្សេងៗទៀតគិតថា ការត្រួតពិនិត្យទាំងនេះមិនជួយដល់ការអភិវឌ្ឍសាលាទេ ក្រៅតែពីការធ្វើឲ្យប្រាកដថា មានការគោរពតាមច្បាប់ និងថវិកាតែប៉ុណ្ណោះ ។

បន្ថែមលើការងារវាយតម្លៃ នាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ចង់ឲ្យមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ប្រើការចុះត្រួតពិនិត្យតាមដាន ដើម្បីផ្ដល់ការណែនាំលើបញ្ហាប្រឈមក្នុងការត្រួតពិនិត្យតាមដានសាលារៀន ។ ចាប់តាំងពីមន្ត្រីការិយាល័យ អប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត វាយតម្លៃចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់សាលារៀន ក្នុងអំឡុងនៃការចុះត្រួតពិនិត្យទាំងនេះ មន្ត្រីទាំងនោះក៏អាចផ្ដល់អនុសាសន៍ចំពោះវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល និងការកសាងសមត្ថភាព ដែលមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ឬមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តអាចផ្ដល់ដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងអំឡុងពេលចុះត្រួតពិនិត្យនោះដែរ ។

មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត លើកឡើងថា ថវិកានិងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ជាបញ្ហាប្រឈមចំពោះការធ្វើការត្រួតពិនិត្យ ។ ពួកគេមិនមានថវិកា គ្រប់គ្រាន់ឬបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធ្វើដំណើរទៅសាលារៀនឲ្យបានញឹកញយ តាមគម្រោងរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡាបានបញ្ជាក់នោះទេ។ តំណាងមន្ទីរអប់រំខេត្តប្រាប់ឲ្យដឹងថា គម្រោងត្រួតពិនិត្យរបស់ពួកគេ គឺត្រូវចុះទៅពិនិត្យសាលារៀននីមួយៗ ពីរឬបីដងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ប៉ុន្តែបីឆ្នាំកន្លងមកនេះ ពួកគេមិនមានបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីវាយតម្លៃសាលារៀននៅក្នុងខេត្តនោះទេ ។

បើទោះបីសមត្ថភាពមានកម្រិតក៏ដោយ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំខេត្ត រកឃើញថាការចុះត្រួតពិនិត្យមានសារៈប្រយោជន៍ ដើម្បីឈានទៅដល់តម្រូវការ និងចន្លោះប្រហោងដែលពួកគេអាចគាំទ្រ សាលារៀន ដើម្បីដោះស្រាយ ។ តំណាងការិយាល័យអប់រំស្រុកម្នាក់បានផ្ដល់ឧទាហរណ៍នៃសាលារៀនមួយ ដែលមានវត្តមានគ្រូបង្រៀនមិនទៀងទាត់ និងសិស្សប្រឡងធ្លាក់កាន់តែច្រើនឡើង ។ បុគ្គលិករបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុកបានទៅពិនិត្យសាលារៀននោះ និងបានផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដល់គ្រូបង្រៀន អំពីគោលនយោបាយសាលាកុមារមេត្រី យុទ្ធសាស្ត្របង្រៀន និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ។ បុគ្គលិករបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុក បានលើកទឹកចិត្តសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដើម្បីចុះពិនិត្យសាលារៀនឲ្យបានញឹកញ៉ាប់ និងរៀបចំវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់សិស្ស លើប្រធានបទដូចជាជំនាញធុរកិច្ច និងក្រមសីលធម៌ជាដើម ។ ការនេះ បានបង្កើនការកសាងសមត្ថភាព និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ជួយផ្លាស់ប្ដូរឥរិយាបទគ្រូបង្រៀន និងលើកកម្ពស់វត្តមានបង្រៀន ។

មធ្យោបាយល្អបំផុតដែលការិយាល័យអប់រំស្រុកចែករំលែកជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន គឺការផ្សព្វផ្សាយចែករំលែកឯកសារគោលនយោបាយដល់នាយកសាលា ជាមួយនឹងតំណាងការិយាល័យអប់រំស្រុក

ខ្លះស្នើឲ្យនាយកសាលា អានគោលនយោបាយខ្លាំងៗដល់គ្រូបង្រៀន ។ ទំរង់នៃទំនាក់ទំនងផ្សេងទៀតដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត រួមមានទាំងការហៅតាមទូរស័ព្ទ ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងសង្គម និងការចូលរួមព្រឹត្តិការណ៍របស់សាលារៀននៅពេលដែលអាច ។ ដើម្បីប្រើប្រាស់ផលប្រយោជន៍បច្ចេកវិទ្យា មន្ទីរអប់រំខេត្តសៀមរាបបានបង្កើតក្រុមហ្វេសប៊ុក សម្រាប់នាយកសាលាទាំងអស់ និងបុគ្គលិកការិយាល័យអប់រំស្រុកដែលពាក់ព័ន្ធ ។ នាយកសាលាប្រើប្រាស់ក្រុមហ្វេសប៊ុកនេះ ដើម្បីស្នើសុំការគាំទ្រ ពីការិយាល័យអប់រំស្រុក ឬពីនាយកសាលាផ្សេងទៀតដូចគ្នាដែរ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានអំពីការអភិវឌ្ឍស្រុក និងខេត្ត ។

ហ្វេសប៊ុកគឺជាឧបករណ៍ដែលមានសារៈប្រយោជន៍សម្រាប់សាលារៀនខ្លះៗ ដើម្បីទាក់ទងជាមួយការិ-យាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ប៉ុន្តែសាលារៀនខ្លះនៅជនបទមិនមានសេវាអ៊ីនធឺណែត ហេតុដូចនេះហើយ ត្រូវពឹងផ្អែកលើទូរស័ព្ទ ឬការចុះទៅពិនិត្យដោយផ្ទាល់ ។ កង្វះខាតអគ្គិសនី និងសេវាអ៊ីនធឺណែត រួមទាំងថវិកាមានកំណត់របស់ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត និងកង្វះខាត ពេលវេលារបស់បុគ្គលិកដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ ញុាំងឲ្យមានការលំបាកដល់សាលារៀននៅតាមជនបទ ក្នុងការទាក់ទងជាមួយការិយាល័យអប់រំស្រុក ឬមន្ទីរអប់រំខេត្តឲ្យបានជាប់លាប់ ។

បច្ចុប្បន្ន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនិងការគាំទ្រចំពោះនាយកសាលា និង SCCs ត្រូវបានធ្វើរួមគ្នារវាងរាជរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ។ នាយកសាលាភាគច្រើនបានរាយការណ៍ថា គេបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំខេត្ត ឬក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា នៅពេលដែលគេ ឡើងកាន់នាទីជានាយកសាលាថ្មីៗ ទោះបីមាននាយកសាលាម្នាក់ដែលផ្តល់បទសម្ភាសន៍បាននិយាយថា លោកមិនបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះក៏ដោយ ។ នាយកសាលាបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាល លើការងារ គ្រប់គ្រងការងារដឹកនាំ យែនឌ័រ ហិរញ្ញវត្ថុនិងរបាយការណ៍ ។ តំណាងរបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុកក៏បាននិយាយដែរថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនលើការធ្វើឲ្យមានការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ការស្វែងរកថវិកា ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល គោលនយោបាយសាលាកុមារមេត្រី និងការបង្កើតផែនការអភិវឌ្ឍសាលា ។ (ផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលា គឺជាឯកសារដែលត្រូវព្រាងជាប្រចាំឆ្នាំដោយនាយកសាលា ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងដាក់ជូនទៅការិយាល័យអប់រំស្រុក ដែលជួយបរិយាយពីទិសដៅសម្រាប់ធ្វើ ឲ្យសាលាកាន់តែប្រសើរឡើង និងគោលបំណងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ដើម្បីអនុវត្តគោលដៅទាំងនោះ)។

ខណៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលត្រូវបានផ្តល់ជូន អាចមិនស្មើភាពគ្នារវាងស្រុកទាំងអស់ នាយកសាលារាយការណ៍ថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលពួកគេបានទទួលគឺមានសារៈប្រយោជន៍ ។ ឧទាហរណ៍ នាយកសាលាមួយរូបបានកត់សំគាល់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលគណៈគ្រប់គ្រង ដែលបានទទួលពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា បានជួយលាតត្រដាងនូវមូលដ្ឋាន សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហា ទំនាក់ទំនង និងធ្វើការជាមួយអ្នកដទៃដើម្បីកំណត់បញ្ហាប្រឈម ។ ការបណ្តុះបណ្តាលបានជួយគាត់ឲ្យបានយល់អំពី អាកប្បកិរិយារបស់គ្រូមិនសកម្ម និងគ្រូដែលមានអវត្តមានច្រើន ហើយសម្រេចចិត្តថា តើត្រូវធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីធ្វើការជាមួយគ្រូបង្រៀនទាំងនោះ ឆ្ពោះទៅរកដំណោះស្រាយ ។ នាយកសាលាភាគច្រើនគិតថា គេមានទំនុកចិត្តនៅក្នុងជំនាញបង្រៀនរបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែចង់បានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀតលើការគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ ដើម្បី

បង្កើនការយល់ដឹងនៃយុទ្ធវិធីគ្រប់គ្រង និងរបៀបលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀននិងបុគ្គលិក ។ នាយកសាលាជាច្រើនក៏បានស្នើសុំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីហិរញ្ញវត្ថុ កុំព្យូទ័រ ទំនាក់ទំនង និងភាសាអង់គ្លេស ដើម្បីជួយពួកគេតាមដានលើកិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុឲ្យបានប្រសើរជាងមុន និងធ្វើការទាក់ទងអំពីការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ទៅការិយាល័អប់រំស្រុក និងសហគមន៍ ។

ក្រុមត្រួតពិនិត្យ និងបណ្តុះបណ្តាលស្រុក (DTMT) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយ មានសមាជិកបុគ្គលិកការិយាល័យអប់រំស្រុក ផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសលើការត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ និងការធ្វើរបាយការណ៍ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការចុះត្រួតពិនិត្យសាលារៀន ។ ពួកគេក៏ទទួលខុសត្រូវដែរលើការកសាងសមត្ថភាព និងជំនាញ របស់នាយកសាលា និងគ្រូបង្រៀនតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ។ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាខ្លះរាយការណ៍ថា DTMT បានផ្តល់ដំបូន្មានដល់ពួកគេ អំពីរបៀបបង្កើតផែនការគ្រប់គ្រងសាលារៀន និងកំណត់ទៅលើជំហានណាមួយត្រូវចាប់ផ្តើមធ្វើ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។ នាយកសាលាជាច្រើនរាយការណ៍ថា DTMTផ្តល់ ឲ្យនូវការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់ពួកគេ អំពីការធ្វើសេចក្តីព្រាងហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍ដំណើរការសម្រាប់ប្រគល់ជូនទៅការិយាល័យអប់រំស្រុក ក៏ដូចជាផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធីសាស្ត្រ បង្រៀនដល់គ្រូបង្រៀន ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អនុលោមតាមមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុកខ្លះៗ សមត្ថភាព DTMT នៅមានកម្រិត ដើម្បីជួយគ្រូបង្រៀនដែលកំពុងបង្រៀនថ្នាក់ខ្ពស់ (ថ្នាក់ទី ៩ - ១២) ។ មន្ត្រីរបស់ DTMT ភាគច្រើន មិនមានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ ឬការយល់ដឹងនៃសម្ភារៈបង្រៀនដល់ថ្នាក់កម្រិតខ្ពស់ ដូច្នេះហើយគេមិនអាចផ្តល់យោបល់ដល់គ្រូបង្រៀន អំពីវិធីសាស្ត្រដែលមានប្រសិទ្ធិភាពដើម្បីបង្រៀនសម្ភារៈទាំងនេះទេ ។

បើទោះបីជាមានគោលនយោបាយដូចជា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ (ESP) និងគោលនយោបាយស្តីពីគ្រូបង្រៀនផែនការសកម្មភាព (TPAP) អំពាវនាវឲ្យមានការពង្រឹងតួនាទីរបស់ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាក៏ដោយ ក៏គ្មានគោលនយោបាយណាកំណត់ពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលតម្រូវដល់សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលានោះទេ ។ សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដែលត្រូវបានសម្ភាសន៍រាយការណ៍ពីការទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីរាជរដ្ឋាភិបាលយ៉ាងតិចតួចឬក៏គ្មានផង ។ តំណាងរបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ដែលត្រូវបានសម្ភាសន៍បាននិយាយថា នាយកសាលាទទួលខុសត្រូវចែកចាយបន្តនូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលគាត់បានទទួលពីរាជរដ្ឋាភិបាលឲ្យដល់សមាជិករបស់ SCC ។ ប៉ុន្តែរឿងនេះកម្រកើតមានណាស់ក្នុងការអនុវត្តន៍ ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែល គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាបានចូលរួមនោះ គឺបានមកពីការផ្តល់ឲ្យដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ឬតាមរយៈដៃគូរវាងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងការិយាល័យអប់រំស្រុក ឬមន្ទីរអប់រំខេត្តតែប៉ុណ្ណោះ ។ ឧទាហរណ៍ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាមួយបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រង និងការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ពីអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដែលកំពុងជាដៃគូជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាល ។ សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដែលបានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្តល់ឲ្យដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនោះ រាយការណ៍ថា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលគេបានទទួលនោះ គឺការសរសេរគម្រោងស្វែងរកថវិកា របៀបរកថវិកា ការចាត់ចែងគ្រប់គ្រង ទំនាក់ទំនង និងការត្រួតពិនិត្យលើគម្រោងសាងសង់សាលារៀន ។

នាយកសាលាជាច្រើនចង់ឲ្យសមាជិករបស់ SCC ទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលច្រើនជាងនេះ អំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការចាត់ចែងគ្រប់គ្រង និងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ដូច្នេះសមាជិក SCC ជាច្រើនអាចចូលរួមកាន់តែច្រើនក្នុងការត្រួតត្រា ការបំពេញការងាររបស់គ្រូបង្រៀន និងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។ នាយកសាលាម្នាក់បានពិភាក្សាអំពីរបៀប ដែលលោកចង់ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់សាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ប៉ុន្តែលោកមិនបានទទួលថវិកាសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងការណែនាំរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡានោះទេ ។ កាលពី ពីរបីឆ្នាំកន្លងទៅ លោកបានទទួលថវិកាសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ទាំងយឺតយ៉ាវជាងការកំណត់របស់ក្រសួង ឬក៏មិនបានទទួលថវិកានោះទាំងស្រុង ។

តំណាងរបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត បើកចំហរចំពោះការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀតដល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ប៉ុន្តែក៏បានរាយការណ៍ដែរថាមិនមានថវិកាចាំបាច់ ។ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ DTMT បានផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសខ្លះៗ ក្នុងអំឡុងពេលទស្សនកិច្ចត្រួតពិនិត្យសាលា ប៉ុន្តែមានអារម្មណ៍ថាមានកម្រិត ដោយសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក និងថវិកា ។ ហេតុដូច្នេះ ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ពឹងផ្អែកទាំងស្រុងលើអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការស្តារសមត្ថភាព។ ការរៀបចំដែលញឹកញយត្រូវបានលើកយកមកនិយាយ គឺសម្រាប់ការិយាល័យអប់រំស្រុក ឬមន្ទីរអប់រំ ខេត្ត ដើម្បីបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ហើយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលទទួលខុសត្រូវ លើការចំណាយរបស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ ។ គេអាចនិយាយបានម្យ៉ាងទៀតថា អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលបានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដោយគ្មានការជាប់ពាក់ព័ន្ធពីរាជរដ្ឋាភិបាលទាល់តែសោះ ។

កិច្ចបម្រើដែលផ្តល់ឲ្យដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលគឺមិនទៀងទាត់ និងមិនបានគ្រប់ដល់សាលាទាំងអស់នោះទេ ។ វាជាការលំបាកសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ដើម្បីសាកធ្វើជំនាញថ្មីក្នុងការអនុវត្ត និងកែច្នៃទៅតាមពេលវេលា ប្រសិនបើពួកគេគ្រាន់តែទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាល តែម្តងអំពីប្រធានបទណាមួយ ។ សូម្បីតែវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនោះ គេបានបង្រៀនមេរៀនទាំងមូល ឬ មួយរយៈពេលមកហើយក៏ដោយក៏វានៅតែបង្កើតភាពមិនស្មើភាពគ្នា រវាងសាលាដែលទទួលបានការគាំទ្រពីអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងសាលាដែលមិនបានការជួយគាំទ្រដដែល ។

បន្ថែមលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលាសហការលើការស្វែងរកថវិកា ការជួលបុគ្គលិក ធនធានមនុស្ស និងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ។ បុគ្គលិករបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុកមិនសូវសកម្មក្នុងការជួយការស្វែងរកថវិកាសម្រាប់សាលារៀន ប៉ុន្តែពួកគេផ្តល់ដំបូន្មានទៅគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអំពីគោលដៅសប្បុរសជន និងអង្គការ ដើម្បីស្វែងរកជំនួយ និងផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស អំពីដំណើរការស្វែងរកថវិកាដូចជាការសរសេរគម្រោងជាដើម ។ មន្ត្រីរបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុកក៏ផ្តល់ដំបូន្មានដល់សាលា អំពីរបៀបពង្រឹងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ផងដែរ ។ ឧទាហរណ៍ មានសាលាមួយទៅការិយាល័យអប់រំស្រុក ជាមួយនិងតម្រូវការដើម្បីស្វែងរកថវិកា សម្រាប់កសាងសង់សាលារៀនបន្ថែមទៀត ។ ការិយាល័យអប់រំស្រុកបានណែនាំឲ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ទៅជួបជាមួយចៅអធិការវត្ត និងបានពន្យល់អំពីសារៈសំខាន់នៃការកសាងសាលាថ្មីទៅដល់កូនៗរបស់សហគមន៍ ព្យាយាមរកមធ្យោបាយដើម្បីស្វែងរកថវិកាជាមួយវត្ត។

នាយកសាលាខ្លះទៀតក៏បានរាយការណ៍ថា ការិយាល័យអប់រំស្រុក ជួយដោះស្រាយជម្លោះក្នុងចំណោមគ្រូបង្រៀន ឬបុគ្គលិកសាលារៀនផ្សេងទៀត ។ ប្រសិនបើវិវាទនោះតូចតាច នាយកសាលាប្រឹងប្រែងដោះស្រាយដោយខ្លួនឯង ប៉ុន្តែប្រសិនបើវិវាទនៅតែបន្ត ឬលើសពីសមត្ថភាពរបស់នាយកដើម្បីដោះស្រាយ គាត់ ស្នើសុំជំនួយពីការិយាល័យអប់រំស្រុក ។

ទាក់ទងទៅនិងគម្រោងអភិវឌ្ឍសាលា នាយកសាលាខ្លះដាក់ផែនការទៅការិយាល័យអប់រំស្រុកដែលជាអ្នកពិនិត្យមើលនិងផ្តល់យោបល់ និងស្នើដើម្បីធ្វើឲ្យគម្រោងនោះប្រសើរឡើង ។ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុកក្រោយមកទៀតធ្វើការជាមួយនាយកសាលា ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើនោះគម្រោងមុននឹងបញ្ចប់ និងផ្ញើទៅមន្ទីរអប់រំខេត្ត ។

មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ចង់បានព័ត៌មានថ្មីអំពីអ្វីដែលកំពុងកើតឡើងនៅតាមសាលានីមួយៗ ប៉ុន្តែជារឿយៗ គិតថាចំណង់នោះមិនអាចធ្វើទៅបានដោយសារពេលវេលា ថវិកា និងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិក ។ ខណៈពេលដែលកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែ ការចុះមកត្រួតពិនិត្យតាមដានម្តងម្កាល ហើយ ហ្វេសប៊ុគជាក្រុមរបស់មន្ទីរអប់រំខេត្ត ផ្តល់មូលដ្ឋានការចែករំលែកចំណេះដឹងនិងការគាំទ្រ មន្ត្រីការិយាល័យស្រុក បានផ្តល់អនុសាសន៍ថា នាយកសាលាផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗដល់ការិយាល័យអប់រំស្រុក អំពីការអភិវឌ្ឍសាលា និងបញ្ហាប្រឈម។ ការទាក់ទងទៀងទាត់បើទោះបីជាតាមរយៈទូរស័ព្ទក្តី ក៏រក្សាបាននូវការជូនដំណឹងដល់ការិយាល័យអប់រំស្រុកអំពីសាលា និងអនុញ្ញាតឲ្យពួកគេ ជួយនៅពេលមានបញ្ហាប្រឈមកើតឡើង ។ មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងការិយាល័យអប់រំស្រុកក៏បានទូន្មានឲ្យសាលា ធ្វើការជិតស្និតជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងសហគមន៍ រួមទាំងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និងវត្តអារ៉ាមផង។

កិច្ចសហការរវាងនាយកសាលា និង គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា

ដំណើររឿងដែលលេចធ្លោក្នុងចំណោមគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលាជាមួយកិច្ចសហការល្អគឺ ទំនាក់ទំនងស៊ីចង្វាក់គ្នា មិនថាតាមរយៈការប្រជុំ ការចុះកម្មសិក្សា ឬក៏តាមរយៈទូរស័ព្ទតែប៉ុណ្ណោះទេ។ ដើម្បីឲ្យគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា នៅតែបន្តចូលរួមជាមួយការអភិវឌ្ឍសាលា គេត្រូវតែផ្តល់ព័ត៌មានអំពីសកម្មភាពសាលារៀន និងតម្រូវការ ។ នាយកសាលាភាគច្រើន និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាគូសបញ្ជាក់ការពិតថា នាយកសាលានិងគ្រូបង្រៀនធ្វើការនៅសាលារៀនស្ទើរតែជារៀងរាល់ថ្ងៃ ខណៈដែលសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ចំណាយពេលវេលាច្រើននៅឯសហគមន៍ ។ ប្រសិនបើនាយកសាលាខ្លះ ឬគ្រូបង្រៀនខ្លះ ធ្វើជាសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាផង អាចរក្សាការផ្តល់ព័ត៌មានទៅគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា អំពីស្ថានភាពរបស់សាលារៀនប្រចាំថ្ងៃ ប៉ុន្តែដើម្បីធានាថាសកម្មភាពនេះកើតឡើង សមាជិក SCC និងនាយកសាលា ត្រូវព្រមព្រៀងគ្នាលើផែនការ សម្រាប់ការទាក់ទងទៀងទាត់មួយ ។

គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាទាំងអស់ រាយការណ៍ពីកិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំជាមួយនាយកសាលា ដើម្បីពិភាក្សាអំពីអាទិភាព និងព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ជារឿយៗត្រូវអញ្ជើញសហគមន៍ដើម្បីចូលរួម ។ ខ្លះទៀតជួបគ្នាញឹកញាប់ក្នុងឆ្នាំ និងចុះពិនិត្យសាលាយូរៗម្តង ។ ការចុះពិនិត្យសាលារៀនយ៉ាងទៀតទាត់ ជួយឲ្យ

គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា មានទស្សនឬយោបល់ច្រើន ដើម្បីចូលរួមក្នុងការរៀបចំផែនការស្វែងរកថវិកា និងលើកម្ពស់អប់រំនៅក្នុងសហគមន៍ ។ វាក៏ផ្តល់មូលដ្ឋានគ្រឹះឲ្យពួកគេខ្លាំងជាងមុន ក្នុងការផ្តល់មតិ យោបល់ និងចំណុចអាទិភាពដល់ផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនប្រចាំឆ្នាំ ។

ផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនអាចជាគន្លឹះសម្រាប់លើកកម្ពស់ កិច្ចសហការរវាងនាយកសាលា និង គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ។ នៅក្នុងសហគមន៍ទាំងឡាយដែលកិច្ចសហការខ្សោយ នាយកសាលាចូលចិត្តបង្កើតផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនដោយខ្លួនឯង ឬជាមួយយោបល់បានមកតែពីគ្រូបង្រៀន ។ ការចូលរួមរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ក្នុងការបង្កើតផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន លើកទឹកចិត្តសមាជិក ដើម្បីធ្វើការយ៉ាងសកម្ម ឈានទៅរកការសម្រេចលើគោលដៅអភិវឌ្ឍសាលា ។ ខណៈដែលចំណេះដឹងនៃការអប់រំ និងការបង្រៀនមានតម្លៃ ទោះបីជាសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដែលគិតថាពួកគេមានជំនាញតិចតួច ក៏នៅតែអាចចែករំលែកបទពិសោធន៍និងគំនិតយោបល់ លើអ្វីដែលពួកគេចង់ឲ្យសាលារៀនបានជោគជ័យ ។

នាយកសាលាភាគច្រើនបង្ហាញគំនិតថា ការបោះឆ្នោតរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាប្រចាំឆ្នាំ គឺជួយឲ្យមានសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារឹងប៉ឹងជាងមុន និងសកម្មជាងមុន ។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគឺជាមធ្យោបាយសម្រាប់ជំនួសសមាជិករបស់គណៈកម្មការដែលមិនសកម្ម និងបង្រៀនសហគមន៍ អំពីគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងតួនាទីរបស់គេ ។ នាយកសាលា ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្តទទួលស្គាល់ពីការលំបាក ក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាដែលពូកែ ពីព្រោះថាសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាមិនមានប្រាក់បៀវត្សរ៍ ហើយសមាជិកសហគមន៍ភាគច្រើនមានការងារចាំ-បាច់ផ្សេងៗត្រូវធ្វើដូចជាការងារ និងការមើលថែទាំគ្រួសារជាដើម។ នាយកសាលាមួយរូបបានចង្អុលបង្ហាញថា ការមាននាយកសាលាម្នាក់ ឬសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាណាម្នាក់ មានជំនាញខាងឃោសនា ឬខាងទំនាក់ទំនងជួយបានច្រើន ពីព្រោះថាបុគ្គលនោះអាចនិយាយនៅក្នុងបុណ្យទានក្នុងភូមិ ហើយនិងចុះសាកសួរសមាជិកនៅក្នុងសហគមន៍ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការចូលរួមនៅក្នុង គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ។

នាយកសាលានិងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាជាច្រើនបានចែករំលែកថា ពួកគេធ្វើការរួមគ្នាលើគ្រប់បញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយសាលារៀន និងធ្វើការសម្រេចចិត្តរួមគ្នា ។ ប្រសិនបើនាយកសាលាណាមួយ ឬសមាជិករបស់គណៈកម្មការណាមួយ រកឃើញបញ្ហាប្រឈម គេអាចយកបញ្ហាប្រឈមនោះ ទៅពិភាក្សាជាក្រុមរួមគ្នា និងធ្វើការសម្រេចចិត្តលើដំណោះស្រាយប្រសើរបំផុត ដើម្បីដោះស្រាយនឹងបញ្ហានោះ ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើសាលាត្រូវធ្វើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធឲ្យប្រសើរឡើង ពួកគេពិភាក្សាអំពីការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងមួយណាដែនមានការចាំបាច់ខ្ពស់ និងរិះរកមធ្យោបាយក្នុងការស្វែងរកជំនួយ ។ ប្រសិនបើមានវិវាទរវាងគ្រូបង្រៀននិងអាណាព្យាបាល គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាអាចជួបជាមួយអាណាចព្យាបាល ដើម្បីបន្ធូរបន្ថយភាពតានតឹង និងរិះរកដំណោះស្រាយ។ ឧទាហរណ៍នៃការដោះស្រាយរួមគ្នាទាំងអស់នេះ រំលឹកឡើងវិញអំពីសារសំខាន់នៃទំនាក់ទំនងស៊ីចង្វាក់គ្នា តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រដែលអាចទុកចិត្តបាន ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ ។

នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ជាញឹកញយ ជាដៃគូគ្នាដែរលើផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងរៀបចំថវិកា ។ ករណីនេះត្រូវបានរឹតចំណងចំពោះកិច្ចសហការនៅលើផែនការអភិវឌ្ឍសាលា ដូចដែលនាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាបានកំណត់គោលដៅ និងសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ និងបន្ទាប់មកទៀតកំណត់ថវិកាដែលពួកគេត្រូវប្រើប្រាស់ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងនោះ ។ ពីព្រោះថាតួនាទីរបស់ពួកគេដូចជាស្ពានចម្លង រវាងសាលានិងសហគមន៍ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាជារឿយៗ ធ្វើការជាមួយនាយកសាលា លើការស្វែងរកជំនួយសម្រាប់សកម្មភាពអភិវឌ្ឍសាលា ។ នាយកសាលាដែលធ្វើការបានល្អជាមួយ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ទទួលស្គាល់ថា (១) សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា នឹងមានទឹកចិត្តថែមទៀត និងរៀបចំខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ ក្នុងការស្វែងរកថវិកា ប្រសិនបើអ្នកទាំងនោះ មានយោបល់ទៅលើគោលដៅអភិវឌ្ឍសាលា ដែលគេកំពុងស្វែងរកថវិកានោះ និង(២) សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា នឹងនៅបន្តចូលរួមក្នុងការស្វែងរកថវិកា ប្រសិនបើពួកគេឃើញលទ្ធផលជាវិជ្ជមានចំពោះការងាររបស់ពួកគេ ។

ភាពត្រឹមត្រូវទៅលើការចាត់ចែងហិរញ្ញវត្ថុ គឺជាគន្លឹះនៃការជឿទុកចិត្ត រវាងនាយកសាលានិងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ។ ជាមួយសាលា ជារឿយៗស៊ីពេលយូរដើម្បីរកថវិកា ការចាត់ចែងហិរញ្ញវត្ថុ អាចក្លាយជាបញ្ហាចំរូងចំរាស់។ សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាមួយរូបបាន ប្រាប់ឲ្យដឹងថា នាយកសាលារាយការណ៍រាល់ចំណូលទៅគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ហើយគេតាមដានហិរញ្ញវត្ថុរួមគ្នា ដែលពួកគេមានអារម្មណ៍ថាគេចវេសពីឧបសគ្គចំពោះការធ្វើកិច្ចការរួមគ្នា ។ តម្លាភាពក៏បានបង្កើតនូវបរិយាកាស នៃភាពស្មើភាពគ្នាដែរ ដែលអ្នកចូលរួមសហការទាំងអស់មានអារម្មណ៍ថា ពួកគេទទួលបានព័ត៌មានដូចគ្នា និងចូលរួមដល់ដំណើរការរីកចម្រើន ។ បន្ថែមលើនេះទៀត ដោយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុគឺជាប្រធានបទដែលសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាភាគ និងនាយកសាលាជាច្រើន ស្នើសុំឲ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ភាពត្រឹមត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យនាយកសាលានិងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា បណ្តុំជំនាញហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេរួមគ្នា និងធ្វើការលើថវិកា និងការលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរួមគ្នា ។

បញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗសម្រាប់សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា គឺជាអារម្មណ៍ដែលគេមានទាក់ទងទៅនិងចំណេះដឹង និងជំនាញមានកម្រិត ដើម្បីចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា ។ សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាភាគច្រើនយល់ថា ពួកគេគ្រាន់តែជាកសិករ ឬជាអាណាព្យាបាល ដែលមានការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួចពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬអប់រំតែប៉ុណ្ណោះ ។ បើទោះបីជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀតសម្រាប់សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា នៅតែត្រូវការជាចាំបាច់ ដើម្បីបង្កើនជំនាញនិងការយល់ដឹងក៏ដោយ (សូមអាន *កិច្ចសហការរវាងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា*) ក៏កង្វះខាតក្នុងបណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការ មិនអាចរាំរាំងឲ្យគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាទាំងនោះ ពីការប្រើប្រាស់ជំនាញតិចតួចរបស់គេ ក្នុងការចូលរួមធ្វើការអភិវឌ្ឍសាលានោះឡើយ ។

សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាជាច្រើនយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ជំនាញ" គឺជាអ្វីដែលគេបានទទួលតាមរយៈការរៀនសូត្រផ្លូវការ ឬហ្វឹកហាត់តាមផ្លូវការ ដូច្នេះហើយ គេមិនពេញចិត្តទៅនិងជំនាញ ដែលគេមានរួចទៅហើយនោះទេ ។ ឧទាហរណ៍ សាលាជាច្រើនមានក្រុមប្រឹក្សាសិស្ស ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាទាំងនោះគេកម្រដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងការធ្វើសេក្តីសម្រេចចិត្តណាមួយ ឬក្នុងពេលគ្រោងផែនការអភិវឌ្ឍសាលាណាមួយ

នោះទេ ។ សមាជិកគណៈកម្មការខ្លះដែលជាឪពុកម្ដាយ ឬអាណាព្យាបាលសិស្ស អាចពាំនាំយកទស្សនវិស័យលើអនាគតរបស់សិស្ស ដាក់ទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា ។ សមាជិកគណៈកម្មការ ដែលមានទំនាក់ទំនងច្រើននៅក្នុងសហគមន៍ អាចជួយជម្រុញឲ្យសមាជិកសហគមន៍ ចូលរួមជាមួយកម្មវិធីផ្សេងៗនៅក្នុងសាលា និងការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ពីសហគមន៍ ។ បន្ថែមទៅទៀត មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជននិងកីឡាស្រុក ជាញឹកញយស្នើឲ្យសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ទៅសាលាដើម្បីផ្ដល់ការហ្វឹកហាត់ ឬចែករំលែកចំណេះ ជាមួយសិស្សានុសិស្ស អំពីការងាររកស៊ី ឬបំណិនជីវិត ។

មធ្យោបាយផ្សេងទៀត ដែលនាយកសាលាអាចបង្កើនជំនាញដោយគ្មានវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល គឺតាមរយៈការណែនាំបង្ហាត់បង្ហាញ និងការចែករំលែកចំណេះដឹងរវាងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ។ នាយកសាលាមួយរូបបានពណ៌នាពីការប្រឹងធ្វើការ ជាមួយសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដែលមិនមានជំនាញ ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ នាយកសាលាបានដាក់ការងារលំបាកៗ ជាច្រើនដល់សមាជិករបស់គណៈកម្មការ ឬគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើន ឲ្យធ្វើការជាដៃគូជាមួយ សមាជិកគណៈកម្មការ ឬគ្រូបង្រៀនដែលមានបទពិសោធន៍តិចតួច ។ មធ្យោបាយនេះសមាជិកដែលមានបទពិសោធន៍ បានជួយគាំទ្រក្នុងការងាររបស់គាត់ និងសមាជិកដែលមានបទពិសោធន៍តិចតួច អាចរៀនសូត្រពីការធ្វើការងារជិតស្និទ្ធជាមួយសមាជិកដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើនជាង ។

តាមរយៈ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាភាគច្រើន និងនាយកសាលារាយការណ៍ពីការធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធលើការបង្កើតគម្រោងថវិការ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ នៅក្នុងសាលាមួយ នាយកសាលានិងគ្រូបង្រៀនសហការគ្នាលើការធ្វើសេចក្ដីព្រាងដំណើរការ ហើយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាចូលរួមតែក្នុង ការពិនិត្យផែនការនិងថវិការចុងក្រោយតែប៉ុណ្ណោះ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នាយកសាលានៅតែឲ្យតម្លៃ ចំពោះការចូលរួមរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងព្យាយាមឲ្យមានការចូលរួមពីសមាជិកគណៈកម្មការទៀត ដោយអញ្ជើញពួកគេទៅក្នុងសកម្មភាពរៀបចំផែនការ ប៉ុន្តែនាយកសាលានិយាយថា ពួកគេមិនសូវជាជួយផ្ដល់យោបល់ប៉ុន្មានទេ ។ រឿងរ៉ាវបែបនេះ មិនមែនប្លែកទេនៅក្នុងសហគមន៍ ដែលសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា គិតថាពួកគេមិនមានជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ខ្វះការអប់រំ ឬការយល់ដឹងអំពីតួនាទីរបស់ពួកគេ ដើម្បីចូលរួមជាមួយការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។

ថ្វីបើគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា មិនជាប់ទាក់ទិនច្រើនជាមួយការរៀបចំផែនការអភិវឌ្ឍសាលា ឬការសម្រេចចិត្តធំៗក្ដី ពួកគេដឹកនាំធ្វើជំរឿនក្រៅផ្លូវការអំពីសិស្សក្រីក្រ ឬសិស្សដែលងាយរងគ្រោះ នៅក្នុងសហគមន៍ ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណថា សិស្សណាខ្លះដែលអាចត្រូវការជំនួយបន្ថែម ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអាចចែករំលែកព័ត៌មាននេះទៅក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ឬគណៈកម្មការទទួលបន្ទុកកុមារ និងស្ត្រីប្រចាំឃុំ (CCWC) ឬ ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ដើម្បីស្វែងរកអាហារូបករណ៍ ឬការគាំទ្រផ្សេងៗទៀតសម្រាប់សិស្ស ឬគ្រួសារទាំងនោះ ។ ឧទាហរណ៍ខាងលើបង្ហាញថា មិនមែនមានមធ្យោបាយតែមួយទេ ដើម្បីធ្វើឲ្យសម្រេចកិច្ចសហការល្អនេះ ប៉ុន្តែមានមធ្យោបាយច្រើន ដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាអាចធ្វើការរួមគ្នា ដើម្បីប្រើប្រាស់ជំនាញផ្ទាល់ខ្លួន និងជំនាញជាក្រុម ឲ្យបានប្រសើបំផុត ។

កិច្ចសហការរវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងសហគមន៍

យុទ្ធសាស្ត្រខ្លះ ដើម្បីលើកកម្ពស់កិច្ចសហការរវាងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលា ក៏អាចយកមកប្រើប្រាស់បានដែរ ក្នុងការបង្កើតកិច្ចសហការរវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងសហគមន៍ ។ ឧទាហរណ៍ ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន បញ្ជាក់បង្ហាញពីការប្រមូលផ្តុំកម្មសិទ្ធិលើការអប់រំរបស់កុមារ និងលើកទឹកចិត្តឲ្យសមាជិកសហគមន៍ ឲ្យចូលរួមកាន់ តែច្រើនក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ។ ថែមពីលើនោះទៀតវាជាឱកាស ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីប្រចាំឆ្នាំអំពី សហគមន៍លើការជោគជ័យ និងបញ្ហាប្រឈមរបស់សាលារៀន ។

ការចូលរួមរបស់សមាជិកសហគមន៍ក្នុងការរៀបចំព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ក៏ផ្តល់វេទិកាឲ្យពួកគេបញ្ចេញសម្លេងអំពីភាពចាំបាច់នានា និងក្តីបារម្ភពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអប់រំ និងពិភាក្សារឿងទាំងនេះជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន ។ បន្ទាប់មកទៀត សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាមួយចំនួន តាមដានជាមួយសមាជិកសហគមន៍ពេញមួយឆ្នាំ ដោយការចុះទៅសួរសុខទុក្ខអាណាព្យាបាលដោយផ្ទាល់ ចូលរួមកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ឬចូលរួមក្នុងវេទិកាសហគមន៍ផ្សេងៗទៀត ។

ជាក់ស្តែង នាយកសាលាភាគច្រើន និងសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដោយមានកិច្ចសហការរឹងមាំ ប្រើប្រាស់វេទិកាសហគមន៍ ដើម្បីចែករំលែកការអភិវឌ្ឍន៍សាលានិងផែនការ ទទួលយកយោបល់ និងសុំឲ្យមានការគាំទ្រពីសហគមន៍ ។ ជាជាងសុំឲ្យសមាជិកសហគមន៍ដែលមានធុរៈក្នុងការទទួលខុសត្រូវច្រើនរួចទៅហើយ មកចូលរួមជាមួយសកម្មភាពរបស់សាលា វាមានភាពងាយស្រួលជាងដោយឲ្យតំណាងសាលា ទៅចូលរួមជាមួយវេទិកាផ្សេងៗនៅក្នុងសហគមន៍ទៅវិញ ។ ការចូលរួមប្រជុំជាមួយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ គឺជាមធ្យោបាយមួយដែលគេតែងតែលើកឡើង ក្នុងចំណោមធ្យោបាយនានា ក្នុងការទាក់ទាញឲ្យមានការចូលរួមពីសហគមន៍ ។

នាយកសាលាមួយរូបនិយាយថា លោកចូលរួមរាល់កិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ខណៈនាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាផ្សេងទៀត បញ្ជូនតំណាងសាលា ឬតំណាងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាឲ្យទៅចូលរួមកិច្ចប្រជុំជាច្រើនដែលអាចធ្វើទៅបាន ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាខ្លះចែករំលែករបាយការណ៍ប្រចាំខែរបស់ពួកគេទៅឲ្យការិយាល័យអប់រំស្រុក និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំដែរ ដើម្បីរក្សាការផ្តល់ព័ត៌មានទៅក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និងដើម្បីទាក់ទាញយោបល់ត្រឡប់មកវិញ ។ សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលាក៏មានអារម្មណ៍ថា វាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់បង្កើតទំនាក់ទំនងកាន់តែរឹងមាំជាមួយមេភូមិ និងមេឃុំដែលពួកគេជាបណ្តាញដែលមានសារៈសំខាន់ទៅសហគមន៍ទាំងមូល ។ វេទិកាផ្សេងទៀតដូចជា គណៈកម្មការទទួលបន្ទុកកុមារ និងស្ត្រីថ្នាក់ឃុំ អាចជាដៃគូរដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការជម្រុញសហគមន៍ទៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា ។

ដូចកិច្ចសហការរបស់នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា តម្លាភាពហិរញ្ញវត្ថុមានសារៈសំខាន់ចំពោះការបង្កើនទំនុកចិត្ត និងកម្មសិទ្ធិរួមគ្នាជាមួយសហគមន៍ ។ នាយកសាលាភាគច្រើន និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា អញ្ជើញអាណាព្យាបាល និងសមាជិកសហគមន៍ទៅចូលសកម្មភាពសាលា និងចូលរួមក្នុងវេទិកាពិសេសក្នុងគោលបំណង បង្ហាញការអភិវឌ្ឍសាលាដល់សហគមន៍ ។ សមាជិករបស់គណៈ

កម្មការទ្រទ្រង់សាលាមួយរូបបានកត់សម្គាល់ថា សមាជិកសហគមន៍ជាច្រើនមិនចូលរួមជាមួយសកម្មភាពសាលារៀន ហើយមានយោបល់តិចតួចណាស់ ចំពោះការអភិវឌ្ឍន៍សាលា ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលានៅតែមិនបោះបង់ ក្នុងការបបួលសហគមន៍ឲ្យចូលរួម ក្នុងការស្វែងរកថវិកា ហើយក្រោយពីការសាងសង់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធឲ្យបានប្រសើរឡើង ពីថវិកាដែលរកបាននោះមក គណៈគ្រប់គ្រងសាលា បានអញ្ជើញសហគមន៍ទៅសាលារៀន ។ សមាជិកសហគមន៍ភាគច្រើនភ្ញាក់ផ្អើលដែលឃើញថាសាលាមានការអភិវឌ្ឍ និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាបានបញ្ជាក់ទៅកាន់សហគមន៍ថា ការអភិវឌ្ឍដោយវិជ្ជមាននេះគឺជាលទ្ធផលនៃការចូលរួមរបស់ពួកគេ ។

ការដែលធ្វើឲ្យសមាជិកសហគមន៍ធ្វើដំណើរទៅកាន់សាលារៀនជារឿងលំបាក នៅក្នុងតំបន់ជនបទ ដូច្នេះចាំបាច់ណាស់សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្នុងការប្រើវិធីសាស្ត្រទំនាក់ទំនងជាច្រើនយ៉ាង ។ សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលាខ្លះធ្វើដំណើរតាមភូមិ ដើម្បីពិភាក្សាការងារគ្រប់គ្រងសាលាជាមួយអាណាព្យាបាល និងសមាជិកសហគមន៍ ។ ប្រសិនបើក្មេងមានបញ្ហាប្រឈមនៅសាលារៀន នាយកសាលាផ្តល់ព័ត៌មានទៅគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ហើយសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាមួយរូប ទៅជួបអាណាព្យាបាល ដើម្បីពិភាក្សាពីរបៀបធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីលើកកម្ពស់សកម្មភាពរបស់សិស្សនៅសាលា ។ មាននាយកសាលាមួយរូប បង្ហោះរូបថតសកម្មភាពរបស់សាលារៀននិងដំណើរការសាលានៅលើហ្វេសប៊ុកយ៉ាងទៀងទាត់ ដើម្បីចែករំលែកព័ត៌មានទាំងនេះជាមួយសហគមន៍ ។

នាយកសាលាភាគច្រើន និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាផ្តល់តម្លៃទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយវត្តអារ៉ាម ។ ព្រះសង្ឃអាចប្រើប្រាស់តួនាទីធំធុំនៅក្នុងសហគមន៍ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹង និងការគាំទ្រចំពោះការអប់រំ ឧទាហរណ៍ ពេលដែលព្រះសង្ឃធ្វើសេចក្តីថ្លែងការណ៍នៅក្នុងពិធីបុណ្យផ្សេងៗ ។ វាជាធម្មតាដែលព្រះសង្ឃធ្វើពិធីរកថវិកាពីសហគមន៍ ដើម្បីគាំទ្រវត្តអារ៉ាម ។ សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលាខ្លះៗបាននិមន្តព្រះសង្ឃ ដើម្បីចូលរួមក្នុងកម្មវិធីប្រមូលបច្ច័យ ដោយយកបច្ច័យមួយផ្នែកចូលទៅវត្ត និងមួយផ្នែកទៀត សម្រាប់ឧបត្ថម្ភគាំទ្រសាលារៀន ។

បញ្ហាប្រឈមមួយចំពោះការប្រើប្រាស់រចនាសម្ព័ន្ធសហគមន៍ដែលមាន ដូចជាវត្តអារ៉ាម និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍសាលា ក៏វានៅតែមិនបាននាំសមាជិកសហគមន៍ ទៅមើលឃើញសាលារៀនដោយផ្ទាល់នៅឡើយ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើការប្រើប្រាស់រចនាសម្ព័ន្ធសហគមន៍ដែលមានស្រាប់ ដើម្បីពង្រឹងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ វាប្រហែលជាមានភាពស្រួលជាង ដោយទាក់ទាញសមាជិកសហគមន៍ ចូលរួមក្នុងវេទិកាសាលាទៅថ្ងៃអនាគត នៅពេលដែលការចូលរួមជាមួយការអភិវឌ្ឍសាលា មានការកើនឡើង ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមួយរូបដែលត្រូវបានសម្ភាសន៍ បានប្រើប្រាស់យន្តការមួយ ចំពោះបញ្ហាប្រឈមនេះ និងបានបង្កើតទីធ្លាមួយនៅសាលារៀន ដើម្បីជួលឲ្យគេសម្រាប់ធ្វើកម្មវិធីនៅថ្ងៃសម្រាក និងប្រារព្ធកម្មវិធីសហគមន៍ផ្សេងៗ ។ សកម្មភាពនេះមិនមែនត្រឹមតែស្វែងរកថវិកាសម្រាប់សាលាតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែបានជួយធានាឲ្យសមាជិកសហគមន៍មកពិនិត្យសាលារៀន និងឃើញការអភិវឌ្ឍដោយផ្ទាល់ ។

វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ

ការដឹងយល់ចំពោះការនឹងមកដល់នៃការផ្ទេរតួនាទីវិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ (D&D) នៅមានកម្រិតក្នុងចំណោមនាយកសាលា និងសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍នេះ ។ អ្នកទាំងនោះភាគច្រើនសំគាល់ D&D ថាជាការប្តូរការសម្រេចចិត្ត ពីថ្នាក់លើទៅថ្នាក់ក្រោម និងពីថ្នាក់ក្រោមទៅថ្នាក់លើ ។ នាយកសាលានិងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាជាច្រើនបានដឹងថា គេកំពុងអនុវត្តសាកល្បង D&D ក្នុងវិស័យអប់រំ នៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ពួកគេមានការយល់ដឹងខ្សោយពីថា តើការទទួលខុសត្រូវលើតួនាទី នឹងត្រូវផ្ទេរយ៉ាងដូចម្តេច ហើយជាលទ្ធផល ថាតើតួនាទីរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលានឹងត្រូវផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងណា ។

សមាជិករបស់គណៈកម្មការទទួលបន្ទុកកុមារ និងស្ត្រីថ្នាក់ឃុំ និងនាយកសាលាជាច្រើនបានលើកឡើងស្រដៀងៗគ្នា អំពីផលប្រយោជន៍ និងគុណវិបត្តិនៃ D&D ។ ផលប្រយោជន៍ដែលគេតែងលើកឡើង គឺជាការផ្ទេរការសម្រេចចិត្តទៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ នាំឲ្យមានការកើនបន្ទុកទៅលើការចាត់ចែងថវិកា និងធនធាននៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ។ នាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាជាច្រើន បានលើកអំពីឧទាហរណ៍ផ្សេងៗនៃការចាត់ចែងគ្រប់គ្រងសាលា ដោយផ្តល់អាទិភាពទៅលើការចំណាយមួយចំនួន ប៉ុន្តែការិយាល័យអប់រំស្រុក ឬមន្ទីរអប់រំខេត្តសម្រេចចិត្តដូរការចំណាយនោះទៅលើការងារអាទិភាពផ្សេងទៀត ដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាយល់ថាមិនសូវសំខាន់ ។ នៅក្នុងរឿងមួយនាយកសាលាមួយរូបបាននិយាយថា ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្តបានណែនាំឲ្យយកថវិកាមួយផ្នែក ចំណាយលើការដាំដើមឈើនិងចាក់ដី បើទោះបីជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានបញ្ជាក់យ៉ាងទទូចថា រឿងផ្សេងៗទៀតត្រូវការចាំបាច់ជាង ហើយមិនយល់ថាសាលាត្រូវការដើមឈើទៀត ឬ ចាក់ដីបន្ថែមទៀតនោះក៏ដោយ ។

សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាផ្សេងទៀតប្រាប់ឲ្យដឹងពី បញ្ហាប្រឈមក្នុងការទទួលឯកសារមួយចំនួនដូចជាសញ្ញាបត្រសិស្សជាដើម ពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាក្នុងពេលកំណត់មួយ ។ ប្រសិនបើមានឯកសារណាដែលគណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានទទួលតម្រូវឲ្យប្តូរ បើទោះបីជាត្រូវកែតែបន្តិចក៏ដោយ ក៏ត្រូវចំណាយលុយច្រើន និងស៊ីពេលយ៉ាងតិចក៏បីខែដែរ ។ បើទោះបីជាភារកិច្ចជាក់ច្បាស់នេះ មិនបានផ្ទេរទៅកម្រិតថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលជាផ្នែកនៃ D&D ក៏ដោយ ក៏ការផ្ទេរកិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុនិងរដ្ឋបាលផ្សេងៗ អាចជួយសម្រាលបន្ទុកខ្លះៗរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និងធ្វើលទ្ធផលនៃការងារបានលឿនជាង ដែលគ្រាន់តែឆ្លងកាត់ការិយាល័យអប់រំស្រុក ជាជាងត្រូវបញ្ជូនរហូតដល់ថ្នាក់ជាតិ ។

ចំណាប់អារម្មណ៍ចំបងដែលនាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាទាំងឡាយបានបង្ហាញអំពី D&D គឺកង្វះខាតនៃការយល់ដឹងថាអ្វីទៅជាការទទួលខុសត្រូវ ត្រូវបានគេផ្ទេរ និងភាពមិនប្រាកដប្រជាអំពីសមត្ថភាព ការទទួលខុសត្រូវកាន់តែច្រើននៅកម្រិតគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ។ នាយកសាលានិងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាជាច្រើនសារភាពថា បច្ចុប្បន្ននៅកម្រិតគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ធនធានមនុស្សគឺបញ្ហាប្រឈម និងព្រួយបារម្ភណ៍ថា D&D នឹងធ្វើឲ្យបញ្ហានេះកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ ប្រសិនបើមិនមានការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយទេនោះ ។ ប្រធានបទដែលត្រូវបានស្នើសុំសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលគឺ ការបណ្តុះ

បណ្តាលវគ្គកុំព្យូទ័រ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកធនធានមនុស្ស ដូចជាការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មីៗ និងការត្រួតពិនិត្យតាមដានកិច្ចការរបស់បុគ្គលិក ។

មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ត្រីមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត មានការយល់ដឹងច្បាស់ជាងនៃការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាន D&D ដែលនឹងមកដល់ ។ ពួកគេដឹងអំពីតួនាទីដែលកំពុងត្រូវផ្ទេរនៅក្នុងខេត្តបាត់ដំបង ហើយក៏ដឹងថា ការផ្ទេរទាំងនេះនឹងកើតឡើងនៅក្នុងខេត្តសៀមរាបក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ ។ ពួកគេពណ៌នាគោលបំណងទូទៅនៃការផ្ទេរនេះពីលើចុះក្រោមពីក្រោមឡើងលើ ប៉ុន្តែត្រូវការបញ្ជាក់កាន់តែច្បាស់បន្ថែមទៀតថា តើការងារជាក់លាក់មួយចំនួនណាខ្លះនឹងត្រូវបានផ្ទេរ ។ ពួកគេជឿជាក់ថា ការត្រួតពិនិត្យរបស់មូលដ្ឋានទៅលើគម្រោងថវិកាសាលា នឹងការចំណាយត្រឹមត្រូវ ត្រូវឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ របស់មូលដ្ឋាន ។ ដូចគ្នាទៅនឹងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលានិងនាយកសាលាដែរ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត លើកឡើងពីឧទាហរណ៍កន្លងមកនៅពេលដែលសាលារៀនខ្លះស្វែងរកការជំនួយយ៉ាងខ្លាំង ចំពោះការចំណាយថវិកាលើសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនមួយចំនួន ប៉ុន្តែក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា មិនបានឯកភាព ។ ឥឡូវនេះសាលានឹងមានអំណាចកាន់តែច្រើន ដើម្បីធ្វើចំណាត់ថ្នាក់អាទិភាពដែលពួកគេត្រូវការជាចាំបាច់ ។

ការចាប់អារម្មណ៍របស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលាជាបន្តបន្ទាប់មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត មើលឃើញតម្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅឯកម្រិតខេត្ត ស្រុក និងកម្រិតមូលដ្ឋាន លើតួនាទីដែលត្រូវបានផ្ទេរ អនុលោមទៅតាមការអនុវត្ត D&D ។ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ជឿជាក់ថា ការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សត្រូវការជាចំបាច់ ជាពិសេសថាតើគ្រប់គ្រងការជួល ការបណ្តេញចេញ និងការលាឈប់របស់បុគ្គលិករបៀបណា។ ពួកគេក៏បានលើកនូវចំណាប់អារម្មណ៍ដែលនាយកសាលាខ្លះៗ និងបុគ្គលិកសាលាកំពុងមិនដើរតាមការទទួលខុសត្រូវ លើការគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេនាពេលថ្មីៗនេះដូច្នេះការបន្ថែមការទទួលខុសត្រូវអាចនឹងមានការលំបាក ។

មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក លើកឡើងអំពីតម្រូវការជាចំបាច់ សម្រាប់បុគ្គលិកបន្ថែមដើម្បីបំពេញការទទួលខុសត្រូវដែលត្រូវបានផ្ទេរមកថ្មីៗ ។ ទាំងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត សង្ឃឹមរៀនសូត្រពីការអនុវត្តសាកល្បងនៅខេត្តបាត់ដំបង ជាពិសេសដោយការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើថា តើការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត បានគាំទ្រយ៉ាងណាដល់នាយកសាលា និងបុគ្គលិកសាលាដែលមិនមានជំនាញច្បាស់លាស់ ឬអ្នកដែលមិនទាន់ត្រៀមរួចរាល់ ដើម្បីទទួលយកនូវតួនាទីបន្ថែមថ្មីនេះ ។ ដូចដែលបានគូសបញ្ជាក់ពីខាងដើម (សូមអាន *រំលឹកទ្រឹស្តី៖ វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ*) កំណែទម្រង់របស់ D&D ត្រូវថ្លឹងថ្លែងរវាងសក្តានុពលជាវិជ្ជមានក្នុងមូលដ្ឋាន ដែលមានសមត្ថកិច្ចជាមួយនឹងសក្តានុពលជាអវិជ្ជាមាន ដែលអាចកើតឡើងហើយធ្វើឲ្យភាពមិនស្មើភាពគ្នាតាមតំបន់មានសភាពកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ ។ អំណាចដែលកើនឡើងនៅកម្រិតមូលដ្ឋាននិងគ្មានប្រសិទ្ធិភាពដោយគ្មានការគាំទ្រ ឬចំណេះដឹងនៃការបំពេញការងារលើអំណាចនោះ ។

នាយកសាលានិងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាភាគច្រើនក្នុងការស្រាវជ្រាវនេះ បានគូសបញ្ជាក់ថាថវិកា និងហិរញ្ញវត្ថុជាចំណុចខ្លាំងនៃកិច្ចសហការរវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងសហគមន៍ ។ នៅក្នុងបរិបទនេះ វានឹងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់មន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីធ្វើការជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងប្រឹក្សាយោបល់លើរបៀប ដើម្បីធ្វើសមាហរណកម្មការទទួលខុសត្រូវហិរញ្ញវត្ថុថ្មី ទៅនិងដំណើរមានស្រាប់ ដូច្នេះមិនចាំបាច់ទៅរំខានកិច្ចសហការល្អដែលមានស្រាប់នេះទេ ។

ជាពិសេសកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ សិក្សាអំពីសាលាមួយចំនួនតូចជាមួយនឹងការអនុវត្តន៍កិច្ចសហការរឹងមាំ សាលាដ៏ទៃផ្សេងទៀតអាចដំណើរការហិរញ្ញវត្ថុតិចតួចជាង និងហេតុដូច្នេះប្រឈមនឹងបញ្ហាប្រឈមខ្លាំងជាងក្នុងការទទួលយកការទទួលខុសត្រូវថ្មីៗនេះ ។ វានឹងមានសារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ដើម្បីឈានទៅដល់សមត្ថភាពផ្សេងៗគ្នា ក្នុងចំណោមសាលាទាំងឡាយ និងធានាចំពោះតួនាទីដែលនឹងត្រូវបានផ្ទេរមក រួមទាំងភាពបត់បែន ដើម្បីតម្រូវតាមបរិបទនៃការគ្រប់គ្រងសាលារៀនផ្សេងៗពីគ្នា និងកម្រិតជំនាញ ។

ភាគច្រើន នាយកសាលាគឺជាមនុស្សដែលល្អជាងគេ ក្នុងការទទួលខុសត្រូវអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀន ។ តំណាងរបស់មន្ទីរអប់រំខេត្តមួយរូបបាននិយាយអំពីការផ្ទេរការទទួលខុសត្រូវនៃ D&D ថា៖ "ប្រសិនបើនាយកសាលាពូកែ និងត្រៀមខ្លួនជាស្រេចនោះ គ្មានបញ្ហាទេ ប៉ុន្តែប្រសិនបើនាយកសាលាមិនពូកែ វានឹងក្លាយជាបញ្ហាហើយ" ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា គ្រូបង្រៀន ឬសហគមន៍ផ្សេងៗនៅក្នុងរយៈពេលប្រកាស D&D នឹងសំខាន់ចំពោះការធានាថា នាយកសាលាមិនហួសសមត្ថភាពជាមួយការបន្ថែមថ្មីចំពោះបន្ទុកការងាររបស់គាត់ ។ នេះជាករណីម្តងហើយម្តងទៀតដែលភាពបត់បែនមានសារៈសំខាន់ ។ ប្រសិនបើគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា របស់សាលាមួយសកម្មនិងធ្វើការបានល្អជាមួយនាយកសាលា វាពិតជាគុណប្រយោជន៍ដើម្បីបញ្ចូលគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលានោះ ទៅក្នុងដំណើរការរបស់D&Dនិងការបណ្តុះបណ្តាល។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើនៅសាលារៀនដ៏ទៃទៀត នាយកសាលាមានកិច្ចសហការខ្សោយជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ប៉ុន្តែមានកិច្ចសហការល្អជាមួយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ឬជាមួយសមាជិកសហគមន៍ដែលមានឥទ្ធិពលមួយចំនួន វាអាចល្អប្រសើរដើម្បីបញ្ចូលភាគីទាំងនោះ ដែលអាចគាំទ្រនាយកសាលាយ៉ាងល្អបំផុតក្នុងអំឡុងពេលចាប់ផ្តើមរបស់ D&D ។

ករណីសិក្សាចំពោះកិច្ចសហការល្អប្រសើរ

ករណីសិក្សា #១ : សាលាបឋមសិក្សា វេស្សវ័ណ

សាលាបឋមសិក្សា វេស្សវ័ណបង្ហាញនូវការអនុវត្តកិច្ចសហការដ៏រឹងមាំ រវាងការិយាល័យអប់រំ យុវជន និង កីឡាស្រុក មន្ទីរអប់រំយុវជន និងកីឡាខេត្ត ក៏ដូចជារវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងសហគមន៍ ។ រហូតមកដល់ថ្មីៗនេះ សហគមន៍មិនមានសាលាបឋមសិក្សានោះទេ ។ គ្រូបង្រៀនពីរបីនាក់ និងសមាជិកសហគមន៍ចូលរួមគ្នាដើម្បី ផ្លាស់ប្តូររឿងនេះ ពីព្រោះសិស្សត្រូវធ្វើដំណើរផ្លូវឆ្ងាយដើម្បីទៅសាលារៀន ។ ក្រុមដែលបានខិត

ខំប្រឹងប្រែង បានធ្វើតុនិងកៅអី ហើយមេរៀនត្រូវបានបង្រៀននៅក្រោមពេងស្លឹក ។ ខណៈពេលនោះ គ្រូបង្រៀន នាយកសាលា អាណាព្យាបាលបានព្រាងសំណើសុំសាងសង់អគារសិក្សាថ្មី ទៅការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ដើម្បីរៀបចំសំណើដាក់ជូនទៅក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ។ ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា បានទទួលយកសំណើរ និងបានផ្តល់ថវិកាសាងសង់ថ្នាក់រៀនសម្រាប់ សាលាបឋមសិក្សាវេស្សវ័ណ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងអាណាព្យាបាលបានធ្វើការប្រមូលមូលនិធិ បន្ថែមពីសហគមន៍ ដើម្បីសង់របងជុំវិញសាលារៀន និងចាក់ដីបន្ថែម ។ ការសាងសង់ថ្នាក់រៀនបាន បញ្ចប់ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១២ ។

ចំណុចសំខាន់នៃកិច្ចសហការនេះគឺជាទំនាក់ទំនងរឹងមាំ និងយូរអង្វែង ។ នាយកសាលាទាក់ទងជាមួយការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកយ៉ាងទៀងទាត់ ដោយការចូលរួមកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែរបស់ ការិ-យាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងតាមរយៈការអញ្ជើញមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកទៅពិនិត្យនៅសាលារៀន ។ តាមរយៈការទាក់ទងជាប់ជាប្រចាំ នាយកសាលាមិនត្រឹមតែរក្សាបាននូវការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីស្ថានភាពទៅការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុកប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងអាចស្វែងរកការផ្តល់យោបល់ និងការណែនាំពេលដែលបញ្ហាកើតមានឡើង ។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាប់លាប់ ក៏បង្ហាញចំពោះការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុកថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាចូលរួមយ៉ាងរឹងមាំ និងប្រឹងប្រែងចំពោះការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។

នៅពេលដែលនាយកសាលាជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈម និងមិនអាចដោះស្រាយបាននៅត្រឹមកម្រិតសាលា ឬកម្រិតសហគមន៍ នាយកសាលាទូរស័ព្ទទៅការិយាល័យអប់រំស្រុក និងអំពាវនាវសុំការគាំទ្រ និងការផ្តល់យោបល់ ។ ឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលការចុះឈ្មោះចូលរៀននៅសាលាកើនឡើងយ៉ាងរហ័ស សាលាខ្វះគ្រូបង្រៀន តុ និងសម្ភារៈផ្សេងទៀត ។ នាយកសាលាបានទាក់ទង ការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្តសម្រាប់ជំនួយ ហើយការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តបានធ្វើការជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់តុថ្មី និងស្វែងរកគ្រូបង្រៀនបន្ថែមទៀត ។

សាលាបឋមសិក្សា វេស្សវ័ណ

ក្នុងអំឡុងពេលចុះពិនិត្យសាលា របស់ការិយាល័យអប់រំយុវជននិងកីឡាស្រុកនៅពេលកន្លងមក នាយកសាលានិងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា មានវត្តមាននិងបានអំពាវនាវសម្រាប់ការផ្តល់យោបល់ លើការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុកបានផ្តល់យោបល់ឲ្យពួកគេលើការបង្កើតផែនការអភិវឌ្ឍសាលាប្រចាំឆ្នាំឲ្យបានរឹងមាំ ដើម្បីធ្វើឲ្យមានការចូលរួមពីសហគមន៍ និងម្ចាស់ជំនួយដែលមានសក្តានុពល ។ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ក៏បានស្នើសុំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស សម្រាប់គ្រូបង្រៀន និងសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ហើយការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក បានចាប់ដៃគូជាមួយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលលើការគ្រប់គ្រងត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃ ។

ឧទាហរណ៍ផ្សេងទៀត សាលាត្រូវការអគារថ្មីមួយដើម្បីធ្វើជាបណ្ណាល័យ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងសាលាមានលទ្ធភាពត្រឹមតែប្រមូលថវិកា ដើម្បីចំណាយលើតម្លៃការសាងសង់មួយផ្នែកតែប៉ុណ្ណោះ ។ គេបានទៅជួបមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ពន្យល់អំពីបញ្ហាប្រឈម និងអំពីបណ្ណាល័យថ្មី ដែលអាចចែករំលែកជាវិជ្ជមានដល់ការអប់រំរបស់សិស្សនៅក្នុងសហគមន៍ ។ មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុកបានធ្វើការជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ដើម្បីប្រមូលគំនិតយោបល់លើការស្វែងរកថវិកាដែលនៅខ្វះខាត និងបានភ្ជាប់សាលាទៅនឹងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ ដែលអាចជួយផ្តល់ថវិកា ចំពោះការកសាងបណ្ណាល័យ ។

រៀងរាល់ពេលដែលមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុកផ្តល់គោលនយោបាយ ឬផ្តល់ព័ត៌មានដល់នាយកសាលា គាត់បញ្ជូនព័ត៌មាននេះយ៉ាងរហ័សទៅគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ។ ករណីនេះ ជួយឲ្យគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលាធ្វើការយ៉ាងជិតស្និត ក្នុងការគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក និងជួយឲ្យគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ផ្តល់ព័ត៌មានទៅសហគមន៍ លើការងារអភិវឌ្ឍន៍ការអប់រំនៅក្នុងសហគមន៍ របស់ពួកគេទូទាំងស្រុក និងខេត្ត ។ នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ក៏បានបង្ហាញអំពីតម្លាភាពហិរញ្ញវត្ថុផងដែរ ។ យោងទៅតាមសមាជិកមួយរូបរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា "រាល់ប្រាក់ចំណូលនាយកសាលារាយការណ៍ទៅគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ហើយយើងតាមដាន [ការចំណាយ] ទាំងអស់គ្នា ។ ដូច្នេះយើងគ្មានអ្វីលាក់លៀម និងមានតម្លាភាព ដូច្នេះហើយគ្មានឧបសគ្គក្នុងការធ្វើការរួមគ្នានោះទេ ។"

បើទោះបីជាគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា មានសមាជិកសកម្មតិចតួច ពួកគេបានធ្វើដំណើរទៅគ្រប់ភូមិទាំងអស់ ដើម្បីពិភាក្សាជាមួយអាណាព្យាបាលអំពីការអភិវឌ្ឍសាលា និងធ្វើការប្រមូលមូលថវិកា ។ សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាមួយរូបបាននិយាយថា បើទោះបីជាពេលអាណាព្យាបាល រអ៊ូរទាំអំពីការស្នើសុំឲ្យឧបត្ថម្ភ ឬជួនកាលសង្ស័យថាថវិកានេះទៅណាក៏ដោយ លោកបានពន្យល់ថា គ្មានថវិកាណាត្រូវបានយកទៅប្រើប្រាស់ជាលក្ខណៈបុគ្គលនោះទេ ហើយលោកប្រាប់ទៀតថា រាល់មូលនិធិទាំងអស់ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាប្រយោជន៍របស់សាលា ដែលបម្រើប្រយោជន៍ដល់ក្មេងៗក្នុងសហគមន៍ទាំងមូល ។

ក្នុងការបង្កើតសេចក្តីទុកចិត្តឲ្យបានរឹងមាំ នាយកសាលានិយាយថា គណៈគ្រប់គ្រងសាលាជួបពិភាក្សាជាមួយសហគមន៍យ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ។ នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាផ្តល់នូវព័ត៌មានថ្មីៗលើការងារអភិវឌ្ឍន៍សាលា និងស្តាប់រាល់ចំណុចអាទិភាពរបស់សហគមន៍ និងទទួល

យោបល់ត្រឡប់ពីសហគមន៍វិញ ។ សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា មួយរូបបានពន្យល់ថា សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា "ទូរស័ព្ទទៅអាណាព្យាបាលជាច្រើនក្នុងសហគមន៍ ដើម្បីជូនព័ត៌មានអំពីកិច្ចប្រជុំ [ការអភិវឌ្ឍសាលា] ។ យើងជជែកលើបញ្ហាប្រឈមរបស់សាលានៅក្នុងអង្គប្រជុំ ហើយក្រោយមកយើងកំណត់អាទិភាពនៅជំហានបន្ទាប់ទាំងអស់គ្នា " ។

សាលាបឋមសិក្សា វេស្សវ័ណ

ករណីសិក្សា #២ : អនុវិទ្យាល័យសាមគ្គី

នៅអនុវិទ្យាល័យសាមគ្គី ការអភិវឌ្ឍសាលាត្រូវបានធ្វើឡើងជាក្រុម មានគណៈគ្រប់គ្រងសាលា គ្រូបង្រៀន និងសមាជិកសហគមន៍ ។ នាយកសាលាប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា លើរាល់ការសម្រេចចិត្ត ហើយកម្រនឹងមាន ឬមិនមានទាល់តែសោះ ដែលការសម្រេចចិត្តលើការអភិវឌ្ឍសាលានោះដោយគ្មានការចូលរួមរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ។ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលាអញ្ជើញសហគមន៍ដើម្បីជួបជុំ និងពិភាក្សាគម្រោងអភិវឌ្ឍសាលារៀនពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយតាមរយៈការប៉ាន់ស្មានរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា មានប្រហែលជា ៤០ ភាគរយនៃសហគមន៍ ចូលរួមកិច្ចប្រជុំពិភាក្សានោះ ។ មុនកិច្ចប្រឹក្សាយោបល់របស់សហគមន៍ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលាព្រាងរបៀបវារៈ និងផែនការប្រជុំដើម្បីធានាថាកិច្ចប្រជុំ ធ្វើឡើងតាមកាលវិភាគ និងមានពេលវេលា គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការពិភាក្សានិងការផ្តល់យោបល់ពីសហគមន៍ត្រឡប់ទៅវិញ ។

នៅពេលដែលផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀនបានព្រាងរួច គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលានិងនាយកសាលាពិភាក្សាជាមួយសហគមន៍ អំពីវិធីសាស្ត្រដើម្បីធ្វើឲ្យសម្រេចគោលដៅរបស់ផែនការ ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើផែនការអភិវឌ្ឍសាលាពាក់ព័ន្ធការងារសាងសង់ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអញ្ជើញសហគមន៍មកកាន់សាលារៀនពិនិត្យមើលការដ្ឋាន និងផ្តល់ព័ត៌មានពិស្តារនៃគម្រោងសាងសង់ និងផ្តល់មតិយោបល់ ឬផ្តល់ការឯកភាព ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាក្រោយមកទៀត តាមដានជាមួយសហគមន៍ ដោយផ្តល់ព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពអំពីការចំណាយលើគម្រោងសាងសង់នោះ ។ ឧទាហរណ៍មួយទៀត នៅពេលដែលផ្ទៃដីទីធ្លាសាលាលិចទឹក នាយកសាលានិងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ជួបជុំគ្នាដើម្បីលើកផែនការរកដំណោះស្រាយ ។ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា បានស្វែងរកម្ចាស់ជំនួយសម្រាប់ជួយដល់ការចាក់ដី ដើម្បីការពារកុំឲ្យទឹកលិចនៅថ្ងៃមុខទៀត ។

សមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ក៏មកពិនិត្យមើលសាលាយ៉ាងទៀងទាត់ ដើម្បីអង្កេតសកម្មភាព និងស្ថានភាពហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់សាលារៀន ។ ក្រោយពេលពិនិត្យសាលា ពួកគេរាយការណ៍បញ្ហាទាំងអស់ និងស្នើសុំការគាំទ្រទៅនាយកសាលា និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ។ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលាធ្វើការជាមួយគ្រូបង្រៀន ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដល់សហគមន៍អំពីការអភិវឌ្ឍសាលា ។ ពួកគេរាយ-ការណ៍អំពីការអភិវឌ្ឍសាលា និងសកម្មភាពផ្សេងៗរៀងរាល់ខែនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ។ ប្រសិនបើសិស្សម្នាក់បោះបង់ការសិក្សាឬការសិក្សាមិនបានល្អ សមាជិករបស់ SCC ជួបជាមួយអាណាព្យាបាលសិស្ស ប្រាប់គេអំពីបញ្ហារបស់សិស្ស និងពិភាក្សារកដំណោះស្រាយដើម្បីជួយសិស្សឲ្យបានប្រសើរជាងមុន ។ ពេលខ្លះ ពេលដែលអាណាព្យាបាលមិនបានមើលឃើញអំពីតម្លៃនៃការអប់រំ សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ពន្យល់អំពីកាលានុវត្តភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលមានចំពោះក្មេងៗដែលមានការអប់រំល្អ។

ក្នុងការធ្វើការងារជិតស្និតជាមួយសហគមន៍ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាសាមគ្គី គឺបានឆ្លើយតបយ៉ាងរហ័សនិងត្រឹមត្រូវចំពោះបញ្ហាប្រឈម និងការសន្និដ្ឋានរបស់សហគមន៍ ។ នៅពេលដែលសមាជិកសហគមន៍មាន

អារម្មណ៍នឿយហត់ចំពោះការប្រមូលថវិកាសម្រាប់សាលារៀន ពួកគេជម្រុញឲ្យគណៈគ្រប់គ្រងសាលាផ្លាស់ប្ដូរវិធីពីការប្រមូលថវិកាក្នុងសហគមន៍ ទៅជាការធ្វើការរែអង្គាសជំនួយពីម្ចាស់ជំនួយទៅវិញ ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានសរសេរគម្រោងស្នើសុំថវិកា និងធ្វើការជាមួយមេឃុំដើម្បីសុំឯកភាព ។ ក្រោយមកទៀត នាយកសាលាទាក់ទងទៅសាលាផ្សេងៗ ដែលបានទទួលជំនួយដើម្បីធ្វើការសាងសង់កន្លងមក ដើម្បីសុំជួបជាមួយអ្នកដឹកនាំសាលានោះ ។ នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ នាយកសាលាសាមគ្គីបានស្នើសុំ [អ្នកដឹកនាំសាលានោះ] ឲ្យជួយភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយម្ចាស់ជំនួយ ។ នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ក្រោយមកបានដាក់សំណើរទៅម្ចាស់ជំនួយ ក៏ដូចជាអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក និងចុងក្រោយបានទទួលជំនួយសម្រាប់តម្រូវការខ្លះ ក្នុងគម្រោងនៃអភិវឌ្ឍសាលារបស់ពួកគេ ។ ដោយយោងទៅលើការពិសោធន៍នេះ នាយកសាលាបានកត់សំគាល់ថា ទំនាក់ទំនងគឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ចំពោះភាពជោគជ័យនេះ ។

នាយកសាលា និងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ក៏បានធ្វើការយ៉ាងជិតស្និតជាមួយមេឃុំនិងមេភូមិ ជួបជុំគ្នាទៅតាមកាលកំណត់ ដើម្បីពិភាក្សាពីតម្រូវការរបស់សាលារៀន និងរាយការណ៍អំពីសិស្សណាដែលត្រូវការជំនួយបន្ថែម ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា មេភូមិ និងមេឃុំ ចងក្រងបញ្ជីឈ្មោះក្រុមសិស្សងាយរងគ្រោះ ដែលបានប្រឹងរៀនយ៉ាងត្រដាបត្រដួសនៅក្នុងសាលារៀន និងបាននាំ [បញ្ជី] ទៅការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក និងមន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្ត ។ មន្ទីរអប់រំ យុវជន និងកីឡាខេត្តក៏បានជួយស្វែងរកជំនួយដល់សិស្សទាំងនេះ ដូចជាអារូបករណ៍ ឯកសណ្ឋាន និងកង់ដើម្បីជិះទៅនិងមកពីសាលាជាដើម ។ តាមរយៈកិច្ចសហការនេះ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំខេត្ត ប្រធានភូមិ និងមេឃុំ បានជួយសម្រាលបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុដល់គ្រួសារក្រីក្រដែលកំពុងប្រឈម ក្នុងការបញ្ជូនកូនទៅរៀន ។ មន្ទីរអប់រំខេត្ត ក៏បានស្នើឲ្យនាយកសាលាសាមគ្គីកាលពីឆ្នាំមុន ដើម្បីដាក់សំណើបើកវិទ្យាល័យ ព្រោះថាសហគមន៍នេះមាន សាលាបឋមសិក្សាតែមួយ និងអនុវិទ្យាល័យតែមួយ ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាបានដាក់សំណើកាលពីឆ្នាំមុន ហើយនៅតែបន្តធ្វើការជាមួយសហគមន៍ ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ក្នុងដំណើរការលើកផែនការសម្រាប់ការបង្កើតវិទ្យាល័យ នៅពេលខាងមុខ ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ខណៈដែលការស្រាវជ្រាវពីពេលមុនបានរកឃើញកិច្ចសហការ និងទំនាក់ទំនងជាឧបសគ្គចំបងចំពោះការអភិវឌ្ឍសាលា គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀនមួយចំនួន កំពុងប្រមែប្រមូលកម្លាំងរបស់គេ អនុវត្តន៍ក្នុងការពង្រឹងកិច្ចសហការ និងទំនាក់ទំនង ។ កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ សិក្សាលើការអនុវត្តមានប្រសិទ្ធ ភាព នៅក្នុងខេត្តសៀមរាប ដើម្បីផ្តល់គំនិតនិងអនុសាសន៍ ចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ។

គ្មានការអនុវត្តណាមួយល្អឥតខ្ចោះ ឬវិធីសាស្ត្រណាមួយដ៏ល្អ ដើម្បីពង្រឹងកិច្ចសហការនោះទេ ពីព្រោះសហគមន៍សាលានីមួយៗ មានធនធាន ជំនាញ និងបញ្ហាប្រឈមខុសៗគ្នា ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការទាក់ទាញភាគីគ្រប់ស្រទាប់ ឲ្យចូលរួមក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍសាលា នាំមកនូវគំនិតយោបល់បន្ថែម ដើម្បីសិក្សាលើផែនការអភិវឌ្ឍ និងមានកម្លាំងច្រើនទៀតដើម្បីចែករំលែកការងារ ។ នៅក្នុងសាលារៀនខ្លះ រឿងនេះអាចរាប់បញ្ចូលទាំងសមាជិកសកម្មរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ហើយនៅសាលាផ្សេងទៀត វាអាចជាដៃគូរឹងមាំជាមួយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ឬសាលាផ្សេងពីនេះ វាគ្រាន់តែជាបណ្តាញមិនផ្លូវការនៃឪពុកម្តាយ ឬអាណាព្យាបាល ឬសមាជិកសហគមន៍ ។ ការទាក់ទាញសមាជិកសហគមន៍ ដែលមានកិច្ចការជាច្រើនរួចទៅហើយវាជាការពិបាក ប៉ុន្តែចាប់ផ្តើមដោយគ្រាន់តែទាក់ទាញសមាជិកពីរបីនាក់ បញ្ចប់គម្រោងផែនការអភិវឌ្ឍសាលាមួយឬពីរ ហើយចែករំលែកព័ត៌មាននៃការរីកចម្រើននោះ ឲ្យបានទូលំទូលាយ តាមរយៈវេទិការក្នុងសហគមន៍ដែលមានស្រាប់ អាចបង្កើនការយល់ដឹង និងទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍ក្នុងសហគមន៍ទាំងមូល ។

តម្លាភាពក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ជួយបង្កើតការជឿទុកចិត្តពីសាលា និងសហគមន៍ ។ នេះជាការពិតណាស់ក្នុងករណីសម្រេចចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដូចជាសាលារៀនមួយចំនួន ជួបប្រទះកង្វះខាតថវិកា និងសម្រេចបង្កើនថវិកាសាលា តាមរយៈការអង្គាសពីសហគមន៍ ឬម្ចាស់ជំនួយពីខាងក្រៅ ។ ការទាក់ទង់ទៀងទាត់រវាងភាគីផ្សេងៗ តាមរយៈវិធីសាស្ត្រដែលសមរម្យពិតជាសំខាន់ផងដែរក្នុងកិច្ចសហការដែលមានប្រសិទ្ធិភាព ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគួរអញ្ជើញសហគមន៍ទៅចូលរួមសកម្មភាព និងព្រឹត្តិការរបស់សាលារៀន និងផ្តល់ព័ត៌មានដល់សហគមន៍ តាមរយៈវេទិកាដែលមានស្រាប់ ដូចជាកិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ឬតាមពិធីបុណ្យទានសាធារណៈផ្សេងៗ ។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគួរទាក់ទងទៅការិយាល័យអប់រំស្រុកយ៉ាងទៀតទាត់ តាមរយៈការចូលរួមប្រជុំនាយកសាលាប្រចាំខែ ការអញ្ជើញមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ទៅពិនិត្យសាលា និងផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗតាមទូរស័ព្ទ អ៊ីម៉ែល បណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម ឬតាមវិធីសាស្ត្រងាយស្រួលផ្សេងៗទៀត ។ គណៈគ្រប់គ្រងគួរចែករំលែកដំណើរការរីកចម្រើន និងវិធីសាស្ត្រថ្មីៗដែលពួកគេកំពុងសាកល្បង ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ក៏ដូចជាចែករំលែកបញ្ហាប្រឈម ដែលគេគិតថាមិនអាចដោះស្រាយនៅកម្រិតសហគមន៍បាន ។ នៅក្នុងឧទាហរណ៍ជាច្រើនដែលត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ការិយាល័យអប់រំ ស្រុក និងមន្ទីរ

អប់រំខេត្តមិនអាចផ្តល់ថវិកាឬជំនួយផ្ទាល់ចេញពីការិយាល័យឬមន្ទីរបាន ប៉ុន្តែអាចផ្តល់ជាយោបល់ ឬបង្កើតទំនាក់ទំនងទៅភាគី ដែលអាចផ្តល់ជាថវិកា ការបណ្តុះបណ្តាល ឬការឧបត្ថម្ភគាំទ្រផ្សេងៗទៀតបាន ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សេចក្តីទុកចិត្តទៅលើម្ចាស់ជំនួយពីខាងក្រៅ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនៅបន្តជាបញ្ហាដែលពិបាកដោះស្រាយ ។ ដូចបានលើកឡើងតាមរយៈរបាយការណ៍នេះ បង្កើតឲ្យមានភាពមិនស្មើភាពគ្នាក្នុងចំណោមសាលារៀន ជាជាងវិធីសាស្ត្ររួបរួមគ្នានៃការលើកកម្ពស់វិស័យអប់រំ ។ ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងករណីសិក្សាទាំងពីរ បើទោះបីជាសាលាដែលសហការយ៉ាងជោគជ័យជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីទទួលបានជំនួយ ដូចជាជំនួយហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ គ្រូបង្រៀន និងជំនួយសម្រាប់សិស្ស ដែលងាយរងគ្រោះ បន្តពឹងផ្អែកលើអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល សម្រាប់ការជួយជ្រោមជ្រែងផ្សេងៗទៀត ដូចជាជំនួយហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្រៀន និងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ។ ទាំងនេះគូសបញ្ជាក់ពីចំណុចខ្វះខាតនៃការអនុវត្តន៍ល្អ ។ ជាគោលការណ៍ ខណៈដែលរាជរដ្ឋាភិបាលផ្តល់ថវិកាខាងអប់រំដោយមិនត្រូវការពីអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដើម្បីបន្ថែមថវិកានោះ វាមិនមែនជាការពិតទេនៅពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ។ ទោះជាយ៉ាងណា បើទោះបីជាគណៈគ្រប់គ្រងសាលា នៅបន្តស្វែងរកការគាំទ្រពីអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ពួកគេក៏គួរបន្តស្វែងរកការគាំទ្រពីក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា ដើម្បីសុំថវិកា និងជំនួយផ្សេងៗ ដើម្បីបង្ហាញពីសេចក្តីការ និងជម្រុញឲ្យក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា បង្កើនថវិកា និងការគាំទ្រដល់ចំណុចទាំងឡាយដែលមានភាពចាំបាច់ ។

ការចាប់ផ្តើមអនុវត្តន៍ការគ្រប់គ្រងនៅតាមសាលាដោយផ្ទាល់ក្រោមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា អាចផ្តល់កាលានុវត្តភាពដល់សាលារៀនសហគមន៍ ដើម្បីវាយតម្លៃចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយរបស់ពួកគេ និងពិចារណាពីការផ្លាស់ប្តូរអ្វីខ្លះដែលពួកគេគួរធ្វើ ដើម្បីគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសាលារៀនឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា ថ្នាក់ដឹកនាំសហគមន៍ និងការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត គួរពិភាក្សាអំពីថា តើចន្លោះខ្វះខាតអ្វីខ្លះកើតឡើងចំពោះសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ និងការបណ្តុះបណ្តាលអ្វីខ្លះ ហើយនិងការគាំទ្រអ្វីខ្លះអាចដោះស្រាយភាពចន្លោះប្រហោងទាំងនេះបាន ។ ដូចដែលបានលើកឡើង ខាងលើ (សូមអាន *ការពិភាក្សាអំពីបទពិសោធន៍ : វិមជ្ឈការ និង វិសហមជ្ឈការ*) ក្រសួងអប់រំយុវជន និងកីឡា គួរធ្វើឲ្យប្រាកដថាការពិភាក្សា និងសកម្មភាពក្រោម D&D រួមទាំងដៃគូសហគមន៍ចម្បងៗ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ។

វិសាលភាពរបស់កិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានកំណត់ត្រឹមមួយខេត្ត និងសាលាមួយចំនួនតូច នៅក្នុងស្រុកមួយចំនួន ។ ពិតណាស់មានឧទាហរណ៍នៃការអនុវត្តកិច្ចសហការរឹងមាំជាច្រើនទៀតរវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងការិយាល័យអប់រំស្រុក ឬមន្ទីរអប់រំខេត្ត នៅទូទាំងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។ គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ គឺដើម្បីផ្តល់ជាគំរូមួយ ហើយគំរូនេះអាចយកទៅប្រើក្នុងការបន្តការពិភាក្សា ចែករំលែកចំណេះដឹង និងលើកកម្ពស់សាលាសហគមន៍ ដើម្បីពង្រឹងកិច្ចសហការ នៅក្នុងក្របខណ្ឌបង្កើតបរិយាកាសអប់រំកាន់តែល្អប្រសើរឡើង ។

បញ្ហាប្រឈមចំបង

1) សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ដើម្បីធ្វើការចុះត្រួតពិនិត្យ ត្រូវបានកំណត់ដោយៈ (ក) កង្វះខាតនូវមូលនិធិដើម្បីគាំទ្រការចុះទៅធ្វើការពិនិត្យគ្រប់សាលារៀន (ខ) កង្វះខាតពេលវេលាបុគ្គលិកដើម្បីចុះទៅសាលានីមួយៗឲ្យបានច្រើនដង ដូចផែនការណ៍របស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡាបានណែនាំ ជាពិសេសសាលានៅតាមជនបទ ដែលតម្រូវពេលវេលាធ្វើដំណើរ និងចំណាយជាចាំបាច់ ។
2) ការត្រួតពិនិត្យរបស់ការិយាល័យអប់រំ និងមន្ទីរអប់រំខេត្តពេលខ្លះផ្តោតតែលើការធានាការអនុវត្តច្បាប់ឲ្យបានត្រឹមត្រូវនិងថវិកា ជាជាង លើការផ្តល់ការគាំទ្រចំពោះគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្រូបង្រៀន ។
3) គោលការណ៍បច្ចុប្បន្នភាពពីក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ត្រូវបានចែករំលែកជាហូរហែរ តាមការចែកក្រដាសគោលនយោបាយ ដោយគ្មានការតាមដានទៅលើប្រសិទ្ធិភាព ក្នុងការធានាការយល់ដឹង ។
4) ការពឹងផ្អែកទៅលើអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ផ្តល់មូលនិធិ ឬជំនួយផ្សេងៗទៀត ជាលទ្ធផលបង្កើតភាពមិនស្មើគ្នា រវាងសាលានិងភាពមិនទៀងទាត់ ការជួយរយៈពេលខ្លីៗ ជាជាងជំនួយដែលមានរយៈពេលវែង ។
5) នាយកសាលាកម្របានបញ្ជ្រាបការបណ្តុះបណ្តាលដែលពួកគេបានទទួល ទៅឲ្យសមាជិកគណៈកម្មការ ទ្រទ្រង់សាលា ។
6) គណៈគ្រប់គ្រងសាលារង់ចាំទទួលមូលនិធិសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល បើទោះបីជាពួកគេបានដាក់សំណើសម្រាប់មូលនិធិទាំងនេះរួចហើយក៏ដោយ ។
7) បើទោះបីជាគោលនយោបាយ ដូចជាផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំ (ESP) និងផែនការសកម្មភាព គោលនយោបាយគ្រូបង្រៀន (TPAP) អំពាវនាវអោយមានការពង្រឹងតួនាទី របស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាក៏ដោយ ក៏មិនមានគោលនយោបាយចែងអំពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់សមាជិកគណៈកម្មការ ទ្រទ្រង់សាលានោះទេ ។
8) នាយកសាលា និងសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ជារឿយៗ ពិចារណា "ជំនាញ" ដែលបានទទួលពីការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្លូវការ ។ ហេតុដូច្នេះ នាយកសាលាខ្លះខ្វះទំនុកចិត្តលើសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលារបស់ពួកគេ ហើយសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ខ្វះទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង ។ ទាំងនេះកើតចេញពីសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា មានការចូលរួមតិចតួចនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍសាលា បើទោះបីជាពួកគេហាក់បីដូចជាមានបទពិសោធន៍ និងជំនាញ គួរឲ្យកត់សំគាល់ ដើម្បីចែករំលែកក៏ដោយ ។

ការអនុវត្តល្អ

មន្ត្រីរបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្តៈ

1) មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុកប្រើប្រាស់ការចុះត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីកំណត់កាលានុវត្តភាពសម្រាប់ការគាំទ្របន្តទៀត ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាល ការផ្តល់ថវិកា ឬសំណើដែលទាក់ទងបុគ្គលិកជាដើម ។

2) មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្តប្រើប្រាស់បណ្តាញសង្គម ដូចជាការប្រើហ្វេសប៊ុកជាក្រុមជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីចែករំលែកបញ្ហាប្រឈម និងចំណេះដឹងរវាងការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងនាយកសាលា ។
3) នាយកសាលាថ្មីភាគច្រើន ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅលើប្រធានបទដូចជា ការគ្រប់គ្រង ភាពជាអ្នកដឹកនាំ យ៉ែនឌ័រ ហិរញ្ញវត្ថុនិងការសរសេររបាយការណ៍ ដើម្បីរៀបចំខ្លួនអ្នកទាំងនោះ ទៅនិងតួនាទីថ្មីរបស់គេ ។
4) DTMT ប្រើប្រាស់ការចុះត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីប្រឹក្សាយោបល់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា លើការបង្កើតផែនការអភិវឌ្ឍសាលារៀន ការសរសេររបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ឬបញ្ហាប្រឈមការគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀត និងផ្តល់យោបល់ដល់គ្រូបង្រៀនលើវិធីសាស្ត្របង្រៀន ។
5) ការិយាល័យអប់រំស្រុក រៀបចំកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែជាមួយនាយកសាលា ហើយមន្ទីរអប់រំខេត្តរៀបចំកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែជាមួយមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក ដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនងស៊ីចង្វាក់គ្នា រវាងកម្រិតមូលដ្ឋានស្រុក និងខេត្ត ។
6) ប្រសិនបើមានពេលហើយអាចធ្វើទៅបាន មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត គួរចូលរួមកម្មវិធីនៅសាលារៀន ដូចជាការពិគ្រោះយោបល់លើផែនការអភិវឌ្ឍសាលា ឬវិធីប្រគល់រង្វាន់ចុងឆ្នាំសិក្សារបស់សិស្ស ដើម្បីធ្វើជាសាក្សីចំពោះសកម្មភាពរបស់សាលានៅនឹងកន្លែង ជាដើម។
7) ការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត ធ្វើការជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និង CCWC ឬក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ដើម្បីកំណត់សិស្សងាយរងគ្រោះ និងផ្តល់ការគាំទ្របន្ថែម ដើម្បីរក្សាសិស្សទាំងនេះឲ្យនៅរៀន រាប់បញ្ចូលទាំងសម្ភារៈ ឯកសណ្ឋាន និងកង់ជិះផង ។

គណៈគ្រប់គ្រងសាលារៀន

8) សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលា ជួបប្រជុំគ្នាប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីព្រាងផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារួមគ្នា ហើយគេគួរតែបញ្ចូលការពីគ្រោះយោបល់ពីសហគមន៍ ទៅក្នុងដំណើរនេះផង។
9) ប្រសិនបើមានវិវាទរវាងគ្រូបង្រៀននិងអាណាព្យាបាល សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ចុះជួបអាណាព្យាបាល ដើម្បីជួយផ្សះផ្សាជម្លោះ និងកំណត់អាទិភាពដំណោះស្រាយ ។
10) គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលា ធ្វើទស្សនកិច្ចសិក្សា ទៅជួបជាមួយក្រុមគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាជិតខាង ដើម្បីចែករំលែកចំណេះដឹង និងរៀនវិធីសាស្ត្រថ្មីៗ ដើម្បីគ្រប់គ្រងនិងអភិវឌ្ឍន៍សាលារបស់ខ្លួន ។
11) គណៈគ្រប់គ្រងសាលាមានតម្លាភាពជាមួយអ្នកដទៃ និងជាមួយសហគមន៍ អំពីហិរញ្ញវត្ថុដែលសាលាបានទទួលថា ចំណូលបានតាមណា និងចំណាយទៅលើអ្វីខ្លះ ។
12) សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាគួរធ្វើការជាគូ លើលើកិច្ចការអភិវឌ្ឍសាលា ដោយចាប់គូសមា-ជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាមានជំនាញ ជាមួយនិងអ្នកដែលគ្មានជំនាញ ។ ករណីនេះផ្តល់ឱកាសក្នុងការបង្ហាត់បង្ហាញ រៀនសូត្រ និងកសាងទំនុកចិត្ត ។

13) នាយកសាលា និងសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ប្រើប្រាស់កម្មវិធីរបស់សហគមន៍ ដូចជាកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ពិធីបុណ្យទានសាធារណៈ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗដល់សហគមន៍ អំពីសកម្មភាពសាលា និងជួយលើកទឹកចិត្តក្នុងការចូលរួមរបស់សហគមន៍ទៅក្នុងវិស័យអប់រំ ។

14) គណៈគ្រប់គ្រងសាលាសង់ទីលានសម្រាប់រៀបចំពិធីផ្សេងៗ ឬប្រើប្រាស់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់ ទៅជាកន្លែងសម្រាប់ជួលដើម្បីរៀបចំពីធីផ្សេងៗ ។ ការធ្វើបែបនេះ គេអាចរកថវិកាសម្រាប់សាលា និងទាក់ទាញសមាជិកសហគមន៍មកសាលា ដើម្បីពិនិត្យមើលការអភិវឌ្ឍ នៅនឹងកន្លែងផ្ទាល់ថែមទៀតផង ។

15) គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងសមាជិកសហគមន៍ធ្វើការរួមគ្នា ដើម្បីធ្វើជំរឿនមិនផ្លូវការមួយនៃសិស្សក្រីក្រ ឬសិស្សងាយរងគ្រោះ នៅក្នុងសហគមន៍ ដើម្បីកំណត់ថា តើសិស្សមួយណាមួយអាចត្រូវការការឧបត្ថម្ភគាំទ្របន្ថែម ។ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាអាចចែករំលែកព័ត៌មាននេះ ជាមួយឃុំ ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ មេភូមិ គណៈកម្មការទទួលបន្ទុកកុមារ និងស្រ្តីថ្នាក់ឃុំ ឬការិយាល័យអប់រំ យុវជន និងកីឡាស្រុក ដើម្បីស្វែងរកការឧបត្ថម្ភជាអាហារូបករណ៍ ឬការគាំទ្រផ្សេងៗទៀតសម្រាប់សិស្សទាំងនោះ ។

អនុសាសន៍

សម្រាប់មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត

1) **ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវភាពស្របគ្នានៃការបណ្តុះបណ្តាល ឲ្យបានទូលំទូលាយដល់គណៈគ្រប់គ្រង សាលា** : នាយក សាលាភាគច្រើនរាយការណ៍ថា ពួកគេទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតែនៅពេលដែលពួកគេបានទទួលតួនាទីថ្មីៗតែប៉ុណ្ណោះ ហើយសមាជិករបស់ SCC បានរាយការណ៍ថា បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលតិចតួចពីរដ្ឋាភិបាល ។

   ក. ធ្វើការជាមួយនាយកសាលា និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ដើម្បីកំណត់ហេតុផលជាក់លាក់ ដែលនាយកសាលា និងការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំខេត្ត មានការលំបាកលើថវិកាសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការបណ្តុះបណ្តាល ។ នៅពេលកំណត់ហេតុផលនៃការលំបាកនោះហើយ ការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំខេត្ត និងក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា គួរអនុវត្តសកម្មភាពនានា ដើម្បីកាត់បន្ថយរបាំង ក្នុងការទទួលយកថវិកានោះមកប្រើប្រាស់ ។

   ខ. រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលជាវគ្គៗ ឬជាវដ្ត ជាជាងការបណ្តុះបណ្តាលតែម្តង ។ ការធ្វើជាវដ្តបែបនេះ បង្កើនការចងចាំនិងផ្តល់ឱកាសឲ្យសិក្ខាកាម ទទួលបានឱកាសសាកល្បងនូវអ្វីដែលពួកគេបានរៀនសូត្រពីតួនាទី និងមានសំណួរឬយោបល់ ត្រឡប់មកចូលកាន់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលវិញ ។

   គ. ប្រើប្រាស់ការចុះត្រួតពិនិត្យសាលា មិនមែនត្រឹមតែវាយតម្លៃលើការអនុវត្តតាមច្បាប់ និងគោលនយោបាយតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែជាការផ្តល់ការណែនាំការបណ្តុះបណ្តាល ឬការគាំទ្រ

ផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងគ្រូបង្រៀន ពីតួនាទី របស់ពួកគេ ។

ឃ. នាយកសាលា និងសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ស្នើសុំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីការចាត់ចែងលើធនធានមនុស្ស ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ការចាត់ចែងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ កុំព្យូទ័រ ទំនាក់ទំនង ភាសាអង់គ្លេស និងការកៀងគរសហគមន៍ឲ្យចូលរួម ។

2) **សម្របសម្រួលទស្សនកិច្ចសិក្សា និងការចែករំលែកចំណេះដឹងរវាងគណៈគ្រប់គ្រងសាលា** : ទន្ទឹមពេលដែលការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រពីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្តមានតម្លៃ គណៈគ្រប់គ្រងសាលា អាចរៀនសូត្រយ៉ាងច្រើនពីគ្នាទៅវិញទៅមក ។ ប៉ុន្តែវាមានការលំបាកសម្រាប់នាយកសាលា និងសមាជិករបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដើម្បីរកពេលវេលា និងថវិកាសម្រាប់ធ្វើដំណើរទៅកាន់សាលាជិតខាង ជាពិសេសពីសហគមន៍ជនបទឆ្ងាយៗ ។

ក. ជួយសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងនាយកសាលា ឲ្យប្រើប្រាស់បណ្តាញ (ដូចជាសាលាកម្រង) ឬបង្កើតបណ្តាញដែលពួកគេអាចចែករំលែកចំណេះដឹង និងធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរួមគ្នា ។ ផ្តល់ថវិកា ឬគាំទ្រការធ្វើដំណើរសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរទស្សនកិច្ចសិក្សា បើសិនជាអាចធ្វើទៅបាន ។

ខ. ជួយសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ដើម្បីកំណត់ជំនាញដែលពួកគេមាន ហើយពិភាក្សាថាតើសមាជិកដែលមានជំនាញផ្សេងៗ អាចចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការគ្រប់គ្រងសាលាបានដែរឬទេ ។ ការងារនេះជួយបញ្ជាក់តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាជិក គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា និងរំលឹកសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាថា គេមិនចាំបាច់ត្រូវការចំណេះដឹងឬការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងជ្រៅជ្រះពីសាលាទេ ក្នុងការចូលរួមចែករំលែក លើការចាត់ចែងគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍន៍សាលានោះទេ ។

3) **ជានាផែនការបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនង ដែលទាក់ទងជាមួយនឹងការផ្ទេរមុខងាររបស់ D&D អនុញ្ញាតឲ្យមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្តផ្តល់ព័ត៌មាន និងការបណ្តុះបណ្តាលទៅគ្រប់សាលារៀន និងដៃគូសហគមន៍សំខាន់ៗ** : ខណៈពេលគណៈគ្រប់គ្រងសាលា ដឹងទូលំទូលាយថា គោលការណ៍របស់ D&D មានន័យថាការផ្ទេរនៃអំណាច និងការទទួលខុសត្រូវ ទៅឲ្យកម្រិតមូលដ្ឋាននោះ ការយល់ដឹងអំពីថាតើតួនាទីនេះនឹងត្រូវបានគេផ្ទេរយ៉ាងដូចម្តេចនោះមានកម្រិត ។ ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងឡាយរបស់ D&D គួរតែ៖

ក. គ្របដណ្តប់មិនមែនត្រឹមតែតួនាទីអ្វីដែលនឹងត្រូវផ្ទេរប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវដឹងពីកាតព្វកិច្ចទាំងនោះ គេអនុវត្តយ៉ាងដូចម្តេចនៅពេលបច្ចុប្បន្ន ហើយពីការដែលការិយាល័យអប់រំស្រុក ឬគណៈគ្រប់គ្រងសាលា គួរបំពេញកាតព្វកិច្ចថ្មីៗទាំងនេះ ដោយរបៀបណា ។

ខ. រាប់បញ្ចូលមិនត្រឹមតែមន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក មន្ទីរអប់រំខេត្តប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែសហគមន៍ដៃគូដែលបានចូលរួមយ៉ាងមមាញឹកក្នុងការឧបត្ថម្ភគាំទ្រការអភិវឌ្ឍសាលាផងដែរ ។ ដៃគូដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលអាចប្រែប្រួល អាស្រ័យលើថាតើនរណាខ្លះចូលរួមច្រើននៅក្នុងការ

អភិវឌ្ឍសាលានៅក្នុងសហគមន៍នីមួយៗ ដូចជាគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ព្រះសង្ឃ ឬអាចារ្យវត្ត ។

សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសាលា

4) **ក្នុងនាមជាតំណាងសាលានិងគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា នាយកសាលាគួរទាក់ទងយ៉ាងទៀងទាត់ជាមួយការិយាល័យអប់រំយុវជន និងកីឡាស្រុក ។ នាយកសាលាគួរតែ :**
   - ក. ចូលរួមកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែនៅការិយាល័យអប់រំស្រុក ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានថ្មីៗ និងស្វែងរកការគាំទ្រក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា។
   - ខ. ផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗយ៉ាងទៀងទាត់ដល់មន្ត្រីការិយាល័យអប់រំស្រុក អំពីភាពជោគជ័យរបស់សាលា និងបញ្ហាប្រឈមផ្សេងៗ ជាជាងទាក់ទងតែនៅពេលត្រូវការជំនួយ ។
   - គ. ប្រើប្រាស់កិច្ចប្រជុំប្រចាំខែរបស់ការិយាល័យអប់រំស្រុក ដើម្បីទាក់ទងជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងសាលាជិតខាង និងបង្កើតទស្សនកិច្ចចែករំលែកចំណេះដឹងរវាង គណៈគ្រប់គ្រងសាលា។

5) **គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាឬអនុគណៈកម្មាការ សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ចុះពិនិត្យសាលារៀនឲ្យបានទៀងទាត់ ដើម្បីចូលរួមក្នុងការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយសិស្ស :** ការងាររបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា ភាគច្រើនធ្វើលើការប្រមូលថវិកា និងការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាលា ។ គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា អាចពង្រឹងតួនាទីរបស់ពួកគេ ដោយការចូលរួមសកម្មជាងមុនៗ ក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងចូលរួមចំណែកដល់ការសិក្សារបស់សិស្សានុសិស្ស ។
   - ក. នៅក្នុងសេចក្តីណែនាំរបស់គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាឆ្នាំ២០១២ សមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា អាចផ្តល់យោបល់ និងបង្រៀនសិស្សអំពីបំណិនជីវិត ដូចជាវិស័យកសិកម្ម កិច្ចការងាររកស៊ី សីលធម៌ជាដើម ។
   - ខ. គណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលា គួរតែចូលរួមដែរចំពោះការរៀបចំឯកសារប្រវត្តិសហគមន៍ និងបំណិនជីវិតសម្រាប់ការសិក្សាទៅថ្ងៃមុខទៀត ។
   - គ. ការចុះពិនិត្យសាលាយ៉ាងទៀងទាត់ និងជួយសមាជិកគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាឲ្យយល់ប្រសើរជាងមុន នូវសារៈសំខាន់ និងតម្រូវការនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ សម្ភារៈ និងការបង្រៀនដែរ ។

6) **ជម្រុញការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់សាលា :** បើទោះបីជាអាណាព្យាបាលភាគច្រើន និងសមាជិកសហគមន៍ជាច្រើនទាមទារលើពេលវេលា ដែលការចូលរួមរួមក្នុងសកម្មភាពសាលាមានការលំបាក មានជំណាក់កាលដែលគណៈកម្មការទ្រទ្រង់សាលាអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីជម្រុញការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ។
   - ក. កសាងទំនុកចិត្តក្នុងចំណោមគណៈគ្រប់គ្រងសាលា និងសមាជិកសហគមន៍ដោយឲ្យពួកគេចូលរួមលើការសម្រេចចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងការចែករំលែកព័ត៌មានថ្មីៗពីថវិកាដែលប្រមូលបាន និងចំណាយ និងរាយការណ៍ឲ្យបានជ្រាបដល់សហគមន៍ ។

ខ. ប្រើប្រាស់ផែនការអភិវឌ្ឍសាលាជាឧបករណ៍ដើម្បីលើកទឹកចិត្តគ្រូបង្រៀន សិស្ស អាណាព្យាបាល សមាជិកសហគមន៍ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានក្នុងសកម្មភាពរបស់សាលា ។ រៀបចំកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់សហគមន៍ ដើម្បីស្នើសុំអាទិភាពការងារ និងការណែនាំ សម្រាប់ជំហានបន្ទាប់ពីសហគមន៍ ។ ចែករំលែកផែនការអភិវឌ្ឍសាលានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំរបស់អាជ្ញា-ធរមូលដ្ឋាន ដូចជាក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និងការ អនុវត្តន៍ច្បាប់។ តាមដានដោយការចែករំលែកភាពជោគជ័យ នៃផែនការអភិវឌ្ឍន៍សាលារៀនពេញមួយឆ្នាំ ។

7) **ធ្វើជាដៃគូជាមួយស្ថានប័ននានាក្នុងសហគមន៍ដែលមានស្រាប់ :**

ក. ទំនាក់ទំនងវេទិកាសហគមន៍ដែលមានស្រាប់ដូចជា ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ គណៈកម្មការទទួលបន្ទុកកុមារ និងស្ត្រីថ្នាក់ឃុំ និងវត្តអារាម ដើម្បីចែករំលែកយ៉ាងទៀតទាត់នូវដំណើរការ និងតម្រូវការរបស់សាលា។

ខ. ធ្វើការជាមួយស្ថាប័នសហគមន៍ ដើម្បីកំណត់សញ្ញាណសិស្សងាយរងគ្រោះ និងរៀបចំសំណើទៅការិយាល័យអប់រំស្រុក និងមន្ទីរអប់រំខេត្ត សម្រាប់សុំអាហារូបករណ៍ មានដូចជាកង់ជិះ សម្ភារៈសិក្សា ឬការគាំទ្រផ្សេងទៀត ដែលនឹងសម្រាលបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុនៃការអប់រំដល់គ្រួសារដែលងាយរងគ្រោះ ។

គ. បង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយព្រះសង្ឃ ឬអាចារ្យវត្តនៅមូលដ្ឋាន និងពិភាក្សាថា តើការអប់រំផ្តល់ផលប្រយោជន៍យ៉ាងណាខ្លះដល់សហគមន៍ទាំងមូល ។ ស្នើសុំព្រះសង្ឃឬអាចារ្យវត្តដើម្បីពិភាក្សា អំពីការអប់រំ ឬចែករំលែកដំណើរការសាលារៀននៅតាមព្រឹត្តិការណ៍ដែលសមរម្យ ឬដើម្បីធ្វើជាដៃគូក្នុងព្រឹត្តិការស្វែងរកថវិកា ដូច្នេះពាក់កណ្តាលនៃមូលនិធិដែលរកបាន ចូលទៅខាងវត្តអារាម និងពាក់កណ្តាលទៀតគាំទ្រសាលារៀន ។

REFERENCES

Bray, Mark and Seng Bunly. (2005). *Balancing the Books: Household Financing of Basic Education in Cambodia.* Hong Kong: Comparative Education Research Centre, The University of Hong Kong, and Human Development Unit, East Asia & Pacific Region, The World Bank.

Caldwell, B. J. (2009). Centralisation and Decentralisation in Education: A New Dimension to Policy. In Joseph Zajda & David T. Gamage (Eds.), *Decentralisation, School-Based Management, and Quality* (53-66). Netherlands: Springer.

Cambodia Ministry of Education, Youth and Sport [MOEYS]. (2016). *Policy on Decentralization and De-concentration Reform in Education Sector*. Phnom Penh: MOEYS Printing Office.

Cambodia Ministry of Education, Youth and Sport [MOEYS]. (2016b). *Education Congress. Report 2014-15*. Phnom Penh: MOEYS Printing Office.

Cambodia Ministry of Education, Youth and Sport [MOEYS]. (2015). *Teacher policy action plan 2015-2020.* Phnom Penh: MOEYS Printing Office.

Cambodia Ministry of Education, Youth and Sport [MOEYS]. (2014). *Education Strategic Plan 2014-2018.* Phnom Penh: MOEYS Printing Office.

Cambodia Ministry of Education, Youth, and Sport. (2012). *Guideline on the creation and function of primary school supporting committee*. Phnom Penh: MOEYS Printing Office.

Cambodia Ministry of Education, Youth, and Sport. (2007). *Child Friendly School Policy.* Phnom Penh: MOEYS Printing Office.

Fata, No and Heng Kreng. (2015). *Community Participation in Performance of Primary and Lower Secondary Schools in Cambodia.* NGO Education Partnership.

NEP (NGO Education Partnership). (2011). *A Preliminary Study on Community Engagement for Quality Education.*

Pellini, Arnaldo and Kurt Brendenberg. (2015). Basic Education Clusters in Cambodia: Looking at the Future while Learning from the Past. *Journal of Development in Practice.*

Pellini, Arnaldo. (2007). *Decentralisation Policy in Cambodia: Exploring Community Participation in the Education Sector* (Doctoral dissertation). University of Tampere, Finland.

Pellini, Arnaldo. (2005). Decentralisation of education in Cambodia: Searching for spaces of participation between traditions and modernity. *Compare*, *35*(2), 205-216.

Save the Children. (2015). *Program Based Budget Reform and Community Participation in Primary Education in Cambodia*. NGO Forum of Cambodia.

Shoraku, Ali. (2008). *Educational Movement toward School-based Management in East Asia: Cambodia, Indonesia and Thailand.* Background paper prepared for the Education For All Global Monitoring Report 2009, Overcoming Inequality: why governance matters. Kagawa University, Japan.

Thida, Kheang and Luz Caroline Joy. (2012). *Exploring the Implementation of School-Based Management in Selected Public Schools in Cambodia: A Multiple Case Study*. Paper for The Asian Conference on Education 2012, Osaka Japan. The International Academic Forum.

TLC (This Life Cambodia). (2014). *Lower Secondary School Development Program Annual Evaluation Report 2013-2014.* Siem Reap: Mono Tuot.

TLC (This Life Cambodia). (2012). *Rethinking Sustainability: The Unintended Outcomes of School Based Management Reforms in Cambodia.* Siem Reap: William C. Brehm.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) International Bureau of Education. (2011). *World data on Education: Cambodia*. (7th ed.).

APPENDICES

Appendix I: Oral Interview Consent Form

Siem Reap Education Support Team (SEST) and This Life Cambodia (TLC)

Interview Consent Form

This interview is being conducted as part of a research study on **Enhancing Collaboration Between School Management and District and Provincial Offices of Education**, led by This Life Cambodia (TLC) and Siem Reap Education Support Team (SEST).

This research has been approved by the Provincial of Education, Youth, and Sport, DoE and your school principal. The interview should take approximately 1:30minutes to complete.

The specific objectives of this research are:

1. To uncover what support currently is available for principals and SSC members.
2. To examine what support school principals and SSC members are aware of and able to access in practice.
3. To examine schools with strong collaboration between school management and DoE/PoE

4. To compile lessons learned for enhancing collaboration between school management and DoE/PoE to inform clear, accessible advocacy materials for use by P-ESWG, schools, communities, and other stakeholders.

We hope this research will provide helpful information, especially to school principals and SSCs, about how to improve collaboration on school development. It is important for this research to consult a number of actors in local school development, including school principal, SSC, DOE, and POE, to gain a comprehensive understanding of how collaboration between these actors currently works and what can be done to enhance collaboration and make it easier for actors to work together on school development.

The interview is completely not affected to anyone, or schools and it is helpful for other school to learn how to collaborate between their school to district and provincial office toward school development. The interview is completely voluntary, which means you can stop the interview at any times.

We going to use voice recorder to verify with our notes to ensure the important information has been collected. The data collected will be destroyed within five years after report launched.

Since your oral consent was audio recorded, you do not need to sign a consent form. If you have questions or concerns, please contact us at the phone number or email address listed below. Thank you very much for your times.

Kimsorn Ngam
This Life Cambodia (TLC)
063 96 60 50
kimsorn@thislifecambodia.org

Appendix II: Data Collection Tools

Date:

Total Interview Subject(s):

Male:

Female:

Interviewer:

Observers:

Location:

Enhancing Collaboration Between School Management and District and Provincial Offices of Education

Principal Interview Question Guide

1. What are your main roles and responsibilities as school principal?
2. How much have you played and implemented the roles and responsibilities? Why?

   (Prompt: What make you difficult in implementing the roles and responsibilities? What would help you to overcome these obstacles?)
3. How long have you been school principal?
4. What do you think are the key achievements you have done for the school since you have worked as the school principal?
5. What other people and groups do you work closely with to support the school? (Prompt if needed: SSC, teachers, parents, community members, local authorities, etc.?)
6. How do you consult the SSC and community to obtain local input and priorities? How often is this done?
7. After receiving community input, how do you share community priorities with local authorities, DOE, or POE?
8. Do you feel the priorities and concerns you express to local authorities are listened to and addressed?

   (Prompt: Do you feel you have addressed the concerns expressed by the SSC and local authorities? Why or why not? Could you raise an example of what you have addressed?)
9. How closely do you work with the SSC? Do the school director & SSC frequently work together on school development issues, or do you usually work on separate tasks?
10. What are some examples of school development issues you collaborate with the SSC on? Why you need to collaborate with them?
11. What are some examples of school development issues you do NOT collaborate with the SSC on? Why you don't need to collaborate with them?

12. Do you think the SSC work well with you? Why or Why not?
13. What training, orientation or other support did you receive from the government as a new principal? Or what training, orientation or other support did you receive from the government so far as a principal?
14. Do you feel the training or orientation you received prepared you well for the role & responsibilities of a school principal? Why or why not?
15. What ongoing government support and training for school principals or SSC members are you aware of? How do you find out about available training and support?

    (Prompt: Have you accessed the support and training you are aware of? Why? Do you feel like you are able to access the support and training you are aware of? Why?)
16. (*If the answer to questions 14-16 indicate any training was received*): What training have you found most helpful to communicate and work with SSC, the community, or local authorities?
17. Do you share lessons with or learn from other school principals? If yes, how is this done? (Prompt if needed: Talk to other principals? Visit other schools and communities to learn how other school principals work?)
18. Do you think you collaborate well with local authorities? Why or why not?
19. Can you give an example of when you worked with the DoE/PoE to achieve a positive result for the school?
20. What lessons have you learned about how to work well with DoE/PoE?
21. Can you give an example of when you worked with the SSC to achieve a positive result for the school?
22. What lessons have you learned about how to work well with SSC?
23. What do you know about Decentralization and De-concentration in education government policy?
24. The MoEYS Decentralization and De-concentration policy aims to transfer more authority and accountability for education to the local level. Do you think allowing more decision making at the local level will make it easier for you to accomplish your responsibilities related to school development? Why or why not?
25. What training or support would better equip you to perform your role and accomplish school development goals?
26. What would enable you to make effective communication with DOE and POE for the sake of development of your school?
27. What could help you to work more closely and productively with SSC? What is your plan to improve the communication with SSC more collaboratively?

Date:

Total Interview Subject(s):

Male:

Female:

Interviewer:

Observers:

Location:

Enhancing Collaboration Between School Management and District and Provincial Offices of Education

SSC Focus Group Question Guide

1. What are the main roles and responsibilities of your SSC? (Spontaneous)

   (**Prompt:** Base on the guideline, there are key roles and responsibilities of the SSC as below, so how much have you played or implemented each roles and responsibilities? Why?)

   (Note to Interviewer: Please ask them one by one with all the roles below)

   a. Develop and implement school development plans (or school action plans)
   b. Collect children and promote enrolment
   c. Follow up on children's learning outcomes
   d. Generate income and manage the school budget
   e. Involvement in development and maintenance of school infrastructure
   f. Share experiences and life (vocational) skills
   g. Prevent irregularities in and out of school
   h. Strengthen the capacity of the school support committee

2. What make you or your SSC difficult in implementing the roles and responsibilities? What would help you to overcome these obstacles?)
3. What other people and groups do you work closely with to support the school? (*Prompt if needed*: School Directors, teachers, parents, community members, local authorities, etc.?)
4. How do you consult the community and ask for their input and priorities? How often is this done?
5. After receiving community input, how does the SSC share community priorities with school director or local authorities?
6. Do you feel the priorities and concerns expressed by the SSC to school principal and local authorities are heard and addressed? Why? Or Why not?

   If Yes, how they were addressed? If No, what SSC plan to do?
7. How closely does the SSC work with the school director? Do SSC & school director work together on many issues, or does school director handle many issues himself/herself?
8. Do you think your SSC works well with school director? Why or why not?

9. What are some examples of school development issues the school principal collaborates with the SSC on? Why it was so?
10. What are some examples of school development issues the school principal handles on his/her own and does NOT collaborate with the SSC on? Why it was so?
11. What training, orientation or other support do new SSC members receive?

    (**Probe:** What support currently is available for SSC members? Who provide this support? How do you know about this available supports?)
12. What ongoing support and training for SSC members are you aware of?
13. Did the training you received help you understand your roles and prepare you well for the responsibilities of being an SSC member? Why or why not?
14. How do you find out about training and support opportunities?
15. (*If the answer to questions 11-14 indicate training was received*): What training have you found most helpful to communicate and work with school principal or local authorities?
16. Does your SSC share lessons with or learn from other SSCs? If yes, how is this done? (*Prompt if needed:* Talk to other SSCs? Visit other schools and communities to learn how other SSCs work?)
17. Do you think your SSC works well with local authorities? Why or why not?
18. Can you give an example of when your SSC has worked with the school director or DoE/PoE to achieve a positive result for the school?
19. What lessons have you learned about how to work well with DoE and PoE?
20. What lessons have you learned about how to work well with school principal?
21. For SSCs having difficulties collaborating with school principal or DoE/PoE, do you have any advice on how to improve collaboration? (*Prompts: Ideas on how to better collaborate on the school development plan? On how to improve selection of SSC members? On how to improve training of SSC members or better ensure SSC members understand their roles & responsibilities?)*
22. What do you know about Decentralization and De-concentration in education government policy?
23. The MoEYS Decentralization and De-concentration policy aims to transfer more authority and accountability for education to the local level. Do SSC members think allowing more decision making at the local level will make it easier for the SSC to accomplish their school development work? Why or why not?
24. What training or support would better equip SSCs to perform their roles and further school development in their community?
25. What would be the suggestions for better enhancing school collaboration between SSC and school management/principal? Between school and DOE/POE?

Date:

Total Interview Subject(s):

Male:

Female:

Interviewer:

Observers:

Location:

Enhancing Collaboration Between School Management and District and Provincial Offices of Education

DOE Focus Group Question Guide

1. What is your role at DOE and what are your main responsibilities?
2. How long have you been in your current position?
3. In your role, how do you interact with school principals and SSCs?
4. What are the most difficulties/challenges you have when interacting with school principals or SSCs? How have you overcome it?)
5. What other people and groups do you work closely with to support schools in your district? (*Prompt if needed*: Other government officials, teachers, parents, community members, laypeople, etc.?)
6. How do you ensure government policies, updates, or resources are communicated from the DOE down to more local education stakeholders such as school principals and SSCs?
7. How do you and your staff stay knowledgeable about what is occurring on the ground at different schools in your district? (*Prompt*: Is there any monitoring mechanism? How DOE usually practiced? Is it effective?)
8. How do you and your staff communicate local updates and challenges from your district up to the POE or other higher levels of MOEYS?
9. What is the most helpful way local school management can share updates with or request support from the DOE? (*Prompt*: Have you observed that any school has done like what you suggested so far? If yes, which schools? How they were done?)
10. Can you give an example of a time when local school management communicated an update or problem to the DOE in an effective, helpful way? (*Prompt*: How they do it? And which schools?)
11. Which schools you have good collaboration with DOE? Which areas of collaboration you feel they do well and not well? Why or why not?
12. One challenge sometimes faced by SSCs is they feel the school principal is not engaged or does not communicate the priorities of the community and SSC to local authorities. What advice do you have for SSCs who feel their school principal makes it difficult for them to collaborate with local authorities on school development?
13. What advice do you have for local school management (school principals, SSCs) to improve their communication and collaboration with the DOE?

14. What trainings or support are offered by DoE or other local authorities to **new** school principals and SSC members? What trainings or support are offered by DoE or other local authorities to **existing** school principals and SSCs? What are the support available, but DOE have not provided to school principals and SSC members yet? Why it was so?
15. What is the best way for local school management to stay up to date on the trainings and support available to them?
16. The Decentralization and De-concentration policy reforms that are being rolled out by MOEYS over the next few years will transfer more autonomy and accountability to the local level. Do you think allowing more decision making at the local level will make it easier for you to accomplish your responsibilities related to school development and school management? Why or why not?
17. These are some of the responsibilities that are planned to transfer to District level under D&D. How prepared do you feel DOE will be to take on the following tasks?

    (*Note to facilitator: Please ask one by one about the tasks below)*

    a. hiring, dismissal & resignation
    b. development of new infrastructure & procurement & monitoring of major repairs
    c. write a training plan and manage induction training for new staff

18. What have DOE prepared or planned to implement the D&D policy reforms at your district level? What new roles under D&D do you feel will be hardest for DOE to fulfill? What support would you or DOE need to help you or DOE fulfill these roles?

Date:

Total Interview Subject(s):

Male:

Female:

Interviewer:

Observers:

Location:

Enhancing Collaboration Between School Management and District and Provincial Offices of Education

POE Interview Question Guide

1. What is your role at POE and what are your main responsibilities?
2. How long have you been in your current position?
3. In your role, how do you interact with school principals or SSCs?

   (*Prompt*: What are the most difficulties/challenges you have when interacting with school principals or SSCs? How have you overcome it?)
4. What other people and groups do you work closely with to support schools in your province? (*Prompt if needed*: Other government officials, school principals, community members, laypeople, etc.?)
5. How do you ensure government policies, updates, or resources are communicated from the POE down to the local level, including DOE, school principal, and SSC?
6. How do you and your staff stay knowledgeable about what is occurring on the ground at different schools in your province? (*Prompt*: Is there any monitoring mechanism? How POE usually practiced? Is it that effective?)
7. What is the most helpful way local school management can share updates with or request support from the POE? (*Prompt*: Have you observed that any school has done like what you suggested so far? If yes, which schools? How they were done?)
8. Can you give an example of a time when local school management communicated an update or problem to the POE in an effective, helpful way? (*Prompt*: How they do it? And which schools?)
9. Which schools have good collaboration with POE? Which areas of collaboration do you feel they do well and not well? Why or why not?
10. What trainings or support are offered by POE or other local authorities to **new** school principals and SSC members?
11. What trainings or support are offered by POE or other local authorities to **existing** school principals and SSC members? What are the support available, but POE have not provided to school principals and SSC members yet? Why it was so?
12. What is the best way for local school management to stay up to date on the trainings and support available to them?

13. One challenge faced by some SSCs is they feel the school principal is not engaged or does not communicate the priorities of the community and SSC to local authorities. What advice do you have for SSCs who feel their school principal makes it difficult for them to collaborate with local authorities on school development?
14. What advice do you have for local school management (school principals, SSCs) to improve their communication and collaboration with the POE?
15. The Decentralization and De-concentration policy reforms that are being rolled out by MOEYS over the next few years will transfer more autonomy and accountability to the local level. Do you think allowing more decision making at the local level will make it easier for you to accomplish your responsibilities related to school development and school management? Why or why not?
16. These are some of the responsibilities that are planned to transfer to District level under D&D. How prepared do you feel DOEs will be to take on the following tasks? And how prepared do you feel to support DOE as they take on new roles?

    (*Note to facilitator: Please ask one by one about the tasks below)*
    a. hiring, dismissal & resignation
    b. development of new infrastructure & procurement & monitoring of major repairs
    c. write a training plan and manage induction training for new staff

17. What have POE prepared or planned to implement the D&D policy reforms at your province? What new roles under D&D do you feel will be hardest for POE to fulfill? What support would you or POE need to help you or POE fulfill these roles?