

عنوان: بررسی ملاک‌های موانع فرصت‌ها، موفقیت‌ها، و کارایی عملکرد کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد

مهران عزیزی محمودآباد^۱، محسن خسروی^۲ و زینب غریبی بیدستانی^۳

اطلاعات مربوط به مقاله

چکیده

سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از پیچیده‌ترین سازمان‌ها در هر جامعه‌ای بوده و به واسطه موقعیت آن در جامعه جزء نهادهای کلیدی محسوب می‌شود. کلید توسعه هر سازمانی از جمله سازمان آموزش و پرورش در دست نیروی انسانی آن می‌باشد. منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین عنصر در ارتقا کیفیت آموزش و پرورش در دستیابی به اهداف سازمانی بسیار اثربخش تلقی می‌شوند. یکی از ابزارهایی که می‌توان با استفاده از آن نیروی انسانی را توانمند ساخت و مهارت، دانش و نگرش آن را ارتقا داد ارزیابی عملکرد می‌باشد. کارکنان آموزش و پرورش در کمیته‌ها و کارگروه‌های متفاوتی ایفای نقش می‌کنند. کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش به عنوان میانجی، نقش تسهیل‌گر ارتباط بین کارکنان، مدیران و جامعه را ایفا می‌کنند. هدف این پژوهش بررسی ملاک‌های موانع موفقیت و فرصت‌ها و اثربخشی و کارایی کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد است. پژوهش حاضر با توجه به هدف پژوهش از نوع کاربردی است. این پژوهش با استفاده از روش کیفی انجام شده است. مشارکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۱۹ نفر کارشناس، کارشناس مسئول و روسای ادارات آموزش و پرورش در اداره کل و ادارات مناطق است. در این پژوهش از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. ابزار انجام پژوهش، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق است. در این پژوهش برای بررسی صحت یافته‌ها از بررسی توسط اعضا مشارکت‌کننده استفاده شد. برای افزایش قابلیت اعتماد و اعتبار درونی از روش سه‌سویه‌سازی نظری (ارزیابی داده‌ها از دیدگاه‌های مختلف) موانع فرصت‌ها، کارایی استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها در نظریه زمینه‌ای یا برخاسته از داده‌ها از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و عملکرد، کمیته‌ها و کدگذاری انتخابی استفاده شد. نتایج پژوهش حاضر در حوزه موانع موفقیت کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش در کارگروه‌ها، آموزش و استان کهگیلویه و بویراحمد به محدودیت‌های مالی، نبود زیرساخت مناسب، مسائل و مشکلات فرهنگی-اجتماعی، پرورش، کهگیلویه و مسائل و مشکلات نیروی انسانی، مسائل مدیریتی، کمبود انگیزه و رضایت شغلی اشاره می‌کند. به علاوه در حوزه بررسی بویراحمد فرصت‌های موفقیت کمیته‌ها و کارگروه‌ها به نوآوری، جذب و مدیریت منابع مالی و سرمایه‌گذاری، توسعه نیروی انسانی، ارتقا و بهبود زیرساخت‌های آموزشی، تقویت همکاری بین نهادهای برنامه‌ریزی و مدیریت موثر، مشارکت جامعه والدین، افزایش عدالت آموزشی، پایش و ارزیابی مستمر و تنوع بخشی به منابع آموزشی اشاره دارد. همچنین نتایج بدست آمده در حوزه اصلاحات مورد نیاز اثربخشی و کارایی عملکرد کمیته‌ها و کارگروه‌ها به افزایش منابع مالی و حمایت‌های دولتی، تقویت زیرساخت‌های آموزشی، بهبود نظام آموزشی، بهبود آموزش و توانمندسازی اعضای کمیته، تقویت و گسترش روابط بین نهادهای افزایش مشارکت جامعه والدین، برنامه‌ریزی و ارزیابی مستمر، تقویت ساختار مدیریتی کمیته‌ها، استفاده از فناوری و نوآوری، توسعه منابع انسانی و افزایش مشارکت اجتماعی اشاره دارد.

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران. ایران. azizi8175@cfu.ac.ir

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران. ایران. mo.khosravi@cfu.ac.ir

۳. دانشجوی کارشناسی، دانشگاه فرهنگیان، تهران. ایران. gharibnazanin04@gmail.com

- این پژوهش حاصل یک طرح پژوهشی با حمایت اداره کل آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد می‌باشد.

مقدمه

نظام‌های آموزشی یکی از حیاتی‌ترین بنیان‌های جوامع امروزی است که توسط سیستم آموزش و پرورش سازماندهی می‌شود (Iacono et al, 2019). سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از پیچیده‌ترین سازمان‌ها در هر جامعه‌ای، پیوند عمیقی با توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارد؛ همچنین به‌واسطه موقعیت آن در جامعه جزء نهادهای کلیدی محسوب می‌شود (Chawla, Saxena, 2019). به‌گونه‌ای که فعالیت‌های آن به‌طور پیوسته مورد قضاوت افکار عموم قرار می‌گیرد (Fernandes et al, 2018, Lochner, 2020). در شرایط فعلی نظام آموزش و پرورش بیشتر از گذشته در مرکز مباحثی از جمله پاسخگویی، مسئولیت اجتماعی و به‌طور کلی ارتقاء سازوکارهای سازمانی قرار گرفته است (Muhammad Naveed et al, 2020). به همین دلیل مسئولان و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش باید به توسعه، رشد کشور و افکار عمومی توجه کرده و نسبت به آن حساس باشند (Murphy et al, 2019). در مجموع امروزه سازمان‌ها برای توسعه، رشد، بقا و رسیدن به اهداف سازمانی نیازمند استفاده از ترکیبات پیچیده‌ای از منابع هستند. پویایی و آرایش صحیح این منابع به‌گونه‌ای درست، اهرمی را برای رسیدن به اهداف سازمانی پیش‌بینی‌شده در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد (Ghasemzadeh et al, 2016). در بین منابع مختلف سازمان‌ها، منابع انسانی متخصص، توانمند و پویا به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان تلقی می‌شود که گاهی در ادبیات موجود به‌عنوان سرمایه انسانی نامبرده می‌شود (Harahap, Rafika, 2020). در همین راستا مهم‌ترین بخش هر سازمانی که شکست یا موفقیت سازمان وابسته به آن می‌باشد بخش منابع انسانی است (Xie & Guo, 2018). لذا باید توسعه هر سازمانی از جمله سازمان آموزش و پرورش در دست نیروی انسانی آن می‌باشد (Rahimi Kinchaa. at el. 2021). منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عنصر در ارتقا کیفیت آموزش و پرورش در دستیابی به اهداف سازمانی بسیار اثربخش تلقی می‌شوند (Muslihah at el 2021). زیرا منابع انسانی پایه و اساس سایر منابع، امکانات، برنامه‌دستی و زیرساخت‌ها می‌باشد تمامی منابع آموزشی در صورتی که با نیروی انسانی پشتیبانی نشوند نمی‌توانند عملکرد مطلوبی داشته باشند. حال سازمان آموزش و پرورش برای دستیابی به اهداف تعیین شده و موفقیت در عملکرد نیازمند نیروی انسانی شایسته می‌باشد (Hasnadi, 2019). این منابع انسانی باید از صلاحیت، مهارت، دانش و نگرش مطلوبی برخوردار باشند تا آموزش و پرورش، اثربخش و مطلوب تلقی شود (Roshani Ali Benasee At el, 2021). یکی از ابزارهایی که می‌توان با استفاده از آن نیروی انسانی را توانمند ساخت و مهارت، دانش و نگرش آن را ارتقا داد ارزیابی عملکرد می‌باشد (Salimi et al, 2022). با استفاده از ارزیابی عملکرد اطلاعات لازم در خصوص نیروی انسانی جمع‌آوری و در اختیار مدیران قرار می‌گیرد تا آن‌ها اقدامات لازم را برای افزایش کمیت یا کیفیت عملکرد کارکنان انجام دهند (Padid, 2017). ارزیابی عملکرد فرایندی است که به منظور آگاهی از عملکرد و ایجاد بازخوردهای لازم برای بهبود و ارتقای عملکرد انجام می‌شود (Marufkhani at el, 2022). هدف ارزیابی عملکرد، نظارت بر عملکرد کارکنان و فراهم کردن فرصتی در راستای توسعه مهارت‌ها و دادن پاداش برای افزایش انگیزه به کارکنانی که عملکرد مناسبی دارند می‌باشد (Choudhary & Puranik, 2014). با استفاده از ارزیابی عملکرد می‌توان مشکلات را شناسایی، راه را برای نیازسنجی آموزشی ایجاد و چارچوبی مناسب برای ارتقای نیروی انسانی فراهم کرد (Salimi et al, 2022). به عبارتی دیگر میزان مفید بودن کارکنان از طریق ارزیابی عملکرد تلاش‌های فردی و گروهی سازمان‌ها می‌سیر می‌گردد (Kivipöld at el, 2020). وجود کارکنانی توانمند و پویا در آموزش و پرورش، زمینه تعالی و سازندگی این نظام و به طبع آن جامعه را فراهم می‌کند همچنین باعث می‌شود آموزش و پرورش در مواجهه با چالش‌های پیش‌رو کارآمد تر عمل کند (Ghasemi & Salehi, 2017). کارکنان سازمان آموزش و پرورش در کمیته‌ها و کارگروه‌های متفاوتی ایفای نقش می‌کنند. کمیته‌ها و کارگروه‌ها نقش مهمی در انجام مأموریت سازمان‌ها و بهبود عملکرد مؤسسات آموزشی ایفا می‌کنند (Melear, 2022). کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش به‌عنوان میانجی، نقش تسهیل‌گر ارتباط بین کارکنان، مدیران و جامعه را ایفا می‌کند (Rita, 2017). کمیته‌ها به‌طور قابل توجهی باعث افزایش شایستگی‌ها، فرصت‌های توسعه و پیشرفت، ترویج فرهنگ برتر، نوآوری و بهبود نتایج می‌شوند در واقع تشکیل کمیته‌های آموزشی و پیشرفت یک هدف استراتژیک برای عملکرد کارکنان در بهبود پیشرفت عملکرد خود است (Cedermark, 2024). کارگروه‌های آموزش و پرورش نیز وظیفه ارزیابی تمام مراحل و اجزای سیستم تربیت معلم را برای معلمانی که نیاز به بهبود مستمر دارند را بر عهده دارد (Tarhan, 2015). از جمله موفقیت‌های کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش می‌توان به توانمندسازی اعضای کم تجربه با استفاده از تعامل و مشاهده، ایجاد راه‌حلی برای ظرفیت محدود نظارت در برخی از سازمان‌های آموزشی و فراهم کردن فرصت‌هایی برای انتقال قدرت دانش در راستای تحقیقات با کیفیت و شیوه‌های نظارت تحصیلات اشاره کرد (Madikizela-Madiya & Motlhabane, 2022). حال باوجود نقش مؤثری که کمیته‌های آموزش و پرورش در توسعه و بهبود نتایج آموزشی، مسئولیت‌پذیری و مدیریت منابع دارند مشارکت آن‌ها در برنامه‌های توسعه به دلایل مختلف ضروری می‌باشد. برخی از این کارگروه‌ها و کمیته‌ها در نظام آموزش و پرورش ایران عبارت‌اند از: کارگروه رتبه‌بندی، کارگروه حقوق، پروژه مهر، طرح‌های حوزه ابتدایی، کارگروه سازمان‌دهی، شورای معاونین، هفته مشاغل، کارگروه شهید همت، ارزیابی سیستم اداری آموزشی؛ و برخی از کمیته‌ها عبارت‌اند از: کمیته سلامت و تندرستی، کمیته عفاف و حجاب، آسیب‌های اجتماعی، مراقبت اجتماعی دانش‌آموزان، تربیت‌بدنی، سلامت و تندرستی و کمیته نظارت بر مدارس هیئت‌امانی و...

لذا هدف این پژوهش بررسی موانع موفقیت و فرصت‌ها و اثربخشی و کارایی کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد است که به تفکیک در قالب سوالات زیر بیان شده است.

موانع عملکرد موفق کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش در استان کهگیلویه و بویراحمد چیست؟

چه فرصت‌هایی در جهت موفقیت کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان در دستیابی به مصوبات وجود دارد؟

برای اثربخشی و کارایی بیشتر عملکرد کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان چه اصلاحاتی نیاز است؟

راهبردهای ارتقا کیفی، بهبود و موفقیت کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد و مناطق چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی است. این پژوهش با استفاده از روش کیفی انجام شده است. در پژوهش حاضر داده‌های کیفی به روش داده بنیاد یا گرند تئوری گردآوری شده است. در این پژوهش برای نمونه‌گیری، از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. گال، بورگ و گال (Gall, Borg & Gall, 2004) بیان می‌کنند که در نمونه‌گیری هدفمند مواردی که از لحاظ هدف‌های تحقیق کیفی اطلاعات غنی در بر دارند، انتخاب می‌شوند (Gall, Borg & Gall, 2004). در نمونه‌گیری هدفمند، مشخص می‌شود که با چه کسی باید گفتگو کرد. در رابطه با تعداد افرادی که باید با آن‌ها مصاحبه صورت گیرد نقطه مشترک تمامی نظریه‌پردازان پژوهش‌های کیفی این است که مصاحبه‌ها باید تا زمانی که مقوله‌ها به اشباع برسند، ادامه پیدا کنند. بنابراین در پژوهش کیفی، مشخص نمودن حجم نمونه رابطه مستقیمی با تصمیم‌گیری و قضاوت محقق دارد و قواعد از قبل تعیین‌شده‌ای ندارد، بلکه این اصل اشباع نظری است که مشخص‌کننده تعداد مشارکت‌کنندگان در پژوهش کیفی است (Hennik et al, 2010).

مشارکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۱۹ نفر از کارشناسان، کارشناسان مسئول و روسای ادارات با تجربه، مجرب و خبره آموزش و پرورش در اداره کل و ادارات مناطق است. اعضای مشارکت‌کننده در این پژوهش بر اساس معیارها و ویژگی‌های زیر انتخاب شده‌اند: کارشناس، کارشناس مسئول و روسای ادارات در حوزه‌های حسابداری، امور اداری، تربیت بدنی، فرهنگی، سنجش و ارزشیابی، پرورشی، تربیت بدنی، ارزیابی عملکرد، حراست، انجمن اولیا و مربیان و... که تجربه بوده و تجربه کاری خوبی در حوزه کارگروه‌ها و کمیته‌ها دارد.

جدول ۱ ویژگی جمعیت‌شناسی این دسته از شرکت‌کنندگان در این پژوهش را نشان می‌دهد.

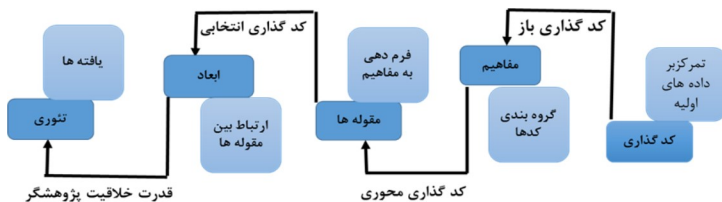
جدول ۱: مشخصات شرکت‌کنندگان در مصاحبه

ردیف	جنسیت	مستولیت	نام کمیته یا کارگروه	مدرک تحصیلی	سن	سابقه خدمت
۱	مرد	کارشناس حسابداری	کارگروه حقوق	ارشد	۵۲	۲۰
۲	مرد	کارشناس امور اداری و تشکیلات	کارگروه رتبه‌بندی	لیسانس	۲۸	۱۰
۳	مرد	کارشناس ارزیابی عملکرد	کارگروه پروژه مهر	ارشد	۳۸	۶
۴	مرد	کارشناس تربیت بدنی و سلامت	کمیته سلامت	لیسانس	۴۱	۱۳
۵	مرد	کارشناس آموزش ابتدایی و پیش‌دبستانی	کارگروه طرح‌های حوزه ابتدایی	لیسانس	۳۵	۲۰
۶	مرد	کارشناس آموزش متوسطه	کارگروه سازمان‌دهی	لیسانس	۴۱	۱۴
۷	مرد	کارشناس سلامت و تندرستی	کمیته سلامت و تندرستی	ارشد	۳۲	۶
۸	مرد	کارشناس فرهنگی هنری	کمیته عفاف و حجاب	ارشد	۳۰	۱۰
۹	مرد	کارشناس سنجش و ارزشیابی	کارگروه شورای معاونین	لیسانس	۴۰	۱۲
۱۰	مرد	کارشناس فنی حرفه‌ای	کارگروه هفته مشاغل	لیسانس	۳۲	۱۰
۱۱	مرد	کارشناس آسیب‌های اجتماعی	کمیته آسیب‌های اجتماعی	ارشد	۳۱	۶
۱۲	مرد	کارشناس مراقبت در برابر آسیب‌های اجتماعی	کمیته مراقبت اجتماعی دانش‌آموزان	لیسانس	۳۷	۱۵
۱۳	مرد	کارشناس مسئول فرهنگی هنری	کمیته عفاف و حجاب	ارشد	۵۳	۳۲
۱۴	مرد	کارشناس تکنولوژی	کارگروه شهید همت	ارشد	۳۰	۱۱
۱۵	زن	کارشناس مسئول تربیت بدنی دختران	کمیته تربیت بدنی	ارشد	۳۰	۱۰
۱۶	مرد	رئیس اداره سلامت و تندرستی	کمیته سلامت و تندرستی	ارشد	۳۶	۱۸
۱۷	مرد	کارشناس مسئول ارزیابی	کارگروه ارزیابی سیستم اداری آموزشی	ارشد	۴۸	۲۰
۱۸	مرد	کارشناس مسئول ارزیابی	کمیته ارتقا سلامت و تندرستی	ارشد	۴۸	۲۰
۱۹	مرد	کارشناس مسئول شوراهای آموزش و پرورش	کمیته نظارت بر مدارس هیئت‌انمائی	ارشد	۴۲	۱۹

ابزار انجام پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق است. این مصاحبه‌ها شامل ۵ سؤال نیم ساختاریافته است و هدف از آن‌ها دریافت دیدگاه‌ها و عقاید شرکت‌کنندگان است. در مصاحبه نیمه ساختاریافته چند سؤال از قبل تعریف شده است؛ اما در حین مصاحبه سؤال‌های دیگری هم ضرورت می‌یابد. در این پژوهش مصاحبه به صورت فردی انجام شده است. محقق در ابتدا سؤالات مصاحبه پروتکل اجرای آن را تدوین کرده است. برای انجام مصاحبه، نخست با مسئول موردنظر برای کسب رضایت از قبل با تلفن صحبت می‌شد و سپس اگر علاقه‌مندی در این زمینه وجود داشت، سؤالات مصاحبه قبلاً از طریق پیام‌رسان‌های داخلی مثلاً ایتا یا سروش یا حضوری برای ایشان ارسال می‌شد تا با آمادگی و آگاهی بیشتری به سؤالات پاسخ دهد. بدین منظور با مسئولان خبره و با تجربه که تمایل خوش را به شرکت در پژوهش از طریق اظهارنظر شفاهی اعلام کرده‌اند، بر طبق یک برنامه‌ریزی و هماهنگی از قبل پیش‌بینی شده، از هریک از مسئولان باتجربه و مشارکت‌کننده به صورت انفرادی در محل کار آن‌ها یا محل کار محقق در دانشگاه فرهنگیان مصاحبه انجام می‌شد و با رضایت کامل و با رعایت اصول اخلاقی در پژوهش و اصل محرمانه بودن صلا‌ی مشارکت‌کنندگان ضبط شده و سپس به تحلیل آن‌ها پرداخته می‌شد. زمان صرف شده برای هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۸۰ دقیقه بود. مصاحبه‌ها با موضوع کلی آغاز شد، سپس بر اساس مطالب بیان شده و با طرح سؤال‌های پیگیر، روند مصاحبه در جهت پوشش دادن به اهداف و سؤالات تحقیق ادامه یافت. محقق در طول مصاحبه با روش گفتگو و تعامل به جست‌وجوی پاسخ سؤال تحقیق می‌پرداخت. پژوهشگر وقتی متوجه شد با ادامه مصاحبه، گردآوری داده‌ها به یافته‌های جدیدی نمی‌رسد و داده‌های گردآوری شده تکرار یافته‌ها و اطلاعات قبلی است، مصاحبه و گردآوری داده‌ها را متوقف کرد.

در این پژوهش برای بررسی صحت یافته‌ها از بررسی توسط اعضا مشارکت‌کننده استفاده شد. برای این کار گزارش نهایی یعنی آنچه تولید و اصلاح شده، به شرکت‌کنندگان برای تأیید درستی نتایج برگردانده شد و به آنان فرصت اظهارنظر درباره یافته‌ها داده شد (Kresvel, 2009). برای افزایش قابلیت اعتماد و اعتبار درونی، از روش‌های گوناگون کنش متقابل سه‌گانه استفاده می‌کنند. در این پژوهش، از روش سه‌سویه‌سازی نظری (ارزیابی داده‌ها از دیدگاه‌های مختلف) استفاده شده است.

برای تحلیل داده‌ها در نظریه زمینه‌ای یا پراخسته از داده‌ها از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده شد. مرحله اول: کدگذاری باز: در این مرحله، با مرور مجموعه داده‌های گرد آمده تلاش شده است مفاهیم پنهان در آن بازشناسی شوند. این مرحله، باز نامیده می‌شود؛ زیرا که طی آن، بدون هیچ محدودیتی به مقوله‌ها پرداخته شده است. مرحله دوم: کدگذاری محوری: هدف این مرحله، تعیین رابطه بین مقوله‌های ایجاد شده در مرحله کدگذاری باز است. در کدگذاری محوری، با شناسایی هسته مرکزی یا محوری، شرایط علی تشریح و راهبردها مشخص می‌شوند. مرحله سوم: کدگذاری انتخابی: کدگذاری انتخابی مهم‌ترین مرحله نظریه‌پردازی است که طی آن، ارتباط مقوله‌های محوری با مقوله‌های دیگر مورد بررسی قرار می‌گیرد و پس از اثبات ارتباط آن‌ها، مقوله‌هایی که احتیاج به بهبود و بازنگری دارند، اصلاح می‌شوند. بر اساس فرایند نظریه داده بنیاد، داده‌ها در یک فرایند دقیق و عمیق تحلیل و متکی به مقایسه مداوم، کدگذاری می‌شوند. در فرایند کدگذاری، مقوله‌ها و مضامین تحقیق ظهور پیدا می‌کنند. محقق، با ادامه تفاسیر مداوم میان مقوله‌ها و مضامین و استفاده از یادداشت‌ها، خود اقدام به تعیین مختصات و ویژگی‌های مقوله و ارتباط میان آن‌ها، برای تبیین نظری می‌کند (سعدی پور، ۱۳۹۲).

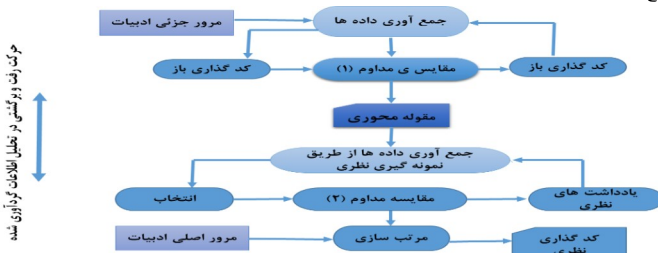


شکل ۱: روند پیدایش تئوری از داده‌ها در روش گراند تئوری (اقتباس از خنیفر و مسلمی، ۱۳۹۵)

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا متن مصاحبه‌ها به طور کامل ضبط گردید. پس از ضبط، مصاحبه‌ها بر روی کاغذ پیاده و نوشته شد. بعد از چند بار مطالعه هر مصاحبه کدهای باز استخراج شده است. پس از استخراج کدهای اولیه، کدهای مشابه با یکدیگر ادغام و آن‌ها را در گروهی قرار داده و برای هر طبقه نامی که معرف کدهای قرار گرفته شده در آن طبقه باشد، انتخاب می‌شد. بدین ترتیب با تشکیل طبقه بندی، مقوله‌های فرعی و اصلی‌های اصلی استخراج گردید.

پس از کدگذاری و مقوله‌بندی داده‌ها و بازخوانی مکرر و جستجو و کنکاش در آن‌ها، مقوله‌های اصلی مشخص گردید. سپس بر اساس مقوله‌های اصلی، عوامل و راهبردهای مؤثر در فرایند شکل‌گیری و آشکارسازی شناسایی شدند. در تجزیه و تحلیل و تفسیر ابعاد و مقوله‌های اصلی به نقل و قول‌های مستقیم مشارکت‌کنندگان به عنوان مصداق اشاره شد و برای رعایت محرمانه بودن نام آن‌ها، برای هریک از

مسئولان مشارکت‌کننده یک شماره یا کد مخصوص استفاده گردید. در پایان پس از آن که داده‌های مختلف در کنار یکدیگر قرار گرفت، با کسب بینش و بصیرت نسبت به موضوع مورد پژوهش، عمل استنتاج صورت گرفته است و بعد از آن به هریک از پرسش‌های مطرح شده در پژوهش، پاسخ داده شده است.



شکل ۲: فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش نظریه‌برخاسته از داده‌ها (اقتباس از خنیر و مسلمی، ۱۳۹۷)

یافته‌های پژوهش

یافته‌های سؤال اول: موفقیت کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش در هر منطقه به عوامل مختلفی بستگی دارد. در استان کهگیلویه و بویراحمد نیز ممکن است موانعی وجود داشته باشد که بر عملکرد این شوراها تأثیرگذار باشد. برخی از این موانع می‌تواند شامل موارد زیر باشد.

جدول ۲: موانع موفقیت کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش در استان کهگیلویه و بویراحمد

نمونه داده‌ها	کدگذاری باز (مقوله‌ها)	کدگذاری انتخابی
یکی از چالش‌های اصلی، کمبود بودجه کافی برای تأمین نیازهای آموزشی و اجرای برنامه‌های توسعه‌ای آموزشی است (۱۹-م)	کمبود منابع مالی و بودجه	محدودیت‌های مالی
بودجه ناکافی برای مدارس و پروژه‌های آموزشی می‌تواند تأثیر بسیار منفی بر کیفیت آموزش داشته باشد (۵-م)	کمبود منابع مالی و امکانات	
عدم تخصیص بودجه کافی می‌تواند به کاهش کیفیت برنامه‌ها، کمبود تجهیزات و امکانات و ناتوانی در اجرای پروژه‌های آموزشی منجر شود (۳-م)	کمبود بودجه و منابع مالی	
نبود زیرساخت‌های مناسب مانند ساختمان‌های آموزشی استاندارد، وسایل آموزشی مدرن و فناوری‌های نوین می‌تواند چالش ایجاد کند (۱۵-م)	زیرساخت‌های ناکافی	نبود زیرساخت مناسب
کمبود یا ضعف در زیرساخت‌هایی مانند ساختمان‌های مدارس و امکانات آموزشی نیز می‌تواند به عنوان مانعی در نظر گرفته شود (۲-م)	نبود زیرساخت‌های مناسب	
کمبود یا نامناسب بودن فضاهای آموزشی، تجهیزات مدرن و فناوری‌های نوین می‌تواند بهره‌وری آموزشی را کاهش دهد (۱۶-م)	فقدان زیرساخت‌های مناسب	
وجود مشکلات فرهنگی و اجتماعی می‌تواند تأثیر منفی بر توجه و مشارکت جامعه و خانواده‌ها در امر آموزش داشته باشد (۱۷-م)	مسائل فرهنگی و اجتماعی	مسائل و مشکلات فرهنگی و اجتماعی
وجود تفاوت‌های قابل توجه فرهنگی و اجتماعی در مناطق مختلف استان ممکن است نیاز به برنامه‌های آموزشی محلی و متفاوت باشد که در این باره گاهی غفلت می‌شود (۱۴-م)	تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی	
تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی در بین مناطق مختلف استان و عدم توجه کافی به نیازهای خاص این مناطق می‌تواند همکاری و هماهنگی را دشوار کند (۴-م)	مشکلات فرهنگی و اجتماعی	
عدم دسترسی به معلمان و کادر آموزشی مجرب می‌تواند به کیفیت پایین آموزش منجر شود (۱-م)	کمبود نیروی انسانی متخصص	مسائل و مشکلات نیروی انسانی
کمبود معلمان با تجربه و متخصص می‌تواند بر کیفیت آموزش تأثیر منفی بگذارد (۱۳-م)	ظرفیت محدود نیروی انسانی	
نبود معلمان و کادر آموزشی با تخصص‌های مورد نیاز می‌تواند فعالیت‌ها و برنامه‌های کارگروه‌ها را مختل کند (۱۰-م)	کمبود نیروی انسانی متخصص	
رهبری ضعیف ممکن است به عملکرد نامطلوب شوراها بیانجامد (۵-م)	مسائل مدیریتی	مسائل مدیریتی
روندهای اداری طولانی و متمرکز بودن تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند از روند بهبود سریع و	تمرکزگرایی	

	به موقع جلوگیری کند (۱۸-م)	
	بوروکراسی پیچیده و زمان بر می تواند تصمیم گیری های سریع و مؤثر را تحت تأثیر قرار دهد و روند اجرای پروژه ها را کند کند (۷-م)	ناکارآمدی ساختارهای اداری
	نا توانی در جلب حمایت و همکاری مدیران ارشد آموزشی و دولتی می تواند اجرای برنامه ها را به چالش بکشد (۸-م)	عدم پشتیبانی مدیران ارشد
	نبود سیستم های هماهنگ برای ارتباط و همکاری بین کارگروه ها می تواند موجب تضاد و دوباره کاری ها شود (۲-م)	عدم هماهنگی بین واحدها و کارگروه ها
کمبود انگیزه و رضایت شغلی	اگر سیستم آموزشی نتواند انگیزه کافی ایجاد کند، ممکن است روحیه لازم برای پیگیری اهداف آموزشی در دانش آموزان و معلمان کاهش یابد (۱-م)	عدم انگیزه و تشویق کافی برای دانش آموزان و معلمان
	نارضایتی از شرایط کاری و فقدان انگیزه می تواند موجب کاهش تعهد و اثربخشی معلمان و سایر کادر آموزشی شود (۱۵-م)	کمبود انگیزه و رضایت شغلی بین معلمان و کادر آموزشی

یافته های سؤال دوم: کمیته ها و کارگروه های آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با بهره برداری از فرصت های مختلف می توانند به تحقق مصوبات و اهداف خود دست یابند. در ادامه به برخی از این فرصت ها اشاره می کنیم.

جدول ۴: فرصت های موفقیت کمیته ها و کارگروه های آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد

نمونه داده ها		کدگذاری باز (مقوله ها)	کدگذاری انتخابی
استفاده از پلتفرم های آموزش آنلاین برای گسترش دسترسی به آموزش با کیفیت (۱۷-م)	استفاده از نرم افزارهای مدیریت مدارس برای بهبود کارهای اداری و آموزشی (۱۴-م)	پایه سازی آموزش آنلاین و مجازی	کدگذاری انتخابی
	توسعه و استفاده از سیستم های آموزش آنلاین برای ارتقاء سطح دسترسی به آموزش و افزایش کیفیت تدریس (۳-م)	پلتفرم های آموزش آنلاین	نوآوری
	پایه سازی نرم افزارهای برای بهبود مدیریت و کارآمدی امور اداری و آموزشی (۱۶-م)	نرم افزارهای مدیریت مدارس	
	به کارگیری پلتفرم های یادگیری آنلاین می تواند دسترسی به آموزش را افزایش دهد و به معلمان و دانش آموزان کمک کند تا از منابع بیشتری بهره مند شوند (۱۳-م)	آموزش آنلاین و مجازی	
	استفاده از نرم افزارهای مدیریت مدارس به عنوان ابزار برای بهینه سازی فرایندهای آموزشی و اداری (۹-م)	ابزارهای مدیریت آموزشی	
	درخواست بودجه های اختصاصی از دولت و جذب حمایت های مالی از بخش خصوصی و سازمان های غیرانتفاعی (۴-م)	بودجه های دولتی و غیردولتی	
شناسایی و بهره برداری از بودجه های آموزشی و حمایتی که توسط دولت یا سازمان های غیرانتفاعی ارائه می شود (۱۱-م)	همکاری با بخش خصوصی برای تأمین مالی و اجرای پروژه های آموزشی مشترک (۱۹-م)	سرمایه گذاری های مشترک	جذب و مدیریت منابع مالی و سرمایه گذاری
	ایجاد شراکت با سرمایه گذاران خصوصی و شرکت ها برای تأمین مالی به منظور بهبود زیرساخت ها و تجهیزات (۱۲-م)	تأمین مالی دولتی و غیردولتی	
	درخواست کمک ها و حمایت های مالی از سازمان ها و نهادهای دولتی و غیردولتی (۵-م)	همکاری با بخش خصوصی	
	جذب سرمایه گذاری ها و حمایت های بخش خصوصی در پروژه های آموزشی (۱۷-م)	جذب بودجه های دولتی و غیردولتی	
	برگزاری دوره های آموزشی مداوم برای ارتقاء مهارت ها و دانش معلمان (۶-م)	همکاری با بخش خصوصی	
	ایجاد برنامه هایی برای تشویق و پاداش دهی به معلمان برجسته و با عملکرد بالا (۱۵-م)	کارگاه ها و دوره های آموزشی	
برگزاری کارگاه ها و دوره های آموزشی برای افزایش مهارت های معلمان و کارکنان آموزشی (۱۰-م)	ایجاد کارگاه ها و دوره های آموزشی برای ارتقاء انگیزه معلمان و دانش آموزان (۸-م)	برنامه های تشویقی	توسعه نیروی انسانی
	طراحی برنامه های تشویقی برای ارتقاء انگیزه معلمان و دانش آموزان (۸-م)	آموزش و توسعه معلمان	
	ارتقاء مهارت ها و دانش معلمان و کادر آموزشی از طریق دوره های مداوم (۷-م)	ایجاد جوایز و تشویقات	

ارتقاء و بهبود زیرساخت‌های آموزشی	افزایش انگیزه و پاداش‌دهی	ایجاد سیستم‌های تشویقی برای افزایش انگیزه و بهره‌وری معلمان (۳-م)
	نوسازی و بهبود فضاهای آموزشی	سرمایه‌گذاری در بهبود و نوسازی ساختمان‌های مدارس و تأمین تجهیزات مناسب (۱۶-م)
	ارتقاء فناوری‌های آموزشی	تأمین و به‌روزرسانی ابزارها و وسایل آموزشی با فناوری‌های جدید (۱۴-م)
	نوسازی و تجهیز مدارس	تخصیص بودجه برای نوسازی ساختمان‌های مدارس و به‌روزرسانی تجهیزات آموزشی (۱۸-م)
	فناوری‌های آموزشی	تجهیز مدارس به ابزارها و فناوری‌های نوین آموزشی (۱-م)
	نوسازی و توسعه مدارس	سرمایه‌گذاری در نوسازی ساختمان‌ها و تجهیز مدارس به فناوری‌های مدرن آموزشی (۱۰-م)
	توسعه فضاهای آموزشی	طراحی فضاهای آموزشی مناسب برای یادگیری کارآمد (۱۵-م)
تقویت همکاری بین‌نهادی	همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی	استفاده از دانش و تجربه دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی برای بهبود کیفیت آموزش (۸-م)
	همکاری با سازمان‌های بین‌المللی	ایجاد پروژه‌های مشترک با سازمان‌های بین‌المللی برای ارتقاء وضعیت آموزشی (۱۲-م)
	شرکت با دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقاتی	همکاری با مراکز آموزشی عالی و تحقیقاتی به منظور بهبود کیفیت آموزش و ایجاد پروژه‌های مشترک (۱۱-م)
	مشارکت با سازمان‌های بین‌المللی	جذب حمایت‌ها و تجربیات از سازمان‌های بین‌المللی مرتبط با آموزش (۹-م)
	همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی عالی	استفاده از تجربه و دانش دانشگاه‌ها برای بهبود کیفی آموزش (۱۷-م)
	همکاری با سازمان‌های بین‌المللی	جذب پروژه‌های همکاری‌های بین‌المللی برای توسعه آموزش و پرورش (۵-م)
	تدوین برنامه‌های استراتژیک	ایجاد برنامه‌های بلندمدت و مشخص برای توسعه آموزش و پرورش (۱۴-م)
برنامه‌ریزی و مدیریت مؤثر	مدیریت مبتنی بر داده	استفاده از تحلیل داده‌ها برای تصمیم‌گیری‌های آموزشی مؤثر (۳-م)
	تدوین برنامه‌های بلندمدت	تنظیم برنامه‌های استراتژیک با اهداف مشخص و قابل اندازه‌گیری (۱-م)
	مدیریت مبتنی بر داده	استفاده از تحلیل داده‌ها برای اتخاذ تصمیمات بهینه و مؤثر (۱۹-م)
	تدوین طرح‌های جامع	تنظیم برنامه‌های استراتژیک با اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت مشخص (۱۳-م)
	استفاده از داده‌ها	جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها برای تصمیم‌گیری بهتر و پایش پیشرفت‌ها (۴-م)
	توسعه مشارکت محلی	جلب مشارکت والدین و جامعه محلی در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌های آموزشی (۱۶-م)
	مشارکت جامعه و والدین	برگزاری جلسات اطلاع‌رسانی و تعامل فعال با جامعه برای ایجاد پشتیبانی‌های بیشتر (۲-م)
افزایش عدالت آموزشی	افزایش آگاهی عمومی	جلب مشارکت والدین و جامعه محلی در فرآیندهای آموزشی (۱۸-م)
	ایجاد نظام مشارکت محلی	اطلاع‌رسانی و تعامل فعال با جامعه برای جلب حمایت‌ها (۶-م)
	افزایش آگاهی و ارتباطات با جامعه	ایجاد سیاست‌ها و برنامه‌هایی که سطح دسترسی همه دانش‌آموزان به آموزش با کیفیت را افزایش دهد (۷-م)
	توسعه فرصت‌های برابر برای همه دانش‌آموزان	توجه ویژه به نیازهای آموزشی مناطق محروم و تخصیص منابع مناسب (۱۵-م)
	تمرکز بر مناطق محروم و کم‌برخوردار	ایجاد شرایطی که همه دانش‌آموزان، صرف‌نظر از موقعیت جغرافیایی و اجتماعی‌شان، به آموزش با کیفیت دسترسی داشته باشند (۱۳-م)
	توسعه فرصت‌های برابر	تخصیص منابع و تلاش بیشتر برای بهبود شرایط آموزشی در مناطق محروم و کم‌برخوردار (۷-م)
	تمرکز ویژه بر مناطق محروم	تلاش برای کاهش تبعیض‌های آموزشی و فراهم کردن دسترسی برابر برای همه دانش‌آموزان (۹-م)
پایش و ارزیابی مستمر	تمرکز بر مناطق محروم	توجه ویژه به نواحی کم‌برخوردار و ارتقاء کیفیت آموزشی در این مناطق (۵-م)
	برگزاری جلسات منظم	ارزیابی مکرر عملکرد کمیته‌ها و تنظیم برنامه‌های اصلاحی (۱۲-م)

	شفافیت در گزارش‌دهی	ارائه گزارش‌های مستمر و شفاف به ذینفعان برای ایجاد اعتماد و همکاری بیشتر (م-۳)
	برگزاری جلسات منظم	ارزیابی مستمر عملکرد شوراها و تطبیق آن با اهداف و مصوبات (م-۱۹)
	گزارش‌دهی و شفافیت	گزارش‌دهی مستمر و شفاف به ذینفعان برای ایجاد اعتماد و همکاری بیشتر (م-۱۰)
	ارزیابی عملکرد	انجام ارزیابی‌های منظم برای سنجش پیشرفت و تأثیر برنامه‌ها (م-۱۴)
	شفافیت در گزارش‌دهی	فراهم کردن گزارش‌های شفاف از عملکردها و نتایج به ذینفعان برای افزایش اعتماد و حمایت (م-۸)
تسویع بخشی به منابع آموزشی	استفاده از منابع چندرسانه‌ای	بهره‌برداری از کتاب‌ها، فیلم‌ها، اپلیکیشن‌ها و منابع چندرسانه‌ای متنوع برای غنی‌سازی فرآیند یادگیری (م-۱۱)
	منابع چندرسانه‌ای	استفاده از کتاب‌ها، فیلم‌ها و اپلیکیشن‌های متنوع آموزشی برای غنی‌سازی فرآیند یادگیری (م-۴)
	آموزش‌های مکمل	برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی مکمل برای افزایش مهارت‌های دانش‌آموزان (م-۴)

یافته‌های سؤال سوم: برای ارتقاء اثربخشی و کارایی کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش در استان کهگیلویه و بویراحمد، پیشنهادات و اصلاحاتی در زیر ارائه می‌شود.

جدول ۴: پیشنهادات اثربخشی و کارایی بیشتر عملکرد کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان

نمونه داده‌ها	کدگذاری باز (مقوله‌ها)	کدگذاری انتخابی
ایجاد برنامه‌هایی برای جذب سرمایه‌گذاری از بخش خصوصی و نهادهای دولتی، به‌منظور تأمین منابع مالی پایدار (م-۹)	جذب سرمایه‌گذاری	افزایش منابع مالی و حمایت‌های دولتی
	تقویت شیوه‌های مدیریت مالی و بودجه‌بندی شفاف که امکان پیگیری و ارزیابی دقیق‌تر را فراهم کند (م-۱۸)	
	ایجاد طرق جدید برای جذب منابع مالی از طریق همکاری با بخش خصوصی و سازمان‌های غیردولتی (م-۴)	
	درخواست حمایت‌های مالی و تأمین امکانات از سوی دولت برای پروژه‌های خاص آموزشی (م-۱۷)	
نوسازی و تعمیر مدارس نابسامان به منظور فراهم کردن محیطی مناسب برای یادگیری (م-۱۳)	بهبود وضعیت فیزیکی مدارس	تقویت زیرساخت‌های آموزشی
	ارتقای فضاهای آموزشی و تجهیز مدارس به امکانات لازم (م-۵)	
	فراهم کردن دسترسی به تجهیزات آموزشی نوین و فناوری اطلاعات برای دانش‌آموزان و معلمان (م-۷)	
به کارگیری ابزارهای دیجیتال و فناوری آموزشی برای ارتقای کیفیت تدریس (م-۲)	دسترسی به تکنولوژی	
نیاز به بازنگری و به‌روز رسانی برنامه‌های درسی به تناسب نیازهای محلی و ملی (م-۲)	بررسی برنامه‌درسی	بهبود نظام آموزشی
	تقویت آموزش مهارت‌های زندگی	
برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای اعضای کمیته به‌منظور بهبود مهارت‌ها و آشنایی با روش‌ها و ابزارهای نوین (م-۱)	دوره‌های آموزشی منظم	بهبود آموزش و توانمندسازی اعضای کمیته
	فراهم کردن منابع آموزشی و مطالعاتی برای اعضا به‌منظور افزایش دانش و توانمندی (م-۱۲)	
	تأمین مشاوره و حمایت: همکاری با مراکز تحقیقاتی برای ارائه مشاوره و حمایت در زمینه‌های آموزشی (م-۹)	
ایجاد تبادل اطلاعات و برنامه‌های مشترک با دانشگاه‌ها برای بهره‌گیری از تجربه‌های علمی و پژوهشی (م-۱۴)	همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی	تقویت و گسترش روابط بین‌نهادهی
	افزایش حضور اعضای شورا در همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای تبادل نظر و یادگیری تجربیات جدید (م-۳)	

تقویت روابط با دانشگاه‌ها	همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی برای تبادل تجربیات و به‌کارگیری روش‌های آموزشی نوآورانه (۱۰-م)	
	فراهم کردن فرصت‌هایی برای نشست‌های مشترک بین کمیته‌ها و نهادهای دیگر به‌منظور تبادل اطلاعات و تجارب (۸-م)	
	تشکیل کارگروه‌های محلی با هدف جلب مشارکت والدین و افراد جامعه در تصمیم‌گیری‌های آموزش (۱۵-م)	
	ایجاد نشست‌های منظم برای بحث و تبادل نظر با جامعه و والدین در خصوص چالش‌ها و نیازهای آموزشی (۷-م)	
افزایش مشارکت جامعه و والدین	راه‌اندازی شوراهای محلی به‌منظور جلب مشارکت فعال والدین و جامعه در تصمیم‌گیری‌های آموزشی (۱۲-م)	
	تعامل منظم با والدین و جامعه برای شناسایی نیازها و چالش‌های موجود در سیستم آموزشی (۱۷-م)	
	برنامه‌ریزی دقیق و مبتنی بر نیازهای واقعی مناطق به‌منظور پرداختن به اولویت‌ها (۶-م)	
برنامه‌ریزی و ارزیابی مستمر	ایجاد برنامه‌های مشخص و عملیاتی بر اساس نیازهای واقعی هر منطقه (۱۹-م)	
	ایجاد سیستم‌های ارزیابی و نظارت مستمر بر روند پیشرفت برنامه‌ها و اجرای مصوبات (۵-م)	
تعریف وظایف واضح	طراحی سیستم‌های نظارت و ارزیابی برای بررسی پیشرفت فعالیت‌ها و تحقق اهداف تعیین‌شده (۷-م)	
	شناسایی و تقویت رهبران محلی برای مدیریت مؤثرتر کمیته‌ها و تسهیل ارتباطات (۱۶-م)	
تقویت ساختار مدیریتی کمیته‌ها	مشخص کردن وظایف و مسئولیت‌های هر عضو کمیته به‌منظور جلوگیری از تداخل فعالیت‌ها و افزایش شفافیت (۱۱-م)	
	استفاده از فناوری‌های نوین و ابزارهای دیجیتال برای بهبود فرآیندهای آموزشی و مدیریتی (۱۲-م)	
استفاده از فناوری و نوآوری	برگزاری دوره‌های آموزشی آنلاین برای اعضای کمیته به‌منظور دسترسی آسان‌تر به محتوای آموزشی (۱۰-م)	
	برگزاری دوره‌های آموزشی منظم برای توسعه مهارت‌های معلمان (۱۸-م)	
توسعه منابع انسانی	در راستای جلب و نگهداری نیروهای حرفه‌ای و متخصص در نظام آموزشی (۱۷-م)	
	ایجاد شوراهای شامل والدین، معلمان و اعضای جامعه برای تصمیم‌گیری‌های محلی (۴-م)	
افزایش مشارکت اجتماعی	تشکیل شوراهای محلی	
	برگزاری جلسات و مشاوره‌های منظم	
تأمین با خانواده‌ها و جامعه برای شناسایی نیازها و چالش‌های موجود (۱۹-م)		

با اجرای این اصلاحات، کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش در استان کهگیلویه و بویراحمد قادر خواهند بود تا بهتر به نیازهای آموزشی پاسخ دهند و اثربخشی خود را در تحقق اهداف آموزشی افزایش دهند. همکاری و مشارکت همه‌جانبه اجزای مختلف جامعه نیز در این مسیر بسیار مهم است.

یافته‌های سؤال چهارم: برای ارتقای کیفیت کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش در استان کهگیلویه و بویراحمد و مناطق مختلف آن، می‌توان از راهبردهای زیر استفاده کرد.

جدول ۵: راهبردهای ارتقا کیفی کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد و مناطق

نمونه داده‌ها	کدگذاری باز (مقوله‌ها)	کدگذاری انتخابی
تعریف و تدوین وظایف و مسئولیت‌های دقیق اعضای شورا برای شفافیت بیشتر (۱۳-م)	تعیین وظایف مشخص	تقویت ساختار شوراها، کمیته‌ها و کارگروه‌های تخصصی
ایجاد کمیته‌های کاری برای بررسی موضوعات خاص نظیر بهسازی مدارس، آموزش معلمان و ارتقای کیفیت آموزشی (۱-م)	تشکیل کمیته‌های تخصصی	
تدوین و تعیین مسئولیت‌های واضح برای هر عضو کارگروه (۳-م)	تعیین وظایف و مسئولیت‌ها	

افزایش مشارکت ذینفعان	ایجاد کمیته‌های تخصصی	تشکیل کمیته‌هایی برای پوشش موضوعات خاص مانند آموزش معلمان، بهبود کیفیت آموزشی و نظارت (م-۹)
	جلب مشارکت بیشتر والدین و جامعه	تشویق والدین و اعضای جامعه به مشارکت فعال در فرایندهای تصمیم‌گیری شورا (م-۱۹)
آموزش و توسعه منابع انسانی	تعامل با نهادهای محلی	همکاری با نهادهای اجتماعی و فرهنگی برای فراهم کردن حمایت‌های لازم (م-۱)
	برگزاری دوره‌های آموزشی	فراهم کردن دوره‌های آموزشی برای اعضای شوراها در زمینه مدیریت آموزشی، برنامه‌ریزی و ارزیابی (م-۱۱)
	توسعه مهارت‌های ارتباطی	آموزش مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی برای بهبود تعاملات و تصمیم‌گیری‌ها (م-۶)
	برگزاری کارگاه‌های آموزشی	فراهم کردن دوره‌های آموزشی برای بهبود مهارت‌ها و دانش اعضای کمیته (م-۱۶)
تسهیل دسترسی به اطلاعات	ایجاد سامانه‌های اطلاعاتی	ارتباط با متخصصان و معلمان موفق برای انتقال تجربیات و به اشتراک‌گذاری بهترین شیوه‌ها (م-۹)
	تحلیل داده‌های آموزشی	برقراری سیستم‌های اطلاعاتی برای اشتراک‌گذاری داده‌ها و آمارهای آموزشی با اعضای شورا (م-۷)
ترویج فرهنگ مطالعه‌گری	ترویج شفافیت	برای شناسایی چالش‌ها و نقاط قوت سیستم آموزشی در منطقه (م-۱۳)
	تشویق مطالعه‌گری	ارتقای شفافیت در عملکرد شوراها و ارائه گزارش‌های عملکرد به جامعه (م-۳)
ترویج فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر	فرهنگ یادگیری	ایجاد فضایی که اعضای شورا و ذینفعان در مورد روندها و تصمیمات واقع بر جامعه انتقاد و پیشنهاد داشته باشند (م-۳)
	توجه به بازخوردها	تشویق اعضا به ادامه آموزش و یادگیری از تجربیات دیگران (م-۱۲)
	تشویق یادگیری مستمر	جمع‌آوری و تحلیل بازخوردهای اعضا و ذینفعان برای بهبود فرایندها و تصمیمات (م-۱۲)
	توجه به بازخوردها	ایجاد فضایی که اعضا به یادگیری و به‌روزرسانی اطلاعات ادامه دهند (م-۱۷)
تعیین اهداف و وظایف مشخص	تدوین اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت	جمع‌آوری و پیاده‌سازی نظرات اعضا و ذینفعان برای بهبود فرآیندها (م-۸)
	وضوح در وظایف	ایجاد یک برنامه استراتژیک با اهداف مشخص و قابل اندازه‌گیری (م-۵)
افزایش مشارکت اجتماعی	جلب نظر والدین و جامعه	تعیین وظایف و مسئولیت‌های واضح و مشخص برای تمامی اعضا (م-۱۸)
	تعامل با نهادهای اجتماعی	ایجاد بسترهایی برای مشارکت بیشتر والدین و اعضای جامعه در فرایندهای تصمیم‌گیری (م-۱۶)
	همکاری با والدین و جامعه	همکاری با سازمان‌ها و نهادهای محلی برای بهبود شرایط آموزشی (م-۱۵)
	تعامل با نهادهای محلی	تشویق والدین و اعضای جامعه به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های کارگروه (م-۹)
بهره‌برداری از فناوری	استفاده از فناوری اطلاعات	همکاری با سایر نهادهای اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی برای تقویت عملکرد کارگروه‌ها (م-۱۱)
	تحلیل داده‌ها	راماندازی پلتفرم‌های آنلاین برای تبادل نظر، بررسی مسائل و ارائه پیشنهادات (م-۶)
	استفاده از ابزارهای دیجیتال	استفاده از ابزارهای تحلیلی برای ارزیابی عملکرد آموزشی و شناسایی چالش‌ها (م-۳)
	تحلیل داده‌ها	راماندازی پلتفرم‌های آنلاین برای به اشتراک‌گذاری اطلاعات و تجربیات (م-۱۰)
توجه به نیازهای محلی	شناسایی نیازها و مشکلات خاص منطقه	تجزیه و تحلیل داده‌های آموزشی برای شناسایی نقاط قوت و ضعف (م-۸)
	مشارکت در توسعه محلی	تهیه برنامه‌ها و راهکارهایی متناسب با شرایط و نیازهای خاص هر منطقه (م-۱۸)
	شناسایی چالش‌ها و نیازها	ایجاد برنامه‌هایی که به توسعه سلامت، امنیت و رفاه اجتماعی در منطقه کمک کند (م-۷)
		انجام تحقیقات میدانی برای شناسایی مشکلات و نیازهای خاص هر منطقه (م-۱۵)

	توسعه برنامه‌های منطقه‌ای	ایجاد برنامه‌هایی که متناسب با شرایط و نیازهای مناطق مختلف باشد (۱۹-م)
حضور فعال و مشارکت	مشارکت مؤثر جامع	افزایش مشارکت والدین و جامعه در فرایندهای آموزشی، به خصوص در تصمیم‌گیری و عملیاتی کردن برنامه‌ها (۱۸-م)
	مشارکت جامعه	در برخی نقاط، توانسته‌اند والدین و جامعه محلی را به فعالیت‌های آموزشی بیشتر درگیر کنند (۱۶-م)
	مشارکت جامعه و والدین	در برخی مناطق، شوراهای آموزش و پرورش توانسته‌اند والدین و جامعه محلی را در فرایند تصمیم‌گیری و فعالیت‌های آموزشی درگیر کنند (۶-م)
	ایجاد همکاری	برگزاری جلسات منظم و مشاوره با ذینفعان مختلف (معلمان، دانش‌آموزان، والدین) از عوامل موفقیت بوده است (۲-م)
توسعه زیرساخت‌ها و جذب منابع مالی	بهبود امکانات آموزشی	در برخی موارد، شوراهای توانسته‌اند بهبود قابل توجهی در زیرساخت‌ها و تجهیزات آموزشی ایجاد کنند (۱-م)
	جذب منابع مالی	شوراهای در جذب منابع مالی از دولت و بخش‌های خصوصی موفق بوده‌اند و به بهبود شرایط آموزشی کمک کرده‌اند (۱۷-م)
	جذب منابع مالی	برخی کمیته‌ها توانسته‌اند از طریق بودجه‌های دولتی و همکاری با بخش خصوصی منابع مالی خوبی جذب کنند (۱۴-م)
	جذب منابع مالی	برخی کارگروه‌ها توانسته‌اند با همکاری با نهادهای دولتی و خصوصی، منابع مالی مناسبی جذب کنند که به بهبود وضعیت آموزشی کمک کرده است (۱۱-م)
	توسعه زیرساخت‌ها	در مواردی، پروژه‌های نوسازی و بهبود تجهیزات آموزشی به نتیجه رسیده و شرایط مدارس افزایش یافته است (۱۶-م)
اجرای برنامه‌های آموزشی	تنوع برنامه‌ها	طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی متنوع، از جمله کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های تخصصی برای معلمان، بخشی از موفقیت‌های شوراهای توانسته است (۶-م)
	آگاهی‌رسانی	افزایش آگاهی و دانش اعضای شوراهای و همچنین معلمان و دانش‌آموزان از طریق برنامه‌های آموزشی و فرهنگی (۱۵-م)
برگزاری دوره‌های آموزشی	برگزاری دوره‌های آموزشی	افزایش تعداد دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های توانمندسازی برای معلمان که به ارتقاء کیفیت تدریس منجر شده است (۱۲-م)
	برگزاری دوره‌های آموزشی	افزایش دوره‌های حرفه‌ای برای معلمان و توانمندسازی آن‌ها یکی از دیگر دستاوردهای (۸-م)
توانمندسازی کارکنان	آموزش و توانمندسازی اعضای شورا	برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای اعضای شوراهای به منظور ارتقای مهارت‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری (۶-م)
	بهبود آموزش کارکنان	برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای برای معلمان و مدیران (۶-م)
	توسعه برنامه‌های آموزشی برای اعضا	برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای اعضای کمیته‌ها به منظور افزایش مهارت‌های مدیریتی و رهبری (۱۶-م)
تقویت تعاملات	تقویت ارتباطات	ایجاد شبکه‌های ارتباطی میان شوراهای، معلمان و والدین برای تبادل اطلاعات و تجربیات (۷-م)
	تقویت همکاری‌ها	ایجاد گروه‌های کاری و همکاران درون مدرسه برای تبادل تجربه و به اشتراک‌گذاری بهترین شیوه‌ها (۵-م)
	مشاوره و همکاری با متخصصان	برگزاری جلسات منظم با والدین و جامعه برای جلب همکاری آن‌ها (۱۰-م)
	برنامه‌ریزی مشارکتی	دعوت از مشاوران آموزشی برای بررسی عملکرد شوراهای ارائه راهکارهای عملی (۴-م)
	ایجاد سازمان‌های غیردولتی حمایتی	مشارکت دادن دانش‌آموزان، معلمان و والدین در فرایند برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های آموزشی (۱۹-م)
		همکاری با سازمان‌های غیردولتی که می‌توانند در بهبود محیط‌های آموزشی و تقویت شوراهای کمک کنند (۱۱-م)

دعوت به همکاری	تشویق به همکاری بین کمیته‌ها	برگزاری جلسات مشترک و کارگاه‌های ورکشاپ برای تبادل تجربیات و بهترین شیوه‌ها (م-۸)
	تشویق به همکاری بین شوراها	ایجاد شبکه‌های ارتباطی برای به اشتراک‌گذاری اطلاعات و منابع (م-۹)
نظارت، ارزیابی و بازخورد مستمر	نظارت و ارزیابی مستمر	تدوین روش‌های نظارتی و ارزیابی مستمر برای بررسی عملکرد شوراها و شناسایی نقاط قوت و ضعف (م-۳)
	برنامه‌ریزی و ارزیابی مستمر	طراحی برنامه‌های ارزیابی منظم برای شناسایی نقاط قوت و ضعف و بهبود عملکرد (م-۱۵)
	ارزیابی و بازخورد مستمر	استفاده از بازخوردهای دانش‌آموزان و معلمان برای اصلاح و بهبود شیوه‌ها (م-۱)
	ارزیابی و بازخورد مستمر	اجرای ارزیابی‌های دوره‌ای از عملکرد کمیته‌ها و جمع‌آوری بازخورد از اعضا و ذینفعان اعمال تغییرات و بهبودهای لازم بر اساس نتایج ارزیابی (م-۱۴)
توسعه برنامه‌ها	توسعه برنامه‌های مشاوره‌ای	راه‌اندازی برنامه‌های مشاوره برای معلمان و دانش‌آموزان به منظور کاهش استرس و افزایش کارایی (م-۱۶)
	توسعه محتوای آموزشی	استفاده از روش‌های تدریس نوین مثل یادگیری مبتنی بر پروژه (م-۱۲)
انتخاب و سنجش اهداف	تعریف اهداف واضح و قابل اندازه‌گیری	تعیین اهداف مشخص برای هر کمیته و استفاده از شاخص‌های عملکرد برای ارزیابی پیشرفت (م-۴)
	تقویت مشارکت	انتشار گزارش‌های دوره‌ای از نتایج فعالیت‌ها (م-۱۹)
مدیریت منابع	تقویت مشارکت ذینفعان	جلب نظر و مشارکت والدین، دانش‌آموزان و جامعه برای بهبود تصمیم‌گیری‌های کمیته‌ها (م-۱۳)
	مدیریت زمان و منابع	برگزاری جلسات مشاوره‌ای با ذینفعان برای جمع‌آوری بازخورد (م-۱۰)
نوآوری	تشویق نوآوری	بهینه‌سازی زمان بندی جلسات و فعالیت‌ها به منظور حداکثر استفاده از زمان موجود (م-۱۸)
	تشویق نوآوری	تخصیص منابع مالی و انسانی به پروژه‌های اولویت‌دار (م-۹)
		ایجاد فضایی برای ایده‌پردازی و نوآوری میان اعضا به منظور شناسایی رویکردهای جدید در حل مسائل (م-۸)

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر در سؤال اول، موانع موفقیت کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش در استان کهگیلویه و بویراحمد از جدول شماره ۲ به محدودیت‌های مالی، نبود زیرساخت مناسب، مسائل و مشکلات فرهنگی-اجتماعی، مسائل و مشکلات نیروی انسانی، مسائل مدیریتی، کمبود انگیزه و رضایت شغلی اشاره می‌کند نتایج بدست آمده در این پژوهش با نتایج نیاکو (Nyakeko, 2024) در رابطه با مسائل و مشکلات نیروی انسانی و مدیریتی، با نتایج عادل و همکاران (Adil et al, 2018) مبنی بر محدودیت‌های مالی با نتایج مایسرح و همکاران (Maisaroh at el, 2024) مبنی بر زیرساخت مناسب در یک راستا می‌باشد. نیاکو (Nyakeko, 2024) اذعان می‌دارد که باوجود نقش حیاتی کمیته‌ها در توسعه و گسترش آموزش و پرورش اما بر اساس دلایل مختلفی از جمله مشارکت محدود نیروی انسانی به علت عدم آگاهی کافی، آموزش ناکافی و منابع ناکافی مانع از عملکرد مناسب کمیته‌ها می‌گردد در همین راستا عادل و همکاران (Adil el, 2018) بیان می‌کنند که محدودیت منابع مالی، دخالت سران جامعه، محدود بودن مقامات اداری و... از جمله چالش‌هایی است که باعث محدودیت عملکرد کمیته‌های آموزش و پرورش می‌شود. مایسرح و همکاران (Maisaroh at el, 2024) نیز در همین رابطه بیان می‌کنند که فعالیت‌های انجام شده توسط کمیته‌ها می‌تواند در بهبود زیرساخت‌ها بسیار موثر تلقی شود.

نتایج بدست آمده در سؤال دوم پژوهش، بررسی فرصت‌هایی که در جهت موفقیت کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد و مناطق در دست‌یابی به مصوبات از جدول شماره ۳ به نوآوری، جذب و مدیریت منابع مالی و سرمایه‌گذاری، توسعه نیروی انسانی، ارتقا و بهبود زیرساخت‌های آموزشی، تقویت همکاری بین نهادهای برنامه‌ریزی و مدیریت موثر، مشارکت جامعه و والدین، افزایش عدالت آموزشی، پایش و ارزیابی مستمر و تنوع بخشی به منابع آموزشی اشاره دارد نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های، کومالاسری (Komalasari, 2024) مبنی بر مشارکت جامعه و والدین با نتایج هدایت و همکاران (Hidayat et al, 2024) مبنی بر نوآوری و بهبود با نتایج کوک (Koç, 2015) مبنی بر پایش و ارزیابی در یک راستا می‌باشد کومالاسری (Komalasari, 2024) اذعان می‌دارد که بین کمیته‌ها و والدین به‌عنوان عضو اصلی جامعه رابطه بسیار قوی در راستای ارتقا کیفیت آموزش وجود دارد در همین رابطه هدایت و

همکاران (Hidayat at el, 2024) بیان می‌کنند که باوجود چالش‌های پیچیده در سیستم آموزشی، چشم‌اندازهای قابل توجهی در رابطه با بهبود و نوآوری وجود دارد. همچنین کوک (Koc, 2015) در رابطه با ارزیابی بیان می‌کند که جلسات کمیته‌های آموزش و پرورش به صورت فعال برگزار می‌شوند با این حال فضای مشکل‌دار کمیته‌ها، اثربخشی آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتایج بدست آمده در سؤال سوم پژوهش، اصلاحات مورد نیاز اثربخشی و کارایی بیشتر عملکرد کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد و مناطق از جدول شماره ۴ به افزایش منابع مالی و حمایت‌های دولتی، تقویت زیرساخت‌های آموزشی، بهبود نظام آموزشی، بهبود آموزش و توانمندسازی اعضای کمیته، تقویت و گسترش روابط بین نهادهای، افزایش مشارکت جامعه و والدین، برنامه‌ریزی و ارزیابی مستمر، تقویت ساختار مدیریتی کمیته‌ها، استفاده از فناوری و نوآوری، توسعه منابع انسانی و افزایش مشارکت اجتماعی اشاره دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های، مولا و نوویانتی (Maula & Noviyanti, 2024) مبنی بر بهبود آموزش و توانمندسازی با نتایج فریسورا و همکاران (Ferriswara at el, 2024) مبنی بر افزایش منابع مالی و حمایت دولتی با نتایج پوری و چهتری (Puri & Chhetri, 2024) مبنی بر تقویت زیرساخت‌های آموزشی با نتایج آل ثانی (Al-Thani, 2024) مبنی بر افزایش مشارکت جامعه و والدین همسو می‌باشد. فریسورا و همکاران (Ferriswara at el, 2024) بیان می‌کنند بودجه به‌عنوان یکی از عوامل تعیین کننده در دستیابی به اهداف و مقاصد موجود باید پهنه‌سازی شود. مولا و نوویانتی (Maula & Noviyanti, 2024) بر تأثیر کمیته در بهبود کیفیت آموزش تأکید و بیان می‌کند در صورتی که کمیته‌های آموزش و پرورش به رسمیت شناخته شوند تأثیر بیشتر و بهتری می‌توانند در بهبود کیفیت داشته‌باشند. پوری و چهتری (Puri & Chhetri, 2024) در همین رابطه بیان می‌کند که طبق قانون، کمیته‌ها در ادارات آموزشی بسیار مهم و موثر هستند همچنین بر نقش کمیته‌ها در مدیریت زیرساخت‌ها بسیار تأکید می‌کند. در همین راستا آل ثانی (Al-Thani, 2024) بر اهمیت مشارکت ذینفعان از جمله والدین، معلمان و بخش‌های خصوصی ادارات در ایجاد سیاست‌های آموزش موثر تأکید می‌کند.

نتایج بدست آمده در سؤال چهارم پژوهش، بررسی راهبردهای ارتقا کیفی کمیته‌ها و کارگروه‌های آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد و مناطق از جدول شماره ۵ به تقویت ساختار مشارکت کمیته‌ها و کارگروه‌ها، افزایش مشارکت ذینفعان، آموزش و توسعه منابع انسانی، تسهیل دسترسی به اطلاعات، ترویج فرهنگ مطالبه‌گری، ترویج فرهنگ یادگیری و بهبود مستمر، تعیین اهداف و وظایف مشخص، افزایش مشارکت اجتماعی، بهره‌برداری از فناوری، توجه به نیازهای محلی، حضور فعال و مشارکت، توسعه زیرساخت‌ها و جذب منابع مالی، اجرای برنامه‌های آموزشی، برگزاری دوره‌های آموزشی، توانمندسازی کارکنان، تقویت تعاملات، دعوت به همکاری، نظارت، ارزیابی و بازخورد مستمر، توسعه برنامه، انتخاب و سنجش اهداف، تقویت مشارکت، مدیریت منابع و نوآوری اشاره می‌کنند. نتایج این پژوهش با نتایج نیاکو (Nyakeko, 2024) مبنی بر آموزش و توسعه منابع انسانی، با نتایج مارینا و همکاران (Mariani at el, 2024) مبنی بر حضور فعال و مشارکت با نتایج، اکاواتی و همکاران (Ekawati at el, 2025) مبنی بر توانمندسازی اعضای کمیته با نتایج سیدی و چانه (Suyudi & Janah, 2020) مبنی بر افزایش مشارکت ذینفعان، با نتایج ورجیاتی و مارتیارینی (Nurhayati & Martiari, 2024) مبنی بر توسعه زیرساخت‌ها و اجرای برنامه‌های آموزشی همسو می‌باشد. اکاواتی و همکاران (Ekawati at el, 2025) در رابطه با توانمندسازی اعضای کمیته بیان می‌کند که با استفاده از آموزش و همکاری می‌توان اعضای کمیته را توانمند ساخت تا کمیته‌ها بتوانند به‌عنوان یک شریک در بهبود آموزش نقش داشته‌باشند. نیاکو (Nyakeko, 2024) بیان می‌کند که تقویت آموزش، ارائه منابع کافی، افزایش حمایت از سوی مقامات آموزشی باعث افزایش اثربخشی و مشارکت کمیته‌ها در برنامه‌های مختلف می‌شود. مارینا و همکاران (Mariani at el, 2024) نیز در همین راستا ادعان می‌دارند که مشارکت جامعه با کمیته‌ی آموزش و پرورش باعث پیشرفت آموزشی و نگرش و آگاهی مثبت نسبت به کیفیت آموزش در جامعه می‌شود. سیدی و چانه (Suyudi & Janah, 2020) بر نقش مشارکت ذینفعان در افزایش تاثیرگذاری کمیته‌ها تأکید می‌کنند. ورجیاتی و مارتیارینی (Nurhayati & Martiari, 2024) بیان می‌کنند که کمیته‌ها به‌عنوان بخشی از سازمان آموزش و پرورش مسئول اجرای برنامه‌ها، ایجاد روابط موثر جامعه با آموزش و پرورش و بهبود امکانات و زیرساخت‌ها می‌باشد.

منابع

- Adil, N., Rashidi, Z., & Frooghi, R. (2018). Strengthening school management committees: a framework for process and outcome. *International Journal of Educational Management*, 32(4), 701–718. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2017-0072>.
- Al-Thani, G. (2024). Comparative Analysis of Stakeholder Integration in Education Policy Making: Case Studies of Singapore and Finland. *Societies*, 14(7), 104. DOI:10.3390/soc14070104.
- Cedermark, K. R. (2024, October). Forming a Practice Advancement and Education Committee: Objective Value. In AACAP's 2024 Annual Meeting. AACAP.
- Chawla, N., & Saxena, M. A. K. (2019). Introduction of Technology in School Education. *Journal of the Gujarat Research Society*, 21(5), 338-347.
- Choudhary, G. B. & Puranik, S. (2014). A study on employee performance appraisal in health care. *Asian J Manag Sci*, 2(3), 59-64.

- Ekawati, H., Haryati, T., & Wuryandini, E. (2025). Peran komite sekolah dalam implementasi manajemen berbasis sekolah. *Manajerial*, 4(4), 278–289. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i4.4179>.
- Ferriswara, D., Ambarwati, A., Roekminiati, S., & Pramudiana, I. D. (2024). School Committees' Effectiveness in the Context of School-based Management Policy. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i7.15533>
- Fernandes, A., Carneiro, P., Costa, N., & Braga, A. C. (2018). Characterization of school furniture in a basic education school. In *Occupational Safety and Hygiene VI* (pp. - 115 117). CRC Press
- Ghasemi, & Salehi, K. (2017). Representing the Obstacles and Challenges in Growth and Empowerment of Newly-hired Faculty Members: A Phenomenological study. *Journal of Training and Development of Human Resource.*; 4(13), 1-25. <https://www.sid.ir/paper/255615/fa>.
- Gall, M., Borg, W., & Gal, J. (2004/1381). *Qualitative and quantitative research methods in educational sciences and psychology*. Translated by Ahmad Reza Nasr et al. Tehran: The Side Samt Publications. [In Persia]
- Ghasenzadeh, F. Rasouli, A. Montazeri, R (2016), Study of Human Resource Management Development Indicators in Urban Management, Third International Conference on Modern Research in Management, Economics and Humanities, June 6, 2016, Batumi, Georgia. <https://civilica.com/doc/549436/>.
- Harahap, N. J., & Rafika, M. (2020). Industrial Revolution 4.0: and the Impact on Human Resources. *Ecobisma (jurnal ekonomi, bisnis dan manajemen)*, 7(1),96-98.
- Hasnadi, H. (2019). Perencanaan sumber daya manusia pendidikan. 141–148. <https://mail.ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>
- Iacono, T., Keffe, M., Kenny, A., & McKinstry, C. (2019). A document review of exclusionary practices in the context of Australian school education policy. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 16(4), 264-272. DOI:10.1111/jppi.12290
- Koç, E. S. (2015). An evaluation of the effectiveness of committees of teachers according to the teachers' views, Ankara province sample. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 3-9.
- Komalasari, M. A. (2024). School Associations and School Committees: Improving the Quality of Education at MTs Hidayatul Muhtadi'in South Lampung. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*, 4(001), 269–278. doi:10.54012/jcell.v4i001.390.
- Madikizela-Madiya, N., & Motlhabane, A. (2022). Educational Research Ethics Committees as Space for Situated Learning in Higher Education. *Education Research International*, 2022, 1–10 DOI:10.3390/socsci12030182 .
- Maisaroh, S., Rustan, S., & Kaharuddin, K. (2024). Optimizing the Role of Committees in School Facilities and Infrastructure Management. *International Journal of Asian Education*, 5(3), 229–239. <https://doi.org/10.46966/ijae.v5i3.391>
- Mariani, N. K., Sihotang, E., & Sukardi, N. M. R. (2024). Kewenangan Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 2(5), 52–74. doi:10.47861/jkpu-nalanda.v2i5.1290 .
- Marufkhani, M., Nourifard, Y., Sarraf, F. (2022). A model for assessing the performance of the audit committee in the Iranian capital market. *Accounting and Auditing Management Knowledge*, 11(42), 215-232. SID. <https://sid.ir/paper/1049078/fa>
- Maula, F. M., & Noviyanti, S. F. (2024). Empowering of School Committees: Concrete Steps to Improve The Quality of Education. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 689–702. doi:10.33650/al-tanzim.v8i2.7116.
- Muhammad Naveed, H., Hongxing, Y., Akhtar, M., Anwer, M. O., & Alemzero, D. (2020). The Impact of Customer Feedback on Organizational Health when Employee Empowerment works as a moderator: Evidence from Pakistani Fast Food Industry, *Business and Economic Research*, 10(3): 65-89. DOI:10.5296/ber.v10i3.17372
- Murphy, S., MacDonald, A., Danaia, L., & Wang, C. (2019). An analysis of Australian STEM education strategies. *Policy Futures in Education*, 17(2), 122- 139 DOI:10.1177/1478210318774190.

- Muslihah, N. N., Nurseha, A., Mutaqin, E. J., & Asyari, L. (2021). Implementation of Education and Education Manpower Recruitment Patterns In SD IT Al-Ihsan Baleendah Bandung. 4(1), 77-82. <https://doi.org/10.20961/SHES.V4I1.48569>
- Nurhayati, N., & Martiarini, E. (2024). The Role of the School's Committee in Implementing P5 in the Era of Independent Learning. <https://doi.org/10.59175/pijed.v3i2.336>.
- Nyakeko, F. (2024). Factors Limiting School Committee Engagement in Primary School Development Plans. Asian Research Journal of Arts & Social Sciences, 22(12), 413-424. <https://doi.org/10.9734/arjass/2024/v22i12623>
- Puri, P., & Chhetri, D. (2024). A Systematic Review of the Role of School Management Committee for the School Performance in Nepal. Education Journal. <https://doi.org/10.11648/j.edu.20241303.12>.
- Rahimi Kinchaa, D., Abbaspour, A., Taheri, M., Zarei Zavaraki, E., & Khorsandi Taskouh, A. (2021). Challenges of professional development of faculty members of Allameh Tabataba'i.
- Roshani Ali Benasee, H., Hassani, M., & Ghalavandi, H. (2021). Identifying the Dimensions and Components of Research Development for Designing a Conceptual Model (Case Study: Faculty
- Suyudi, M., & Janah, M. (2020). School committee strategy to improve the quality of education at mi ma'arif munggun g l, pulung, ponorogo. 8(2), 237-262. <https://doi.org/10.30762/DIDAKTIKA.V8I2.2701>
- Tarhan, O. (2015). The state of in-service training of teachers and teacher training in National Education Councils. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 197, 378-381.
- Xie, X., & Guo, D. (2018). Human factors risk assessment and management: Process safety in engineering. Process Safety and Environmental Protection, 113, 467-482. DOI:10.1016/j.psep.2017.11.018.

Investigating the criteria of barriers, opportunities, successes, and efficiency of the performance of education committees and working groups in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces

Mehran Azizi Mahmoodabad^{*1}, Mohsen Khosravi² and Zainab Gharibi Bedistani³

Abstract

The education organization is one of the most complex organizations in any society and, due to its position in society, is considered one of the key institutions. The key to the development of any organization, including educational organizations, lies in the hands of its human resources. Human resources are considered the most important element in improving the quality of education and are very effective in achieving organizational goals. One of the tools that can be used to empower human resources and improve their skills, knowledge, and attitudes is performance appraisal. Education staff play roles in various committees and working groups. Education committees and working groups serve as mediators, facilitating communication between employees, managers, and the community. The purpose of this research is to examine the criteria for obstacles to success and opportunities, and the effectiveness and efficiency of education committees and working groups in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces. The present study is of an applied type, considering its research objective. This research was conducted using a qualitative method. The participants in this study include 19 experts, responsible experts, and experienced heads of education departments in the General Directorate and regional departments. Purposive sampling was used in this study. The research tool is an in-depth semi-structured interview. In this study, a survey by participating members was used to verify the accuracy of the findings. To increase reliability and internal validity, the theoretical triangulation method (evaluating data from different perspectives) was used. Open coding, axial coding, and selective coding were used to analyze the data in grounded theory or data-driven theory. The results of the present study in the area of obstacles to the success of education committees and working groups in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad provinces point to financial constraints, lack of appropriate infrastructure, socio-cultural issues and problems, human resource issues and problems, management issues, lack of motivation and job satisfaction. In addition, in the area of examining the opportunities for the success of committees and working groups, it points to innovation, attracting and managing financial resources and investment, developing human resources, promoting and improving educational infrastructure, strengthening inter-institutional cooperation, effective planning and management, community and parent participation, increasing educational justice, continuous monitoring and evaluation, and diversifying educational resources. Also, the results obtained in the area of reforms needed for the effectiveness and efficiency of the performance of committees and working groups refer to increasing financial resources and government support, strengthening educational infrastructure, improving the education system, improving the training and empowerment of committee members, strengthening and expanding inter-institutional relations, increasing community and parent participation, continuous planning and evaluation, strengthening the management structure of committees, using technology and innovation, developing human resources, and increasing social participation.

Keyword: Barriers to opportunities, performance efficiency, committees and working groups, education, Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad

¹. Corresponding Author: Professor Assistant, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran. azizi8175@cfu.ac.ir

². Professor Assistant, Department of Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran. mo.khosravi@cfu.ac.ir

³. Bachelor's degree in teaching students with special needs. Farhangian University. Tehran. Iran.gharibinazanin04@gmail.com.