ବିଦ୍ୟାଳୟ ନେତୃତ୍ୱ

TESS India

ନେତୃତ୍ୱ ପରିପେକ୍ଷୀ : ଯୋଜନା ମାଧ୍ୟମରେ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ନେତୃତ୍ୱ ଦେବା

Perspective on leadership: planning and leading change in your school

ଭାରତରେ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଭିତ୍ତିକ ସହାୟତା ମାଧ୍ୟମରେ ଶିକ୍ଷକ ଶିକ୍ଷା

www.TESS-India.edu.in

http://creativecommons.org/licenses/

ଏହି ବିଦ୍ୟାଳୟ ନେତୃତ୍ୱ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ମୁକ୍ତ ଶିକ୍ଷଣ ସମ୍ବଳଟି ଟେସ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା 'ବିଦ୍ୟାଳୟ ନେତୃତ୍ୱ' ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ୨୦ଟି ପୁସ୍ତିକା ମଧ୍ୟରୁ ଅନ୍ୟତମ। ଏହି ପୁସ୍ତିକାଗୁଡ଼ିକ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନେତୃତ୍ୱ ନେଉଥିବା ଶିକ୍ଷକ ଶିକ୍ଷୟିତ୍ରୀଙ୍କ ଶିକ୍ଷଣ ଓ ବୃତ୍ତିଗତରେ ଉନ୍ନତି ଆଣି ଶ୍ରେଣୀ କକ୍ଷରେ ପାଠପଢ଼ାରେ ସହାୟତା କରିବ। ଏହି ପୁସ୍ତିକାଗୁଡ଼ିକ ବିଭିନ୍ନ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଓ ପରିଚାଳନା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅଭିଜ୍ଞତାକୁ ଭିତ୍ତିକରି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଛି। ଏହି ପୁସ୍ତିକାରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ତଥ୍ୟକୁ ବିଦ୍ୟାଳୟର ନେତୃତ୍ୱ, ଶିକ୍ଷକ ଓ ସହାୟକ କର୍ମୀମାନେ ଅଭ୍ୟାସରେ ଆଣିଲେ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ସାମୁହିକ ଉନ୍ନତି ଆସିପାରିବ। ଏହି ପୁସ୍ତିକାଗୁଡ଼ିକ ପଠନ ପାଇଁ ଏକ ବିଦ୍ଧିବଧ ଖସଡା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଯଦିଓ ନାହିଁ ତଥାପି "ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ଜଣେ ସାମର୍ଥ୍ୟକାରୀ" ପୁସ୍ତିକାରୁ ପଠନ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇପାରେ। ଏହି ପୁସ୍ତିକାଗୁଡ଼ିକ ନିଜସ୍ୱ ପଠନ ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଓ ଏହାକୁ ନିଜର ପାଠାଗାରାରେ ରଖାଯାଇପାରେ। ଏହି ପୁସ୍ତିକାଗୁଡିକ ବିଦ୍ୟାଳୟ ନେତୃତ୍ୱ ନେଉଥିବା ପ୍ରଧାନ ଶିକ୍ଷକ ଶିକ୍ଷୟିତ୍ରୀ, ଉପ ପ୍ରଧାନ ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ଶିକ୍ଷକ ଯେଉଁମାନେ ବିଦ୍ୟାଳୟ ନେତୃତ୍ୱରେ ସାମିଲ ଅଛନ୍ତି ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ।

ଭାରତରେ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଭିତ୍ତିକ ସହଯୋଗ ମାଧ୍ୟମରେ ଶିକ୍ଷକ ଶିକ୍ଷା (ଟେସ-ଇଣ୍ଡିଆ) କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କୁ 'ମୁକ୍ତ ଶୈକ୍ଷିକ ସଂବଳ' ମାଧ୍ୟମରେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ କୈନ୍ଦ୍ରିକ, ସହଭାଗୀ ଶିକ୍ଷାପଦ୍ଧତିଗୁଡ଼ିକର ବିକାଶ କରିବାରେ ସହାୟତା ଦେବା ସହ ଭାରତରେ ଥିବା ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଓ ମାଧ୍ୟମିକ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କ ଶ୍ରେଣୀଗୃହରେ କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ଅଭିବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଲକ୍ଷ୍ୟ ରଖିଛି । ଟେସ୍-ଇଣ୍ଡିଆର ଏହି 'ମୁକ୍ତ ଶୈକ୍ଷିକ ସଂବଳ' ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପାଠ୍ୟପୁସ୍ତକର ଏକ ସହଯୋଗୀ ଅଟେ । ଏଗୁଡ଼ିକ, ଅନ୍ୟ ଶିକ୍ଷକମାନେ ପ୍ରସଙ୍ଗଟିକୁ କିପରି ପଢ଼ାଇଛନ୍ତି ତାହା ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିବା ସହ ଶ୍ରେଣୀଗୃହରେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ସହ ପ୍ରାକ୍ ପରୀକ୍ଷଣ ପାଇଁ ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟମାନ ଯୋଗାଇ ଦେଇଥାଏ । ଏହା ବ୍ୟତିତ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ପାଠ ଯୋଜନା ଏବଂ ବିଷୟଗତ ଜ୍ଞାନର ଅଭିବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଏହା ସଂଯୋଗ ସ୍ଥାପନ କରେ ।

ଟେସ୍-ଇଣ୍ଡିଆର 'ମୁକ୍ତ ଶୈକ୍ଷିକ ସଂବଳ'ଗୁଡ଼ିକ ଭାରତୀୟ ପାଠ୍ୟ ଖସଡ଼ା ଓ ପରିପେକ୍ଷୀ ଅନୁଯାୟୀ ଉଭୟ ଭାରତୀୟ ଓ ଆର୍ନ୍ତଜାତୀୟ ଲେଖକମାନଙ୍କ ସହଭାଗୀତାରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ । ଏହା ଉଭୟ ଅନ୍‌ଲାଇନ ଓ ମୁଦ୍ରିତ ଭାବେ ବ୍ୟବହାର ପାଇଁ ଇଣ୍ଟରନେଟ୍ (http://www.tess-india.edu.in/) ରେ ଉପଲବ୍ଧ । 'ମୁକ୍ତ ଶୈକ୍ଷିକ ସଂବଳ'ଗୁଡ଼ିକ ବିଭିନ୍ନ ଭାଷାରେ ଅନୁବାଦ କରାଯାଇ ଉପଲବ୍ଧ କରାଯାଇଛି ଓ ଟେସ୍-ଇଣ୍ଡିଆର କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଚାଲୁଥିବା ଭାରତୀୟ ରାଜ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ଅଟେ । ଏହାର ବ୍ୟବହାରକାରୀମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାନୀୟ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକତା ଓ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଭରଣା କରିବା ନିମିତ୍ତ ସ୍ଥାନୀୟକରଣ କରି ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ଆମନ୍ତ୍ରିତ କରାଯାଇଛି । ଟେସ୍-ଇଣ୍ଡିଆ ଭାରତ ଓ ଯୁକ୍ତରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ମିଳିତ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ଏକ ଅଂଶ ଓ ଯୁକ୍ତରାଜ୍ୟ ର ମୁକ୍ତ ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ।

ଭିଡ଼ିଓ ସମ୍ବଳ ସମୂହ

ଏହି ଏକକରେ କେତେକ କାର୍ଯ୍ୟମାନ ସଙ୍କେତ ସହ ସମ୍ମିଳିତ କରାଯାଇଛି । ଟେସ-ଇଣ୍ଡିଆର 'ଭିଡ଼ିଓ ସମ୍ବଳ ସମୂହ' ଶିକ୍ଷା ତତ୍ତ୍ୱ ଆଧାରିତ । ଏଥିରେ ଥିବା ଭିଡ଼ିଓଗୁଡ଼ିକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବିଷୟ ପାଇଁ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରେଣୀଗୃହ ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ପଢ଼ାଇବାର କୌଶଳଗୁଡ଼ିକୁ ସଚିତ୍ର ବର୍ଣ୍ଣନା କରିଛି। ଆମେ ଆଶାକରୁ ଯେ ଏଗୁଡ଼ିକ ଆପଣମାନଙ୍କୁ ଅନୁରୂପ କାର୍ଯ୍ୟଧାରାଗୁଡ଼ିକର ପରୀକ୍ଷଣ ନିମିତ୍ତ ଅନୁପ୍ରେରିତ କରିବ । ଏହିସବୁ ଆପଣଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଉଥିବା ପାଠ୍ୟପୁସ୍ତକ ଆଧାରିତ କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକର ଅଭିଜ୍ଞତା ବୃଦ୍ଧି କରିବା ନିମିତ୍ତ ଅଭିପ୍ରେରିତ। ଟେସ୍-ଇଣ୍ଡିଆ ଭିଡ଼ିଓ ସମ୍ବଳ ସମୂହ ଅନ୍‌ଲାଇନ୍‌ରେ http://www.tess-india.edu.in/) ଉପଲବ୍ଧ ଓ ଡାଉନ୍‌ଲୋଡ୍ କରାଯାଇପାରିବ। ଆପଣମାନେ ଏହି ଭିଡ଼ିଓଗୁଡ଼ିକୁ ସି.ଡ଼ି. ବା ମେମୋରୀ କାର୍ଡ଼ ମାଧ୍ୟମରେ ବ୍ୟବହାର କରି ପାରିବେ ।

ଓଡ଼ିଆ ସଂକଳନ 1.0 ବିଦ୍ୟାଳୟ ନେତୃତ୍ୱ 03
Odisha

ଏହି ସଂକରଣଟି 'ଟେସ୍ ଇଣ୍ଡିଆର ମୁକ୍ତ ଶିକ୍ଷା ସମ୍ବଳ'ର ବିଦ୍ୟାଳୟ ନେତୃତ୍ୱ ସଂକଳନର ଏକ ଭାଗ ଅଟେ। ମୂଳ ଇଂରାଜୀ ଲେଖାକୁ ଡକ୍ଟର ମମତା ସ୍ୱାଇଁ ଓଡ଼ିଆ ଭାଷାରେ ଭାଷାନ୍ତର କରିଛନ୍ତି। ଏହି ସଂକଳନରେ ବ୍ୟବହୃତ ହୋଇଥିବା ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ସାଧନ ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟ ସମସ୍ତ ସମ୍ବଳ / ଲେଖ http:// creativecommons.org/ licenses/by-sa/3.0/ ରେ ମୁକ୍ତ ବ୍ୟବହାର ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ ଅଟେ।

TESS-India is led by The Open University UK and funded by UK aid from the UK government

ଏହି ଏକକରେ କ'ଣ ଅଛି

ଆମ ଶିକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଓ ବିଦ୍ୟାଳୟଗୁଡିକରେ ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକାରର ପରିବର୍ତ୍ତନ ଏକ ସାଧାରଣ ଘଟଣା ଅଟେ। ପରିବର୍ତ୍ତନକାରୀ ଜଣକ ବାହାରର, ଭିତରର ବା ଉଭୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ହୋଇପାରନ୍ତି। ଆପଣଙ୍କ ଉପରେ ଜବରଦସ୍ତି ଲଦି ଦିଆଯାଇପାରେ ବା ଆପଣ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନ କାମ ଆରମ୍ଭ କରିପାରନ୍ତି। ଆମର ଅନ୍ତିମ ଲକ୍ଷ୍ୟ ହେଉଛି ବର୍ତ୍ତମାନର ସ୍ଥିତିରୁ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ଏକ ଆକାଂକ୍ଷା ବାଞ୍ଛନୀୟ ସ୍ଥିତି ଆଡ଼କୁ ଗତି କରିବା। ପରିଶେଷରେ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଏହା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷଣ ସହିତ ସମନ୍ଧିତ ଅଟେ । ବିଦ୍ୟାଳୟର ଶିକ୍ଷାଦାନ ଓ ଶିକ୍ଷଣରେ ସିଧାସଳଖ / ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ଭାବରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ବା ବିଦ୍ୟାଳୟ ଆନୁଷଙ୍ଗିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ଉନ୍ନତକରଣ ଏବଂ ଶିକ୍ଷଣକୁ ସହାୟତା ଯୋଗାଇବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ମାଧ୍ୟମରେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷଣରେ ଉନ୍ନତି ହୋଇଥାଏ ।

ଏହି ଅଧ୍ୟାୟରେ ଆପଣ ବିଚାର କରିବେ ଯେ, ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କହିଲେ ଆପଣ କ'ଣ ବୁଝନ୍ତି ? ପରିବର୍ତ୍ତନକାରୀ ବା ଶିକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥା ବିଷୟରେ ମଧ୍ୟ ଆପଣ ବିଚାର କରିପାରିବେ। ଏହାପରେ ଆପଣ ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକାରର ପନ୍ଥା ଆଡକୁ ଆଖି ବୁଲେଇ ପାରନ୍ତି ଯଥା: ନେତୃତ୍ୱ, ବିତରିତ ନେତୃତ୍ୱ, ଗଣତାନ୍ତ୍ରିକ ନେତୃତ୍ୱ ଏବଂ ପରିବର୍ତ୍ତନକାରୀ ନେତୃତ୍ୱ ଆପଣ ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକାରର ନେତୃତ୍ୱର ପନ୍ଥାକୁ ଶୈକ୍ଷିକ ନେତୃତ୍ୱ ସହ ଯୋଡ଼ିପାରିବେ।

ପରିବର୍ତ୍ତନର ଦୁଇଟି ମୁଖ୍ୟ ଅଂଶ ହେଉଛି ପ୍ରେରଣା ଓ ବିଶ୍ୱାସ ବୋଲି ବିଚାର କରାଯାଏ। ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ନେତୃତ୍ୱ ଦେବା ପାଇଁ ଆପଣ ବର୍ତ୍ତମାନ ପ୍ରସ୍ତୁତ। ସେଥିପାଇଁ ଆପଣ କିଛି ସମୟ ଖର୍ଚ୍ଚ କରି ନିଜକୁ ନିଜେ ଓ ଅନ୍ୟକୁ କିପରି ଅଭିପ୍ରେରିତ କରିବେ ସେଥିପ୍ରତି ଦୃଷ୍ଟି ଦେବେ। ଆପଣଙ୍କର ଭୂମିକାକୁ ଜଣେ ନେତା ଭାବରେ ଚିନ୍ତା କରିବେ ଏବଂ ଏହି ଅଧ୍ୟାୟରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଥିବା କେତେକ ସମସ୍ୟା କିପରି ଭାବରେ ଆପଣଙ୍କର ବର୍ତ୍ତମାନର ଅଭ୍ୟାସରେ ଉନ୍ନତି କରିପାରିବେ ସେ ବିଷୟରେ ମଧ୍ୟ ଚିନ୍ତା କରିବା ଦରକାର।

ଶିକ୍ଷଣ ଡାଏରୀ

ଏହି ଏକକରେ, କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାବେଳେ ଆପଣଙ୍କୁ ନିଜର ଶିକ୍ଷଣ ଡ଼ାଏରୀ, ପୁସ୍ତକ କିମ୍ବା କାଗଜରେ ନୋଟ୍ କରିବାକୁ କୁହାଯିବ, ଯେଉଁଠାରେ କି ଆପଣ ନିଜର ଚିନ୍ତାଧାରା ଓ ଯୋଜନାଗୁଡ଼ିକୁ ସମ୍ମିଳିତ ଭାବେ ଏକତ୍ର ରଖିବେ ବୋଧହୁଏ ଆପଣ ଏହିପରି ଗୋଟିଏ ଆରମ୍ଭ କରିସାରିଲେଣି।

ଆପଣ ଏହି ଏକକ ଉପରେ ଏକୁଟିଆ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥାଇପାରନ୍ତି, ମାତ୍ର ଆପଣ ଅଧିକ ଶିଖିବାକୁ ସକ୍ଷମ ହେବେ ଯଦି ଆପଣ ନିଜ ଶିକ୍ଷଣକୁ ଅନ୍ୟ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟଙ୍କ ସହ ଆଲୋଚନା କରିବେ। ସେ ବ୍ୟକ୍ତି ଜଣକ ଆପଣଙ୍କ ସହକର୍ମୀ ହୋଇପାରନ୍ତି ଯାହାଙ୍କ ସହ ଆପଣ ପୂର୍ବରୁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିବେ କିମ୍ବା ଏପରି କେହି ଜଣେ ହୋଇପାରନ୍ତି ଯାହାଙ୍କ ସହ ଆପଣ ନୂଆ ସଂପର୍କ ସୃଷ୍ଟି କରିପାରିବେ। ଏହା ସଂଗଠିତ ଭାବରେ କରାଯାଇପାରେ କିମ୍ବା ଏକ ଅନୌପଚାରିକ ଭାବେ ମଧ୍ୟ କରାଯାଇପାରେ। ଯେତେବେଳେ ଆପଣ ଦୀର୍ଘ ମିଆଦୀ ଶିକ୍ଷଣ ଓ ପ୍ରଗତି ସଂପର୍କରେ ଯୋଜନା କରୁଛନ୍ତି ସେତେବେଳେ ନିଜ ଶିକ୍ଷଣ ଡ଼ାଏରୀରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥିବା ବିବରଣୀଗୁଡ଼ିକ ଏଭଳି ବୈଠକରେ ବହୁ ଦରକାରରେ ଆସିବ।

ଏହି ଏକକରୁ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପ୍ରମୁଖମାନେ କ'ଣ ଶିଖିବେ

- ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଭିତରେ ଓ ବାହାରେ ଥିବା ଚାଳକମାନଙ୍କୁ ଚିହ୍ନଟ କରିବା ।
- ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଆହ୍ୱାନଗୁଡିକୁ ଚିହ୍ନଟ କରିବା ।
- ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ପାଇଁ ଯୋଜନା ଓ ନେତୃତ୍ୱ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ପଦକ୍ଷେପ ନେବା ।

- ଶୈକ୍ଷିକ / ଶିକ୍ଷା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ନେତୃତ୍ୱରେ ପନ୍ଥାଗୁଡିକ ଚିହ୍ନଟ କରିବା ଓ ଏହାକୁ ଆପଣଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ସହିତ ସମ୍ପର୍କିତ କରିବା।
- ଅନ୍ୟକୁ ଉତ୍ସାହିତ ପ୍ରେରଣା ଓ ନେତୃତ୍ୱର ଉଦାହରଣ ମାଧ୍ୟମରେ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକଳ୍ପକୁ ଆଗେଇ ନେବା।

୧ ପରିବର୍ତ୍ତନର ମୁଖବନ୍ଧ

ପରିବର୍ତ୍ତନରେ ସାମିଲ ହୋଇଥିବା ଉଭୟ ନେତା ଓ ଅଂଶଗ୍ରହଣକାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏହା ଏକ ଆହ୍ୱାନମୂଳକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ହୋଇପାରେ ଯେଉଁଥିରେ ଲୋକମାନେ ଏହାର ପରିଣାମ ପାଇଁ ବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇପାରନ୍ତି। ଆମ ଶିକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ନିୟମ ପ୍ରଣୟନକାରୀମାନେ ଅନେକ ଗୁଡିଏ ବିଦ୍ୟାଳୟ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ ପଦକ୍ଷେପ ନେଇଥାନ୍ତି ଯଦିଓ ଏହା ବାହ୍ୟଚାଳକ। ଏମିତି ଅନେକ ଉଦାହରଣ ଅଛି ଯେଉଁଗୁଡ଼ିକ ଆପଣ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କ ସହ ମିଶି ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କର ଆଗ୍ରହ ଓ ଆବଶ୍ୟକାତକୁ ଦୃଷ୍ଟି ଦେଇ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପାଇଁ ଛୋଟ କିମ୍ବା ମଧ୍ୟମ ଧରଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହୁଏତ ଆଣିଥିବେ / କରିଥିବେ। ଆପଣ ହୁଏତ ଗୋଷ୍ଠୀ ପାଇଁ ମଧ ଏଭଳି କାମ କରିଥାଇପାରନ୍ତି। ଏହାସବୁ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ଚାଳକ ଅଟେ।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ-୧ : ପରିବର୍ତ୍ତନକାରୀ / ପରିବର୍ତ୍ତନର ଚାଳକ ।

ପ୍ରାରମ୍ଭରେ ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟ ନିକଟରେ ଘଟିଥିବା ପରିବର୍ତ୍ତନଗୁଡିକୁ ମନେପକାନ୍ତୁ। ସେମାନେ ଏହାକୁ ବାହାରୁ ଜବରଦସ୍ତି ଲଦି ଦେବା ଭଳି ଅନୁଭବ କରନ୍ତି କି ? ବା ଏହା ସ୍ୱତଃ ଗୋଷ୍ଠୀରୁ ଆସିଥିଲା କି ? ସେମାନେ ହୁଏତ ଜାତୀୟ ଓ ରାଜ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ବା ପରୀକ୍ଷାରେ ଆଖିଦୃଶିଆ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିଥାଇପାରନ୍ତି କିମ୍ବା ସେମାନେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ଦିନଚିକୁ ଅଧିକ ଅର୍ଥପୂର୍ଣ୍ଣ କରିବା ପାଇଁ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଛୋଟ ଛୋଟ ପରିବର୍ତ୍ତନର ପ୍ରୟାସ କରିଥାଇପାରନ୍ତି।

ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟ ବା ଜିଲ୍ଲାର ପରିବର୍ତ୍ତନର ଚାଳକ ଭାବରେ ଅନୁଭବ କରୁଥିବା ପାଞ୍ଚଗୋଟି ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ଓ ପାଞ୍ଚଗୋଟି ବାହ୍ୟ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଉପାଦାନର ତାଲିକା କରନ୍ତୁ ।

ଆଲୋଚନା

ଚିହ୍ନଟ କରିଥିବା ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ଉପାଦାନଗୁଡିକ ସାଧାରଣତଃ ଆପଣ କାମ କରିଥିବା ପରିବେଶ ଓ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପ୍ରମୁଖ ଭାବରେ ଆପଣଙ୍କ ପାଖରେ ଉପଲବ୍ଧ ଥିବା ସମ୍ବଳ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିଥାଏ। ଯଦିଓ ଆପଣଙ୍କ ପାଖରେ ବହୁତ କମ୍ ସମ୍ବଳ ଓ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଅଧିକ ଥିବା ଶ୍ରେଣୀ ଥାଏ, ତଥାପି ଆପଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଓ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ଶିକ୍ଷଣରେ ସକାରାତ୍ମକ ପ୍ରଭାବ ପକେଇବା ପାଇଁ ପ୍ରୟାସ / ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିଥିବେ। ଏହି କାମକୁ ନେତୃତ୍ୱ ଦେଇ କରିଥିବେ। ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ ଅଧିକ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଭିନ୍ନକ୍ଷମ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ବା ଉଚ୍ଚପ୍ରାଥମିକ ସ୍ତରରେ ଅଧିକ ସଂଖ୍ୟକ ଝିଅ ପିଲା ଥିବେ। ଏହି ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ହୁଏତ ଆପଣଙ୍କୁ ନିଜ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ କେଉଁଭଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଚାହୁଛନ୍ତି, ସେଥିପାଇଁ ଚିନ୍ତା କରିବାକୁ ଉତ୍ସାହିତ କରିପାରେ। ଆପଣ ହୁଏତ ଏଭଳି କାମଗୁଡିକୁ ଯଥା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ କେନ୍ଦ୍ରିୟ ପନ୍ଥା, ଶିକ୍ଷଣଭିତ୍ତିକ କାର୍ଯ୍ୟପନ୍ଥା, ପ୍ରତି ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଅଦ୍ୱିତୀୟ ଓ ସେମାନଙ୍କର ମତାମତକୁ ସମ୍ମାନ ଦେବା, ସେମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷଣକୁ ଆକଳନ କରିବା ପାଇଁ ମୂଲ୍ୟାୟନ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ପାଇଁ ଚିନ୍ତା କରିବେ, ସେମାନଙ୍କ ପରୀକ୍ଷା ଓ ଏକକ ପରୀକ୍ଷା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଉପାୟରେ ମୂଲ୍ୟାୟନ / ଆକଳନ କରିପାରିବେ।

ସାରଣୀ – ୧ ପ୍ରାଥମିକ ଓ ମାଧ୍ୟମିକ ସ୍ତର ପାଇଁ ବାହ୍ୟ ପରିଚାଳକର ଉଦାହରଣ ଦିଆଯାଇଛି। ବେଳେବେଳେ ଏଗୁଡିକ ବହୁଳ ଭାବରେ ଆଶା କରାଯାଏ ଏବଂ ଏଗୁଡିକୁ ସାମିଲ କରିବା ପାଇଁ ପରିସ୍ଥିତିର କ୍ଷେତ୍ର ମଧ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଏ।

ଏବଂ ଅନ୍ୟ ସମୟରେ ଏଗୁଡ଼ିକ ଅଚାନକ ଭାବରେ ଘଟିଥାଏ। ଏଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ କିଛି ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ସଙ୍ଗେ ସଙ୍ଗେ କାର୍ଯ୍ୟପନ୍ଥା ନେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ପଡେ ଓ ଅନ୍ୟ କେତେକ ପରିବର୍ତ୍ତନଗୁଡ଼ିକ ଧୀରେ ଧୀରେ ହୋଇଥାଏ।

ସାରଣୀ – ୧ ପ୍ରାଥମିକ ଓ ମାଧ୍ୟମିକ ସ୍ତରରେ ବାହ୍ୟ ପରିବର୍ତ୍ତନକାରୀ

ପ୍ରାଥମିକ	ମାଧ୍ୟମିକ
ଜାତୀୟ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ଆଧାର (NCF) ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାର ଅଧିନିୟମ ୨୦୦୯ (RTE) ସର୍ବ ଶିକ୍ଷା ଅଭିଯାନ (SSA) ମଧ୍ୟାହ୍ନ ଭୋଜନ ଯୋଜନା ମହିଳା ସଶକ୍ତିକରଣ ଯୋଜନା ମାଡ୍ରାସରେ ଗୁଣାତ୍ମକ ଶିକ୍ଷା ଯୋଗାଇବାର କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ	ରାଷ୍ଟ୍ରୀୟ ମାଧ୍ୟମିକ ଶିକ୍ଷା ଅଭିଯାନ (RMSA) ଆଦର୍ଶ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଯୋଜନା ଛାତ୍ରାନିବାସ ଯୋଜନା ପ୍ରଯୁକ୍ତିବିଦ୍ୟା (ICT @ School) ମାଧ୍ୟମିକ ସ୍ତରରେ ଭିନ୍ନକ୍ଷମ ପିଲାଙ୍କ ପାଇଁ ସମନ୍ୱିତ ଶିକ୍ଷା ଯୋଜନା ବୈଷୟିକ ଶିକ୍ଷା ଯୋଜନା (Vocational education) ଜାତୀୟ ମେଧାବୃତ୍ତି ଯୋଜନା ବାଳିକାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଜାତୀୟ ସ୍ତରରେ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଯୋଜନା ଭାଷା ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି

୨ ଆହ୍ୱାନଗୁଡ଼ିକୁ ସମ୍ମୁଖୀନ ହେବା

ବିଦ୍ୟାଳୟଗୁଡ଼ିକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରୟାସ କରୁଥିବାବେଳେ ଶିକ୍ଷକଗଣ ଓ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପ୍ରମୁଖ / ପ୍ରଧାନଶିକ୍ଷକ ଅନେକ ସମସ୍ୟାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇଥାନ୍ତି। ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୧ଓ ୨ ର ଉଦାହରଣ ଦିଆଯାଇପାରେ କିପରି ଶିକ୍ଷକଗଣ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ ମିଶି ବିଦ୍ୟାଳୟର ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଚେଷ୍ଟା କରି ଏକ ନୂତନ ଢଙ୍ଗର ବିଦ୍ୟାଳୟ ସ୍ଥାପନ କରିଥିଲେ।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୧ : ଉପସ୍ଥାନ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଅତିରିକ୍ତ ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ

ବିଷୟ – ବିଦ୍ୟାଳୟ ଦୈନିକ ସମୟ ସାରଣୀ / ଟାଇମ ଟେବୁଲର ସଂଗଠନ

ଶିକ୍ଷକ-ଶ୍ରୀମତୀ ଅପର୍ଣ୍ଣା ଦେବୀ

ପରିସ୍ଥିତି – ବେସରକାରୀ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଯେଉଁଠି ୫୫୦ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଅଛନ୍ତି। ମୁସଲମାନ ସଂପ୍ରଦାୟର ଲୋକମାନେ ଅଧିକ ପରିମାଣରେ ରହୁଥିବା ଏକ ମଧ୍ୟମ ଧରଣର ସହରରେ ଏହି ବିଦ୍ୟାଳୟ ଅବସ୍ଥିତି ।

ସମସ୍ୟା ବିବୃତ୍ତି : ଶ୍ରୀମତୀ ଅପର୍ଣ୍ଣା ଦେବୀ ଲକ୍ଷ୍ୟ କଲେ ଯେ ବିଦ୍ୟାଳୟର କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ଘଣ୍ଟ ସମୟ ସୀମା କମ୍ ରହିଛି ପାଠ୍ୟକ୍ରମକୁ ଶେଷ କରିବା ପାଇଁ ଚାପ ରହିଛି । ତେଣୁ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ବିଭିନ୍ନ ସୃଜନାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟ ଓ ଖେଳ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିପାରୁଛନ୍ତି। ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ପୂର୍ଣ୍ଣାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତିତ୍ୱର ବିକାଶ ପାଇଁ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡିକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ। ଏହା ବ୍ୟତିରେକ ସେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ଉପସ୍ଥାନ ଓ ଅବଧାରଣାର ବାଟ ପାଇଁ ଚିନ୍ତିତ ଥିଲେ।

ପରିବର୍ତ୍ତନ: ଏହି ସମସ୍ୟାର ସମାଧାନ ପାଇଁ ଶ୍ରୀମତୀ ଅପର୍ଣ୍ଣା ଦେବୀ ବିଦ୍ୟାଳୟ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ଘଣ୍ଟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିଥିଲେ। ପ୍ରତିଦିନ ବିଦ୍ୟାଳୟ କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ଘଣ୍ଟରେ ଅଧିକ ୩୦ ମିନିଟ ସମୟ ଯୋଡିଥିଲେ। ତାହାଦ୍ୱାରା ଅପର୍ଣ୍ଣା ଦେବୀ ବିଭିନ୍ନ ସୃଜନାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ସମୟ ବାହାର କରିପାରିଥିଲେ। ଯାହାଦ୍ୱାରା ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ କାମ ବ୍ୟାଘାତ ହୋଇନଥିଲା। କ୍ରିଡା (କରାଟେ), ଖେଳକୁଦ ସହ କ୍ୟାରମ, ଚେସ ଓ ପାଠାଗାରରେ ପଢିବା କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡିକର ସମୟ ଚକ୍ର ବଦଳୁଥିଲା। ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ଜାଣିପାରୁନଥିଲେ ଯେ ସେମାନେ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଅନ୍ତିମ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ କେଉଁ କାମରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବେ। ଏହାଦ୍ୱାରା ସେମାନେ ଆଶ୍ଚର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱିତ ହେଉଥିଲେ ଓ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ଆସିବା ପାଇଁ ଆଗ୍ରହ ପ୍ରକାଶ କରୁଥିଲେ। ଏଭଳି କାର୍ଯ୍ୟର ମୂଲ୍ୟ ହେଉଛି ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ପୂର୍ଣ୍ଣାଙ୍ଗ ବ୍ୟକ୍ତିତ୍ୱର ପରିପ୍ରକାଶ କରିବା। ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଆନନ୍ଦ ଅନୁଭବ କରିବା ସହିତ ଉପଲବ୍ଧ ସମୟରେ ଶିଖିବ।

ଏହା କାହିଁକି କୌତୁହଳ ଜଣକ/ଚିତ୍ତାକର୍ଷକ

ଏହା ବର୍ତ୍ତମାନର ପରିସ୍ଥିତିର ସମସ୍ୟା ଉପରେ ଆଧାରିତ ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ ଭାରତୀୟ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ମାତ୍ର ଚାରିଘଣ୍ଟା ସମୟ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ବିତେଇଥାଏ। କିନ୍ତୁ ଏକ ବିକଶିତ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଭାରତ ତୁଳନାରେ ଗୋଟିଏ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ୬ ରୁ ୮ ଘଣ୍ଟା ସମୟ ବିତେଇଥାଏ। ଏହା ସହିତ, ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ଉପସ୍ଥାନ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଏକ ଆନନ୍ଦମୟ ପରିସ୍ଥିତି ସୃଷ୍ଟି କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଚିହ୍ନଟ କରାଯାଇଛି।

ଆହ୍ୱାନଗୁଡିକର ସମ୍ଭାବ୍ୟ ହତିଆର :

ଏଥିପାଇଁ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନା କମିଟି ହୁଏତ ହୃଦବୋଧ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ସମ୍ବଳଗୁଡିକ ଥାଇପାରେ କିନ୍ତୁ ସେଗୁଡିକୁ ସହ ପାଠ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଯୋଗାଇବେ ଏକ ମୁଖ୍ୟ ଆହ୍ୱାନ ଅଟେ। ବିଦ୍ୟାଳୟଗୁଡିକ ଦେଖିବାକୁ ପଡିବ ଯେ, ପ୍ରକୃତରେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ କେଉଁ ସବୁ କାମରେ ଆଗ୍ରହରେ ଦେଖାଉଛନ୍ତି ଓ ଉଭୟେ ପୁଅ ଓ ଝିଅ ସମାନ ଭାବରେ ସେଥିରୁ ଲାଭାନ୍ୱିତ ହେଉଛି, ଏହା ନିଶ୍ଚିତ କରିବାକୁ ହେବ।

ଏହାର ପ୍ରଭାବ (ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ଅନୁସାରେ) : ଶ୍ରୀମତୀ ଅପର୍ଣ୍ଣା ଦେବୀ ଦେଖିଲେ ଯେ, ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ଉପସ୍ଥାନ ଓ ଶୃଙ୍ଖଳାଜ୍ଞାନ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଉନ୍ନତି ଘଟିଛି। ବର୍ତ୍ତମାନ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ଅଧିକ ସମୟ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ବିତେଇବା ପାଇଁ ଆଗ୍ରହ ଦେଖାଇଲେ।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୨ : ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ପରୀକ୍ଷା ଶିକ୍ଷଣର ରକ୍ଷାକବଚ

ବିଷୟ - ଶିକ୍ଷାରେ ବାହ୍ୟ କାରକର ପ୍ରଭାବ (ଯଥା: ପୁଷ୍ଟି ଓ ସ୍ୱାସ୍ଥ)

ଶିକ୍ଷକ : ରବି ବାବୁ

ପରିସ୍ଥିତି : ବେସରକାରୀ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପୂର୍ବ ଦିଲ୍ଲୀ ସମସ୍ତ ସୁବିଧାରୁ ବଞ୍ଚିତ / ଅନୁକୂଳ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅବସ୍ଥିତ ।

ସମସ୍ୟାର ବିବୃତ୍ତି : ରବିବାବୁ ଦେଖିଲେ ଯେ, ତାଙ୍କର ଅଧିକାଂଶ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ସେବାରୁ ବଞ୍ଚିତ ଓ ସେମାନେ ଅସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟକର ପରିବେଶରେ ରହୁଛନ୍ତି। ଏହାଦ୍ୱାରା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ରୋଗଗ୍ରସ୍ତ ହୋଇ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଉପସ୍ଥିତ

ରହୁଥିବାରୁ ଅନ୍ୟମାନେ ଏହାର ପ୍ରଭାବରେ ରୋଗାକ୍ରାନ୍ତ ହେଉଛନ୍ତି ବା ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ରୀତିମତ ଭାବରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହୁଛନ୍ତି ।

ପରିବର୍ତ୍ତନ : ଏହି ସମସ୍ୟାରୁ ଦୂର କରିବା ପାଇଁ ଏକ ତ୍ରିସ୍ତରୀୟ ଦୀର୍ଘମିଆଦି ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟସୂଚିରେ ପରିକଳ୍ପନା କରାଯାଇଥିଲା । ସ୍ଥାନୀୟ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ସହ ସମ୍ପର୍କ ସ୍ଥାପନ କରି ରବିବାବୁ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ପ୍ରତି ଦୁଇ ମାସରେ ଥରେ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ପରୀକ୍ଷା ଓ ଆଖିର ପରୀକ୍ଷା କରିବା ପାଇଁ ନିଶ୍ଚିତ କଲେ । ରବିବାବୁ ଦେଖିଲେ ଯେ ବଡପିଲାଙ୍କ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଭିଟାମିନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ସେଥିପାଇଁ ସେ ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟପ୍ରଦ ମଧ୍ୟାହ୍ନ ଭୋଜନ ଯୋଗାଇ ଦେବାପାଇଁ ଏକ ବଦାନ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଚିହ୍ନଟ କଲେ। ଏହିଭଳି କ୍ଷୁଦ୍ର ଆବିଷ୍କାରର ମୂଲ୍ୟ ସ୍ୱରୂପ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ କେବଳ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଓ ଆଖି ପରୀକ୍ଷାର ସୁବିଧା ଯୋଗାଇ ଦିଆଗଲା ନୁହେଁ ବରଂ ସେମାନେ କିପରି ଅଧିକ ସୁସ୍ଥତାର ସହ ବଞ୍ଚିବେ ତାହା ମଧ ଶିକ୍ଷାଲାଭ କଲେ।

ଏହା କାହିଁକି ଉତ୍ସାହପ୍ରଦ? ଏହି ନିରାକରଣ ପଦ୍ଧତି ଯୋଗୁଁ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ଅନୁପସ୍ଥିତି କମିଲା ଯାହା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ଶିକ୍ଷଣରେ କ୍ଷତି କରୁଥିଲା।

ଏହାର ପ୍ରଭାବ (ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ଅନୁସାରେ) ରବି ବାବୁ ବିବୃତ୍ତି / ଲିଖିତ ଭାବରେ ଜଣାଇଦେଲେ ଯେ, ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ଉପସ୍ଥାନ ବୃଦ୍ଧି, ଏକାଗ୍ରତାରେ ଉନ୍ନତି ସ୍ପଷ୍ଟଭାବେ ପରିଲକ୍ଷିତ ହୋଇଛି ଏବଂ ବିଦ୍ୟାଳୟ କାର୍ଯ୍ୟ ସହିତ ସମ୍ପୃକ୍ତିଥିବା ଅଭିଭାବକମାନେ ଏଭଳି ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ସେବାର ପ୍ରସଂଶା କରିଥିଲେ। ଥରେ ଦୁଇମାସିଆ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ପରୀକ୍ଷଣ ବେଳେ ଗୋଟିଏ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀର ଯକୃତ (liver) ରେ ସଂକ୍ରମଣକୁ ଚିହ୍ନଟ କରାଯାଇଥିଲା ଓ ଠିକ୍ ସମୟରେ ଚିକିତ୍ସା ମଧ କରାଯାଇଥିଲା ।

ବର୍ତ୍ତମାନ ଏହି ମାଗଣା ଆଖବର ଯତ୍ନ ସେବାକୁ ଗୋଷ୍ଠୀଯାଏ ପ୍ରସାରିତ କଲେ ।

ଚିତ୍ର ୧: ଶିକ୍ଷଣ ଦ୍ୱାରା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କର କୌଶଳ ବୃଦ୍ଧି

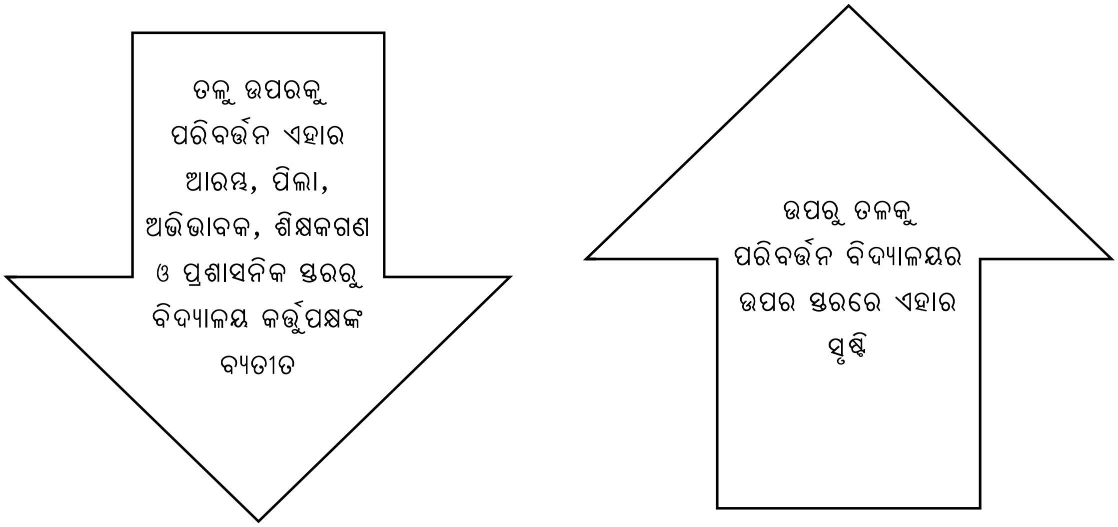
ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଏଭଳି ସମାନ ପ୍ରକାରର ସମସ୍ୟା ଦେଖାଦେଇ ନପାରେ । କିନ୍ତୁ ଜଣେ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପ୍ରମୁଖ ଭାବରେ ଆପଣ ଚିନ୍ତା କରିବେ ଯେ, ଆପଣଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ଓ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ କେଉଁ ସବୁ ସମସ୍ୟାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଛନ୍ତି । ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ଶିକ୍ଷଣରେ ଉନ୍ନତି ଆଣିବା ପାଇଁ ଆପଣ କେଉଁସବୁ କୌଶଳ ଅବଲମ୍ବନ କରିବେ । ଏଭଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଗୁଡିକ ପାଇଁ କେଉଁ ଭଳି ପନ୍ଥା ଗ୍ରହଣ କରିବେ କିଭଳି ଭାବେ ସହକର୍ମୀ, ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଓ ଗୋଷ୍ଠୀ ସହ କାମ

କରିବେ ସେ ବିଷୟରେ ଆପଣ ବିଚାର କରିବା ଉଚିତ୍। ଆପଣ ଯେଉଁ ସବୁ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରୁଛନ୍ତି ସେଗୁଡିକ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ଜୀବନରେ ଓ ଶିକ୍ଷଣରେ ବାସ୍ତବରେ ଧରି ରଖିବେ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବେ, ଏଥିପାଇଁ ନିଶ୍ଚିତ ହେବାକୁ ପଡିବ।

୩ ପରିବର୍ତ୍ତନ କିପରି ଭାବରେ ଘଟିବ

ଆମ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଓ ଶିକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଗୁଡିକ କିଭଳି ଭାବରେ ଆସେ/ଘଟିଥାଏ ସେ ବିଷୟରେ ଅନେକ ଗୁଡିଏ ମନ୍ତବ୍ୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇଅଛି। ସେଥିମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ପ୍ରକାର ଯୁକ୍ତି ହେଉଛି ଅଭ୍ୟନ୍ତରିଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ବନାମ ବାହିକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ। ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଚିନ୍ତା କରେ, ଆମେ ଦେଖିବା ଯେ ସମସ୍ତ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଶିକ୍ଷକ ଏବଂ ପ୍ରଶାସନିକ କର୍ମଚାରୀମାନେ ମୁଖ୍ୟ ପ୍ରତି ଅଟନ୍ତି। ଯେଉଁମାନେ ସେମାନଙ୍କ କାମ ମାଧ୍ୟମରେ ଏଭଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ ସକ୍ଷମ ହେବେ (ମୁଖ୍ୟତଃ ଗୁଣାତ୍ମକ ଶିକ୍ଷା ଓ ମାନର ଅଭିବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ) ଏହାକୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାସେବୀ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ହିଁ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି। କାରଣ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ ଜଣେ ନେତାର ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ କାର୍ଯ୍ୟ ଓ ଅନ୍ୟ ପରିବର୍ତ୍ତନକାରୀ ମୁଖ୍ୟ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ବହୁ ପରିମାଣରେ ପ୍ରଭାବିତ କରିଥାଏ। ଅନ୍ୟମାନଙ୍କର ମନ୍ତବ୍ୟ ଯେ ବାହାରୁ ବହୁତ ଗୁଡାଏ ଶୈକ୍ଷିକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ନିଆଯାଏ। ଏଭଳି ଲକ୍ଷଣଗୁଡିକ ଦେଖାଯାଏ କାରଣ ଶିକ୍ଷା ବିଭାଗୀୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଚାପରେ ନୂଆ ଯୋଜନା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ। ବହୁତ ଶିକ୍ଷକ ଓ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପ୍ରମୁଖ ସେମାନଙ୍କର କହିଛନ୍ତି ଯେ, ଯେଉଁଠି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଜରୁରୀ ବା ବାଧ କରାଯାଇଛି। ସେଇଠି ହିଁ ଏଭଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ ସଂଗଠିତ ହୋଇଥାଏ।

ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିସ୍ଥିତିରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କହିଲେ ବୁଝାଏ ଯେ, ଯେ କୌଣସି ଆକାର/ଧରଣର ପରିବର୍ତ୍ତନ ଯାହାକି ବିଦ୍ୟାଳୟ ଭିତରେ ଘଟିଥାଏ। ସ୍ଥିତିରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବାପାଇଁ ହୁଏତ ଆପଣଙ୍କ କର୍ମଚାରୀ ଓ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟମୂଳକ ଭାବେ କାମ କରିଥାଇପାରନ୍ତି। ଏହା ରାଜ୍ୟ ବା ଜାତୀୟ ସ୍ତରର ପଦକ୍ଷେପ ହୋଇପାରେ। ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନ (ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟମୂଳକ, ନିଜେ ଆରମ୍ଭ କରିବାର କାର୍ଯ୍ୟ) ପ୍ରତିକ୍ରିୟା (ଉଦ୍ଦୀପନାକୁ ଜବାବ ଦେବା) ସେ ଯାହା ବି ହେଉନା କାହିଁକି ଅଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ବା ବାହିକ ପରିଚାଳକ ହେଉ, କିନ୍ତୁ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ କେବଳ ଦୁଇଟି ରାସ୍ତା ଦେଖାଯାଇଛି (ଚିତ୍ର-୨)



(ଚିତ୍ର ୨ ଉପରୁ ତଳ ଓ ତଳୁ ଉପରର ପରିବର୍ତ୍ତନ)

ସାଧାରଣତଃ ଦେଖାଯାଏ ଯେ, ବିଦ୍ୟାଳୟମାନଙ୍କରେ ଉପରୁ ତଳକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସହଜରେ ଓ ସିଧାସଳଖ ଭାବରେ କରାଯାଇପାରେ । ଏହା କେବଳ ସମ୍ଭବ ଯଦି କର୍ମଚାରୀ ଓ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନା କମିଟିର ସଭ୍ୟମାନେ ରାଜି ହେବେ, କିନ୍ତୁ ଦେଖାଯାଏ ଯେ, ଏହାସବୁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ । ଏହା ସାଧାରଣତଃ ସବୁ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ବ୍ୟାପକ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରିଥାନ୍ତି । କାରଣ ସେମାନଙ୍କ ହାତରେ ସେମାନେ ଏକ ସୁସଂଗଠିତ, ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷିତ ଧାରାର ପରିବର୍ତ୍ତନର ସୁବିଧା ପାଏ । ଉପରୁ ତଳକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାବେଳେ ସାଧାରଣତଃ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ କାମ କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ସହ କିଛି ପରିମାଣରେ ସେମାନଙ୍କୁ ସାମିଲ କରି ସେମାନଙ୍କର ପରାର୍ମଶ ନିଆଯାଏ । କିନ୍ତୁ ବିଶେଷ ଭାବରେ ଯେତେବେଳେ ସଙ୍କଟ ସମୟ ଦେଖାଯାଏ, ସେତେବେଳେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ପରାମର୍ଶ ନକରି ସିଧାସଳଖ ଓ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଭାବରେ ଲଦି ଦିଆଯାଏ । ଏହା ସେମାନଙ୍କର ନୈତିକବଳ ଓ ପ୍ରେରଣା ଉପରେ ପ୍ରଚଣ୍ଡ/କଠୋର ଆଘାତ ଦେଇପାରେ କିନ୍ତୁ ଯେତେବେଳେ ସଙ୍ଗଠନକୁ ବଞ୍ଚାଇ ରଖିବା ବିପଦଜନକ ହୁଏ, ସେତେବେଳେ ବିଦ୍ୟାଳୟର କର୍ମଚାରୀଗଣ ପରିବର୍ତ୍ତନର ଆବଶ୍ୟକତା ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଅତିଶୀଘ୍ର ଓ ଆମୂଳଚୂଳ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ପାଇଁ ଗୋଷ୍ଠୀ ନିଜେ ପରିକଳ୍ପନା କରିଥାଏ ।

ଏଭଳି କାମ ସେମାନେ ନିଜେ କଲେ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନା କମିଟି (SMC) ବିଦ୍ୟାଳୟଗୁଡିକ ମଧ୍ୟରେ ଏଗୁଡିକର ପରିକଳ୍ପନା କରି, କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବ ଓ ପର୍ଯ୍ୟାଲୋଚନା କରିବ। ବିଦ୍ୟାଳୟର ଯେ କେହି ବି ତଳସ୍ତରର ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ପରାମର୍ଶ ଦେଇପାରନ୍ତି, କିନ୍ତୁ ବରିଷ୍ଠ କର୍ମଚାରୀମାନେ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରଭାବିତ କରିବାର କ୍ଷମତା ଥାଏ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଗୋଷ୍ଠୀ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ହୁଏତ ତତକ୍ଷଣାତ / ଇଚ୍ଛୁକ ହୋଇ ନ ପାରନ୍ତି, ତେଣୁ ଏହା ଦ୍ୱାରା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସମସ୍ୟା ଦେଖାଯାଏ।

ଏହି କାରଣ ଯୋଗୁଁ ତଳୁ ଉପର ସ୍ତରର ପରିବର୍ତ୍ତନ ବେଳେବେଳେ ଚିନ୍ତା କରି ହୁଏ ନାହିଁ ସଂଗଠନ ମଧ୍ୟରେ ଏହାକୁ ଆପଣେଇବା ପାଇଁ ଅଧିକ ସମୟ ଦରକାର ପଡେ।

ଚିତ୍ର ୩ : ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର କୌଶଳକୁ ବୁଝିବା

ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ନେବା ବେଳେ ସମସ୍ୟା ଗୁଡିକ କମାଇବା ଦୃଷ୍ଟିରୁ କେତେକ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପ୍ରମୁଖମାନେ ସେମାନଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଗୋଟାଏ ପରିସରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥାନ୍ତି। ଏହା ଏକ ପଥଦର୍ଶୀ ଯୋଜନା ଭଳି

ଅଟେ। ଯେଉଁଠି ସେମାନେ ନୂଆ ଚିନ୍ତାଧାରା ଓ କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡିକୁ ପ୍ରୟୋଗ କରିଥାନ୍ତି, ସମସ୍ୟା ଗୁଡିକୁ ଚିହ୍ନଟ ଓ ମୂଲ୍ୟାୟନ/ଆକଳନ କରନ୍ତି ଏବଂ ସମସ୍ତ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଚାଲୁ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ପଦକ୍ଷେପ ନିଅନ୍ତି।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ-୨ : ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ

ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଗତ ବର୍ଷ ବା ଦୁଇ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ କେଉଁ ତିନୋଟି ବିଶେଷ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହୋଇଛି, ସେ ବିଷୟରେ କିଛି ସମୟ ଦେଇ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତୁ। ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନଗୁଡିକ ଛୋଟ ବା ବଡ ହୋଇପାରେ କିନ୍ତୁ ସେମାନେ ମନେରଖିବେ ଯେ ଲୋକମାନେ ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରାଥମିକତା ବ୍ୟବହାର ଓ ଧାରାରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବେ। ଆପଣ ଶିକ୍ଷଣ ଡାଏରୀରେ ନିମ୍ନରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ପ୍ରଶ୍ନ ଗୁଡିକ ସମ୍ପର୍କରେ ବିବରଣୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରନ୍ତୁ।

- ପ୍ରତିଟି ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ କିଏ ଚାଳକ ବା ଆରମ୍ଭ କରିଥିଲେ ?
- ଆପଣ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ କିଭଳି ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନକାରୀ ପ୍ରତି ପ୍ରତିକ୍ରିୟା ପ୍ରକାଶ କରେ ।
- ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ କଣ ସବୁ ସମସ୍ୟା ଦେଖାଗଲା ?
- କିପରି ଭାବରେ ଆପଣ ଓ ଆପଣଙ୍କ ସହକର୍ମୀମାନେ ଦକ୍ଷତାର ସହ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ କମ କଲେ ?
- ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ଶିକ୍ଷଣ ଉପରେ ପରିବର୍ତ୍ତନର କଣ /କି ପ୍ରଭାବ ଦେଖାଗଲା ?

ଆଲୋଚନା

ଶୈକ୍ଷିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ନେଉଥିବା ପଦକ୍ଷେପରେ ଅନେକ ସମସ୍ୟା ଯଥା - ଶ୍ରେଣୀ କୋଠରୀରେ ଅଭ୍ୟାସଗତ ପାଠପଢା ଢାଞ୍ଚା, ବିଦ୍ୟାଳୟ ସ୍ତରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ବା ଜାତୀୟ ସ୍ତରରେ ବଡ ଧରଣର ରୂପାନ୍ତରଣ ଦେଖାଯାଏ। ଆପଣଙ୍କ ଉତ୍ତର ଅନ୍ୟ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପ୍ରମୁଖଠାରୁ ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ହେବ, କାରଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରତ୍ୟେକଙ୍କୁ ଭିନ୍ନଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ କରିଥାଏ। କିଛି ସହକର୍ମୀଙ୍କର ପରିବର୍ତ୍ତନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅନେକ ଅଭିଜ୍ଞତା ହୋଇପାରେ ଅନ୍ୟମାନେ ହୁଏତ ପ୍ରଥମଥର ପାଇଁ ସାକ୍ଷଭାବେ ଏସବୁ ଦେଖିବେ। ଯେତେବେଳେ କେତେ ଜଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ଭୂମିକା /ଦାୟିତ୍ୱ ସମ୍ପର୍କରେ ଉଦବିଘ୍ନ / ଉତ୍କଣ୍ଠା ପ୍ରକାଶ କରିପାରନ୍ତି / ଦେଖାଇପାରନ୍ତି ସେତେବେଳେ ହୁଏତ ଅନ୍ୟମାନେ ଏହାକୁ ଚଳାଇବା ଓ ପ୍ରଭାବିତ କରିବାର ସୁଯୋଗକୁ ଅବରୋଧ କରିପାରନ୍ତି।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୧ ଓ ୨ ତଳୁ ଉପର ସ୍ତରର ପରିବର୍ତ୍ତନର ଏକ ଉଦାହରଣ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି। ଯଦିଓ ନ୍ୟୁ ପବ୍ଲିକ ସ୍କୁଲର ସଫଳତା କାହାଣୀରୁ ଜଣାଯାଇଥିଲା ଯେ ବାହ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଏଥିରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଥିଲେ କିନ୍ତୁ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପ୍ରମୁଖ ଆଞ୍ଚଳିକ ସମସ୍ୟାକୁ ଚିହ୍ନଟ କରି ତାର ସମାଧାନ ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ନେଉଥିଲେ ଓ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରି ପାରିଥିଲେ।

ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ନେଉଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କଠାରୁ ଏହା କିଣାଯାଇପାରେ ବା ସେମାନଙ୍କ ରାଜିନାମାରେ କାମ କରାଯାଇପାରେ। ଯେମିତି ହେଉ ଆପଣ ନିଜକୁ ଏଭଳି ଏକ ପରିସ୍ଥିତିରେ ପାଇବେ ଯେଉଁଠି ଅନ୍ୟମାନେ ଆପଣଙ୍କ ଭବିଷ୍ୟତ ପାଇଁ ମନ୍ତବ୍ୟ ଉପରେ କୌଣସି ପ୍ରତିକ୍ରିୟା କରିବେ ନାହିଁ। ଏହି କାରଣ ଯୋଗୁଁ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଆପଣ ଧାରା ବାଛିବେ ତାହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ। ଏଭଳି କେତେକ ସମସ୍ୟା ବାବଦରେ ବିଭାଗ ୬ରେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି। ଆପଣ ସେ ବାବଦରେ ଚିନ୍ତା କରିବେ।

ଜଣେ ପରିବର୍ତ୍ତନର ପରିଚାଳକ ବା ନେତା ଭାବରେ ତିନୋଟି ମୁଖ୍ୟ ବିଷୟକୁ ମନରେ ରଖିବା ।

- ଏଥିରେ ଅନିଶ୍ଚିତତାର ଉପାଦାନ ରହିଛି: ଭବିଷ୍ୟତର ଲକ୍ଷ୍ୟ ସ୍ଥଳରେ ପହଞ୍ଚିବାପାଇଁ ସୁଚିନ୍ତିତ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିପାରିବେ।

- ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ନେତୃତ୍ୱର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। କାର୍ଯ୍ୟସୂଚୀ ଅନୁସାରେ କେହି ଜଣ ବା ଦଳେ ଲୋକ ନେତୃତ୍ୱ ନେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ। ବରଂ ଯିଏ ନିଜ ଅକ୍ତିଆରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଦିଗଦର୍ଶନ ଦେଇପାରିବେ ସିଏ ନେତା ହେବ।
- ପରିବର୍ତ୍ତନରେ ଆବେଗିକ ପ୍ରଭାବ ରହିଛି। ଏହା ଲୋକମାନଙ୍କୁ ଭିନ୍ନ ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ କରିଥାଏ ଏବଂ ସେମାନେ ଅଲଗା ବାଟରେ ପ୍ରତିକ୍ରିୟା ପ୍ରକାଶ କରନ୍ତି।

କେତେକ ସକରାତ୍ମକ, କେତେକ ନକରାତ୍ମକ କିନ୍ତୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କଣ ସବୁବେଳେ ଭଲ କି? କେତେକ ବ୍ୟକ୍ତି ଯୁକ୍ତି କରନ୍ତି ଯେ ଚିରସ୍ଥାୟିତ୍ୱ ପାଇଁ ଅଳ୍ପ କିଛି ପରିବର୍ତ୍ତନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ସେଥିପାଇଁ ସେମାନେ ସ୍ଥାୟିତ୍ୱ ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତି ଓ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ବିରୋଧ କରନ୍ତି। କେହି ଜଣେ ବି ଏଥିପାଇଁ ଯୁକ୍ତି କରିପାରେ ଯେ ସ୍ଥାୟିତ୍ୱ ସ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପରସ୍ପର ନିର୍ଭରଶୀଳ। ଉଭୟଙ୍କର ଆବଶ୍ୟକତା ପୃଥିବୀରେ ରହିଛି କାରଣ ପୃଥିବୀ ଦୃତ ଗତିରେ ବଦଳୁଛି। ପରିବର୍ତ୍ତନ ବିନା ସଂଗଠନ ସ୍ଥାଣୁ ଅବସ୍ଥାରେ ପହଞ୍ଚିବ। ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି ସେଥିପାଇଁ ସେ ବାହ୍ୟ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଯଥା - ସ୍ଥାନାନ୍ତିକରଣ, ନୂତନ ବୈଷୟିକ ଜ୍ଞାନ, ଦାରିଦ୍ର୍ୟ, ପୁଅଝିଅ ମଧ୍ୟରେ ଭେଦଭାବ, ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ କୌଶଳର ଅଭାବ ଇତ୍ୟାଦିରେ ପ୍ରତିକ୍ରିୟା କରିବାରେ।

ବାହ୍ୟ ପରିବେଶର ପରିବର୍ତ୍ତନ ସହ ଅଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ପରିବର୍ତ୍ତନର ଆବଶ୍ୟକତା ଅଛି। ଗୋଷ୍ଠୀ ଏବଂ ବ୍ୟାପକ ପରିସ୍ଥିତିରେ ସଂଗଠନ ଓ ତାର ସ୍ଥାୟିତ୍ୱକୁ ବଜାୟ ରଖିବା ପାଇଁ ଅଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ପରିବର୍ତ୍ତନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ଉଦାହରଣସ୍ୱରୂପ, ଗୋଟିଏ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଯେତେବେଳେ ବାହାରୁ ଆସି ପଢୁଥିବା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ବଢିଯାଏ, ସେତେବେଳେ ସେହି ବିଦ୍ୟାଳୟ ତାର ଅଭ୍ୟାସ ଓ କାର୍ଯ୍ୟବଳିରେ କିଛି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିପାରେ କାରଣ ବିଭିନ୍ନ ସଂସ୍କୃତିର ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ପଢିଥାନ୍ତି। ଯଦି ଏଭଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରା ନ ଯାଏ ତେବେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଓ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ପୃଥକୀକରଣ, ସନ୍ତ୍ରାସ ଓ ଉଦବେଗ ଦେଖାଯିବ।

ଏହି ଭାଗରେ ଆପଣ ବିଦ୍ୟାଳୟ ସ୍ତରରେ ହେଉଥିବା ପରିବର୍ତ୍ତନ ଗୁଡିକୁ ଦେଖିବେ ଓ ଜଣେ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟଭାବେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଆପଣ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସହ ମିଶି କିପରି ଭାବରେ କାମ କରିବେ, ସେ ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରିବେ। ଆପଣ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଚିନ୍ତା କରିବେ ଯେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଦେଖାଯାଉଥିବା ପ୍ରତିବନ୍ଧକଗୁଡିକୁ କିପରି ଭାବରେ ରୋକିପାରିବେ। ଆପଣ ଏଭଳି ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି କରିବେ ଯେଉଁଠି ଅନ୍ୟମାନେ ନୂଆ ଧାରାରେ କାମ କରିବାର ଅନୁମତି ପାଇବେ।

୪ ଯୋଜନା ଓ ପରିବର୍ତ୍ତନର ନେତୃତ୍ୱ

ଅନେକଥର ଆମେ ବର୍ଣ୍ଣନା କରିଛୁ ଯେ, ସଂଗଠନର ପରିବର୍ତ୍ତନ ଧାରା ଏକ ସାମନ୍ତରିକ ପ୍ରକ୍ରିୟା। ଗୋଟିଏ ଭାଗ ଅନ୍ୟ ଭାଗକୁ କ୍ରମାଗତ ଭାବେ ଅନୁସରଣ କରିଥାଏ। ବାସ୍ତବରେ ଯାହାବି ହେଉ ନା କାହିଁକି ଏହା ଏକ ସାମନ୍ତରିକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅଟେ। ସାଧାରଣତଃ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଭାଗ ଭାଗ କରି ବର୍ଣ୍ଣନା କରାଯାଇଛି ଯାହା କି ପରସ୍ପର ଠାରୁ ଅଲଗା ନୁହନ୍ତି। ସେଗୁଡିକ ପରସ୍ପର ସହିତ ଜଡିତ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଯେଉଁଗୁଡିକ ନିୟମିତଭାବେ ପରୀକ୍ଷା କରାଯାଏ ଓ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ସେଗୁଡିକୁ ବ୍ୟବସ୍ଥିତ କରାଯାଏ। ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୧ ଓ ୨ (case study 1 and 2) ରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ଉଦାହରଣକୁ ପୁଙ୍ଖାନୁପୁଙ୍ଖ ଭାବେ ଅନୁଧ୍ୟାନ କଲେ ଜଣାପଡିବ ଯେ ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଥିବା ସମସ୍ୟାଗୁଡିକ ସମାଧାନ ପାଇଁ ମୂଳ ଯୋଜନାରେ କ'ଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇଥିବ।

ବର୍ତ୍ତମାନ କ'ଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେବ ତାର ଏକ ସିଧାସଳଖ ଉତ୍ତର ନ ଥାଏ । ଶ୍ରେଣୀକାର୍ଯ୍ୟକୁ କେନ୍ଦ୍ରୀଭୂତ କରି ଶିକ୍ଷାବିତ ଫୁଲାନ ୨୦୦୭ (Fullan-2007) ରେ **ଅତିକମରେ** ତିନୋଟି ପରିସରରେ ନୂଆ ଶିକ୍ଷା କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଚିହ୍ନଟ କରିଥିଲେ ।

- ନୂତନ କିମ୍ବା ପୁନଃ ବ୍ୟବହାର ହୋଇପାରୁଥିବା ଶିକ୍ଷାଦାନ ଓ ଶିକ୍ଷଣ ସମ୍ବଳଗୁଡିକ (ସୂଚନା ଓ ପ୍ରଯୁକ୍ତିବିଦ୍ୟା)
- ନୂତନ ଶିକ୍ଷାଦାନର ଧାରା ବା କାର୍ଯ୍ୟ
- ବିଶ୍ୱାସରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ (ଯଥା: ଶିକ୍ଷାଶାସ୍ତ୍ର ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଧାରଣା ଓ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ)

ଏହି ତିନୋଟି ବିଭାଗୀକରଣ ପରସ୍ପର ଠାରୁ ପୃଥକ ନୁହେଁ । ଶୈକ୍ଷିକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଏହି ତିନୋଟି ବିଭାଗର ଏକତ୍ରିକରଣ/ମିଶ୍ରଣ ଆବଶ୍ୟକ କରୁଛି। ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିବେଶରେ ଆପଣ ଆଣିଥିବା ପରିବର୍ତ୍ତନ ଯେତେ ବି ଛୋଟ ହେଉନା କାହିଁକି, ଆପଣ ଆଶା କରୁଥିବା ପ୍ରତ୍ୟାଶିତ ଫଳାଫଳ ଉଭୟ ଅଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ (ବିଦ୍ୟାଳୟ) ଓ ବାହ୍ୟ ପରିବେଶ (ପାଖରେ ଥିବା ଗୋଷ୍ଠୀ, ରାଜ୍ୟ, ସରକାର ଓ ଅନ୍ୟ ସଂସ୍ଥା) ଉପରେ ପ୍ରଭାବ ପକାଇଥାଏ।

ଭିଡ଼ିଓ : ବିଦ୍ୟାଳୟ ନେତୃତ୍ୱ – ଶିକ୍ଷା ଏବଂ ଶିକ୍ଷଣର ନେତୃତ୍ୱ

ଆପଣ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟଭାବରେ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାବେଳେ ନିମ୍ନରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ମୁଖ୍ୟ ଉପାଦାନ ଗୁଡିକ ବିଷୟରେ ଯତ୍ନର ସହ ଚିନ୍ତା କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି ।

- ଆପଣ ଯୁକ୍ତିସହ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବେ ସଂକ୍ଷେପରେ ପରିବର୍ତ୍ତନର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ବୁଝାଇବା ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇ ରହିବା ଉଚିତ୍ ।
- ଆପଣ କ'ଣ କରିବାକୁ ଚାହାଁନ୍ତି ଓ ତାର ଫଳାଫଳ କ'ଣ ହେବ ସେ ବିଷୟରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ହେବା ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ଏହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ ଯେ ଆପଣଙ୍କର ଭୂମିକା ଓ ଦାୟିତ୍ୱ ସମ୍ପର୍କରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଅଟନ୍ତି ଓ ସଫଳତା କହିଲେ ତାହାହିଁ ବୁଝାଏ।
- କୌଣସି ବି ଅନାବଶ୍ୟକ ଜଟିଳତାର ଧାରାକୁ ହଟାଇବା
- ଯୋଜନାରେ ବଦଳାଯାଇଥିବା ପରିବର୍ତ୍ତନଗୁଡିକ ବାସ୍ତବମୁଖୀ ଓ ହସଲଯୋଗ୍ୟ, ଏହା ନିଶ୍ଚିତ କରିବାକୁ ପଡିବ। ଏହାକୁ ହାସଲ କରିବା **ପାଇଁ ଆପଣ ହୁଏତ ଆକାର, ସ୍କେଲ ଓ ସମୟରେ ପରିବ**ର୍ତ୍ତନ କରିପାରନ୍ତି ବା ଏହାକୁ ଛୋଟ ଛୋଟ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଭାଗ କରିପାରିବେ।
- ପରିବର୍ତ୍ତନର ପ୍ରଭାବକୁ ଆକଳନ/ମୂଲ୍ୟାୟନ କରିବା - କ'ଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେଲା ଓ କେତେ ହେଲା ?

ନେତୃତ୍ୱର ପନ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ

ଶୈକ୍ଷିକ ପରିବର୍ତ୍ତନର ଅଗ୍ରଗତି ନିମନ୍ତେ କେଉଁ ସବୁ ପନ୍ଥା ଉପଯୋଗୀ ହୋଇପାରିବ। ସେ ନେଇ ସବୁବେଳେ ବାଦବିବାଦ ଚାଲିଅଛି । ଗବେଷକ ତଥା ପେଷାଦାରମାନେ ବିଭିନ୍ନ ମତ ପ୍ରଦସାନ କରନ୍ତି । ସେ ମଧ୍ୟରୁ କିଛି ଆମେ ଏହି ଭାଗରେ ଆଲୋଚନା କରୁଛୁ। ଏହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଯେ ବିଦ୍ୟାଳୟ ମୁଖ୍ୟ ବୋଲି ଆପଣ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ। ଏହା ଦ୍ୱାରା ଯେ ଆପଣ ଖାଲି ଶାରିରୀକ ଭାବେ କ୍ଳାନ୍ତ ହେବେ ତାହା ନୁହେଁ। ଅନ୍ୟମାନେ ଭାଗନେଇ କାମ କଲେ ଆପଣ ଅଧିକ ସୁଫଳ ପାଇବେ। ଯେତେବେଳେ କେତେଜଣଙ୍କୁ କିଛି କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ଓ ଦାୟିତ୍ୱ ଦିଆଯିବ ସେତେବେଳେ ଆଉ କେତେଜଣ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଗ୍ରହଣ କରିବାରେ ଭାଗ ନେଇପାରିବେ। କିନ୍ତୁ ଏ ସବୁଥିଲେ ଲୁଚି ରହିଥିବା କଥା/ ନିତୀଟି ହେଉଛି ଅଧିକ ଯୋଗଦାନ ବା **ଅଂଶଗ୍ରହଣ ଯାହା** ଦ୍ୱାରା ଭାଗୀଦାରୀ ଅଧିକ ହୋଇପାରିବ।

ଯେତେବେଳେ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ବାଧ କରାଯାଏ, ଲଦି ଦିଆଯାଏ, ଯୋଜନା, କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ତଥା ସମୟ ଅବଧି ଆଦି ଦିଗ ପ୍ରତି ଦୃଷ୍ଟି ଦେବାକୁ ପଡିବ। ଆପଣ, ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ନେଇ ଏହାକୁ ବଦଳାଇବେ, ଯେଉଁଥିରେ ଅନ୍ତିମ ଫଳାଫଳ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ହୋଇଯିବ। ଯୋଗାଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟାଟି ସ୍ୱଷ୍ଟ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ, ଯାହାଦ୍ୱାରା ତଥା ପ୍ରତ୍ୟେକ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟଟିକୁ ବହୁ ପୂର୍ବରୁ ଜାଣିବା ଆବଶ୍ୟକ।

ଯଦିଓ ଯୋଜନାବଦ୍ଧ ପରିବର୍ତ୍ତନରେ ସର୍ବଦା ସଫଳତା ଆଶା କରାଯାଇନଥାଏ, ଏହା ଏକ କାର୍ଯ୍ୟଦାରାକୁ ଶୃଙ୍ଖଳିତ ତଡା ଏଥିରେ ଉପୁଜିଥିବା/ ଉତ୍ପନ୍ନ ହୋଇଥିବା ସମସ୍ୟାଗୁଡ଼ିକୁ ଚିହ୍ନଟ କରିଥାଏ।

ପରିସ୍ଥିତି ଅନୁଧ୍ୟାନ ୩ : ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ରାଉଳଙ୍କ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ ସଂଗ୍ରାମ

ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ରାଉଳ ଭୁବନେଶ୍ୱର ଏକ ପ୍ରାଥମିକ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ଅଟନ୍ତି। ବାଲ୍ୟ ଅବସ୍ଥାରୁ ଅନ୍ୟ ମାନଙ୍କୁ ସାହାର୍ଯ୍ୟ କରିବା, ତାଙ୍କର ଏକ ଅଭ୍ୟାସ, ଯାହାକି ତାଙ୍କୁ ଏକ ଶିକ୍ଷକ ହେବା ପାଇଁ ଅନୁପ୍ରାଣିତ କରିଥିଲା; ସେ ତାଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ ଧାରାକୁ ଏପରି କରିଥିଲେ:

ମୁଁ ବିଶ୍ୱାସ କରେ ଯେ ଶିକ୍ଷଣ ଓ ଜ୍ଞାନ ଅର୍ଜନ କରିବା ଶିଶୁ – କୈନ୍ଦ୍ରିକ ତଥା ଶିକ୍ଷଣ କାର୍ଯ୍ୟ ଉପରେ ପରିବେସିତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ।

ମୁଁ ଚାହେଁ , ଶିକ୍ଷକମାନେ ସମସ୍ତ ପିଲାଙ୍କୁ ଶ୍ରେଣୀକାର୍ଯ୍ୟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବାର ସୁଯୋଗ ଦିଅନ୍ତୁ ଏବଂ ଚିନ୍ତନକୁ ଆବେଗ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରଶ୍ନ ପଚାରିବାର କୌଶଳକୁ ସଫଳତାର ସହ ପ୍ରୟୋଗ କରନ୍ତୁ।

ମୁଁ ମୋର ସମସ୍ତ ସହକର୍ମୀଙ୍କୁ ଅଭିନୟ, ସଂଳାପ ତଥା ଡ୍ରାମା ଶ୍ରେଣୀରେ ବ୍ୟବହାର କରିବା ପାଇଁ ଉତ୍ସାହିତ କରେ।

ମୁଁ ଚାହେଁ ଶିକ୍ଷକମାନେ ଶିଶୁର ମାନସ ମନ୍ଥନ ପାଇଁ ତଥା ଧାରଣା ଅନ୍ୱେଷଣ ପାଇଁ ସମୟ ଦିଅନ୍ତୁ।

ମୁଁ ଚାହେଁ ସମସ୍ତ ସହକର୍ମୀ ପାଠ ପଢାର ବହୁ ପୂର୍ବରୁ ଯୋଗ ଦିଅନ୍ତୁ ଓ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୁଅନ୍ତୁ ଯାହାଦ୍ୱାରା ଜଣେ ନିଜସ୍ୱ ମତର ସହଭାଗୀ କରାଇପାରିବେ।

ମୁଁ ଚାହେଁ ସମସ୍ତ ସହକର୍ମୀଙ୍କୁ ଟେସ୍-ଇଣ୍ଡିଆ ସାମଗ୍ରୀକୁ ନକ୍ସ ସୃଜାନତ୍ମକ ଢଙ୍ଗ/ ଶୈଳୀରେ ବ୍ୟବହାର କରନ୍ତୁ।

ମୁଁ ସମସ୍ତ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ସୂଚନା ପ୍ରଯୁକ୍ତି ଯୋଗାଯୋଗ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ସୃଜନ ଅଭିନବ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଜାଣନ୍ତୁ/ସ୍ୱୀକୃତି ପ୍ରଦାନ କରନ୍ତୁ ବୋଲି ମୁଁ ଚାହେଁ।

ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ରାଉଳ- ଦୁଇ ବର୍ଷ ତଳୁ, ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ଭାବେ ଦାୟିତ୍ୱ ନେଲା ଦିନଠାରୁ, ସହକର୍ମୀମାନଙ୍କ ସହ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ସମସ୍ୟାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଥିଲେ। ଯଦିଓ, ତାଙ୍କ ନିଜର ନୂତନ ଶିକ୍ଷଣ ଶିକ୍ଷା ଦେବା ତଥା ଫଳପ୍ରଦ ଶିକ୍ଷଣ ବିତରଣ କରିବାରେ ଆତ୍ମବିଶ୍ୱାସ ଥିଲା କିନ୍ତୁ କେତେଗୁଡ଼ିଏ ଅଭିଜ୍ଞ ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ସହ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାରେ ଅସୁବିଧା ହେଉଥିଲା।

ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ରାଉଳଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ଯଦିଓ ଅନେକ ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଶଂସିତ ହୋଇଥିଲା, କିନ୍ତୁ ଏହି ତିନିଜଣ ଅଭିଜ୍ଞ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ସେ ପ୍ରଭାବିତ କରିପାରିନଥିଲେ। ତାଙ୍କର କେତେଗୁଡ଼ିଏ ନୀତି ଏମାନଙ୍କୁ ଅପରିଚିତ ଲାଗିଲା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ନିଜସ୍ୱ ପଦ୍ଧତି ଯଥାର୍ଥ ବୋଲି ସେମାନେ ଭାବୁଥିଲେ। କାରଣ, ସେମାନେ ଭାବୁଥିଲେ, ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଦ୍ୱାରା ଭଲ ଥିଲେ।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ - ୩

ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ରାଉଳଙ୍କୁ ଆପଣ କ'ଣ ଉପଦେଶ ଦେବେ ? ଆପଣ କିପରି ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଶୈଳୀକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବେ ଏବଂ ସେହି ତିନିଜଣ ଅଭିଜ୍ଞ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଲଗାଇପାରିବେ ?

ଆଲୋଚନା

ସଫଳ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଦେଖାଯାଉଥିବା ବାଧାବିଘ୍ନ ମଧ୍ୟରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାର ନିଷ୍ଠା/ପ୍ରତିଶ୍ରୁତିର ଅଭାବ, କେତେକ ଅଂଶଗ୍ରହଣକାରୀଙ୍କର ବିରୋଦାଭାସ, ଆବଶ୍ୟକ ସମ୍ବଳର ଅଭାବ, ପରିବେଶରେ ଅଦୃଷ୍ଟପୂର୍ବ ପରିବର୍ତ୍ତନ। ଆଗୁ ଭାବିପାରି ନଥିବା ପରିବର୍ତ୍ତନ ଗୁଡିକ ପରିଲକ୍ଷିତ ହୋଇଥାଏ। ରାଉଳ ବାବୁଙ୍କ ଘଟଣାରୁ ଆମେ ଏଭଳି ଭାବରେ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ନେଇପାରିବା ଯେ ସେମାନଙ୍କର ଦୀର୍ଘଦିନର ମନୋବୃତ୍ତି, ଅଭ୍ୟାସ ଓ ବିଶ୍ୱାସଗୁଡିକ ମୁଖ୍ୟ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଭାବରେ ପରିବର୍ତ୍ତନର ରାସ୍ତାରେ ଛିଡା ହୋଇଛନ୍ତି।ଆପଣଙ୍କର ଉପଦେଶ ହୁଏତ ତିନିଜନଙ୍କୁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ବା ଦଳଗତଭାବରେ ନିୟୋଜିତ କରିବା ହୋଇପାରେ। ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ସମସ୍ତଙ୍କୁ ସାମିଲ କରି କାମକୁ ଆଗେଇନେବା ମଧ୍ୟ ହୋଇପାରେ। ଶିକ୍ଷକ ମାନଙ୍କର ସଫଳତା, ଅଭିଜ୍ଞତା ଓ ନୂତନ ଚିନ୍ତାଧାରାଗୁଡିକ ଗଠନର ହୋଇଥାଏ ଏବଂ ଏଗୁଡିକୁ ମଧ୍ୟ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେବା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ। ପରବର୍ତ୍ତୀ ବିଭାଗରେ ପଢିବେ ଯେ ଆପଣ ସୁପାରିଶ କରିଥିବା ଧାରାଗୁଡିକ କେତେଦୂର ନେତୃତ୍ୱ ଶୈଳୀର ପ୍ରାଥମିକ ଚିଠାଭାବେ ଉପଯୁକ୍ତ ଅଟେ ।

ନେତୃତ୍ୱ ଶୈଳୀ

ସହଯୋଗ ବିଭିନ୍ନ ନେତୃତ୍ୱରେ ଦୁଇଟି ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକ ଉପାଦାନ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଅଟେ । ସେଥିମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ହେଉଛି "ଦଳ" ଓ ଅନ୍ୟଟି ହେଉଛି "ସର୍ବସମ୍ମତ ଦଳ"। ସହକର୍ମୀ ମାନଙ୍କର ସହମତିରେ ସର୍ବସମ୍ମତ କ୍ରମେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଗୁଡିକ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଏ। ତେଣୁ ସମସ୍ତଙ୍କୁ ଦଳରେ ଆଲୋଚନା, ପରାମର୍ଶ ଓ ପରସ୍ପରର ମତାମତକୁ ଶୁଣିବା ପାଇଁ ସ୍ଥାନ ଦିଆଯାଇଥାଏ। ସହଯୋଗ ଭିତ୍ତିକ ନେତୃତ୍ୱକୁ ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଧାରା ଯେଉଁଥିରେ ନେତୃତ୍ୱ ଓ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ପରିଚାଳନା କରିବା ପାଇଁ ଲୋକମାନଙ୍କୁ ଏକତ୍ରି କରି ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବୁଝାମଣା ହୋଇଥାଏ। କେତେକ ଆଲୋଚନାକାରୀ ଯୁକ୍ତି କରନ୍ତି ଯେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକିୟାରେ ସର୍ବସମ୍ମତି କ୍ରମେ ସହମତ ହେବା ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ ସମୟ ମିଳେ ନାହିଁ। ସେଥିପାଇଁ ଏହାର ବାସ୍ତବତାକୁ ନେଇ ପ୍ରଶ୍ନଚାବୀ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥାଏ।

ସାଂପ୍ରତିକ ପରିସ୍ଥିତିରେ ଶିକ୍ଷା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ନେତୃତ୍ୱର ସଙ୍କଟକୁ ନେଇ ବେସ ଆଲୋଚନା ଚାଲିଛି। ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ବଣ୍ଟନଭିତ୍ତିକ ନେତୃତ୍ୱ (Distribute leadership) ର ପ୍ରଭାବ ଅଧିକ ପରିମାଣରେ ଦେଖାଯାଏ। ଗ୍ରନ (gronn) loom କହନ୍ତି ବଣ୍ଟନଭିତ୍ତିକ ନେତୃତ୍ୱର ସାରକଥା ହେଲା ଯେ ଏହା ଦାୟିତ୍ୱବୋଧ ଭାବ ସୃଷ୍ଟିକରେ ଯାହା ବିଦ୍ୟାଳୟରେ କାମ କରୁଥିବା ବହୁତ ଲୋକଙ୍କ ଭିତରେ ବ୍ୟାପିଥାଏ।

ବିଦ୍ୟାଳୟର ଜଟିଳ ଓ ଜରୁରୀ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ବ୍ୟାପକଭାବରେ ଲୋକମାନଙ୍କୁ ସାମିଲ କରି ଏହି ନେତୃତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଦକ୍ଷତାର ସହ ସମ୍ପାଦନ କରାଯାଇପାରେ।

ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ବିଭିନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ବିଭିନ୍ନ ମତାମତ, ବିଶେଷଭାବରେ ସମସ୍ୟା ଓ ତାର ଉତ୍ତରଦାୟିତ୍ୱ ସମ୍ପର୍କରେ ରହିଛି। ହାରିସ ୨୦୦୮ (harris 2008) ଭାବିଥିଲେ ଯେ ବଣ୍ଟନଶୀଳ ନେତୃତ୍ୱ ଦୃଢ ଭାବରେ ଉଚ୍ଚକତୃମଣ୍ଡଳୀ ଦ୍ୱାରା ନିୟମିତ ହୋଇଥାଏ ଏବଂ ସେ ପରାମର୍ଶ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ବଣ୍ଟନଶୀଳ ନେତୃତ୍ୱ ଓ ଅନ୍ୟକୁ ଦାୟିତ୍ୱ ଅର୍ପଣ କରିବାରେ ସ୍ୱଷ୍ଟଭାବେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଦେଖାଯାଏ। ଏହି ମନ୍ତବ୍ୟ ଉପରେ ହାଟେଲ (ହର୍ଟଲେୟ ୨୦୧୦) ଯୁକ୍ତି କରିଥିଲେ ଯେ ବିଦ୍ୟାଳୟର ରଣକୌଶଳ ଦିଗ ଉପରେ ଶିକ୍ଷକ ଓ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ଖୁବ କମ ପ୍ରଭାବ ଥାଏ।

ବଣ୍ଟନଶୀଳ ନେତୃତ୍ୱରେ ବରିଷ୍ଠ ନେତାମାନେ ସଂଗଠନ ପାଇଁ ପୂର୍ବରୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଲକ୍ଷ୍ୟକୁ ହାସଲ କରିବା ଏକ ପନ୍ଥା ହୋଇପାରେ। ଯେତେବେଳେ କ୍ଷମତା ଓ ଦାୟିତ୍ୱକୁ ପାରମ୍ପରିକ ଭାବେ ବିୟଳୟରେ ବଣ୍ଟନ କରାଯାଏ ସେତେବେଳେ ଅଶାନ୍ତ ଓ ଅବିଶ୍ୱାସର ବାତାବରଣ ସୃଷ୍ଟୀ ହୋଇଥାଏ।

ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଗଣତାନ୍ତ୍ରିକ ନେତୃତ୍ୱର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ଏହା ମାଧମରେ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ସମସ୍ତଙ୍କ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ମୂଲ୍ୟବୋଧ ବିନିମୟ, ଖୋଲାପନ, ନମନୀୟ ଓ ଦୟା ବା ଅନୁକମ୍ପାର ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି କରାଯାଇ ପାରିବ । ଫରମ୍ୟାନ ଓ ଷ୍ଟାରଟ (Furman and Starratt) ସେମାନଙ୍କ ଲେଖାରେ “ଲିଡରସିପ ଫର ଡେମୋକ୍ରେଟିକ କମ୍ୟୁନିଟି ଇନ ସ୍କୁଲ” (୨୦୦୨, ପୃଷ୍ଠା ୧୧୮)ରେ ଦାବି କରିଛନ୍ତି ଯେ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଗଣତାନ୍ତ୍ରିକ ନେତୃତ୍ୱ ଶୁଣିବା, ବୁଝିବା, ସହାନୁଭୂତି ଓ ଗୋଟିଏ ସାଧାରଣ ଲକ୍ଷ୍ୟ ସ୍ଥଳରେ ପହଞ୍ଚିବା ପାଇଁ ଦ୍ୱନ୍ଦଗୁଡିକୁ ସମାଧାନ କରିବାର ଦକ୍ଷତାର ଆବଶ୍ୟକତା ଉପରେ ଦୃଢୋକ୍ତି ସହ ବିଶ୍ୱାସ ରଖେ। ଗଣହତାନ୍ତ୍ରିକ ମନୋଭାବ ସମ୍ପନ୍ନ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟଙ୍କ ସହିତ ସହଜରେ ଆପଣ ତାଙ୍କ ସହ କଥାବାର୍ତ୍ତା କରିପାରିବେ ଓ ସେ ମଧ ସବୁବେଳେ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କର ଚିନ୍ତାଧାରା ଓ ସମାଧାନର ପନ୍ଥାକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୁଅନ୍ତି।

ଫରମ୍ୟାନ ଓ ଷ୍ଟାର୍ରାଟ କହିଥିଲେ ଯେ ଗଣତାନ୍ତ୍ରିକ ବିଦ୍ୟାଳୟଗୁଡିକର ନେତୃତ୍ୱ ଅମଲାତନ୍ତ୍ରମାନଙ୍କ ଅପେକ୍ଷା ସେହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ଉପରେ ନ୍ୟସ୍ତ ଥାଏ ଯାହାଙ୍କର ବିଦ୍ୟାଳୟର ପରିବର୍ତ୍ତନ ସମ୍ପର୍କରେ ବିଶେଷ ଜ୍ଞାନ ଥାଏ। ସମସ୍ତଙ୍କ ଭଲ ପାଇଁ ବିଭିନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ନିଷ୍ପତି ନେବାର ସାମିଲ କରାଯାଏ। ପରାମର୍ଶ ଦେବା ପାଇଁ ବିଭିନ୍ନ ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ରଖାଯାଏ। ସେମାନଙ୍କର ସକ୍ରିୟ ସହଯୋଗ, ସମ୍ମାନ ଓ ଗୋଷ୍ଠୀବୋଧ ଭାବନା ଓଦ୍ରେକ ହୋଇଥାଏ। ସମାଲୋଚକମାନେ ଏଭଳି ନେତୃତ୍ୱ ଶୈଳୀରେ ସମସ୍ତଙ୍କର ନିଷ୍ପତି ନେବାର ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଭୋଟ ଦେବା ଓ ସେଗୁଡିକୁ ବିଚାରକୁ ନେବା ଉପରେ ଉଠାଇଥାନ୍ତି ସେମାନେ ଯୁକ୍ତି କରନ୍ତି ଯେ ବରିଷ୍ଠ ନେତାମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ହିଁ ନିଆଯାଏ।

ରୂପାନ୍ତିକରଣ ନେତୃତ୍ୱ ଚିହ୍ନଟ କରେ ନୂତନ ଲକ୍ଷ୍ୟ ଆଧାରକରି କାମ କଲେ ଅଭ୍ୟାସ ବଶତଃ କାମରେ ଅନେକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆସିଥାଏ ଓ ଏହା ଅନ୍ୟମାନଙ୍କୁ ମଧ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇଥାଏ। ସେମାନେ ଆଶ କରିଥିବାରୁ ଅଧିକ ହାସଲ କରିଥାନ୍ତି। ଏଠାରେ ନେତାମାନଙ୍କର କେନ୍ଦ୍ରିତ ଭୂମିକା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱାରୋପ କରାଯାଇଛି। ମୁଖ୍ୟଙ୍କର କାମ ହେଉଛି ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ମନରେ ବିଶ୍ୱାସ ଜନ୍ମାଇବା ଓ ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରେରଣା ଯୋଗାଇବା। ଏସବୁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ନିମ୍ନରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିନ୍ଦୁଗୁଡ଼ିକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଅଛି ।

- କିପରି ଭାବରେ ଭବିଷ୍ୟତରେ ସଂଗଠନ କାମ କରିବ ସେଥିପାଇଁ ପରିକଳ୍ପନା କରିବା ।
- ସହକର୍ମୀମାନେ ହାସଲ୍ୟଯୋଗ୍ୟ ପରିକଳ୍ପନା ସମ୍ପର୍କରେ ଆଲୋଚନା କରିବେ ଏହା ଆପଣଙ୍କୁ ନିଶ୍ଚିତ କରିବାକୁ ପଡିବ ।
- କଠିନ ପରିଶ୍ରମ କରି ସହକର୍ମୀ ମାନଙ୍କୁ ପରିକଳ୍ପନା ପାଇଁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା ।
- ପରିକଳ୍ପନାକୁ ହାସଲ କରିବା ପାଇଁ ସମସ୍ତଙ୍କ ସହ ମିଶି କାମ କରିବା ।

ଭିଡ଼ିଓ: ବିଦ୍ୟାଳୟ ନେତୃତ୍ୱ – ମୁଖ୍ୟ ଶିକ୍ଷକ

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ-୪ : ନେତା ଜଣେ ପ୍ରେରଣାକାରୀ/ ପ୍ରେରଣାକାରୀ ନେତା

ଜଣେ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ବା ଶିକ୍ଷକ ଭାବରେ କେତେକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଥିବା ଅଭିଜ୍ଞତା ସମ୍ପର୍କରେ ଚିନ୍ତାକରାନ୍ତୁ। ଏଥିରେ ଆପଣଙ୍କର ଭଲ ଅନୁଭବ ଥାଇପାରେ ବା ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଆପଣ କେତେକ ସର୍ତ୍ତ ରଖିପାରନ୍ତି। (ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ - ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଶିକ୍ଷକ ଭିତ୍ତିକ କାର୍ଯ୍ୟର ଆରମ୍ଭ ବା ବହୁସ୍ତର ଶ୍ରେଣୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ସଂଶୋଧିତ ପ୍ରସ୍ତାବ) ଆପଣଙ୍କ ଶିକ୍ଷଣ ଡାଏରୀରେ ନିମ୍ନରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିନ୍ଦୁ ଗୁଡିକ ଉପରେ କିପରି ଭାବରେ କାମ କରିବେ ।

- ନେତା ଦ୍ୱାରା ଅଭିପ୍ରେରିତ ।
- ନେତା ଭାବରେ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କୁ ପ୍ରେରଣା ଦେବା
- ନିଜକୁ ନିଜେ ନେତା ଭାବରେ ପ୍ରେରଣା ଦେବା

ଆଲୋଚନା

ଜଣେ ପରିଚାଳକ ଭାବରେ ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲ ସନ୍ତୋଷ ପ୍ରକାଶ କରୁଥିଲେ ଯେ ତାଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ବିଭିନ୍ନ ସମସ୍ୟା ଯଥା ପ୍ରଶାସକ ପାର୍ଣ୍ଣ, ଭୌତିକ ସମ୍ବଳ, ସହକର୍ମୀ ମାନଙ୍କ ବିକାଶ ଭାବବିନିମୟ ଓ ବିଦ୍ୟାଳୟ ବିକାଶ ଯୋଜନା ସଂପର୍କିତ ସମସ୍ୟା ଗୁଡିକ ଖୁବ ସୁନ୍ଦର ଭାବରେ ସମାଧାନ କରିବାପାଇଁ ଦଳ/ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଥିଲେ। ଏଥି ସହିତ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦଳ ମଧ ଥିଲେ ଯେଉଁମାନେ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ଯୋଜନା ଓ ପରିଚାଳନା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କର ଶିକ୍ଷଣ ସହାୟତା ଓ ମୂଲ୍ୟାୟନ କାମକେ ସଂପୃକ୍ତ ଥିଲେ। ରାଜ୍ୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଓ ଜିଲ୍ଲା ଶିକ୍ଷା ସହାୟତା ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ () ଦ୍ୱାରା ଅନୁଷ୍ଠିତ ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ଓ କର୍ମଶାଳାରେ ତାଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରୁ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଜଣେ ଯୋଗ ଦେଇଛନ୍ତି। ସେ ନିଶ୍ଚିତ କରୁଥିଲେ ଯେ ଶିକ୍ଷକମାନେ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ବା କର୍ମଶାଳାରୁ ଫେରିଲା ପରେ ସେମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷଣ ଅନୁଭୂତିକୁ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସହକର୍ମୀଙ୍କ ସହ ଆସନ୍ତା ବୈଠକରେ କିପରି ବାଣ୍ଟିବେ ଓ ତତ୍ ସଂପର୍କୀୟ ଏକ ବିବରଣୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରି ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନା କମିଟି ପାଖରେ ଦାଖଲ କରିବେ।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୪ : ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ଭାବେ ତାଙ୍କର ବିବ୍ରତାକୁ ବର୍ଣ୍ଣନା କଲେ

ଜଣେ ନେତା/ମୁଖ୍ୟ ଭାବରେ ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲ ଚିନ୍ତିତ ଥିଲେ ଯେ ଯଦିଓ ବିଷୟରେ ନିପୁଣ ଜ୍ଞାନ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନେଇ ଦଳ ଗଠନ କରାଯାଇଥିଲା ତଥାପି ସେମାନେ ନିୟମିତ ଭାବରେ ବୈଠକରେ ଆଲୋଚନା କରୁ ନଥିଲେ ।

ସଠିକ୍ ବିବରଣୀ ରଖୁ ନଥିଲେ ଓ କାର୍ଯ୍ୟକାରି ଯୋଜନାକୁ ମଧ୍ୟ ଅନୁସରଣ କରୁ ନଥିଲେ । ସେଥିପାଇଁ ସେ ଖୁବ ଚିନ୍ତିତ ଥିଲେ ।

ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲ ଦେଖିଲେ ଯେ ଦଳଗତ ବୈଠକ ଦ୍ୱାରା କିଛି ଅଧିକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେଉ ନାହିଁ ଏବଂ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣରେ ହେଉଥିବା ଦଳଗତ ଆଲୋଚନାଗୁଡିକ ଉପରଠାଉରିଆ ଭାବରେ ହୋଇଥାଏ। ଏହି କାମଗୁଡିକରେ ଲୋକମାନେ ଆଗ୍ରହ ଓ ଉତ୍ସାହ ଦେଖାଇବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ପାଖରେ ସମୟ ଓ ଶକ୍ତି ବହୁତ କମ୍ ପରିମାଣରେ ଥାଏ। ସେମାନେ ଅଭ୍ୟାସବଶତଃ କରୁଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପର୍କରେ ବହୁତ କମ୍ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତି ଓ ସେହି ଅଭ୍ୟାସ ବଶତଃ କାମରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣନ୍ତି ନାହିଁ।

ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଦେଇଥିବା ପରାମର୍ଶଗୁଡିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ତାଙ୍କର ସହକର୍ମୀମାନେ ସ୍ୱାଭାବିକ ଭାବରେ ଇଚ୍ଛାପ୍ରକାଶ କରିବା ଭଳି ଦେଖାଯାଏ।

ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସଂକ୍ରାନ୍ତରେ ଦେଇଥିବା ପରାମର୍ଶଗୁଡିକୁ ତାଙ୍କର ସହକର୍ମୀମାନେ ସାଧାରଣତଃ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ ଆଗ୍ରହ ଥିବା ପରି ଜଣାପଡେ । କିନ୍ତୁ ବାସ୍ତବରେ ସେମାନେ ସମସ୍ୟା ସହିତ ଜଡିତ ନ ଥାନ୍ତି। କିଛି ନୂତନ ପରାମର୍ଶ ବା କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ ମଧ୍ୟ କରି ନଥାନ୍ତି। ପ୍ରକୃତରେ ସେମାନେ କ୍ଳାନ୍ତ ହେବା ଭଳି ଦେଖାଯାନ୍ତି। ଏଭଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ପରିସ୍ଥିତିରେ ନୂତନ ଜିନିଷ ଖୋଜିନିଜକୁ ପ୍ରତିପୋଷଣ କରିବା ଅପେକ୍ଷା କିପରି ନିଜକୁ ପରିସ୍ଥିତିରେ ବଞ୍ଚାଇ ରଖିବେ ସେହି ଉପାୟ ଖୋଜଥାନ୍ତି। ସେ ଅନୁଭବ କରୁଥିଲେ ଯେ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ତାର ଲକ୍ଷ୍ୟ ଓ ଶିକ୍ଷଣ ପାଇଁ ଉଦ୍‌ବେଗତାକୁ ପୁନରୁଦ୍ଧାର କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଅଛି ।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ୫ : ଦଳଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ ।

ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଆପଣ କିଭଳି ଭାବରେ ସମ୍ବୋଧନ କରିବେ ଆପଣଙ୍କ ଶିକ୍ଷଣ ଡାଏରୀରେ ନିମ୍ନରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିନ୍ଦୁ ଉପରେ ବିବରଣୀ ଲେଖନ୍ତୁ ।

- ଏହି ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ସହିତ ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିସ୍ଥିତି ସହ କେତେ ପରିମାଣରେ ତୁଳନା କରାଯାଇପାରିବ
- ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ପୁନର୍ଜିବିତ କରିବା ପାଇଁ ଆପଣ କଣ ପରାମର୍ଶ ଦେଇପାରିବେ।
- ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରନ୍ତୁ ।

ଆଲୋଚନା

ଏହି ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ କୌଣସି ବି ଉତ୍ତର ଠିକ୍ ନୁହେଁ। ଆପଣ ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲ ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇଥିବା ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପରିସ୍ଥିତି ସମ୍ପର୍କରେ ଭାବିବା ଉଚିତ୍ । ଏହା ବିଦ୍ୟାଳୟର ଆତ୍ମସମିକ୍ଷା ଓ ଦଳଗତ ଭାବେ କାମ କରିବାବେଳେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ସମସ୍ୟା ଗୁଡିକ ସମାଧାନ କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲଙ୍କ ବିଶେଷ ପରିସ୍ଥିତିର ଅଧ୍ୟୟନ ଆପଣଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ।

ଅନେକଗୁଡିଏ ବିଦ୍ୟାଳୟର ସ୍ଥିତି ଏଭଳି ଅଟେ। ସହକର୍ମୀମାନେ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ କାମ ଅପେକ୍ଷା ଦୈନନ୍ଦିନର କାମଗୁଡିକ ଚିରାଚରିତ ଢଙ୍ଗରେ କରିଥାନ୍ତି ଓ ସେଗୁଡିକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ପ୍ରଦାନ କରନ୍ତି। ଏଭଳି ସମସ୍ୟାଗୁଡିକୁ ସମାଧାନ କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରୀମତି ପଟେଲ ପ୍ରଥମେ ତାଙ୍କର ସହକର୍ମୀମାନେ ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଥିବା ସମସ୍ୟାଗୁଡିକୁ ବୁଝିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ଯଦି ଆପଣ ସେମାନଙ୍କର ହତୋତ୍ସାହିତ ହେବାର କାରଣକୁ

ବୁଝିଯିବେ ତାହା ହେଲେ ହୁଏତ ଆପଣ ସେମାନଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ଭାବରେ ସମ୍ବେଦନଶୀଳତାର ସହ ନିୟୋଜିତ କରିପାରିବେ ।

୬ ପ୍ରତିବନ୍ଧକଗୁଡିକୁ ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା

ସାଧାରଣ ଭଲଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ରଖି ବହୁତ ଲୋକ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନର ପ୍ରକଳ୍ପରେ କାମ କରନ୍ତି । କିନ୍ତୁ ପରିବତନ ପାଇଁ କାମ କରିବାବେଳେ ଅନେକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଆସିଥାଏ । ଏହି ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଗୁଡିକୁ ଦୂର କରିବା ପାଇଁ ସେମାନେ ଅନେକ ସଂଘର୍ଷ କରିଥାନ୍ତି । କଠିନ ପରିଶ୍ରମ କରି ପ୍ରତିବନ୍ଧକଗୁଡିକୁ ଦୂର କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ କେତେକ ନେତା ଛୋଟ ଛୋଟ ଅସହମତି ସହ ନିଜର ଆବେଗକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରି ନ ପାରି ବିବ୍ରତ ହୋଇପଡନ୍ତି ଓ ଅସଫଳତାକୁ ସ୍ୱୀକାର କରିନିଅନ୍ତି । ତେଣୁ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠେ ଯେ ବିଫଳତା କ'ଣ ସଫଳତଠାରୁ ଅଧିକ ଶକ୍ତିଶାଳୀ ଅଟେ ।

ପରବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଦେଖାଯାଉଥିବା ପ୍ରତିବନ୍ଧକଗୁଡିକୁ ଦୂର କରିବା ପାଇଁ ବିଶ୍ୱାସ ଓ ପ୍ରେଣା ଅନିବାର୍ଯ୍ୟ ଅଟେ । ଯଦି ଜଣେ ନେତା ଗୋଷ୍ଠୀର ବିଶ୍ୱାସଭାଜନ ହୋଇଥାନ୍ତି ତାହାହେଲେ ସେମାନଙ୍କ ବିଶ୍ୱାସ ପରିବର୍ତ୍ତନରେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ପ୍ରତିବନ୍ଧକଗୁଡିକୁ ଦୂର କରିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବା । ପ୍ରଥମେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ପ୍ରେରଣା ଦାନ କରିବା ଯେତିକି ଆବଶ୍ୟକ, ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ କାମ କରିବା ଓ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ବଜାୟ ରଖିବା ପାଇଁ ମଧ ପ୍ରେରଣାକୁ ଜାରିରଖିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି ।

ବିଶ୍ୱାସ

ବିଶ୍ୱାସ ଯେକୌଣସି ସମ୍ପର୍କର ମୂଳଉପାଦାନ ଅଟେ । ଜଣେ ନେତା ଓ ଅନୁଗାମୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ମଧ ବିଶ୍ୱାସ ହିଁ ମୂଳଉପାଦାନ ଅଟେ । ବିଶ୍ୱାସ ହିଁ ଅଠା ସଦୃଶ ସମ୍ପର୍କକୁ ଏକତ୍ରୀତ କରି ଧରି ରଖେ । ସେଥିପାଇଁ ଏହା ବିଦ୍ୟାଳୟର ଦୈନନ୍ଦିନ ଜୀବନରେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ ବିଶେଷଭାବରେ ଯେତେବେଳେ ଆପଣ କିଛି ନୂଆ କରି ଆରମ୍ଭ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି । ଯେତେବେଳେ ବିଶ୍ୱାସର ଅଭାବ ଦେଖାଯାଏ ଜଣେ ନେତା ଦେଖିବ ଯେ ତାଙ୍କର ଅନୁଗାମୀମାନେ ଅନ୍ୟଠାରୁ ପରାମର୍ଶ ଓ ଦିଗଦର୍ଶନ ପାଇଁ ଯାଉଛନ୍ତି । ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ଓ ନେତୃତ୍ୱ ମାଧ୍ୟମରେ ସେମାନଙ୍କର ବିଶ୍ୱାସଭାଜନ ହୋଇପାରେ । ଏହା ମୁଖ୍ୟତଃ ଆପଣଙ୍କର ନିରପେକ୍ଷ ବିଚାର ଓ ଅଭ୍ୟାସର ସୁସଙ୍ଗତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ । ଏହାର ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱ ପାଇଁ ଦୀର୍ଘ ସମୟ ଲାଗିପାରେ କିନ୍ତୁ ଗୋଟାଏ ମୁହୂର୍ତ୍ତରେ ଧ୍ୱଂସ ମଧ ହୋଇପାରେ । ବିଶ୍ୱାସ ଥରେ ହରାଇଦେଲେ ଫେରିପାଇବା ବହୁତ କଷ୍ଟକର ହୋଇପଡେ ।

ବିଶ୍ୱାସ ଏକ ଦ୍ୱିପାକ୍ଷିକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅଟେ । ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ଭାବରେ ଆପଣ ସହକର୍ମୀମାନଙ୍କୁ ବିଶ୍ୱାସ କରିବାକୁ ପଡିବ ଯେ ସେମାନେ ଯଥା ସମ୍ଭବ ସର୍ବାଧିକମାନ ପାଇଁ କାମ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ଅଟନ୍ତି ଏବଂ ଆପଣ ସେମାନଙ୍କ ବିଶ୍ୱାସକୁ ନେଇ କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡିକୁ ହସ୍ତାନ୍ତର କରିବାକୁ ପଡିବ । ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ, ଶିକ୍ଷା ଓ ଅନ୍ୟମାନେ (ପିତାମାତା, ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଏବଂ ଗୋଷ୍ଠୀ) ବିଦ୍ୟାଳୟର ପ୍ରମୁଖଙ୍କୁ ଠିକ୍ ଦିଗରେ ପରିଚାଳନା ପାଇଁ ନେତୃତ୍ୱ ନେଉଛନ୍ତି ।

ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟଭାବେ ସବୁବେଳେ ଆପଣ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ, ସହକର୍ମୀ ଓ ବିଦ୍ୟାଳୟ ସ୍ୱାର୍ଥ ଦୃଷ୍ଟିରୁ କାମ କରିଥାନ୍ତି । ସେମାନେ ନିଶ୍ଚିତ ହେବା ଦରକାର ଯେ ଆପଣ ଏଗୁଡିକୁ ସମ୍ମୁଖରେ ରଖି ହିଁ ନିଷ୍ପତି ନେଇଥାନ୍ତି ।

ପ୍ରେରଣା

ପରିବର୍ତ୍ତନଗୁଡିକୁ ଆଣିବା ପାଇଁ ଲୋକମାନଙ୍କୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା ଓ ସେମାନଙ୍କ ଭିତରେ ପ୍ରେରଣାକୁ ବଜାଇ ରଖିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ସ୍ତରରେ କୌତୁହଳ ଓ ଉତ୍ତେଜନା ପରିବର୍ତ୍ତନରୁ ହିଁ ସୃଷ୍ଟି ହେବାର ସମ୍ଭାବନା

ଦେଖାଯାଏ। ପରିର୍ତ୍ତନର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଅନେକ ଲୋକ ଏଥିରେ ସାମିଲ ହୋଇଥାନ୍ତି। କିନ୍ତୁ ସେମାନେ ପ୍ରକୃତ ଉପକାର ପାଇବା ଯାଏ ରୁହନ୍ତି ନାହିଁ। ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ, ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ବେଳେ ଭୟ, ଦ୍ୱନ୍ଦ ଏବଂ ଉତ୍ତେଜନା ଗୁଡିକ ଉତ୍ତେଜିତ ହୋଇଥାଏ। ଯାହା ପରିବର୍ତ୍ତେ ସମୟରେ ପ୍ରତିରୋଧ କରିବାରେ ମୁଖ୍ୟଭୂମିକା ନେଇପାରେ। ଯେହେତୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଜାରି ରଖିଲେ, ତେଣୁ ଦେଖାଯାଏ କଠିନ ପରିଶ୍ରମ ଯୋଗୁଁ ମନରେ ଅବସାଦ ଓ କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପାଦନର ନିପୁଣତା କମିଯାଏ।

ପରିବର୍ତ୍ତନ ବେଳେ ଆବଗ ଅଧିକ ପରିମାଣରେ ଦେଖାଯାଏ ସ ଲୋକମାନେ ଦୁର୍ବଳ ଓ ପ୍ରେରଣାହୀନ ଅନୁଭବ କରି ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରୁ ଓହରି ଯାନ୍ତି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଧାରାରେ ଜାଣତରେ ବା ଅଜାଣତତରେ ହେଉ ଏହା ମୁଖ୍ୟ ଭାବେ ଅନ୍ତର୍ଘାତ କରିଥାଏ। ଏହି ଆବେଗଗୁଡିକୁ ବିରୋଧାଭାସ, ଚାପ ଓ ଉତ୍ତେଜନା ଆନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଅଟେ। ଯେ କେହି ବି ନେତା ହୁଅନ୍ତି ନା କାହିଁକି ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଯୋଜନା କରିବା ବେଳେ ଏହି ଆବେଗଗୁଡିକ ପ୍ରତି ସଚେତନ ରହିବେ। ଯୋଜନାରେ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଭାବବିନିମୟ ପାଇଁ ସମୟ ଓ ସମ୍ବଳର ଅନୁମତି, କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଅତିରିକ୍ତ ସମୟ ଦେବା ଏବଂ ଲୋକମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ଦେବା ଯାହା ସେମାନଙ୍କୁ ଆବେଗକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ। ଏହା ଦ୍ୱାରା କେତେକ ସମସ୍ୟାଠାରୁ ଦୂରରେ ରହି ହେବ ଲୋକମାନେ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ନେଇ ମାନସିକ ସ୍ତରରେ ଯେଉଁ ପ୍ରତିକ୍ରିୟା ପ୍ରକାଶ କରୁଥିବେ ସେଥିରୁ କ୍ଷାନ୍ତ ହେବେ। ଦୁଃଖି ଓ ପ୍ରେରଣାହୀନ ସହକର୍ମୀମାନଙ୍କୁ ସହଜରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରି ହୁଏ ନାହିଁ ।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ-୬ : ପରିବର୍ତ୍ତନର ପୃଷ୍ଟପୋଷକ/ ଉଦ୍ୟୋକ୍ତା ଓ ନିରୋଧକ ବ୍ୟକ୍ତ

ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଚିନ୍ତା କଲେ, ପରିବର୍ତ୍ତନର ଉନ୍ନତି ଓ ବାଧା ସମ୍ପର୍କରେ ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ କ'ଣ ସବୁ ଘଟିଥାଏ। ଚାରିଟି ଉପାଦାନକୁ ଚିହ୍ନଟ କରି ଶିକ୍ଷଣ ଡାଏରୀରେ ଟିପିକରି ରଖନ୍ତୁ ଯାହାକି ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାରେ ମୂଳ ସଦୃଶ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ। ଆପଣ ଏଭଳି କାହିଁକି କହୁଛନ୍ତି ? ବର୍ତ୍ତମାନ ଆପଣ ଚାରିଟି ଉପାଦାନ ଚିହ୍ନଟ କରନ୍ତୁ ଯାହା ବିଦ୍ୟାଳୟର ପରିବର୍ତ୍ତନର ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରିବ। ସମ୍ଭାବ୍ୟ ସମାଧାନଗୁଡିକୁ ବର୍ଣ୍ଣନା କରନ୍ତୁ।

ଆଲୋଚନା

ଏଠାରେ ପୃଷ୍ଟପୋଷକତାର କେତେକ ଉଦାହରଣ ଦିଆଯାଇଛି ଯାହା ଆପଣ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଓ ନେତୃତ୍ୱ କାର୍ଯ୍ୟଠାରୁ ଭିନ୍ନ ହୋଇପାରେ।

- ପ୍ରତ୍ୟେକଙ୍କୁ ନୂତନ ଚିନ୍ତାଧାରା ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ପ୍ରଦାନ।
- ସହକର୍ମୀମାନେ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପରିକଳ୍ପନାରେ ବିଶ୍ୱାସ ରଖନ୍ତି।
- ଏଠାରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବବିନିମୟ ହୋଇଥାଏ।
- କର୍ମଚାରୀମାନେ ପରିବର୍ତ୍ତନର ପ୍ରକିୟାରେ ସେମାନଙ୍କର ଭୂମିକା ସମ୍ପର୍କରେ ବୁଝିଥାନ୍ତି ।

ଏଠାରେ ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ଉଦାହରଣ ଦିଆଯାଇଛି ।

- ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ବା ଦଳଗତ ଭାବେ ପ୍ରଚଳିତ ସଂସ୍କୃତିର ପ୍ରତିରୋଧ (ଆମେ ସବୁବେଳେ ଏଭଳି ଭାବରେ କାମ କରିଥାଉ)।
- ସମୟ ନିର୍ଘଣ୍ଟରେ ବ୍ୟାଘାତ ଦେଖାଯିବ ।
- କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏହି କାମର ମାଲିକାନା ହେବାକୁ ଚାହାନ୍ତି ନାହିଁ ।
- ଅନିଶ୍ଚିତତା

- ଭୟ
- କାର୍ଯ୍ୟଭାର ବୃଦ୍ଧିର ସମ୍ଭାବନା
- ଆବଶ୍ୟକୀୟ ପଦକ୍ଷେପ (Input) ପ୍ରତ୍ୟାଶିତ ଫଳାଫଳ ସହ ସମାନ ହୋଇ ନ ପାରେ ।
- ଶିକ୍ଷକ ଓ ଅନ୍ୟମାନେ ହୁଏତ ନେତୃତ୍ୱରେ ଘରୋଇ ପରିବେଶକୁ ଦାୟୀ କରିଥାନ୍ତି ।

ବ୍ୟକ୍ତିତ୍ୱର ସଂଘର୍ଷ, ବ୍ୟକ୍ତିଗତ କାର୍ଯ୍ୟସୂଚୀ ଓ ପରସ୍ପର ମଧ୍ୟରେ ଭଗ୍ନ ବନ୍ଧୁତ୍ୱର ସମ୍ପର୍କ ଏହାକୁ ଗୁରୁତ୍ୱଦେଇ ମନେରଖିବାକୁ ହେବ ଯେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଲୋକ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ବିରୋଧ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କେବଳ ବିରୋଧ କରି ନଥାନ୍ତି । ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ୬ ରେ ତାଲିକା ମଧ୍ୟରୁ ସମାଧାନର ବାଟ ନାହିଁ କିନ୍ତୁ ଚିନ୍ତାଧାରା ରହିଛି ।

- ପ୍ରଥମରୁ ହିଁ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରନ୍ତୁ। ଆପଣ କ'ଣ ଓ କାହିଁକି ହାସଲ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି ତାହା ସ୍ପଷ୍ଟଭାବେ ବ୍ୟକ୍ତ କରନ୍ତୁ। ଏଥିପାଇଁ ଗୋଟିକରୁ ଅଧିକ ପ୍ରଣାଳୀ ବ୍ୟବହାର କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଅଟେ। ଉଦାହରଣସ୍ୱରୂପ, ଆପଣ ଗୋଟିଏ ଦଳଗତ ବୈଠକ ଡାକିପାରିବେ ଓ ଭବିଷ୍ୟତରେ ଯୋଜନା ସଂପର୍କରେ ଆଲୋଚନା କରିପାରିବେ ଏବଂ ବୈଠକର ଆଲୋଚନା / ରାଜିନାମା ସଂପର୍କରେ ଏକ ଲିଖିତ ବିବରଣୀ ସମସ୍ତଙ୍କୁ ଦେବେ। ଆଲୋଚନାରେ ସକରାତ୍ମକ ଓ ଆଶାବାଦୀର ସ୍ୱର ଶୁଣାଯିବ ଯାହା ଆପଣଙ୍କୁ ଆଶ୍ୱସ୍ତ କରିବ।
- ବର୍ଣ୍ଣନା କରନ୍ତୁ କିପରି ଅତ୍ୟଧିକ ଆତ୍ମସନ୍ତୁଷ୍ଟ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପାଇଁ ବିପଦପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ। ଏଥିପାଇଁ ଆପଣ ନିଶ୍ଚିତ ହୁଅନ୍ତୁ ଯେ ଶିକ୍ଷକମାନେ ଯଥେଷ୍ଟ ଉଦାହରଣ ଦେଇଛନ୍ତି।
- ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଦ୍ୟାଳୟର ସଫଳତାର କାହାଣୀ ଏଥିସହିତ ସଫଳତା ପାଇଁ ସଂଘର୍ଷ କରୁଥିବା ବିଦ୍ୟାଳୟର କାହାଣୀ କିଭଳି ଭାବରେ ସେମାନେ ପରିବେଶରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ବେଳେ ଅସଫଳ ହେବାର ଉଦାହରଣ ଦେଇଛନ୍ତି ।
- ପରିବର୍ତ୍ତନବେଳେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ବିପଦଗୁଡ଼ିକୁ ସ୍ୱୀକାର କରନ୍ତୁ ଏବଂ ପରିବର୍ତ୍ତନ ନ ହେବାର ପରିଣାମଗୁଡ଼ିକୁ ବର୍ଣ୍ଣନା କରନ୍ତୁ।
- ଯେଉଁଠି ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଯୋଜନାଗୁଡ଼ିକୁ ବିଦ୍ୟାଳୟସ୍ତରର ଲୋକମାନେ କରିଥାନ୍ତି, ସେଠି ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେବା ସମ୍ଭବପର ହୁଏ। ଆପଣ କ'ଣ କରୁଛନ୍ତି ସେଥିରେ କିଛି ଯାଏ ଆସେ ନାହିଁ। ସେଥିପାଇଁ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଉପରୁ ଲଦିଦେବା ଅପେକ୍ଷା ବିଦ୍ୟାଳୟଗୁଡ଼ିକ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଓ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ଭାବେ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ହେବା ଶ୍ରେୟସ୍କର ଅଟେ।
- କର୍ମଚାରୀ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବକ୍ତିମାନଙ୍କର ଅଭିଜ୍ଞତାକୁ ଆଧାର କରି ନିଷ୍ପତି ନିଅନ୍ତୁ ।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ୭ : ପରିବର୍ତ୍ତିତ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଯୋଜନାର ରୂପରେଖ

ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାର ଅଧିନିୟମ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ଆପଣ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ କି କି ମାପଦଣ୍ଡ ରଖିଛନ୍ତି । ଏହି ଏକକର ଅଧ୍ୟୟନ ସମୟରେ ଚିନ୍ତାକରନ୍ତୁ ଯେ କେଉଁ ଦୁଇଟି ଛୋଟ ଛୋଟ ପରିବର୍ତ୍ତନ ମାଧ୍ୟରେ ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷଣରେ ଉନ୍ନତି ଘଟିବ। କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଯୋଜନାରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରି ସମାପ୍ତ କରନ୍ତୁ।

ଆପଣ ଚିନ୍ତାଧାରାକୁ ସହକର୍ମୀମାନଙ୍କ ସହ ବାଣ୍ଟିବା ଦରକାର ପଡିପାରେ। ଏହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ସମୟସୀମା ଓ ଅଦୃଶ୍ୟ ସମସ୍ୟାଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ପର୍କରେ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇପାରେ।

୭ ସାରାଂଶ

ଏହି ଅଧ୍ୟାୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ନେତୃତ୍ୱର ବିଭିନ୍ନ ଦିଗ ସଂପର୍କରେ ଅନୁଧ୍ୟାନ କଲେ। ଯଥା – ବଣ୍ଟନ ଭିତ୍ତିକ ନେତୃତ୍ୱ, ବିଶ୍ୱାସ, ପ୍ରେରଣା ଇତ୍ୟାଦି। କେତେକ ନେତା ପରିବର୍ତ୍ତନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ସମସ୍ୟା ପ୍ରତି ଦୃଷ୍ଟି ନ ଦେଇ ବରଂ ଏହାଦ୍ୱାରା ମିଳୁଥିବା ଉପକାର କ୍ଷେତ୍ରରେ ମୁଖ୍ୟଭାବେ ଦୃଷ୍ଟି ଦେଇପାରନ୍ତି। ସେଥିପାଇଁ ପ୍ରତ୍ୟେକଙ୍କ ଉପରେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ପ୍ରଭାବଗୁଡିକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ । ପରିବର୍ତ୍ତନ ଏକ ସହଜ ପ୍ରକ୍ରିୟା ନୁହେଁ, ଏହା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ପଥ ଅନୁସରଣ କରେ ନାହିଁ ।

ଆପଣ ହୁଏତ ଭାବିଥିବେ ଯେ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପରିବର୍ତ୍ତନ ବାହ୍ୟଶକ୍ତି ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହୋଇଥାଏ ବା ବିଦ୍ୟାଳୟ ଭିତରେ ହିଁ ଏହି ପ୍ରକିୟାରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥାଏ। ଆପଣ ହୁଏତ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ପହଁଞ୍ଚିଥିବେ ଯେ ନେତୃତ୍ୱ ନେଇ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ସହଜ କଥା ନୁହେଁ। ଏହା ସବୁବେଳେ ଯେ ଯୁକ୍ତି ସଙ୍ଗ ପଥକୁ ଅନୁସରଣ କରିନଥାଏ। ଜଣେ ପରିବର୍ତ୍ତନକାରୀ ନେତା ଭାବରେ ନିମ୍ନରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ବିନ୍ଦୁଗୁଡିକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିବା ଦରକାର ।

- ଭବିଷ୍ୟତର ପରିକଳ୍ପନାକୁ ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରିବା ଯେଉଁଥିରେ ଲୋକମାନଙ୍କର ବିଶ୍ୱାସ ଥିବ।
- ଲୋକମାନଙ୍କ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା, ପରିବର୍ତ୍ତନ ଧାରାରେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ସମସ୍ୟାଗୁଡିକୁ ସମାଧାନ କରିବା
- ଦାୟିତ୍ୱ ବଣ୍ଟନ ଏବଂ ପରିବର୍ତ୍ତନ ମାଲିକାନା ନେବା
- ପ୍ରତିବନ୍ଧକଗୁଡିକର ଦୂରୀକରଣ ପାଇଁ ନମନୀୟତା କାଯ୍ୟକୁ ନିଶ୍ଚିତ କରିବା ।
- ପରିବର୍ତ୍ତନ ପୂର୍ବରୁ, ପରିବର୍ତ୍ତନ ସମୟରେ ଓ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପରେ ମଧ୍ୟ ସହକର୍ମୀମାନଙ୍କୁ ସହଯୋଗ କରିବା ।

ଆପଣଙ୍କ ଜ୍ଞାନ ଓ କୌଶଳ ଗଠନ ପାଇଁ ପରିବର୍ତ୍ତୀ ଅଧ୍ୟାୟ ଉପକାରରେ ଆସିପାରେ

- *ନିଜ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପାଇଁ ପରିକଳ୍ପନା*
- *ବିଦ୍ୟାଳୟର ଆତ୍ମ ସମୀକ୍ଷା ପାଇଁ ନେତୃତ୍ୱ ଦେବା*
- *ବିଦ୍ୟାଳୟ ବିକାଶ ଯୋଜନାରେ ନେତୃତ୍ୱ ଦେବା*
- *ବିଦ୍ୟାଳୟର ଉନ୍ନତି ପାଇଁ ବିବିଧତାର ତଥ୍ୟକୁ ବ୍ୟବହାର କରିବା*
- *ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଗୁଡିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା*

ସମ୍ବଳ

ସମ୍ବଳ ୧ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଯୋଜନାରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ

ସାରଣୀ – ୧ ଛଅ ମାସ ପରେ ପରିବର୍ତ୍ତିତ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଯୋଜନାର ସମୀକ୍ଷା

କାମ		କେଉଁ ତାରିଖରେ ସୃଷ୍ଟି କରିଥିଲେ:		ସମୀକ୍ଷା ତାରିଖ	

ମୁଁ କ'ଣ ଛୋଟ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛି	ପରିବର୍ତ୍ତନ ପରେ ଆଶା କରୁଥିବା ଫଳାଫଳ	ମୁଁ ଏହାକୁ ହାସଲ କରିବା ପାଇଁ କିଭଳି ଭାବେ ଆଶା ପୋଷଣ କରିଛି ।	ମୁଁ କେଉଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବି ।	ସମ୍ପୃକ୍ତ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ମାନେ	ମୁଁ କିଭଳି ଭାବେ ଜାଣିବି ଯେ ମୁଁ ସଫଳତା ପାଇଲି ।

References/bibliography

Furman, G.C. and Starratt, R.J. (2002) 'Leadership for democratic community in schools', in Murphy, J. (ed.) *The Educational Leadership Challenge: Redefining Leadership for the 21st Century*, pp. 105–34. Chicago, IL: The University of Chicago Press.

Fullan, M. (2007) *The New Meaning of Educational Change*, 4th edn. New York, NY: Teachers College Press.

Gronn, P. (2000) 'Distributed properties: a new architecture for leadership', *Educational Management and Administration*, vol. 28, no. 3, pp. 317–38.

Gronn, P. (2003) *The New World of Educational Leadership: Changing Leadership Practice in an Era of School Reform*. London: Paul Chapman Publishing.

Harris, A. (2008) *Distributed School Leadership: Developing Tomorrow's Leaders*. London: Routledge.

Hartley, D. (2010) 'Paradigms: how far does research in distributed leadership stretch?', *Educational Management and Leadership*, vol. 38, no. 3, pp. 271–85.

National University of Educational Planning and Administration (NUEPA) (2014) *National Programme Design and Curriculum Framework*. Delhi: NUEPA. Available from: https://xa.yimg.com/kq/groups/15368656/276075002/name/SLDP_Framework_Text_NCSL_NUEPA.pdf (accessed 14 October 2014).

OER Africa, http://www.oerafrica.org/ (accessed 21 November 2013).

Spillane, J. (2006) *Distributed Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Woods P.A. and Gronn, P. (2009) 'Nurturing democracy: the contribution of distributed leadership to a democratic organisational landscape', special issue on Democracy and School Leadership, *Educational Management Administration and Leadership*, vol. 37, no. 4, pp. 430–51.

Acknowledgements

This content is made available under a Creative Commons Attribution-ShareAlike licence (http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/), unless identified otherwise. The licence excludes the use of the TESS-India, OU and UKAID logos, which may only be used unadapted within the TESS-India project.

Every effort has been made to contact copyright owners. If any have been inadvertently overlooked the publishers will be pleased to make the necessary arrangements at the first opportunity.

Video (including video stills): thanks are extended to the teacher educators, headteachers, teachers and students across India who worked with The Open University in the productions.