

Perspective on leadership: implementing change in your school

ನಾಯಕತ್ವದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ: ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು
ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವುದು



Teacher Education
through School-based
Support in India
www.TESS-India.edu.in



<http://creativecommons.org/licenses/>




ಶಾಲಾ ನಾಯಕತ್ವಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಈ ಮುಕ್ತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೂ (Open Educational Resource-OER) ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಭೋದನೆ ಮತ್ತು ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆ ತರುವ ಬಗ್ಗೆ ನಾಯಕತ್ವ ವಹಿಸಲು ಇಚ್ಛಿಸುವವರಿಗೆ, ಅದಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ಮಾಹಿತಿ ಹಾಗೂ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯವಾಗುವಂತೆ ಟೆಸ್-ಇಂಡಿಯಾ ಸಂಸ್ಥೆ ರೂಪಿಸಿರುವ 20 ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು. ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರು, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಹಾಗೂ ಇತರರ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯಿಂದ ನಡೆಸಬಹುದಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ, ಅವಶ್ಯವಾಗಿ ಪ್ರಯೋಗಿಸಬಹುದಾದ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಇದು ಹೊಂದಿದೆ. ಯಶಸ್ವಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಧ್ಯಯನ ಹಾಗೂ ಸಂಶೋಧನೆಗಳನ್ನು ಇದು ಆಧರಿಸಿದೆ.

ಈ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಲು ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕ್ರಮ ಅನುಸರಿಸಬೇಕಿಲ್ಲವಾದರೂ, ಅನುಕೂಲಿಸುವವರಾಗಿ (enabler) 'ಶಾಲಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ' ಎಂಬ ಘಟಕದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದು ಸೂಕ್ತ. ಏಕೆಂದರೆ, ಇದು ಇಡೀ ಕೈಪಿಡಿಗೆ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ನಿರ್ದೇಶನ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಬೇರ್ಪಡಿಸಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಲು ನೀವು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಶಾಲಾ ನಾಯಕತ್ವದ ಪಠ್ಯಕ್ರಮದ ನೆಲೆಗಟ್ಟು (National School leadership Curriculum Framework-India) ಗುರುತಿಸಿರುವ ಶಾಲಾ ನಾಯಕತ್ವದ ಯಥಾರ್ಥನ (1), ಸ್ವಯಂ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ನಿರ್ವಹಣೆ (2), ಭೋದನೆ-ಕಲಿಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿವರ್ತನೆ (3) ಹಾಗೂ ಪಾಲುದಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಅಗ್ರಗಾಮಿ (6)- ಈ ಪ್ರಮುಖ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ನಾವೀನ್ಯತೆ ಹಾಗೂ ತಂಡಗಳನ್ನು ಮುನ್ನಡೆಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ (4) ಮತ್ತು (5)ನೇ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿದೆ, ವಿವಿಧ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಮಿಳಿತಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲವು ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಶಾಲೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಈ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಸ್ವಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಇಲ್ಲವೇ ನಾಯಕತ್ವ ಭೋದನೆ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಭಾಗವಾಗಿ ಬಳಸಬಹುದು. ಎರಡೂ ವಿಧಾನಗಳಲ್ಲಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ವಸ್ತುಸ್ಮಿತಿ ಅಧ್ಯಯನಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಕಲಿಕೆಯ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಇತರರೊಡನೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ, ವೈಯುಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಒಂದು ಕಲಿಕಾ ಡೈರಿಯನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದು ಉಪಯುಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗಿರುವ 'ಶಾಲಾಮುಖ್ಯಸ್ಥ' ಅಥವಾ 'ಶಾಲಾ ನಾಯಕ' ಎಂಬ ಪದವು ಕೇವಲ ಮುಖ್ಯ ಶಿಕ್ಷಕ ಅಥವಾ ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲರು ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ, ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊರಲು ಸಿದ್ಧವಿರುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ.

ವೀಡಿಯೋ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು

 ಎಂಬ ಗುರುತು ಟೆಸ್-ಇಂಡಿಯಾ ನಾಯಕತ್ವದ ವೀಡಿಯೋ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಭಾರತೀಯ ಶಾಲೆಗಳ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ತಮ್ಮ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಭೋದನೆ ಹಾಗೂ ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ತರಲು ತಾವು ನಡೆಸಿದ ಪ್ರಯತ್ನಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಅಂಥದ್ದೇ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ನೀವೂ ಪ್ರಯೋಗಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಈ ವೀಡಿಯೋಗಳು ನಿಮಗೆ ಸ್ಪೂರ್ತಿ ನೀಡಬಹುದು ಎಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ವೀಡಿಯೋಗಳು ಪಠ್ಯದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿರುವ ಮಾಹಿತಿಗಳಿಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿದ್ದು ನಿಮಗೆ ನೆರವಾಗುತ್ತವೆಯಾದರೂ, ಅವುಗಳ ನೆರವು ದೊರಕದೇ ಹೋದರೂ ಸಮಸ್ಯೆ ಯಾಗದಂತೆ ಅವಶ್ಯಕ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಪಠ್ಯದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಟೆಸ್ ಇಂಡಿಯಾ ವೀಡಿಯೋ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು <http://www.tess-india.edu.in> ಎಂಬ ವೆಬ್‌ಸೈಟ್‌ನಲ್ಲಿ ನೇರವಾಗಿ ನೋಡಬಹುದು ಇಲ್ಲವೇ ಡೌನ್‌ಲೋಡ್ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಇಲ್ಲವೇ ಮೆಮೋರಿ ಕಾರ್ಡ್ ಅಥವಾ ಸಿಡಿಯ ಮೂಲಕ ಪಡೆಯಬಹುದು.

ಟೆಸ್-ಇಂಡಿಯಾ (Teacher Education through School based Support) ಯೋಜನೆಯ ಬಗ್ಗೆ

ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ-ಕೇಂದ್ರಿತ ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಕಲಿಕಾ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮುಕ್ತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಮೂಲಕ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಾಗೂ ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಹಂತದ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಶಾಲಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ ನೆರವಾಗುವುದು ಟೆಸ್-ಇಂಡಿಯಾದ ಉದ್ದೇಶ. ಭಾಷೆ, ವಿಜ್ಞಾನ ಹಾಗೂ ಗಣಿತ ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪಠ್ಯಪುಸ್ತಕಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಗಿರುವ 105 ಟೆಸ್-ಇಂಡಿಯಾ ಒಇಆರ್(OER)ಗಳು ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ನೆರವಾಗಲಿವೆ. ತಮ್ಮ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿ ತೋರಿಸಬಹುದಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರು ಹೇಗೆ ಈ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬ ವಸ್ತುಸ್ಮಿತಿ ಅಧ್ಯಯನಗಳನ್ನೂ ಇವು ಒಳಗೊಂಡಿವೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ತಮ್ಮ ವಿಷಯ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಹಾಗೂ ಪಾಠಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ನೆರವಾಗುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮಾಹಿತಿ ಕೊಂಡಿ (link)ಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ನಮ್ಮ ದೇಶದ ಪಠ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ, ಭಾರತೀಯ ಹಾಗೂ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಲೇಖಕರಿಂದ ಸಂಯುಕ್ತವಾಗಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಗಿರುವ ಈ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು <http://tess-indiaedu.in> ವೆಬ್‌ಸೈಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಲು ಇಲ್ಲವೇ ಡೌನ್‌ಲೋಡ್ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ದೊರಕುತ್ತವೆ. ಭಾರತದ ವಿವಿಧ ರಾಜ್ಯಗಳ ಬಳಕೆದಾರರಿಗೆ ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿವಿಧ ವೆರ್ಷನ್‌ಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಸ್ಥಳೀಯ ಮಾಹಿತಿ ಹಾಗೂ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಕೋರಲಾಗಿದೆ. ಯುಕೆ ಸರ್ಕಾರದ ಅನುದಾನದಲ್ಲಿ, ಯುಕೆಯ ಮುಕ್ತವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ಟೆಸ್-ಇಂಡಿಯಾ ರೂಪುಗೊಂಡಿದೆ.

Version 2.0 SL17v1
Karnataka

Except for third party materials and othe errw wise stated, this content is made available unde err a Creative Commons Attribution-ShareAlike licence: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>

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

ಈ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯಲ್ಲೇನಿದೆ?

ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಲು ಬೇಕಾದ ವಿಧಾನಗಳನ್ನೂ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನೂ ಈ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿ ಅನ್ವೇಷಿಸುತ್ತದೆ. ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹಲವಾರು ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳಿದ್ದು ಇವಗಳ ಕುರಿತಾಗಿಯೇ ಸಾಕಷ್ಟು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಶೋಧನೆಗಳು ನಡೆದಿವೆ. ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಅಳವಡಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ಹೇಗೆ ಯಶಸ್ವಿಗೊಳಿಸಬೇಕು ಎನ್ನುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತನೆಗೆ ತೊಡಗಲು ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ನಿಮಗೆ ಸಹಾಯವಾದವು. ಶಿಕ್ಷಣ ಹಾಗೂ ಇತರ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವಾಗ ಬಹಳಷ್ಟು ವಿರೋಧ ಮುಂದಾಗುವುದರಿಂದ, ಸಿಗಬೇಕಾದ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಸಿಗದೇ ಹೋಗುವುದುಂಟು. ಶಾಲಾನಾಯಕತ್ವದ ಕುರಿತಾದ ಹಲವು ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಗಳು ಈ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸವಾಲುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸುತ್ತವೆ. ನಾಯಕತ್ವದ ಸಮೀಕ್ಷೆಗಳು ಎಂಬ ಪಠ್ಯಾಂಶವನ್ನು ನೀವೀಗಾಗಲೇ ಓದಿರಬಹುದು- ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಪೂರ್ವಯೋಜನೆ ಹಾಗೂ ಬದಲಾವಣೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮುಂದಾಳುವನ್ನು ವಹಿಸುವುದು, ತನ್ಮೂಲಕ ಬದಲಾವಣೆಯು ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿಯಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯು ಅದರ ಮುಂದಿನ ಹಂತವನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುತ್ತದೆ- ಆ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವುದು- ಹಾಗಾಗಿ ಕೂಡಿಕೆಲಸಗೈವ ಕುರಿತಾದ ಮುಂದಾಲೋಚನೆ. ಸ್ವವಿಮರ್ಶೆ ಹಾಗೂ ವಿಕಾಸಪರ ಪೂರ್ವಯೋಜನೆಗಳ ಕುರಿತಾದ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯನ್ನು ನೀವು ಈಗಾಗಲೇ ಓದಿದ್ದರೆ ಇನ್ನೂ ಉಪಯುಕ್ತತರ. ನೀವು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡುವಾಗ ನಿಮಗೆ ಸಹಾಯಕವಾಗುವಂತಹ 'ಬದಲಾವಣೆಯ ಹಲವು ಆಲೋಚನಾವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಈ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಚಯಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಸರ್ಜನಶೀಲ ಆಲೋಚನೆ ಹಾಗೂ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿಗೆ ಕುತಂತ್ರವನ್ನೂ ಬಳಸಿ ಹೇಗೆ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನಗಳು (case studies) ನಿರೂಪಿಸುತ್ತವೆ.

ಮ್ಯಾರಿಸ್ (೧೯೮೬) ಪ್ರಕಾರ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ವಿರೋಧ ಬರುವುದು ಸಹಜ ಹಾಗೂ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ವರ್ತನೆಯೇ ಆಗಿದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಅದೆಷ್ಟೇ ನಿರಾಶಾದಾಯಕವಾಗಿದ್ದರೂ, ನಾವು ನಮ್ಮ ವರ್ತಮಾನದ ಆಗುಹೋಗುಗಳಿಗೆ ಬಹಳ ಅಂಟಿಕೊಂಡಿರುತ್ತೇವೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಶಾಲಾಮುಖಂಡರು ಎದುರಿಸಬೇಕಾದ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಸವಾಲು ಎಂದರೆ, ತಮ್ಮ ಶಾಲೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಪ್ಪುವಂತೆ ಮಾಡುವುದೇ ಆಗಿದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಬರುವ ವಿರೋಧಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಗೆಲ್ಲುವುದು ಎನ್ನುವ ಕೆಲವು ಉಪಾಯಗಳನ್ನು ಈ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಲಿಕೆಯ ಕೈಪಿಡಿ (Learning Diary)

ನೀವು ಈ ಪಠ್ಯಾಂಶವನ್ನು ಓದುವಾಗ ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಪಾಠಬಿಂದುಗಳನ್ನು ಬರೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಸೂಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ನಿಮ್ಮ ಆಲೋಚನೆಗಳನ್ನೂ, ಯೋಜನೆಗಳನ್ನೂ ಉಪಾಯಗಳನ್ನೂ ಬರೆದಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವ ಪುಸ್ತಕವೋ Folder ಅದಾಗಿರಬಹುದು. ಈಗಾಗಲೇ ನಿಮ್ಮ ಬಳಿ ಅಂತಹದೊಂದು ಇರಬಹುದೇನೋ.

ಪ್ರಸ್ತುತ ನೀವು ಈ ಪಠ್ಯಾಂಶವನ್ನು ಒಬ್ಬರೇ ಓದುತ್ತಿರಬಹುದು, ಆದರೆ ಮತ್ತೊಬ್ಬ ಶಾಲಾಮುಖಂಡರೊಂದಿಗೆ ಇದನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಿದರೆ ನೀವು ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಲಿಯಲು ಸಾಧ್ಯ. ಆ ವ್ಯಕ್ತಿ ನಿಮಗೆ ಈಗಾಗಲೇ ಪರಿಚಿತರಿರುವ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ನೀವು ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಕಾರ್ಯನಿಮಿತ್ತವಾದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಹೊಸಬರಾಗಿರಬಹುದು. ಇದನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಬಹುದು ಅಥವಾ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಿಧಾನದಲ್ಲೂ ಮಾಡಬಹುದು. ನೀವು ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಪಾಠಬಿಂದುಗಳು ನಿಮಗೆ ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳಲ್ಲಿ (Meeting) ಉಪಯೋಗಕ್ಕೆ ಬರುತ್ತವೆ. ಮುಂದೆ ದೀರ್ಘಕಾಲದವರೆಗೂ ಕಲಿಕೆಯೌತ್ತಿರಲು, ಪೂರ್ವಯೋಜನೆ (planning) ಮತ್ತು ವಿಕಾಸಕ್ಕೆ (development) ಇದು ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ.

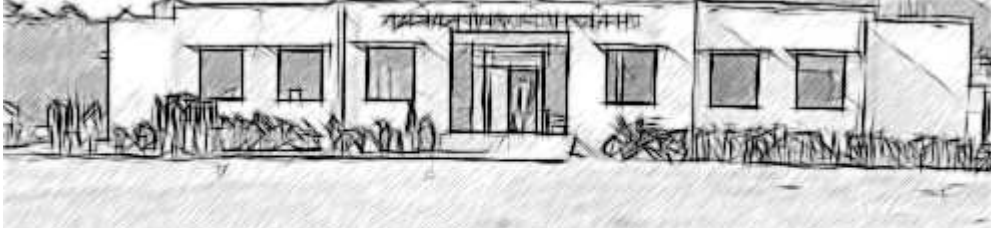
ಶಾಲಾ ಮುಖಂಡರು ಈ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುವುದು ಏನನ್ನು?

- ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಜನರು ತೋರುವ ಮಾಮೂಲಿ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ.
- ಬದಲಾವಣೆಯ ಅತಿಮುಖ್ಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಹಾಗೂ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ಪ್ರಸ್ತುತತೆ.
- ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಹೇಗೆ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಇತರರ ಮೂಲಕವೂ ಅಳವಡಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು ಹೇಗೆ

1. ಬದಲಾವಣೆಯ ಹಿನ್ನೆಲೆ

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನೀವು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ಧ್ಯೇಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತೀರಿ ಹಾಗೂ ಹೊಸ ಹೊಸ ಗುರಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ವಲ್ಪ ವಿಚಾರ ವಿಮರ್ಶೆಗಳನ್ನೂ ಮಾಡಿರುತ್ತೀರಿ. ಈ ಗುರಿಗಳ ಪೈಕಿ ಸ್ವಭಾವಗಳನ್ನೂ ವರ್ತನೆಗಳನ್ನೂ ಬದಲಾಯಿಸುವ ಉದ್ದೇಶವಿದ್ದಲ್ಲಿ, ನಿಮಗೆ "ಕಲಿಯುವ ಹಾಗೂ ಕಲಿಸುವ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಮುಂದಾಳತ್ವ" ಎಂಬ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯು ಉಪಯುಕ್ತವೆನಿಸಬಹುದು. ಏಕೆಂದರೆ ಅದು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿನ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ(pedagogy and practice)ದ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನ ಹರಿಯಿಸುತ್ತದೆ. ನೀವು ಈಗಾಗಲೇ ಗಮನಹರಿಯಿಸಿರುವ ವಿಷಯಗಳಾದ ಸಮಯಪಾಲನೆ, ಹಾಜರಾತಿ, ಮಕ್ಕಳು ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಪೂರೈಸುವಿಕೆ, ಶಿಕ್ಷಕ-ಪೋಷಕರ ಸಮಾಲೋಚನೆಯಲ್ಲಿನ(Meeting) ಹಾಜರಾತಿ ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಬಹುದು. ಸಣ್ಣ ಪುಟ್ಟ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಅತಿದೊಡ್ಡ ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳಾಗುವ ವಿಚಾರವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಅಂತೆಯೇ ಒಂದು ಕ್ಷೇತ್ರದ ಬದಲಾವಣೆಯು ಮತ್ತೊಂದು ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮೇಲೆ ಉಂಟು ಮಾಡುವ ಪರಿಣಾಮವನ್ನೂ ಗಮನಿಸಬಹುದು.

ಚಟುವಟಿಕೆ ೧೧ : ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲೊಂದು ಬದಲಾವಣೆ



ಚಿತ್ರ ೧ - ನೀವು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಏನು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಬಲ್ಲೀರಿ?

ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ನೀವು ತರಲು ಬಯಸುವಂತಹ ಒಂದು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ. ಅದು ಕಲಿಯುವ ಅಥವಾ ಕಲಿಸುವ ಕ್ರಮವೇ ಆಗಿರಬಹುದು, ಶಾಲೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲೊಂದಾಗಿರಬಹುದು, ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ವಿನ್ಯಾಸವಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಹಾಜರಾತಿಯನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸುವುದೇ ಆಗಿರಬಹುದು. ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ, ನಿಮ್ಮ ಆಲೋಚನೆಗಳನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರೆದಿಡಿ:

- * ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಲು ಏಕೆ ಬಯಸುತ್ತೀರಿ?
- * ಈ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದ ಯಾರಿಗೆ ಉಪಯೋಗವಾಗುತ್ತದೆ?
- * ಈ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಭಾವ ಯಾರ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಆಗುತ್ತದೆ?
- * ಈ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಯಾರ್ಯಾರು ವಿರೋಧಿಸಬಹುದು?

ಚರ್ಚೆ:

ನೀವು ಬದಲಾವಣೆಯೊಂದನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸುವ ಮುನ್ನ ಅದರ ಮುಂದಿನ ಪರಿಣಾಮಗಳೇನು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಪರ್ಯಾಲೋಚಿಸಬೇಕು. ಯಾರು ವಿರೋಧವನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡಬಹುದು ಹಾಗೂ ಏಕೆ ವಿರೋಧಿಸಬಹುದು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಅರಿತರೆ,

ಆಗ ಅಂತಹವರನ್ನು ನಿಮ್ಮೊಡನೆ ಕೈಜೋಡಿಸುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಬೇಕಾದ ಸೂಕ್ತ ಉಪಾಯವನ್ನು (ಅವಕಾಶವನ್ನು) ಈಗಿಂದಲೇ ಆಲೋಚಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಬಹುದು.

ಶಾಲೆಗಳಿಗೂ ಒತ್ತಡವಿರುತ್ತದೆ. NCF 2005 and the 'Right to Education for All' Act of 2009 ಮೂಲಕ ಸರ್ಕಾರವು ಒಂದು ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆಯ ಧ್ಯೇಯವನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟಿದೆ. ಈ ಧ್ಯೇಯವು ಸಾಕಾರವಾಗಬೇಕಾದರೆ, ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಬರಲೇಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

Marris (1986) ಸೂಚಿಸುವಂತೆ, ಸೂಕ್ತ ಪರಿಸರವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಿದಾಗಲೇ 'ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನುವುದು ನಷ್ಟ' ಎನ್ನುವ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು "ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದಾಗಿ ವಿಕಾಸ" ಎಂದು ಪರಿವರ್ತಿಸಲು ಸಾಧ್ಯ. ಶಾಲಾಮುಖಂಡರಾಗಿ ನೀವು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿನ ರೂಢಿಗತವಾದ ಕೆಲವು ಆಚಾರಗಳನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಬೇಕಾದಲ್ಲಿ, ಮೊದಲು ನಿಮ್ಮ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಈ ಬದಲಾವಣೆಯೆಂಬುದು ಒಂದು 'ವಿಕಾಸ' ಎಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಮೂಡುವಂತೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಇದೇ ನಿಮ್ಮ ಈ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಮುಂದಾಳನದಲ್ಲಿನ ಮೊದಲ ಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಬೇಕು. ನೀವು ತರಬೇಕಾಗಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಪೈಕಿ, ಕೆಲವು ಬಾಹ್ಯದಿಂದ ತಂದುಕೊಳ್ಳುವಂತಹವು(deterministic) ಆಗಿದ್ದರೆ, ಮತ್ತೆ ಕೆಲವು ಶಾಲೆಯ ಒಳಗಿನವರಿಂದಲೇ (voluntarist) ಬಂದ ಉಪಾಯವಾಗಿರಬಹುದು.

ಶಾಲೆಯ ನಿಯಮಾವಳಿಗೆ ಹೊಂದುವಂತೆ ಅದನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಿ ಆ ಬಳಿಕ ಕಾರ್ಯವೆಸಗುವುದು ಮುಖಂಡರಿಗೆ ಬಿಟ್ಟದ್ದು. ಹಾಗೂ ಇದನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವಲ್ಲಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳಿಗೆ ಆಸ್ಪದವಿದ್ದೇ ಇರುತ್ತದೆ.

ಆಧುನಿಕಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿನ ಯಶಸ್ವೀ ಮುಖ್ಯೋಪಾಧ್ಯಾಯಕರುಗಳು ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸುವ ಜವದಾರಿಯನ್ನು ಹೊರುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗೆಂದರೆ "ಬದಲಾವಣೆ ತರುವುದು" ಎಂದೇ ಅರ್ಥ. ಏಕೆಂದರೆ ದಿನದಿನಕ್ಕೂ ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಪಂಚದಲ್ಲಿ ಭವಿಷ್ಯವನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ.

'ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸುವುದು' ಎಂದರೆ - ಹಿಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ, ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಅರ್ಥವಾಗದಿದ್ದರೂ ಶಾಲಾಮುಖಂಡರ ಮಾತನ್ನು ವಿಧೇಯವಾಗಿ ಪಾಲಿಸುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಹಾಗೂ ತಂಡಗಳಿದ್ದವು. ಆದರೆ ಈಗ, ಮುಖಂಡರು ತಂಡವನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡಿ, ಆ ಬದಲಾವಣೆಯು ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿಯಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಶ್ರಮಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಗತ್ಯವಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಶಾಲಾಮುಖಂಡರು ಕೈಗೊಳ್ಳಲೇಬೇಕು, ವಿರೋಧವನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿಯಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಗನುಗುಣವಾಗಿ ಒಂದೊಂದಾಗಿ ಅಳವಡಿಸುತ್ತ ಹೋಗಬೇಕು.

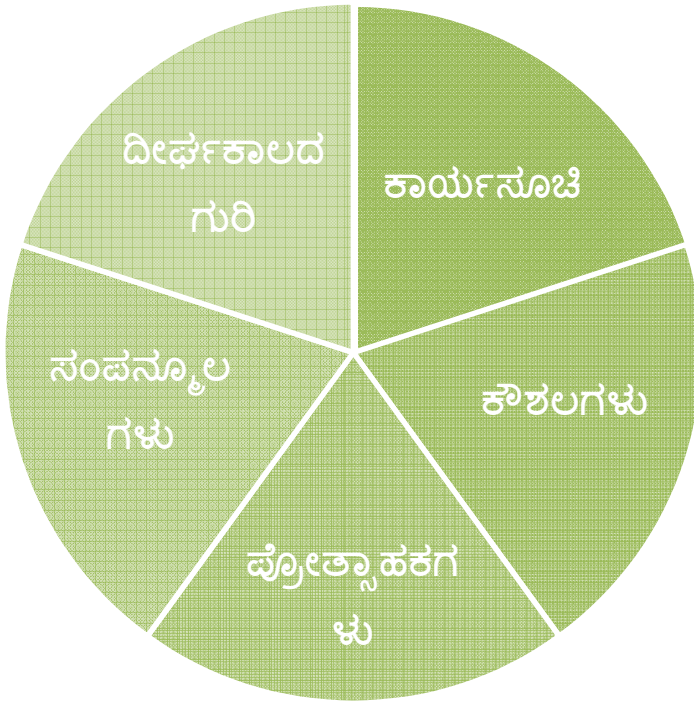
ಈ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯು ಬದಲಾವಣೆಯ ಕುರಿತಾದ ಹಲವಾರು ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಪರಿಕಿಸುತ್ತದೆ. ತನ್ಮೂಲಕ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿನ ಹಲವು ಸವಾಲು ಮತ್ತು ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿಮಗೆ ಸಹಾಯ ಒದಗುತ್ತದೆ.

2 ಬದಲಾವಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಪೂರ್ವಯೋಜನೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವಲ್ಲಿ ಅಡಗಿರುವ ಕೆಲವು ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು

ಬದಲಾವಣೆಯ ಕುರಿತಾದ ಮೂರು ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಶಾಲಾಮುಖಂಡರ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಪ್ರಸ್ತುತವೆನಿಸುತ್ತವೆ. ಇವುಗಳು ಬದಲಾವಣೆಯ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳಲ್ಲ, ಆದರೆ ಬದಲಾವಣೆಯ ಕುರಿತಾಗಿ ಆಲೋಚಿಸಲು ದಾರಿ ತೆರೆದಿಡುತ್ತವೆ, ಹಿಂದೆ ಆಗಿರದಂತಹ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ನಾಯಕನು ಬದಲಾಯಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದೇ ಹೋದರೂ, ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಹೇಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಹೇಗೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನೇ ಬದಲಾಯಿಸಲು ಬೇಕಾದಷ್ಟು ಆಸ್ಪದವಿದ್ದೇ ಇದೆ.

ಸಿದ್ಧಾಂತ 1 : ಬದಲಾವಣೆ - ಮೆಟ್ಟಿಲ ಸರಣಿಯಲ್ಲಿ

ನಾಸ್ಟರ್ ನು (೨೦೦೦) ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಐದು ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ. (ಚಿತ್ರ 2)



ಚಿತ್ರ 2 : ನಾಸ್ಟರ್-ಎಟ್-ಆಲ್ ನ ಬದಲಾವಣೆಯ ಐದು ಆಯಾಮಗಳು

ಈ ಯಾವುದೇ ಆಯಾಮವು ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಬದಲಾವಣೆ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎನ್ನುತ್ತಾನೆ ನಾಸ್ಟರ್-ಎಟ್-ಆಲ್. ಸರಣಿ ೧ ರಲ್ಲಿ, 'ಸಹಿ' ಗುರುತು ಆಯಾಮ ಇರುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದರೆ, ವಿರೋಧ ಗುರುತು ಆಯಾಮ ಇಲ್ಲದಿರುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ (ಮೊದಲ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಕಾಣುವಂತೆ) ಎಲ್ಲಿ ದೀರ್ಘಕಾಲದ ಗುರಿ ಇಲ್ಲವೋ, ಅಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಗೊಂದಲ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ, ಅದರ ಪರಿಣಾಮವೇನೆಂಬುದು ತಿಳಿದೇ ಇದೆ.

ಸರಣಿ 1- ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದು ಆಯಾಮ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಆಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು

ದೀರ್ಘಕಾಲದ ಗುರಿ	ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು	ಕೌಶಲಗಳು	ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕ ಗಳು	ಕಾರ್ಯೋಪಜನೆ	ಪರಿಣಾಮ
x	✓	✓	✓	✓	ಗೊಂದಲ
✓	x	✓	✓	✓	ತೀವ್ರ ಜುಗುಪ್ಸೆ
✓	✓	x	✓	✓	ಆತಂಕ
✓	✓	✓	x	✓	ಸಂತೃಪ್ತಿ
✓	✓	✓	✓	x	ಕಾಲಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ
✓	✓	✓	✓	✓	ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿ ಬದಲಾವಣೆ

ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ಎಚ್ಚರ. ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಪೈಕಿ ದ್ರವ್ಯಗಳೂ ಇರುತ್ತವೆ, ಮಾನವರೂ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ವಸ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ, ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳ ಮೂಲಕ ಹಲವು ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು. ಆದರೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಮಹತ್ವದ ಬದಲಾವಣೆಯು ಮಾನವಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳದ್ದೇ ಆಗಿದೆ. ಅತ್ಯುತ್ತಮ ತಾಂತ್ರಿಕ ಸವಲತ್ತುಗಳಿರುವ ತರಗತಿಯಲ್ಲೂ ಕಡಿಮೆ ಗುಣಮಟ್ಟವಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕರು ಕಡಿಮೆಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಕರೇ ! ಕಡಿಮೆ ಸವಲತ್ತುಗಳಿರುವ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟವಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕರು ಉತ್ತಮಶಿಕ್ಷಕರೇ ಆಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನ 1 : ಶ್ರೀಮತಿ ಗುಪ್ತಾರವರು ಅಧ್ಯಾಪನ ಶೈಲಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಲು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ

ಶ್ರೀಮತಿ ಗುಪ್ತಾರವರು ನೌಕರೀ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಶಾಲೆಯು ನಾಗರಿಕ ಬಡಾವಣೆಯಲ್ಲಿರುವ ಮಿಶ್ರಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಾಲೆಯಾಗಿದೆ. ಹಲವಾರು ಹಿನ್ನೆಲೆಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಅಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ.

ಸಮೀಪದಲ್ಲಿರುವ ಬೇರೊಂದು ಶಾಲೆಗೆ ನಾನು ಭೇಟಿಕೊಟ್ಟೆ. ಅಲ್ಲಿನ ಶಿಕ್ಷಕರು ಹಲವಾರು ಶಿಕ್ಷಣವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿದೆ. ಒಬ್ಬಬ್ಬರೇ ಮಾಡುವ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಇದ್ದವು, ತಂಡಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡುವ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳೂ ಇದ್ದವು. ಹಲವು ಬಗೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಡುತ್ತ, ತಾವು ಕಲಿಯಬೇಕಾದ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಲೋಚನೆಯನ್ನು ಮೂಡಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ತಾವೇ ಸ್ವತಃ ಬರೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅಸಮರ್ಥರಾದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಸಮರ್ಥ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳೇ ಸಹಕಾರ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಶಿಕ್ಷಕರು flashcards ಹಾಗೂ ಚಿತ್ರಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತ ತಮ್ಮ ಪಾಠವು ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಇವನ್ನೂ ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳೇ ಮಾಡಿದ ವಸ್ತುಗಳೆಲ್ಲವನ್ನೂ ಗೋಡೆಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಲಾಗಿತ್ತು.

ನಮ್ಮ ಶಾಲೆಯ ಅಧ್ಯಾಪನಶೈಲಿಯೂ ಇಂತಹ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಬೇಕು ಎಂದು ನಿರ್ಣಯಿಸಿಕೊಂಡೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಸಮಾಲೋಚನೆಗೆ

(staff meeting) ಕರೆದು, ನಾನು ನೋಡಿದ್ದನ್ನು ವಿವರಿಸಿ ಆ ಶಾಲೆ ಹೇಗೆ ಉನ್ನತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ತಿಳಿಹೇಳಿದೆ. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ತಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚು ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸಬೇಕು ಎನ್ನುವ ನನ್ನ ಬಯಕೆಯನ್ನು ವಿವರಿಸಿದೆ. ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಎಲ್ಲರೂ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಅಧ್ಯಾಯದ ಪೂರ್ವತಯ್ಯಾರಿಯನ್ನು (lesson Planning) ತಂಡಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಮಾಡುವಂತೆ ಸೂಚಿಸಿದೆ. ಅವರೆಲ್ಲ ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಮುಂದುವರೆದಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ನಾನೇ ಅವರ ತರಗತಿಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿಕೊಡಲು ಆಲೋಚಿಸಿದೆ.

ಚಟುವಟಿಕೆ 2 : ಶ್ರೀಮತಿ ಗುಪ್ತಾರವರ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿನ ಅಭಾವಗಳು ಯಾವುವು?

ಸರಣಿ 1 ನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ಹಾಗೂ ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರೆದಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಿ :

- * ಶ್ರೀಮತಿ ಗುಪ್ತಾರವರ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವ ಗುಣಗಳ ಅಭಾವವಿದೆ?
- * ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಆಕೆಯ ಪ್ರಯತ್ನ ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿಯಾದೀತು?
- * ಆಕೆ ಇನ್ನೂ ಏನೇನು ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ

ಚರ್ಚೆ:

ಶ್ರೀಮತಿ ಗುಪ್ತಾರವರು ತಮ್ಮ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿನ ಒಂದು ಧ್ಯೇಯವನ್ನು ತನ್ನ ಶಾಲೆಯ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆಲ್ಲ ವಿವರಿಸಿದರು. ಆದರೆ ಅವರಿಗೆಲ್ಲ ಅದು ಅರ್ಥವಾಯಿತೋ, ಒಪ್ಪಿಗೆಯಾಗಿತೋ ಎನ್ನುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವೇ ಆಗಲಿಲ್ಲ. ಆಕೆ ಒಂದು ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಂಡರು, ತಾನೇ ತರಗತಿಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿಕೊಡುವುದಾಗಿಯೂ ಪ್ರಸ್ತಾವಿಸಿದರು, ಶಿಕ್ಷಕರ ಪಾಲಿಗೆ ಇದು ನಿಜಕ್ಕೂ ಆತಂಕವನ್ನೇ ಹುಟ್ಟಿಸಿತು. ಆಕೆ ಮೊದಲು ಅವರನ್ನೆಲ್ಲ ಪ್ರೇರೇಪಿಸಬೇಕಿತ್ತು. ಅದೇ ನಾಯಕತ್ವದ ಮುಖ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು. (ಆತಂಕವುಂಟು ಮಾಡದಂತಹ) ಮೆಚ್ಚುಗೆ, ಅಭಿನಂದನೆಗಳು ಹಾಗೂ ತಂಡದಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುವುದೇ ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿಯಾದ ಕಾರ್ಯಸ್ವರೂಪದ ಲಕ್ಷಣ. ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಕೌಶಲಗಳಿವೆಯೇ ಎನ್ನುವುದನ್ನೂ ಆಕೆ ಗಮನಿಸಲಿಲ್ಲ. ಅವರಿಗೆ ಸಹಾಯಕವಾಗುವಂತೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನೂ ಒದಗಿಸಿಕೊಡಲಿಲ್ಲ. ಮೊದಲು ಶಾಲೆಯ ಮುಖಂಡರೊಂದಿಗೆ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಿದ್ದರೆ, ಬಹುಶಃ ತನ್ನ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿದ್ದ ಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ತನ್ನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಅರ್ಥಪಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಒಂದಷ್ಟು ಸಲಹೆ ಹಾಗೂ ನಿದರ್ಶನಗಳು ದೊರೆಯುತ್ತಿದ್ದವೇನೋ. ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನೂ ಕೌಶಲಗಳನ್ನೂ ವರ್ಧಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಒಂದಷ್ಟು ಸಹಕಾರ ಸಿಗುತ್ತಿತ್ತೇನೋ.

ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಇದ್ದರೆ ಉಪಯೋಗವೇನೋ ಇರುತ್ತದೆ ನಿಜ. ಆದ್ರೆ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲೇ ಅದರ ಅಗತ್ಯವೇನೋ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಶ್ರೀಮತಿ ಗುಪ್ತಾರವರು ತಾನೇ ಸ್ವತಃ ಕೆಲವು ತರಗತಿಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿ ತೋರುವುದಾಗಿ ಮುಂದಾಗಿರಬಹುದಿತ್ತು. ಅಥವಾ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಆ ಶಾಲೆಗೆ ಕರೆದೊಯ್ಯಬಹುದಿತ್ತು. ಆಗ ಸ್ವತಃ ಅವರೇ ಅದನ್ನೆಲ್ಲ ನೋಡಿ, ಈಕೆಯ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಿತ್ತು.

ಶ್ರೀಮತಿ ಗುಪ್ತಾರವರು ಯೋಜನೆಯನ್ನೇನೋ ಹೂಡಿದರು. ಆದರೆ ಅದು ನೈಜವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ. ಹಾಗೆಲ್ಲ, ಇದ್ದಕ್ಕಿದ್ದ ಹಾಗೆ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಬದಲಾಯಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಹಾಗೆ ಮಾಡುವ ಬದಲು, ಆಕೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯೊಂದಿಗೆ ಕುಳಿತು ಸಮಾಲೋಚನೆ ಮಾಡಿ, ಕ್ರಮಯುತವಾಗಿ ವಿರಾಸಪರವಾದ ಉಪಾಯಗಳನ್ನು ಹೂಡುತ್ತ ಮುಂದುವರೆಯಬೇಕಾಗಿತ್ತು.

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನ 2: ಶ್ರೀಯುತ ಭಡಾರವರು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದ ಹೊಸ ವಿಧಾನದ

ಮುಂದಾಳುವನ್ನು ವಹಿಸಿದ್ದಾರೆ

ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲಾ ಮುಖ್ಯೋಪಾಧ್ಯಾಯರಾದ ಶ್ರೀ ಛಾರವರು ಶಾಲೆಯ ನಿರಂತರ ಹಾಗೂ ಸಮಗ್ರ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದ ಕುರಿತಾದ ಒಂದು ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ (CCE) ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ CCEಯ ಎಲ್ಲ ಅಗತ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸುತ್ತ, ಕಲಿಕೆಯ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಅದು ಹೇಗೆ ವರ್ಧಿಸಬಲ್ಲುದು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿ ನಿರ್ದೇಶನಗಳ ಮೂಲಕ ಮನದಟ್ಟಪಡಿಸಲಾಗಿತ್ತು.

ನಾನು ತುಂಬ ಸ್ಪೂರ್ತಿಯನ್ನು ತಾಳಿ ಶಾಲೆ ಮರಳಿದೆ. ಮುಂದಿನ ಶಾಲಾ ಸಮಾಲೋಚನೆಯಲ್ಲಿ(staff meeting) ನಾನು CCEಯ ಬಗ್ಗೆ ನನ್ನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ವಿವರಿಸಿದೆ. (ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ೬ ಶಿಕ್ಷಕರಿದ್ದಾರೆ) ಬರುವ ವಾರಗಳಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆಲ್ಲ DIET [District Institute of Educational Training] ಎಂಬ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಸಿಗಲಿರುವುದಾಗಿ ಹೇಳಿದೆ. ನನ್ನ ಉತ್ಸಾಹವನ್ನು ಗಮನಿಸಿದ ಅವರು ತಾವೂ ಹೊಸದನ್ನು ಕಲಿಯುವ ಅವಕಾಶದ ಬಗ್ಗೆ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದರು. ಅಂತೆಯೇ ಅವರ ತರ್ಗತಿಗಳ ಉಪಯೋಗಕ್ಕಾಗಿ ಒಂದಷ್ಟು ಹೊಸ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಕೊಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ದೇಣಿಗೆ ಕೊಡುವ ಬಗ್ಗೆ ಶಾಲಾ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿಯೊಂದಿಗೆ ವಿಚಾರಿಸುವುದಾಗಿಯೂ ಹೇಳಿದೆ. ಅವರೆಲ್ಲ ಆ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ಹಿಂದಿರುಗಿದಾಗ, ಹಲವು ಹೊಸ ಉಪಾಯಗಳನ್ನು ಆಲೋಚಿಸಿದ್ದರಲ್ಲದೆ ವಿವರವಾದ ತರಬೇತಿ ಕೈಪಿಡಿಯನ್ನೂ ಪಡೆದು ಬಂದಿದ್ದರು. ಮೊದಲ ಎರಡು ವಾರಗಳ ಕಾಲ ಬಹಳ ಚಟುವಟಿಕೆ ಕಾಣಿಸಿತು, ನಾನು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಡ್ಡಾಡುತ್ತ, ಶಿಕ್ಷಕರು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಕೇಳುತ್ತಿದ್ದರು, ಮಕ್ಕಳ ಪ್ರತಿಕ್ರಮವನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಅವರಿಗೆ ಎಷ್ಟು ಅರ್ಥವಾಗಿದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಪರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತಿತ್ತು. ಆ ಬಳಿಕ ಒಂದು ವಾರದ ರಜೆ ಬಂತು. ರಜೆಯ ಬಳಿಕ ಮತ್ತೆ ಶಾಲೆಗೆ ಹಿಂದಿರುಗಿದಾಗ ಎಲ್ಲವೂ ಮರೆತು ಹೋದಂತೆ ಕಂಡುಬಂತು. ತರಬೇತಿ ಕೈಪಿಡಿಗಳೆಲ್ಲ ಮೇಜುಗಳ ಮೇಲೇ ಉಳಿದವು. ಶಿಕ್ಷಕರು ತಮ್ಮ ಎಂದಿನ ವಿಧಾನದಲ್ಲೇ ಪಾಲ ಮಾಡತೊಡಗಿದ್ದರು. ಏನು ಮಾಡಬೇಕೋ ಗೊತ್ತಾಗಲಿಲ್ಲ ನನಗೆ. ನಾನು ಸಂಶೋಧನೆ ಮಾಡತೊಡಗಿದೆ. ಆ ತರಬೇತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಅತ್ಯಂತ ಉತ್ಸುಕರಾಗಿದ್ದ ಇಬ್ಬರು ಶಿಕ್ಷಕರೊಂದಿಗೆ ಮಾತನಾಡಿದೆ. "CCE ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕವಾಗಿ ಚೆನ್ನಾಗೇನೋ ಇದೆ, ಆದರೆ ಅದನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವುದು ಕಷ್ಟ, ಅಧ್ಯಾಯಗಳ ಸಿದ್ಧತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಯ ಹಿಡಿಯುತ್ತದೆ. ಪಠ್ಯವನ್ನು (ಸಿಲಬಸ್) ಮುಗಿಸುವ ಚಿಂತೆ ಕಾಡುತ್ತದೆ" ಎನ್ನುವ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟರು. ೬೦ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿರುವ ತರಗತಿಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಬೇಕಾದ ಒಬ್ಬ ಶಿಕ್ಷಕನಿಗಂತೂ ತುಂಬಾನೇ ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತಿತ್ತಂತೆ.

ನನಗೆ ಅರ್ಥವಾಯಿತು- ಒಮ್ಮೆಲೆ ಇಷ್ಟು ಬದಲಾವಣೆ ತರುವುದು ಕಷ್ಟ ಎಂದು. ಶಿಕ್ಷಕರೆಲ್ಲ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಮರೆತೇಬಿಟ್ಟಿದ್ದರು. ಒಂದೇ ತರಬೇತಿಯ ಮೂಲಕ ಅವರಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಾದ ಕೌಶಲಗಳನ್ನೆಲ್ಲ ವರ್ಧಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದೂ ನನಗೆ ಅರ್ಥವಾಯಿತು. ಬೇರೊಂದು ಉಪಾಯ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿ ಬಂತು. ನಾನು ಆ ತರಬೇತಿದಾರರನ್ನೇ ಶಾಲೆ ಆಹ್ವಾನಿಸಿ, ನಮ್ಮ ಶಿಕ್ಷಕ ಸಮಾಲೋಚನೆಯಲ್ಲಿ (staff meeting) ಪಾಲ್ಗೊಂಡು CCEನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಉದಾಹರಣೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವಂತೆ ಕೇಳಿಕೊಂಡೆ.

ಆ ಬಳಿಕ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಮೂರು ತಂಡಗಳನ್ನಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಿದೆ, ಪರಸ್ಪರರಿಗೆ ಅವರು ಸಲಹೆ ಹಾಗೂ ಸಹಕಾರಗಳನ್ನು ಕೊಡಲಿ ಎನ್ನುವುದು ಉದ್ದೇಶ. ಒಂದು ವಾರದ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಒಬ್ಬರು ಮಾತ್ರ CCE ಕಡೆಗೆ ಗಮನಹರಿಸುವಂತೆಯೂ, ಇನ್ನಿಬ್ಬರು ಆ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಸಲಹೆ ಸಹಕಾರಗಳನ್ನು ನೀಡುವಂತೆಯೂ ಆಯೋಜಿಸಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಮೂರು ವಾರ ಕಳೆಯುವಷ್ಟರಲ್ಲಿ, ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಹೊಸ ಪ್ರಯೋಗಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶ ದೊರೆತಂತಾಯಿತು.

ಪ್ರತಿದಿನವೂ, ಮೂರುಜನರ ಒಂದು ತಂಡವು ಶಾಲೆಯ ಬೆಳಗಿನ ಸಭೆಯನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಿ, ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ CCE ಕುರಿತಾದ ತಮ್ಮ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಿ ಪ್ರತಿಕ್ರಮವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದರು. ಪರಸ್ಪರ ತರಗತಿಗಳನ್ನು ವೀಕ್ಷಿಸುವಂತೆ ನಾನು ಸೂಚನೆ ಕೊಟ್ಟೆ. ಅಂತೆಯೇ ಇದಕ್ಕೆಲ್ಲ ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ನಾನೇ ಸ್ವತಃ ಅವರ ಕೆಲವು ತರಗತಿಗಳನ್ನೂ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಮುಂದಾದೆ.

ಇದರಿಂದ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಯೋಜನವಾಯಿತು. ಮೂರು ವಾರಗಳು ಕಳೆಯುವಷ್ಟರಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಹಕಾರದೊಂದಿಗೆ CCEನ್ನು ಪ್ರಯೋಗಿಸಿ ನೋಡುವ ಅವಕಾಶ ಸಿಕ್ಕಿತು. ಸಲಹೆ-ಸಹಕಾರಗಳೆಲ್ಲ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾದವು. ಎಲ್ಲರೂ ಇನ್ನೂ ಮೂರು ವಾರಗಳ ಕಾಲ ಹಾಗೇ ಮುಂದುವರೆಸಲು ನಿರ್ಣಯಿಸಿದರು- 'ಒಬ್ಬರು CCE ಪ್ರಯೋಗಿಸುವುದು, ಮತ್ತಿಬ್ಬರು ಸಲಹೆಸಹಕಾರ ಕೊಡುವುದು'.



ಚಿತ್ರ ೨: ಶಿಕ್ಷಕ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗೆ ಪ್ರಶ್ನೆ ಕೇಳುತ್ತಿರುವುದು

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನ ೨ : ನಿರ್ದೇಶಿಸುವಂತೆ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಬೇಕಾದ ಎಲ್ಲ ಪರಿಕರಗಳು ಲಭ್ಯವಿದ್ದರೂ, (ಧ್ಯೇಯ, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು, ಕೌಶಲಗಳು, ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕಗಳು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯೋದ್ದೇಶಗಳು) ಬದಲಾವಣೆಯ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗದೇ ಹೋಗಬಹುದು. ಈ ಪ್ರಸಂಗದಲ್ಲಿ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಛೇದನಾಕಾರ್ಯವು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿದಂತೆ ಕಷ್ಟವೇ ಆಯಿತು. ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಒಂದೇ ತರಬೇತಿ ಸಾಲಿಲ್ಲ, ಬದಲಾಗಿ ನಿರಂತರ ಸಹಕಾರ ಹಾಗೂ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಗಳೂ ಬೇಕಾದವು.

ಸಿದ್ಧಾಂತ 2: ಬದಲಾವಣೆಯ ಸೂತ್ರ

ಬದಲಾವಣೆಯ ಖಚಿತ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಯಾವ ಸಿದ್ಧಾಂತವೂ ಇಲ್ಲ ಎನ್ನಿ. ಆದರೆ ನಾಯಕನಾದವನಿಗೆ ಸಂದರ್ಭೋಚಿತವಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಆಲೋಚಿಸಲು ಇವೆಲ್ಲವೂ ಸಹಾಯಕವಂತೂ ಹೌದು.

(೧೯೭೫ ರಲ್ಲಿ Bekhard ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ್ದ) ಗ್ಲೀಷರ್ ನ ಬದಲಾವಣೆಯ ಸೂತ್ರವು ಬದಲಾವಣೆಯ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ವಿವರಿಸುವ ಉತ್ತಮ ಸಿದ್ಧಾಂತವಾಗಿದೆ. ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಬೇಕಾದರೆ, ಯಾವುದೇ ಗುಣವಿಶೇಷಗಳು ಬೇಕಾಗುತ್ತವೆ ಎನ್ನುವ ಸರಣಿಯನ್ನೇ ಈ ಸೂತ್ರ ತಯಾರಿಸಿಕೊಡುತ್ತದೆ.

ಆ ಸೂತ್ರ ಹೀಗಿದೆ-

$$D \times V \times F > R$$

ಅದರ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ ಹೀಗಿದೆ:

- 'D' ಎನ್ನುವುದು ಈಗಾಗಲೇ ಜನರ ಅಸಮಾಧಾನದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾಗಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅಗತ್ಯ.
- 'V' ಎನ್ನುವುದು ಹೆಚ್ಚಿನ ಜನರು ಗಮನಿಸಬಲ್ಲಂತಹ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ತರುವ ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು
- 'F' ಎನ್ನುವುದು - ಸಮೂಹದವರೆಲ್ಲ ಮೆಚ್ಚಬಲ್ಲಂತಹ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯ ಮೊಟ್ಟಮೊದಲ ಹೆಜ್ಜೆಯನ್ನು ಇಡುವುದು
- ಈ ಮೊದಲ ಮೂರು ಸರಿಯಾದ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿದ್ದರೆ, ಆಗ ಅವುಗಳ ಒಟ್ಟಾರೆ ಪರಿಣಾಮ ಅನಿವಾರ್ಯವೆನಿಸುವ ವಿರೋಧಕ್ಕಿಂತ ('R') ಶಕ್ತಿಶಾಲಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಶಾಲಾಮುಖಂಡರ ಮುಂದಿರುವ ದೊಡ್ಡ ಸವಾಲು ಇದು- ತಾವು ಯಾವುದನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಬೇಕೆಂದಿರುವರೋ, ಆ ವಿಚಾರವು 'ಈಗಾಗಲೇ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಬೇಸರವನ್ನುಂಟು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ವಿಷಯವೇ ಆಗಿದೆ' ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆಲ್ಲ ಮನಗಾಣಿಸುವುದು. ನಿಮ್ಮ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಕೆಲವಾರು ವಿಚಾರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಈಗಾಗಲೇ ಅಸಮಾಧಾನವಿರಬಹುದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ - ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಕೊರತೆ, ತರಗತಿಯ ಸಂಖ್ಯೆ, ಅವರಿಗೆ ವಿಧಿಸುವ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳ ಹೊರೆ ಅಥವಾ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಪೂರೈಸುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ, ಇತ್ಯಾದಿ. ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳ ಸಕ್ರಿಯ ಕಲಿಕೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಹಾಗೂ ಅವರು ಮಾಡುತ್ತಿರುವ CCE ಕಾರ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅವರ ಅಸಮಾಧಾನ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಡಿಮೆಯೇ ಇರುತ್ತದೆ. ನೀವು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಲಿಚ್ಛಿಸುವ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಶಿಕ್ಷಕರ ಮನವೊಲಿಸಲು ಹಾಗೂ ಪ್ರೇರೇಪಿಸಲು, ನೀವು ಬಳಸಬಹುದಾದ ಉಪಾಯಗಳು ಬಹಳ ಇವೆ.

ಭಾರತದ ಇಬ್ಬರು ಶಾಲಾಮುಖಂಡರ ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಇಲ್ಲಿವೆ:

ಶ್ರೀಯುತ ಅಪರಾಜಿತರವರ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರಲ್ಲ ಪಠ್ಯವನ್ನು (Syllabus) ಮುಗಿಸಿ ಬಿಡುವ ಆತುರದಲ್ಲೇ ಸದಾ ಇರುತ್ತಿದ್ದರು. ಆದರೆ ಪರೀಕ್ಷಾ ಪರಿಣಾಮಗಳೇನೋ ಯಾವಾಗಲೂ ಬಡವಾಗಿಯೇ ಇರುತ್ತಿದ್ದವು. ಶಿಕ್ಷಕರು ಪಠ್ಯವನ್ನು ಮುಗಿಸುತ್ತಿದ್ದರಾದರೂ, ಅರ್ಥವಷ್ಟು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಮಾತ್ರ ಅಪೇಕ್ಷಿತವಾದ ಶೇಖಡ ೪೦ ಅಂಕಗಳನ್ನು ಗಳಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಸುಮ್ಮನೆ ಪಠ್ಯದ ಎಲ್ಲ ವಿವರಗಳನ್ನೂ ಮುಟ್ಟಲೇಬೇಕೆನ್ನುವ ಆತುರಕ್ಕಿಂತ, ಮುಖ್ಯಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಅರ್ಥವಾಗುವಂತೆ ಕಲಿಸುವಂತಾಗಬೇಕು ಎಂದು ಅಪರಾಜಿತರವರು ನಿಶ್ಚಯಮಾಡಿಕೊಂಡರು. ಹೇಗಿದ್ದರೂ ಎಲ್ಲ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಬಳಿಯಲ್ಲೂ ಪಠ್ಯಪುಸ್ತಕಗಳು ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತವೆ. ವಿಷಯ ಅರ್ಥವಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಅವರೇ ಸ್ವತಃ ಪಠ್ಯಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಓದಿಕೊಳ್ಳಲೂ ಕೂಡ ಸ್ಫೂರ್ತಿಯೂ ಸಿಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಅಪರಾಜಿತರವರು ತಮ್ಮ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಸೂಚನೆ ಕೊಟ್ಟರು- 'ಪಠ್ಯಪುಸ್ತಕಕ್ಕೆ ತುಂಬ ಅಂಟಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಿಲ್ಲ. ತಮಗೆ ಸೂಕ್ತವೆನಿಸಿದ ಶೈಲಿಯಲ್ಲಿ ಹೊಸ ವಿಷಯವನ್ನು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಪರಿಚಯಿಸಬಹುದು. ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಆಗಬೇಕು. ಉಲ್ಲೇಖವಾಗಿರುವ ಎಲ್ಲ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಯೋಗಿಸಲೇಬೇಕೆಂದೇನೂ ಇಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ಮುಖ್ಯಸಿದ್ಧಾಂತಗಳಿಗೆ ಪೂರಕವಾದ ಯಾವುದೇ ಚಟುವಟಿಕೆಯನ್ನೂ ಅವರೇ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಒಂದು ವರ್ಷಾವಧಿಯ ಕಾಲ (term) ಶಿಕ್ಷಕ ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳನ್ನು (staff meetings) ಗಳನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸಿ, ಅದರ ಬದಲು ಶಿಕ್ಷಕರು ಆಯಾ ವಿಭಾಗದ ತಂಡಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಿ ಮುಖ್ಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತ, ವಿಷಯಾಧಾರಿತ ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಬಹುದು' ಎಂದು.

ಶ್ರೀಮತಿ ಕಪೂರ್ ರವರಿಗೆ ಅಸಮಾಧಾನ. ಏಕೆಂದರೆ ಅವರ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮೌಲ್ಯಪಟ್ಟಿಗಳನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಪೂರೈಸುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಹಾಗಾಗಿ ವಾರ್ಷಿಕ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಗಣನೆ ಮಾಡಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಶಿಕ್ಷಕರು ಆಯಾ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಿ ಮುಗಿಸಿ ಅಲ್ಲಲ್ಲೇ ಹಿಂದಿರುಗಿಸಿಬಿಡುತ್ತಿದ್ದರು, ಯಾವುದನ್ನೂ ದಾಖಲೆ ಮಾಡುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಕೇಳಿದರೆ, ನಮಗೆ ಸಮಯ ಇಲ್ಲ ಎನ್ನುತ್ತಿದ್ದರು. ಶಿಕ್ಷಕ-ಪೋಷಕ ಸಮಾಲೋಚನೆಯಲ್ಲಿ ಅದು ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ವಿವರಿಸಿದರೆ, ಆ meetingಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವ ಪೋಷಕರೂ ಸರಿಯಾಗಿ ಹಾಜರಾಗುವುದೇ ಇಲ್ಲ ಎಂದು ಉತ್ತರಿಸಿದರು. ಶ್ರೀಮತಿ ಕಪೂರ್ ರವರು ಹತ್ತಿರದ ಹಳ್ಳಿಗೆ ತೆರಳಿ ಅಲ್ಲಿದ್ದ ಪೋಷಕರೊಂದಿಗೆ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಿದರು. ಅವರು ತಮ್ಮ ಹೊಲಗದ್ದೆಯ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಮುಳುಗಿದ್ದರು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ವಿವರಿಸಿ ಹೇಳಿದರು. ಆದರೆ ಶ್ರೀಮತಿ ಕಪೂರ್ ರವರು ಅವರಿಗೆ ಶಾಲೆಯ meetingಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ಭಾಗವಹಿಸುವುದು ಎಷ್ಟು ಮುಖ್ಯ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅರ್ಥಪಡಿಸಲು ಒಂದು ನಿದರ್ಶನವನ್ನು ಕೊಟ್ಟರು- "ಹೊಲದಲ್ಲಿ ಬೀಜವನ್ನು ಬಿತ್ತಿದ ಮೇಲೆ, ನೀವು ಅದನ್ನು ಮರೆತು ಸುಮ್ಮನಿರುತ್ತೀರೇನು? ಆಗಾಗ ಬಂದು ಅದಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದಷ್ಟು ನೀರು ಸಿಗುತ್ತಿದೆಯೋ ಇಲ್ಲವೋ, ಕ್ರಿಮಿಕೀಟಗಳು ಕಾಟವಿದೆಯೋ ಇಲ್ಲವೋ, ಸಸಿಗಳು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಮೊಳೆಯುತ್ತಿವೆಯೋ ಇಲ್ಲವೋ ಎನ್ನುವುದನ್ನೂ ನೋಡಿ ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲವೆ? ಹಾಗೆಯೇ ನಿಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳ ವಿಷಯದಲ್ಲೂ ಕಾಳಜಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮಕ್ಕಳೂ ಬೀಜಗಳಿದ್ದಂತೆ. ಅವರು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಏನು ಕಲಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ, ಎಷ್ಟು ವಿಕಾಸವಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸುವ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀವೆಲ್ಲರೂ ತಪ್ಪದೇ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು" ಎಂದು. ಮುಂದಿನ meetingನಲ್ಲಿ ಪೋಷಕರ ಹಾಜರಾತಿ ಉತ್ತಮವಾಗಿತ್ತು! ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಪ್ರಗತಿಯ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ತೋರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೇ ಹೋದ್ದರಿಂದ ಕೆಲವು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೇ

ಮುಜುಗುರವಾಯಿತು. ಇದಾದ ಮೇಲೆ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳ ಪ್ರಗತಿಯ ದಾಖಲಾತಿಯೂ ನಿಯಮಿತವಾಗುತ್ತ ಹೋಯಿತು. ತತ್ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಶ್ರೀಮತಿ ಕಪೂರ್ ರವರಿಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಪ್ರಗತಿಯ ಗಣನೆಯ ಕೆಲಸವನ್ನೂ ಅಚ್ಚುಕಟ್ಟಾಗಿ ಮಾಡಲು ಸುಲಭವಾಗುತ್ತ ಬಂತು.

ಮೊದಲ ಉದಾಹರಣೆಯಲ್ಲಿ ಶ್ರೀಯುತ ಅಪರಾಜಿತರವರು ತನ್ನ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಅದಾಗಲೇ ಬೇಸರ ತಂದಿರುವ ವಿಚಾರವನ್ನೇ ಸರಿಪಡಿಸಲು ಹೊರಟಿದ್ದರು. ಎರಡನೆಯ ಉದಾಹರಣೆಯಲ್ಲಿ ಶ್ರೀಮತಿ ಕಪೂರ್ ರವರು ತನ್ನ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಆಸ್ಥೆ ಹುಟ್ಟಿಸುವಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಲು ಸ್ವಲ್ಪ ಕುತಂತ್ರವನ್ನೇ ಬಳಸಬೇಕಾಯಿತು. ತನ್ಮೂಲಕ ಸ್ವತಃ ಶಿಕ್ಷಕರೇ ಎಚ್ಚಿತ್ತು. ಮಕ್ಕಳ ಪ್ರಗತಿಯ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸಿದರು.

ನೀವು ಬಳಸಬಹುದಾದ ಇನೂ ಕೆಲವು ಉಪಾಯಗಳು ಕೆಳಗಿವೆ:

- ಬದಲಾವಣೆ ಕಾನೂನು ಸರ್ಕಾರದ ವತಿಯಿಂದಲೇ ಬರಲಿದೆ, ಅದನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಎಲ್ಲರೂ ಕೂಡಿ ಶ್ರಮಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಬೇಕು
- ಶಾಲೆಯ ಪ್ರಗತಿಯ ಗಣನೆಯ ವಿಚಾರವಿಮರ್ಶೆಯಲ್ಲಿ (school review process) ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನೂ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. (ಸ್ವವಿಮರ್ಶೆಯ ಕುರಿತಾದ ಶಾಲಾನಾಯಕತ್ವ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯನ್ನು ಓದಿ) ತನ್ಮೂಲಕ ಶಾಲೆಯು ಹೇಗೆ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆ ಎನ್ನುವುದರ ನೇರ ಪರಿಚಯ ಅವರಿಗೇ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ.
- ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಕರೇ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಹೊರುವಂತೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕು. ಹಾಜರಾತಿ, ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ಪೂರೈಸುವ ಮಕ್ಕಳ ಸಂಖ್ಯೆ, ವೇಷಭೂಷಣ, ಸಮಯಪಾಲನೆ ಹಾಗೂ ಕೊಠಡಿಯ ಗುಣಮಟ್ಟ ಇತ್ಯಾದಿ ಎಲ್ಲ ವಿಚಾರಗಳು ಅದರಲ್ಲಿ ಸೇರಿರಬೇಕು. ಆಯಾ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಸಾಧಿಸಿರುವ ತರಗತಿಗೆ ವಾರದ ಬಹುಮಾನವನ್ನೂ ಘೋಷಿಸಬಹುದು.



ಸ್ವಲ್ಪ ನಿಂತು ಆಲೋಚಿಸಿ

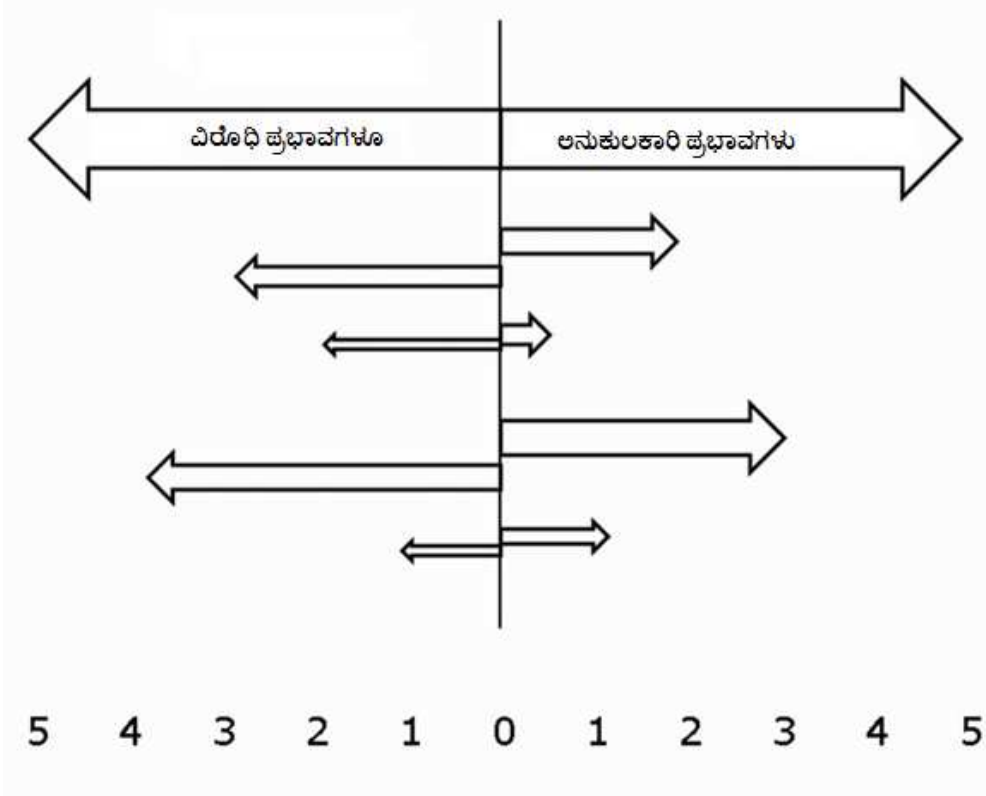
* ನೀವು ಚಟುವಟಿಕೆ ೧ ರಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಿದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ವಿಮರ್ಶಿಸಿ. ಯಾವ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಎಲ್ಲರ ಅಸಮಾಧಾನದಿಂದಾಗಿ, ನೂತನ ಮಾರ್ಪಾಡಿಗಾಗಿ ತೆರೆದಿವೆ?

* ಯಾವ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತರುವ ಸಲುವಾಗಿ ನೀವಾಗಿ ನೀವೆ ಎಲ್ಲರಲ್ಲೂ ಅಸಮಾಧಾನದ ಭಾವವನ್ನು ಮೂಡಿಸಬೇಕಾಗಿ ಬಂತು?

ಸಿದ್ಧಾಂತ 3 : ಪ್ರಭಾವೀ ಕ್ಷೇತ್ರ ವಿಮರ್ಶೆ

ಬದಲಾವಣೆಯಲ್ಲಿನ ಮತ್ತೊಂದು ಸಿದ್ಧಾಂತವೇ ಪ್ರಭಾವೀ ಕ್ಷೇತ್ರವಿಮರ್ಶೆ (Force field analysis). ಈಗಾಗಲೇ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವ ಆಚಾರಗಳ ಬಗ್ಗೆಯೇ ಮೊದಲು ಗಮನ ಹರಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ, ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಬೆಂಬಲ ಸಿಗುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಈ ತಂತ್ರ ಸಹಾಯಕವಾಗಿದೆ.

ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ವಿರೋಧಗಳ ಮೂಲಗಳು ಎಲ್ಲಿವೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದಕ್ಕೂ ಇದು ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ.



ಚಿತ್ರ 4 ಪ್ರಭಾವೀ ಕ್ಷೇತ್ರವಿಮರ್ಶೆ

ಪ್ರಭಾವೀ ಕ್ಷೇತ್ರ ವಿಮರ್ಶೆಯನ್ನು ಮಾಡುವುದು ಹೇಗೆ?

1. ಅಪೇಕ್ಷಿತ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ನಿರ್ವಚಿಸಿರಿ
2. (ಕಾಗದದ ಮೇಲೋ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಮೇಲೋ) ಬದಲಾವಣೆಯ ನಿರ್ವಚನವಾಕ್ಯದಿಂದ ಕೆಳಮುಖವಾಗಿ ಒಂದು ನೇರ ರೇಖೆಯನ್ನು ಎಳೆಯಿರಿ
3. ಅನುಕೂಲಕರ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ರೇಖೆಯ ಬಲಗಡೆಗೆ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿರಿ. ಹಾಗೂ ವಿರೋಧಿ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ರೇಖೆಯ ಎದಗಡೆಗೆ ಪಟ್ಟಿಮಾಡಿರಿ
4. ಆ ಬಾಣದ ಉದ್ದವು ಆಯಾ ಪ್ರಭಾವದ ಮೊದಲ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. (0 ಇಂದ ೫ ವರೆಗೆ) , ಅದರಲ್ಲಿ ೫ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ
5. ಆಯಾ ಬಾಣದ ಅಗಲವು ಎರಡನೆಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಗೆ ದ್ಯೋತಕ

ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಶ್ರೀಯುತ ಅಗರ್ವಾಲರು ಪ್ರಭಾವೀ ಕ್ಷೇತ್ರ ವಿಮರ್ಶೆಯನ್ನು ಬಳಸಿ, ತನ್ನ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿನ ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲಿನ ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಲು ಬಳಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ (ಇದು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲೂ ಬಳಸಬಹುದಾದದ್ದೇ)

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನ 3 : ಶ್ರೀ ಅಗರ್ವಾಲರು ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಿದೆ

ಕಳೆದ ವರ್ಷವಧಿಯಲ್ಲಿ (term), ನಾನು ಓದಾಡುತ್ತ ನಡೆಸಿದ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಕರೊಂದಿಗೆ ಮಾಡಿದ ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳಲ್ಲಿ ನಾನು ಗಮನಿಸಿದ್ದು ಅವರಿಗೆಲ್ಲ ಮಕ್ಕಳು ಮಾಡುವ ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ತೀವ್ರ ಅಸಮಾಧಾನ. ಮಕ್ಕಳು ಮಾಡುವ ಗೃಹಕಾರ್ಯವು ಯಾವಾಗಲೂ ಆತುರದ ಕೆಲಸವೂ, ಅವ್ಯವಸ್ಥಿತವೂ, ಅಪೂರ್ಣವೂ ಆಗಿರುತ್ತಿದ್ದವು, ಅಥವಾ ಅದನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಲೇ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಬೇಸರ ತರುವ ವಿಷಯವೇನೆಂದರೆ, ಹೀಗೆ ಮಕ್ಕಳು ತಾವು ಕಲಿತದ್ದನ್ನು ಸಮಗ್ರೀಕರಿಸುವುದನ್ನೇ ತಪ್ಪಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಜೊತೆಗೆ ತಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಮಕ್ಕಳ

ಸಂಬಂಧ ಉತ್ತಮವಾಗುವ ಬದಲು ಕಿರಿಕಿರಿಯನ್ನೇ ತರುತ್ತಿತ್ತು' ಎನ್ನುವುದು. ವರ್ಷಾವಧಿಯ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ನಾನು ಒಂದು staff meetingನ್ನು ಆಯೋಜಿಸಿದೆ. ನಾವೆಲ್ಲರೂ ಸೇರಿ ಆ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವತ್ತ ಸಮಾಲೋಚನೆ ಮಾಡಿದೆವು. ನಾನು ಗಮನಿಸಿದ್ದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನೂ, ಹಾಗೂ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನೂ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದೆ. ತಕ್ಷಣವೇ ಮಕ್ಕಳು ಬರೆಯುವ ಅತ್ಯಂತ ಕೀಳುಗುಣಮಟ್ಟದ ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಎಲ್ಲರೂ ಹೇಳಲಾರಂಭಿಸಿದರು.

ಪ್ರಭಾವೀ ಕ್ಷೇತ್ರ ವಿಮರ್ಶೆಯನ್ನು ಮಾಡಲು ಅನುಕೂಲವಾಗಲೆಂದೇ ನಾನು staff meetingನ್ನು ತರಗತಿಯ ಕೊಠಡಿಯೊಂದರಲ್ಲೇ ಆಯೋಜಿಸಿದ್ದೆ. ನಾವೆಲ್ಲರೂ ಬಯಸಿದ ಬದಲಾವಣೆ 'ಮಕ್ಕಳ ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸುವುದೇ' ಆಗಿತ್ತು. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನಾವೆಲ್ಲರೂ ಏನೆಲ್ಲ ಪ್ರಯೋಗಗಳನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು ಎಂದೂ, ಅದರಲ್ಲಿನ ತೊಡಕುಗಳನ್ನೂ ಕುರಿತಾಗಿ ಪರ್ಯಾಲೋಚಿಸಿದೆವು.

ಕೊನೆಗೆ ಒದಗಿದ ಅನುಕೂಲಕರ ಪ್ರಭಾವಗಳು ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ:

- ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಗೃಹಕಾರ್ಯ ವಿಧಿಸಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು ಪೋಷಕರ ಕಾಳಜಿ
- ಚೆನ್ನಾಗಿ ಯೋಜಿಸಲಾದ ಗೃಹಕಾರ್ಯವು ಕಲಿಕೆಗೆ ಪೂರಕವಾಗುತ್ತದೆ
- ಪಠ್ಯವನ್ನು (Syllabus) ಪೂರೈಸಲು ಗೃಹಕಾರ್ಯವು ಸಹಾಯಕವೇ.
- ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ವಿಧಿಸುವಂತೆ NCF 2005 ಕೂಡ ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ
- ಎಲ್ಲ ಶಾಲೆಯವರೂ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ವಿಧಿಸುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಅಲ್ಲಿನ ಶಿಕ್ಷಕರೊಂದಿಗೆ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಿ ಈ ಗೊಂದಲಕ್ಕೆ ಉಪಾಯಗಳನ್ನು ಸಮಾಲೋಚಿಸಿ ವಿನಿಮಯ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.
- ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ವಿಧಿಸುವಂತೆ ಶಾಲಾ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿಯೂ ನಿರ್ದೇಶಿಸುತ್ತದೆ.

ನಾವು ಗಮನಿಸಿದ ವಿರೋಧಿ ಪ್ರಭಾವಗಳು ಹೀಗಿದ್ದವು :

- ಕೆಲವು ಮಕ್ಕಳು ಸಾಯಂಕಾಲದ ಹೊತ್ತು ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡದಬೇಕಾದ್ದರಿಂದ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಬರೆಯಲು ಅವರಿಗೆ ಸಮಯವಿರುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ
- ಉತ್ತಮ ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ಬೇರೆ ಪ್ರಯೋಗಗಳು ಗೊತ್ತಿಲ್ಲದೇ ಇರುವುದರಿಂದ, ಪಠ್ಯಪುಸ್ತಕದಿಂದ ವಿಷಯವನ್ನು ನೋಡಿ ಬರೆಯುವುದನ್ನೇ ಮತ್ತೆ ಮತ್ತೆ ವಿಧಿಸುವುದರಿಂದ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ನೀರಸವೆನಿಸುತ್ತದೆ.
- ಅಧ್ಯಾಯಗಳ ಪೂರ್ವ ತಯಾರಿಯೇ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಮಯ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಇನ್ನು ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನೂ ಯೋಜಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ, ಮತ್ತಷ್ಟು ಸಮಯ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಕೊಟ್ಟಮೇಲೆ ಅದನ್ನೆಲ್ಲ ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ದೊಡ್ಡ ಕೆಲಸ (ನನ್ನ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ೨೦ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿದ್ದಾರೆ. ಅವರೆಲ್ಲರ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಗುರುತು ಹಾಕುವುದು, ಬಹಳ ಸಮಯದ ವ್ಯಯ ಹಾಗೂ ಅಸಾಧ್ಯವೂ ಎನಿಸುತ್ತದೆ)
- ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಕಾಪಿ ಹೊಡೆಯುತ್ತಾರಷ್ಟೆ. ಅದರಿಂದ ಸಮಯ ವ್ಯಯ ಅಷ್ಟೆ.
- ಎಲ್ಲರ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಗೊತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಕೆಲವು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಬರೆಯುವುದೇ ಇಲ್ಲ.

ಚಟುವಟಿಕೆ 3 : ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಭಾವೀ ಕ್ಷೇತ್ರ ವಿಮರ್ಶೆಯನ್ನು ಬಳಸುವುದು

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನ ೩ ರಲ್ಲಿ, ಶ್ರೀಯುತ ಅಗರ್ವಾಲರು ಹಾಗೂ ಅವರ ಶಿಕ್ಷಕರ ತಂಡವೂ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿದ ಅನುಕೂಲಕಾರಿ ಹಾಗೂ ವಿರೋಧಿ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿ. ಈಗ ಇವುಗಳನ್ನು ಚಿತ್ರ ೪ ರಲ್ಲಿ ಕಾಣಬರುವಂತೆ ಜೋಡಿಸಿರಿ. ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಭಾವೀ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ಉದ್ದದ ಬಾಣಗಳನ್ನು ಎಳೆಯಿರಿ. (ಉದಾಹರಣೆ ಶಾಲಾ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿ ನಿರ್ದೇಶಿಸುವ ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ವಿಧಿ) ಹಾಗೂ ಬಹು ಮುಖ್ಯವೆನಿಸುವ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ದಪ್ಪದ ಬಾಣಗಳು (ಶಿಕ್ಷಕರು ಔಚಿತ್ಯಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸುವುದು) ಅತಿಮುಖ್ಯವೆನಿಸುವಂತಹ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಚಿತ್ರದ ಮೇಲ್ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಬರೆಯಿರಿ. ಅಗರ್ವಾಲರ ಪಟ್ಟಿಯು ನಿಮಗೆ ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ. ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಚಿತ್ರವನ್ನು ಬರೆಯುತ್ತ, ನಿಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಆಲೋಚಿಸಿ- ಏನನ್ನಾದರೂ ಸೇರಿಸಬಹುದೋ, ಅಥವಾ ಅನುಕೂಲಕಾರಿ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಬಹುದೋ, ವಿರೋಧಿ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆಮಾಡಬಹುದೋ ಎಂದು.

ಚರ್ಚೆ:

ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮೊದಲು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿ ವಿಂಗಡಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಹಾಗೂ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಗನುಗುಣವಾಗಿ ಜೋಡಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ, ಅನುಕೂಲಕಾರಿ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ, ವಿರೋಧಿ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಗೆಲ್ಲುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನೂ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಗನುಗುಣವಾಗಿ ಯೋಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ರೇಖೆಗಳ ಮೂಲಕ ಮಾಡುವ ಇಂತಹ ಪ್ರಾತಿನಿಧಿಕಗಳು (graphic representations) ನಿಮ್ಮ ಸಂಶೋಧನೆಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲು ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತವೆ. ಪ್ರಸಂಗ ೪ರಲ್ಲಿ, ಶ್ರೀ ಅಗರ್ವಾಲರು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರುವ ಸಲುವಾಗಿ ಏನನ್ನು ಮಾಡಿದರು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಓದಿ ನೋಡಿ.

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನ 4: ಕ್ರಿಯಾಶೀಲವಾಗಿರುವ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಶ್ರೀ ಅಗರ್ವಾಲರು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ.

ನಮ್ಮ ಪಟ್ಟಿಗಳೆಲ್ಲ ಸಿದ್ಧವಾದ ಬಳಿಕ ನಾವು ಗಮನಿಸಿದ್ದು ಇದು-

ನಮಗೆ ತುಂಬ ಅನುಕೂಲಕಾರಿಯಾದ ಪ್ರಭಾವವು ಯಾವುದೆಂದರೆ ಪಠ್ಯವನ್ನು (syllabus) ಪೂರೈಸಲು ಗೃಹಕಾರ್ಯವೇ ಒಂದು ಸೂಕ್ತ ಅವಕಾಶ ಎನ್ನುವುದು. ಪಠ್ಯಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಸ್ವಲ್ಪ ಭಾಗ ಓದಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನೇ ಗೃಹಕಾರ್ಯವಾಗಿ ವಿಧಿಸಬಹುದು. ಆದರೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಿಕ್ಷಕರು 'ತಾವು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗಿದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸುತ್ತಲೇ ಇಲ್ಲ' ಎನ್ನುವುದನ್ನೂ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರು. ಪೋಷಕರು ನಮ್ಮ ಪಾಲಿಗೆ ಮತ್ತೊಂದು ಅನುಕೂಲಕಾರಿ ಪ್ರಭಾವವಾಗಿದ್ದರು. ಏಕೆಂದರೆ ಸ್ವತಃ ತಾವು ಹೆಚ್ಚು ಓದಬರಹ ಬಲ್ಲದಿರುವ ಹಾಗೂ ಆ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಗಮನಿಸಲಾಗದ ಪೋಷಕರೇ ಇರುವಂತಹ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ಶಾಲೆ ಇರುವುದು. (ನಾನು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಗಮನಿಸಿದ ಮತ್ತೊಂದು ಅನುಕೂಲಕಾರಿ ಪ್ರಭಾವವೆಂದರೆ ನಾಗರಾಜು ಎಂಬ ಒಬ್ಬ ಅತ್ಯಂತ ಉತ್ಸಾಹಭರಿತ ಶಿಕ್ಷಕರು. ಅವರು ತಮ್ಮ ತರಗತಿಯ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸಲು ದೃಢನಿರ್ಧಾರ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದರು. ಆ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಯೋಗಶೀಲರೂ ಆಗಿದ್ದರು. ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ದೊಡ್ಡ ವಿರೋಧಿ ಪ್ರಭಾವವೂ ಕೆಲವು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಕಡೆಯಿಂದಲೇ ಇತ್ತು. ಅವರೆಲ್ಲ ಸಾಯಂಕಾಲವೂ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾದವರು ಅಥವಾ ಸಂಬಳಕ್ಕಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದವರೂ ಆಗಿದ್ದರು. 'ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಮಯ ಮತ್ತು ಶ್ರಮಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದು ಕಷ್ಟ' ಎಂದು ನನಗೂ ಗೊತ್ತೇ ಇತ್ತು. ಈ ಮಧ್ಯೆ, ಮೇಘನಾಥನ್ ಎಂಬ ಶಿಕ್ಷಕರು, ೨೦ ವರ್ಷಗಳಿಂದಲೂ ಅಧ್ಯಾಪನ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದವರು. ಆದರೂ ಬಹಳ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಭಾವದವರಾಗಿದ್ದರು)

ಬದಲಾವಣೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು:

ಈ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಬದಲಾವಣೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತವೂ ಸ್ವಲ್ಪ ಸ್ವಲ್ಪ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವಿಚಾರಗಳತ್ತ ಗಮನಹರಿಯಿಸುತ್ತವೆ.

ಹಾಗಿದ್ದೂ ಹಲವಾರು ಸಾಮ್ಯಗಳನ್ನೂ ಹೊಂದಿವೆ. ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಪ್ರಭಾವಗೊಳಿಸುವ ಶಕ್ತಿಗಳು-

ಸದ್ಯದ ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ

ಈ ಬದಲಾವಣೆಯು ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಯಾವ ರೀತಿ ಕಂಡುಬಂದೀತು ಎಂಬುದನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು (visualisation)

ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರೇರಣೆ

ಪೂರ್ವ ಅನುಭವಗಳು

ಆ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಬೇಕಾಗುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಹಾಗೂ ಕೌಶಲಗಳು

ಪೂರ್ವಯೋಜನೆ

ಚಟುವಟಿಕೆ 4 : ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಏಕೆ ವಿಫಲವಾಗುತ್ತವೆ?

ಶಿಕ್ಷಕರಾಗಿ ಹಾಗೂ ಶಾಲಾ ಮುಖಂಡರಾಗಿ ನಿಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿನ ನಿಮ್ಮ ಪಾತ್ರದಲ್ಲಿ ಉಂಟಾದ ಹಲವು ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ನೀವು ಗಮನಿಸಿರಬಹುದು.

ಯಶಸ್ವಿಯಾಗದೇ ಉಳಿದ ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ನೆನೆಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ. ಬಹುಶಃ ಅದು ಯಾರಿಗೂ ಮೆಚ್ಚುಗೆಯಾಗಲಿಲ್ಲ, ಅಥವಾ ಸಂದರ್ಭೋಚಿತವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ, ಅಥವಾ ಅತಿಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆಯದ್ದಾಗಿತ್ತೇನೋ. ಅದು ನೀವೇ ಆಯೋಜಿಸಿದ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಿದ್ದಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಮತ್ತೊಬ್ಬರು ತಂದ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಿದ್ದಿರಬಹುದು. ಈ ಹಿಂದೆ ಸೂಚಿಸಿರುವ ವಿಧಾನವನ್ನು ಬಳಸಿ ಆ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಏಕೆ ವಿಫಲವಾದವು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿರಿ.

ಆ ಬದಲಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ನೀವು ಪಾಲ್ಗೊಂಡಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಬೇರಾವ ರೋತಿಯಲ್ಲಿ ಅದನ್ನೇ ಮಾಡಬಹುದಿತ್ತು? ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಿದ್ಧಾಂತದಲೂ ಬೇರೊಂದು ಬಗೆಯ ಕ್ರಮವನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಪ್ರಯೋಗಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಆಲೋಚಿಸಿರಿ. ನೀವು ಬೇರೊಬ್ಬ ಶಾಲಾಮುಖಂಡರೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲು ಈ ವಿಚಾರಗಳು ಸಹಾಯಕ್ಕೆ ಒದಗಬಹುದು. ಇಂತಹ ಚರ್ಚೆಯಿಂದಾಗಿ ಇನ್ನೂ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳೂ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗಳೂ ಹೊರಹೊಮ್ಮಬಹುದು.

ಚರ್ಚೆ :

ಸಿದ್ಧಾಂತ ೧ ರಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಿರುವಂತೆ, ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದು ವಿಚಾರದ ಅವಗಣನೆಯಿಂದಾಗಿಯೋ ಅಥವಾ ಅಭಾವದಿಂದಾಗಿಯೋ ಬದಲಾವಣೆಯು ವಿಫಲವಾಗಿದ್ದಿರಬಹುದು. ವರ್ತಮಾನದ ಯಾವುದಾದರೂ ವಿಚಾರದ ಬಗ್ಗೆ ಅಸಮಾಧಾನವಿದ್ದಿರಬಹುದು (ಸಿದ್ಧಾಂತ ೨) ಆದರೆ ದೀರ್ಘಕಾಲದ ಗುರಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಿಲ್ಲದೇ ಹೋಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಮೊಟ್ಟಮೊದಲ ಹೆಜ್ಜೆಗಳು ಅತಿ ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆಯವು ಆಗಿದ್ದವೇನೋ. ಅಥವಾ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಅನುಕೂಲಕಾರಿ ಹಾಗೂ ವಿರೋಧಿ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಗುರುತಿಸದೇ ಹೋಗಿರಬಹುದು(ಸಿದ್ಧಾಂತ ೩) ಅಥವಾ ಪೂರ್ವಯೋಜನೆ ಚೆನ್ನಾಗಿಯೇ ಆಗಿದ್ದರೂ, ಆ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬನೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಅತಿಯಾದ ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆ ಉಂಟಾಗಿರಬಹುದು. ಇಡೀ ತಂಡವೂ ಆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಂತಿರುವಾಗಲೇ ಬದಲಾವಣೆಯು ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿಯಾಗುವುದು. ಇದು ಎಲ್ಲ ಕಡೆ ಕಂಡುಬರುವ ಸಾಮಾನ್ಯ ನೀತಿ.

3 ಬದಲಾವಣೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ತಂಡ'ವನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸುವುದು

ಬದಲಾವಣೆಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ವಹಿಸುವುದು ಮುಖ್ಯಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ನಾಯಕರು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನೆಲ್ಲ ಅವರೊಬ್ಬರೇ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರಲಾರರು. ಇತರರ ಸಹಕಾರವನ್ನು ಪಡೆದೇ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಸಕಾರಾತ್ಮಕತೆ ಹಾಗೂ ನಿಷ್ಠೆ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಎಲ್ಲರೂ ಸೇರಿ ಕಲಿಯಲು ಸಾಧ್ಯ, ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಕೆಲಸಗಳು ನಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯ.

ಈ ದಿಶೆಯಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿರುವ ಒಂದು ಪ್ರಯೋಗ ಯಾವುದೆಂದರೆ 'ಬದಲಾವಣೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ತಂಡ'ವನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸುವುದು. ಬದಲಾವಣೆಯು ಕೇವಲ ನಾಯಕನೊಬ್ಬನನ್ನೇ ಆಧರಿಸಿರಬಾರದು. ಅದನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವ ಎಲ್ಲರಲ್ಲೂ ಅದರ ಬಗ್ಗೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯ ಭಾವನೆ ವ್ಯಾಪಿಸಬೇಕು.



ಚಿತ್ರ 5 : ಒಂದು 'ಬದಲಾವಣೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ತಂಡ'ವನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ನಿಮ್ಮ ಶಾಲಾ ಹಿನ್ನೆಲೆಗನುಗುಣವಾಗಿ ಈ ತಂಡವನ್ನು ಕಟ್ಟಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಅದರ ರೂಪುರೇಶಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಗಮನಿಸಲೇಬೇಕಾದ ಕೆಲವು ಮುಖ್ಯಾಂಶಗಳು ಹೀಗಿವೆ:

1. **ಮುಖಂಡತ್ವ (Champions) :** ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವಾಗ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಕೆಲವರಿಗೆ ಉತ್ಸಾಹ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು ಹೆಚ್ಚಿರುತ್ತವೆ, ಇನ್ನು ಕೆಲವರಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ಇರಬಹುದು. ಕೆಲವರು ಸ್ವತಃ ಆ ಬದಲಾವಣೆಯ ಹರಿಕಾರರಾಗಿ ನಿಲ್ಲಬಹುದು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಧಿಕಾರ ಹಾಗೂ ಪ್ರಭಾವಗಳು ಮೇಲ್ಮಟ್ಟದಿಂದಲೇ ಕೆಳಕ್ಕೆ ಹರಿಯಬೇಕು ಎನ್ನುವ ಪ್ರಚಲಿತ ಭಾವನೆಗೆ ಇದು ವಿರೋಧವಾಗಬಹುದು. ಏಕೆಂದರೆ ಹಲವೊಮ್ಮೆ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸ್ವಾಗತಿಸುವಲ್ಲಿ ಕಿರಿಯರೇ ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ಸಾಹರಾಗುವುದುಂಟು.
2. **ಪ್ರತಿನಿಧ್ಯ: (Representation):** ಬದಲಾವಣೆಯು ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿಯಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಜವಾಬ್ದಾರಿ ವಹಿಸಿದ ಎಲ್ಲರನ್ನೂ ಅದು ಪ್ರಭಾವಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ನಿಮ್ಮ ಆ ತಂಡದಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಯ ಎಲ್ಲ ವಿಭಾಗದವರ ಪ್ರತಿನಿಧ್ಯವೂ ಇರಲಿ. ಅದರಲ್ಲಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಿರುವ ಹಿರಿಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ, ಕಿರಿಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ, ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವಿಷಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಹಾಗೂ ಶಾಲಾ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಲಿಯ ಸದಸ್ಯರೂ ಇರಬೇಕಲ್ಲದೆ, ಪೋಷಕರು, ಸಾರ್ವಜನಿಕರು ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಪ್ರತಿನಿಧ್ಯವೂ ಸೇರಿರಬೇಕು.
3. **ಸವಾಲು (challenge) :** ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವವರನ್ನು ಮಾತ್ರವೇ ಒಳಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಮನಸ್ಸಾಗುವುದು ಸಹಜವೇ. ಆದರೆ ಆ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಅನಿಶ್ಚಿತತೆ ಮತ್ತು ವಿರೋಧ ತೋರಿಸುವವರನ್ನೂ ತಂಡದ್ಲಿ ಒಳಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ಒಂದು ಅನುಕೂಲವಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಯೋಜನೆ ಹೂಡುವ ಕಾಲದಲ್ಲೇ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಿ, ಎಲ್ಲ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳನ್ನೂ ಪರಾಮರ್ಶಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.
4. **ತಂಡದ ಗಾತ್ರ(size of the team) :** ತಂಡವು ತುಂಬ ದೊಡ್ಡದಾಗಿರುವುದು ಬೇಡ. ಹಾಗಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಭದ್ರವಾದ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಬರುವುದು ಕಷ್ಟಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಶಾಲೆಯ ಗಾತ್ರವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ತಂಡದ ನಿರ್ಮಾಣವಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ನಿಜ. ಆದರೂ ತಂಡದಲ್ಲಿ ೬ ರಿಂದ ೮ ಮಂದಿ ಇದ್ದರೆ ಸೂಕ್ತ. ಹತ್ತಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಜನ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಉದ್ಭವಿಸುತ್ತವೆ.

5. **ತಂಡದ ನಿರ್ವಹಣೆ(team management):** ತಂಡದಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವಿಭಾಗದವರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವಿದೆಯೇ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬೇಕು. ಅವರೆಲ್ಲ ತಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಹಾಗೂ ಸಹವರ್ತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಯಾವ ಬಗೆಯಲ್ಲಿ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ, ಅವರೆಲ್ಲರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಇವರು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಪ್ರಾಯಶಃ ಅವರು ಆ ಇಡೀ ವಿಭಾಗದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಆಗದೇ ಇರಬಹುದು. ಅಥವಾ ಆ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸಂವಹನವು ಇಡೀ ತಂಡದ ಮೂಲಕವೋ, ಅಥವಾ ಮುಖಂಡರಾದ ನಿಮ್ಮಿಂದಲೋ ಆಗುತ್ತಿರಬಹುದು.
6. **ತಂಡದ ಪಾತ್ರ (Role of the team):** ತಂಡದ ಸೀಮೆಗಳನ್ನು ನೀವು ನಿರ್ಣಯಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರೆಲ್ಲರ ಅಧಿಕಾರದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೇನು? ಅವರು ಸಲಹೆಗಾರರೋ, ನಿರ್ದೇಶಿಸುವವರೋ ಅಥವಾ ನಿರ್ಣಯಕಾರರೋ? ಅವರು ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಲ್ಲಿ ಯಾವ ಮಿತಿಗಳು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತವೆ?
7. **ನಿಮ್ಮ ಪಾತ್ರ (Your role):** ಮಧ್ಯವರ್ತಿಗಳಾಗುವುದು ಬಹಳ ಕೌಶಲವನ್ನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ. ತಂದವು ಏನನ್ನು ಸಾಧಿಸಬಹುದು/ ಸಾಧಿಲಾರದು ಎನ್ನುವುದರ ಸ್ಪಷ್ಟ ಕಲ್ಪನೆಯಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ನೀವು ಎಷ್ಟು ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುತ್ತೀರಿ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಇದು ಅವಲಂಬಿಸುತ್ತದೆ. ಏನಾಗಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸುವುದಕ್ಕೇ ಅಪಾರ ಶ್ರಮವನ್ನು ವ್ಯಯ ಮಾಡಿದ ಬಳಿಕ, ಮುಖಂಡರು ಆ ಎಲ್ಲ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಪಕ್ಕಕ್ಕೆ ತಳ್ಳಿದಾಗ ಆಗುವ ಬೇಸರ ಅಪಾರವಾದದ್ದು. ನೀವು ಕೆಲವಾರು ಮೀಟಿಂಗ್ ಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಪ್ರಗತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ನಿಯಮಿತ ವರದಿಯನ್ನೂ ಆ ತಂಡದಿಂದ ಪಡೆಯುತ್ತಿರಬೇಕು, ಆ ತಂದದಲ್ಲಿ ಉಪಸ್ಥಿತರಿರುವಾಗ ನೀವು ಸರ್ವಾಧಿಕಾರವನ್ನು ವಹಿಸುವ ಆಸೆಯನ್ನು ಅದುಮಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಿ!
8. **ತಂಡದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ:** ಬದಲಾವಣೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ತಂಡದಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರೊಬ್ಬರನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸಿದಾಗ ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸವು ಸರಳವಾಗುತ್ತದೆ. (ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ನೀವೇ ಮಾಡುತ್ತೀರೋ ತಂಡಕ್ಕೆ ವಹಿಸುತ್ತೀರೋ ನೀವೇ ನಿರ್ಣಯಿಸಬಹುದು) ತನ್ಮೂಲಕ ನೀವು ನಿರಂತರ ಮಾತುಕತೆ ಮಾಡಲು, ಮುಖ್ಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂವಹನ ಮಾಡಲು ಹಾಗೂ ತಂಡದ ಕಾರ್ಯದ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತಿರಲು ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ.
9. **ಉಪತಂಡಗಳು :** ಬದಲಾವಣೆಯು ಸಂಕೀರ್ಣವಾದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾದಲ್ಲಿ, ಯಾವುದಾದರೂ ಹಂತದಲ್ಲಿ ನೀವು ಉಪತಂಡಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಿ, ತನ್ಮೂಲಕ ಉದ್ದಿಷ್ಟ ಬದಲಾವಣೆಯ ಕೆಲವಾರು ಸೂಕ್ಷ್ಮತಮ ವಿವರಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಬೇಕಾಗಬಹುದು.
10. **ಸಮಯದ ಮಿತಿ :** ಸಮಯದ ಮಿತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮಲ್ಲಿ ಖಾಚಿತ್ಯ ಇರಬೇಕು. ಆದರೂ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಅದನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲೂ ಸಿದ್ಧವಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ನಾವು ಭಾವಿಸಿರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಯವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಹಾಗಾಗಿ (ಔಚಿತ್ಯದ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ) ಸ್ವಲ್ಪ ಸಡಿಲಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಆಸ್ಪದವಿದ್ದೇ ಇರಬೇಕು. ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಆತುರದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದಕ್ಕಿಂತ ಯುಕ್ತವಾದ ಪೂರ್ವಯೋಜನೆಯನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಂಡು, ಸರಿಯಾದ ಪರಿಕರ-ಸಿದ್ಧತೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದೇ ಲೇಸು.

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನ 5 : ಶ್ರೀ ಅಗರ್ವಾಲರು ಬದಲಾವಣಾ ನಿರ್ವಹಣೆ ತಂಡವನ್ನು ಕಟ್ಟುತ್ತಾರೆ

ನಾನು ಮೊದಲು ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಮಾಡುವ ೫ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ತಂಡವನ್ನು ಕಟ್ಟಬೇಕೆಂದು ನಿಶ್ಚಯಿಸಿಕೊಂಡೆ. ಆ ತಂಡವನ್ನು ಮುನ್ನಡೆಸುವಂತೆ ನನ್ನ ಸಹಾಯಕರೊಬ್ಬರನ್ನು ವಿನಂತಿಸಿದೆ. ಆ ತಂಡದಲ್ಲಿ ಶ್ರೀ ನಾಗರಾಜು ಹಾಗೂ ಶ್ರೀ ಮೇಘನಾಥರು- ಇಬ್ಬರೂ ಇರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಂಡೆ. ಅಂತೆಯೇ ಶಾಲಾ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯ ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಸದಸ್ಯರೊಬ್ಬರು ಮತ್ತು ನಾಗರಾಜುರವರಷ್ಟೇ ಉತ್ಸಾಹಭರಿತರಾಗಿದ್ದ ಶ್ರೀ ಚಕ್ರಕೋಡಿ ಎಂಬ ಮತ್ತೊಬ್ಬರು ಶಿಕ್ಷಕರೂ ಇದ್ದರು. ನಾನು ಏನು ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಿದ್ದೇನೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅರ್ಥ ಪಡಿಸಲು ನಾನು ನನ್ನ ಸಹಾಯಕರೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚನೆ ಮಾಡಿದೆ. ಪ್ರತಿ ವಾರದ ಪ್ರಗತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ವರದಿ ಕೊಡುವುದಾಗಿ ಆ ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯೂ

ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಳು.

ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ನಡುವೆ ಸಮೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಮಾಡಿ ಅವರ ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ಅಭ್ಯಾಸಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದರು. ಅಂತೆಯೇ ಪೋಷಕರಿಗಾಗಿ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಲೋಚನೆಯನ್ನು (meeting)ನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸಿದರು. ಕೆಲವು ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಸ್ವತಃ ಭೇಟಿ ನೀಡಿದರು. ಪಠ್ಯಪುಸ್ತಕದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಧ್ಯಾಯವನ್ನೂ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಅವಲೋಕಿಸಿ ಆಸಕ್ತಿ ಹುಟ್ಟಿಸುವಂತಹ ಹಾಗೂ ಕಲಿಕೆಗೆ ಪೂರಕವಾಗುವಂತಹ ಗೃಹಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಯೋಚಿಸಿದರು. ತನ್ಮೂಲಕ ಶಿಕ್ಷಕರೇ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಬೇಕಾದ ಹೊರೆ ತಪ್ಪಿತು. TESS-India ಪಟ್ಟಾಂಶಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ಸಮಾಲೋಚನೆಯ ಒಂದು staff meetingನ ಸಮಯವನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ವಿಮರ್ಶೆ ಹಾಗೂ ಸ್ವವಿಮರ್ಶೆಗಳಿಗಾಗಿ ಮೀಸಲಿಟ್ಟರು. ಹೀಗಾಗಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕಡೆಯಿಂದಲ್ಲದೆ ಪರಸ್ಪರರಿಂದಲೂ ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದನ ಒದಗುತ್ತಿದೆ ಎನ್ನುವುದು ತಿಳಿದುಬಂತು. ತಾವು ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಮಂಡಿಸುವ ಶೈಲಿಯಲ್ಲಿ ತಮಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಸಿಕ್ಕರೇ ಅಥವಾ ಸ್ವತಂತ್ರ ಸಂಶೋಧನೆಯನ್ನು ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶ ಸಿಕ್ಕರೇ ಇನ್ನೂ ಚೆನ್ನಾಗಿದ್ದೀತು ಎಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯವು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಹೊರ ಬಿದ್ದಿತು.

ಚಟುವಟಿಕೆ 5 : ನಿಮ್ಮ ಬದಲಾವಣೆ ನಿರ್ವಾಹಕ ತಂಡ

ಶ್ರೀ ಅಗರ್ವಾಲರ ತಂಡದಲ್ಲಿನ ಉತ್ತಮಾಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಆಲೋಚಿಸಿರಿ. ಅಗರವಾಲರು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲೇ ನೀವೂ ಮಾಡಲು ಬಯಸಿದ್ದಲ್ಲಿ, ನಿಮ್ಮ ತಂಡದಲ್ಲಿ ಯಾರ್ಯಾರೂ ಇರಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಮೊದಲು ಬರೆದಿಡಿ, ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಅಲ್ಲಿ ಏಕೆರಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನೂ ಬರೆಯಿರಿ (ಅವರ ಪರಿಣತಿ, ದೋಷದರ್ಶನ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಅಧಿಕೃತತೆ, ಅಂತರ್ವ್ಯಷ್ಟಿ, ಇತ್ಯಾದಿ) ನೀವೇ ಬದಲಾವಣಾ ನಿರ್ವಾಹಕ ತಂಡದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಾಗುವಿರೋ ಅಥವಾ ಬೇರೊಬ್ಬರಿಗೆ ಆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ವಹಿಸುವಿರೋ ನಿರ್ಣಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ. ಬೇರೊಬ್ಬರಿಗೆ ವಹಿಸುವುದಾದಲ್ಲಿ, ನೀವು ಅಲ್ಲಿನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುವಿರೋ, ಅದರ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಆಲೋಚಿಸಿ.

ಚರ್ಚೆ

ಅಗರ್ವಾಲರು ಚಿಕ್ಕ ತಂಡವನ್ನೇ ಮಾಡಿಕೊಂಡರು. ಮೇಘನಾಥನ್ ರವರನ್ನು ನಾಗರಾಜು ಹಾಗೂ ಚಕ್ರಕೋಡಿರವರು ಮನವೊಲಿಸಿಯಾರು ಎಂಬ ಭರವಸೆ ಅವರಲ್ಲಿತ್ತು. ಅತ್ಯಂತ ಉತ್ಸುಕರೂ ಹಾಗೂ ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ಉತ್ಸುಕರೂ ಆದ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಂಡರು. ಇದೊಂದು ಒಳ್ಳೆಯ ಉಪಾಯವೇ. ಆದರೂ ಅಗರವಾಲರ ಪಾಲಿಗೆ ಇದೊಂದು ಅಪಾಯವೂ ಆಗಬಹುದಿತ್ತು ಎನ್ನಿ. ತಾನು ನಿಯೋಜಿಸಿದವರು ತನ್ನ ಕಡೆಗೆ ಇರಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿತ್ತು. ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸವೆಲ್ಲ ಕೆಟ್ಟುಹೋಗುತ್ತಿತ್ತು. ನಿಮ್ಮ ಬದಲಾವಣೆ ನಿರ್ವಾಹಕ ತಂಡದಿಂದಾಗುವ ಯೋಗದಾನಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಆಲೋಚಿಸಿದರೆ ಸಾಲದು, ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಸ್ವಭಾವದ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನೂ ಆಲೋಚಿಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಯದತ್ತ ಪೂರ್ಣ ಗಮನಹರಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಪರಿಣಾಮದ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಇರುವುದು- ಈ ಎರಡೂ ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ನಿಯುಕ್ತರಾದ ನಾಯಕಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಇರುವವರು ಶಕ್ತಿಶಾಲಿಗಳಾಗಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

4. ಬದಲಾವಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ನಿಗಾ ವಹಿಸುವುದು

ಬದಲಾವಣೆ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಬೇಕಾದರೆ ಅದನ್ನು ಸದಾ ನಿಗಾವಹಿಸಿ ನೋಡುತ್ತಿರುವುದು ಅಗತ್ಯ. ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತದಲ್ಲೇ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ನಿಗಾ ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಅಗತ್ಯ ಬಂದಲ್ಲಿ ಆ ಹಂತದಲ್ಲೇ ಅದನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಲೂ ಬೇಕಾಗಬಹುದು. ತನ್ಮೂಲಕ ಮೊದಲ ಹಂತದ ಸಾಫಲ್ಯಗಳನ್ನೂ ವಿಮರ್ಶಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೇ ಆಸ್ವಾದಿಸಿ ಖುಶಿ ಪಡಲೂ ಬಹುದು.

ಸಿಗುವ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನೂ, ತಂಡದ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಸಾಫಲ್ಯದ ಮಟ್ಟವನ್ನೂ ಬದಲಾವಣೆ ನಿರ್ವಾಹಕ ತಂಡವು ಪರ್ಯಾಲೋಚನೆ ಮಾಡುತ್ತಲೇ ಇರಬೇಕು.

ಬದಲಾವಣೆಯಾಗುತ್ತಿದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಅಂಶವು 'ಸೂಚನೆ' ಎನಿಸಬಹುದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ - ಅಭ್ಯಾಸ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಯದ ಪ್ರಮಾಣ, ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಪೂರೈಸುತ್ತಿರುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ, ಪೋಷಕರಿಂದ ಸಿಗುವ ಪ್ರತಿಷ್ಠೆಂದನ ಅಥವಾ ಕೆಲವು ಶಿಕ್ಷಕರ ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಮನೋಭಾವದಲ್ಲಿನ ಮಾರ್ಪಾಡು, ಇತ್ಯಾದಿ.

ಸಾಫಲ್ಯದ ಮಟ್ಟ ಎಂದರೆ ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚು ಸ್ಪಷ್ಟ ಕಲ್ಪನೆ ಸಿಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ:

- ೯೦ % ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ತಮ್ಮ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಪೂರೈಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ
- ಪ್ರತಿ ವಾರವೂ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಶಿಕ್ಷಕರು ಒಂದು ಮಾದರೀ ಗೃಹಕಾರ್ಯವನ್ನು ಮುಂದಿಡಬೇಕು. ತನ್ಮೂಲಕ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಅದನ್ನು ಮಾಡುವ ವಿಧಾನದ ಹಾಗೂ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಉಂಟಾದೀತು
- ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಶಿಕ್ಷಕರೂ ವಾರದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸ್ವತಂತ್ರ ಚಟುವಟಿಕೆಗೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು.

ಚಟುವಟಿಕೆ 6 : ಬದಲಾವಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ನಿಗಾ ವಹಿಸುವುದು

ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ನೀವು ತರಲಿಚ್ಛಿಸುವ ಬದಲಾವಣೆಯೊಂದನ್ನು ಉಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ. ಆ ಬದಲಾವಣೆ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿದೆ ಎಂದು ನಿಮಗೆ ಹೇಗೆ ಗೊತ್ತಾಗುತ್ತದೆ? ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುವಂತಹ ೩ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರೆದಿಡಿ.

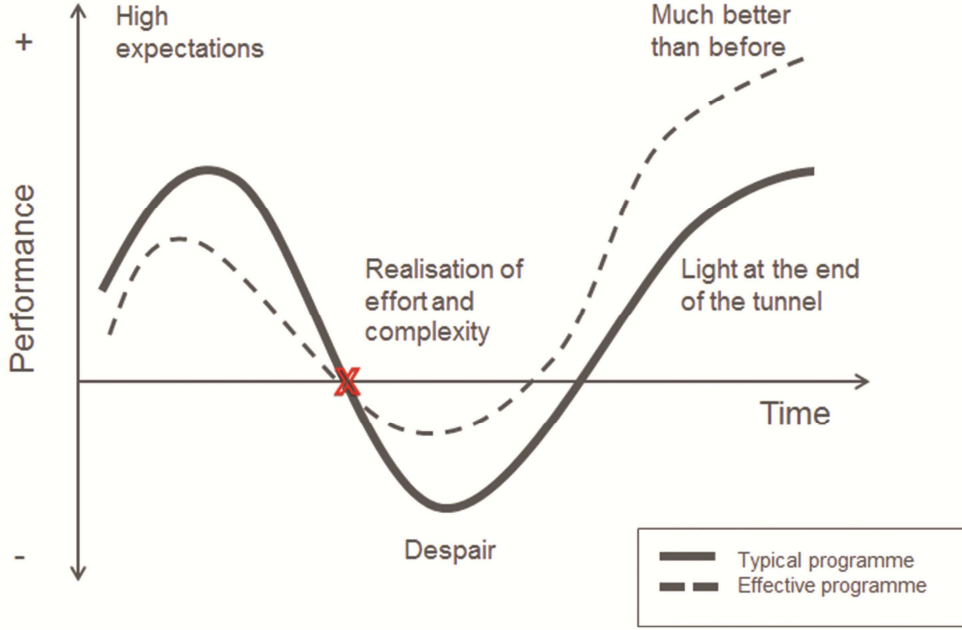
ನೀವು ಯಾವ ಸಾಫಲ್ಯದ ಮಟ್ಟವನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತೀರಾ? ಅದನ್ನು ಗಣನೆ ಮಾಡಲು ನೀವು ಬಳಸುವ ೩ ಮಾಪನ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿ.

ಚರ್ಚೆ :

ಸಾಫಲ್ಯದ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು ನೈಜವಾಗಿರುವುದು ಮುಖ್ಯ. ಮೊದಲ ಹಂತದಲ್ಲಿ ತಂಡಕ್ಕೆ ಚಿಕ್ಕ ಪುಟ್ಟ ಸಾಫಲ್ಯಗಳು ಬಂದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಸ್ಫೂರ್ತಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ! ಕಾರ್ಯವು ಮುಂದುವರಿದಂತೆ, ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳ ಮಟ್ಟವನ್ನೂ ಏರಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಮೊದಲ ಹಂತದ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು ನೈಜವಾಗಿದ್ದು, ಪ್ರಸ್ತುತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಿಂತ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಾತ್ರ ಮೇಲಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

5 ಬದಲಾವಣೆಯ ರೇಖೆ

ಬದಲಾವಣೆಯು ನೇರವಾದ ರೇಖೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಬದಲಾವಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿರುವವರು ತೋರಿಸುವಂತೆ ಬದಲಾವಣೆಯ ರೇಖೆಯು (ಚಿತ್ರ ೬ ರಲ್ಲಿ ತೋರಿರುವಂತೆ), ಬದಲಾವಣೆಯ ಕುರಿತಾಗಿ ನಮ್ಮ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಹೇಗಿರುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ಸಮಸ್ಯೆಯೇನೆಂದರೆ ಯಾವುದೇ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ದಾಟಿ ಹೋಗುವ ಅನೇಕಾನೇಕ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿರುತ್ತಾರೆ: ಕೆಲವರು ಆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಕೊನೆಯ ಹಂತದಲ್ಲಿರಬಹುದು, ಕೆಲವರು ಪ್ರಾರಂಭಿಕ ಹಂತದಲ್ಲೇ ಇರಬಹುದು. ನಾಯಕನಿಗೆ ಇಲ್ಲಿರುವ ಸಂದೇಶವೇನೆಂದರೆ, ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಹಾಗೂ ಗುಂಪುಗಳು ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಹೇಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬೇಕು, ಅದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ, ಅದರಲ್ಲೂ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತಿರುವವರಿಗಾಗಿಯೂ ಔಚಿತ್ಯಪೂರ್ಣವಾದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು (ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು) ಕೈಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.



ಚಿತ್ರ 6 : ಬದಲಾವಣೆಯ ರೇಖೆ

ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾದಾಗ ಉತ್ಸಾಹ, ಆಸಕ್ತಿ ಹಾಗೂ ಸಕಾರಾತ್ಮಕಭಾವಗಳಿರುವುದು ಸಹಜವೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಕಾರ್ಯಸಾಫಲ್ಯವು ಆ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಚೆನ್ನಾಗಿಯೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಬದಲಾವಣೆ ಏನು ಎಂಬುದು ಅರ್ಥವಾಗುತ್ತ ಹೋದಂತೆ, ಸಂಕೀರ್ಣತೆಗಳು ಗುರುತಿಗೆ ಬರತೊಡಗಿದಂತೆ, ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸವು ಕುಗ್ಗ ತೊಡಗುತ್ತದೆ, ಸಾಫಲ್ಯದ ಮಟ್ಟಗಳೂ ಬೀಳಲಾರಂಭಿಸುತ್ತವೆ. ಇದನ್ನು DIP ಎನ್ನಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಸಹಜ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯೇ. ಆದರೆ ಈ DIP ಎನ್ನುವುದು ಅತಿ ಆಳವೂ ದೀರ್ಘವೂ ಆಗದಂತೆ ನಾಯಕನಾದವನು ಶ್ರಮಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

DIPನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನಾಯಕನು ಮಾಡಬಹುದಾದ ಕೆಲಸಗಳು:

- ಗಮನಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಆಲಿಸುವುದು : ನಾಯಕನು ಮಾಡಬೇಕಾದ ಬಹು ಮುಖ್ಯ ಕೆಲಸವೆಂದರೆ 'ಗಮನಿಸುವುದು' ಮತ್ತು 'ಆಲಿಸುವುದು'. ಬದಲಾವಣೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ತಂಡದ ಆಚೆಯೂ ಗಮನಹರಿಯಿಸಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಹಾಗೂ ಗುಂಪುಗಳೊಂದಿಗೆ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಬೇಕು. ಹಾಗೆ ಆಲಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ನಿಮ್ಮಲ್ಲೂ ಬದಲಾವಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲೂ ವಿಶ್ವಾಸವು ಜಾಗೃತವಾಗುತ್ತದೆ.
- ಸಕಾರಾತ್ಮಕಭಾವ: ನಾಯಕನಾದವನು ತನ್ನ ಲಕ್ಷ್ಯವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಲೇ ಇರಬೇಕು. ಉತ್ತಮ ಪರಿಣಾಮದ ಬಗ್ಗೆ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ನಾಯಕನಿಗೇ ಸಂದೇಹಗಳು ಬರಬಹುದು, ಆದರೆ ಅದನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಬಾರದು, ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲರ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸ ಕುಂದುತ್ತದೆ.
- ಹೊಂದಾಣಿಕೆ : ಬದಲಾವಣೆಯ ಕುರಿತಾದ ನಿಮ ಲಕ್ಷ್ಯ ಬದಲಾಗಬಾರದು. ಆದರೆ ಮಾತುಕತೆ ಮತ್ತು ಹೊಸ ಹೊಸ ವಿಚಾರಗಳು ಹೊರಬರುತ್ತಿರುವಂತೆಲ್ಲ ಸ್ವಲ್ಪ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಹಾಗೂ ಮಾರ್ಪಾಡುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ನೀವು ಸಿದ್ಧರಾಗಿರಬೇಕು.
- ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲೇ ತುಂಬಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿವರಗಳನ್ನು ಯೋಚಿಸಬಾರದು: ಫುಲಿಯನ್ ನು (೨೦೧೩) ಬದಲಾವಣೆಯ ಕುರಿತಾದ ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯ ಚಿಂತಕರಲ್ಲಿ ಅಗ್ರಮಾನ್ಯನು. ಆತ ಸೂಚಿಸುತ್ತಾನೆ- 'ಯೋಜನೆಗಳು ಬಡಕಲಾಗಿಯೇ ಇರಬೇಕು, ಮೊದಮೊದಲೇ ಹೆಚ್ಚು ವಿವರಗಳನ್ನು ಮೈತುಂಬಿಕೊಳ್ಳಬಾರದು' ಎಂದು. Coyne (೨೦೧೪) ಹೇಳುತ್ತಾನೆ- "ಜನರ ಸ್ವಭಾವ ಹೇಳುವುದು ಕಷ್ಟ. ನಾವು ಇನ್ನೂ ಅಳವಡಿಸೇ ಇಲ್ಲದಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ತುಂಬ ದೂರ ಆಲೋಚಿಸಿ, ಈ ಬದಲಾವಣೆಯ ಕುರಿತಾಗಿ ಜನರು ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲೇ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಸುತ್ತಾರೆ" ಎಂದು ಹೇಳುವುದು ಅಪಾಯಕಾರಿ. ನಾವು ಮಾಡಬಹುದಾದದ್ದು ಕೇವಲ ಉಪಾಯೋಪಕರಣಗಳು.
- ಬೇಗನೆ ಸಾಧಿಸುವ ಚಿಕ್ಕ ಗೆಲುವುಗಳು : ನೀವು ಯಶಸ್ಸಿನ ಮೊದಲ ಕುರುಹುಗಳಿಗಾಗಿ ಹುಡುಕುತ್ತಿರಿ, ಅದನ್ನು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಘೋಷಿಸಿ ಸಂತೋಷಪಡಿಸಿ. ಅದು ಎಲ್ಲರಲ್ಲೂ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದ್ದಲ್ಲದೆ, ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಲಿರುವ ಒಂದು ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಜನರ ನಿಷ್ಠೆಯೂ ಸಿಗುವಂತೆ ಮಾಡಬಲ್ಲದು.

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನ 6 : ಪ್ರಯೋಗಶೀಲ ಕಲಿಕೆಗೆ ಪ್ರಸ್ತಾವ

2004 ರಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ಪ್ರಯೋಗಶೀಲ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು (ABL) ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿತು. ೨೦೦೪ /೫ ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯಗಳು ಎಲ್ಲ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗಾಗಿ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಮಾಡಿತು. ಅದರ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಉತ್ಸಾಹವೂ ಕಾಣಬಂತು. ಆದರೆ 2007/೦೮ ವೇಳೆಗೆ ಈ ಪ್ರಯೋಗಶೀಲಯ ಕಲಿಕೆ ಅವರು ಭಾವಿಸಿದಕ್ಕಿಂತ ಕಷ್ಟವೆನ್ನುವುದು ಅರ್ಥವಾಗತೊಡಗಿತು 2008 ವೇಳೆಗೆ ಬಹಳ ಶಿಕ್ಷಕರು ಇದನ್ನು ಕೈಬಿಟ್ಟು ಮಾಮೂಲಿ ವಿಧಾನಗಳಿಗೆ ಹಿಂದಿರುಗಿದರು. ಉನ್ನತ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು ಹಾಗೂ ಉತ್ಸಾಹವು ಕಳೆದು ಬೇಸರಕ್ಕೆ ತಿರುಗಿದವು. ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನೂ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಲ್ಲಂತಹ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವುದು ಅತಿ ದೊಡ್ಡ ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆಯ ಕೆಲಸ.

ಉಳಿಯಬಲ್ಲಂತಹ ಬದಲಾವಣೆಯು ಬರಬೇಕಾದರೆ ಸಮಯ ಹಿಡಿಯುತ್ತದೆ. ಅದನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊರಬಲ್ಲ ಜನರು ಬೇಕಾಗುತ್ತಾರೆ.

TESS-India ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯು onlineನಲ್ಲೂ ಉಚಿತವಾಗಿ ಸಿಗುತ್ತಿದ್ದು, ತಮ್ಮ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಲು ಯತ್ನಿಸುವ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆಲ್ಲ ಲಭ್ಯವಿದೆ. ಭಾರತದ ತರಗತಿ ಕೊಠಡಿಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಈ ವಿಡಿಯೋಗಳು ತೋರಿಸುತ್ತವೆ. ಈ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು ನಿಮಗೆ ಹಾಗೂ ನಿಮ್ಮ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ DIP ನ್ನು ಅತಿಕ್ರಮಿಸಿ ನಿಂತು, ಕಲಿಕೆ ಹಾಗೂ ಕಲಿಸುವ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತವೆ.

6 ತೊಡಕುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು

ಈ ಪಠ್ಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಭಾವೀ ಕ್ಷೇತ್ರ ವಿಮರ್ಶೆಯನ್ನೊಮ್ಮೆ ನೆನಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ. ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಅನುಕೂಲಕಾರಿ ಹಾಗೂ ವಿರೋಧದ ಪ್ರಭಾವಗಳಿರುವುದು ಕಾಣಬರುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಬೇಕಾದರೆ, ಅನುಕೂಲಕಾರಿ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಬೇಕು ಅಥವಾ ವಿರೋಧಿ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಬೇಕು ಅಥವಾ ತೊಡೆದುಹಾಕಬೇಕು ಅಥವಾ ಈ ಎರಡೂ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನೂ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಚಟುವಟಿಕೆ 7 : ಶಾಲಾಮುಖಂಡರ ಕಾರ್ಯಗಳು (actions)

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನ ೫ ರಲ್ಲಿ ಶ್ರೀ ಅಗರವಾಲರು ಕೈಗೊಂಡ ಉಪಾಯವನ್ನು ಗಮನಿಸಿ. ಯಾವ ಕೆಲಸಗಳು ಅನುಕೂಲಕಾರಿ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಶಕ್ತಗೊಳಿಸಿದವು, ಯಾವುವು ವಿರೋಧಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದವು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರೆದಿಡಿ.

ಚರ್ಚೆ

ಅನುಕೂಲಕಾರಿ ಪ್ರಭಾವಗಳನ್ನು ಶಕ್ತಿಯುತಗೊಳಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅಗರವಾಲರು ಏನು ಮಾಡಿದರೆಂದರೆ, ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಪೂರ್ವಸಿದ್ಧತೆಯಲ್ಲಿ ನೆರವಾಗುವಂತೆ ಪೋಷಕರನ್ನೂ ತೊಡಗಿಸಿದರು. ಸಮೂಹದಲ್ಲಿ ಕಲಿತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಿದರು. ವಿರೋಧಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ವಿರೋಧ ತೋರುತ್ತಿದ್ದ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನೇ ತಂಡದೊಳಗೆ ಸೇರಿಸಿದರು. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಅಭಿಪ್ರಾಯದ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚು ತಿಳಿದುಕೊಂಡರು. ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಪರಸ್ಪರ ವಿಮರ್ಶೆಯನ್ನೂ ಸ್ವವಿಮರ್ಶೆಯನ್ನೂ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಿದರು.

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನ 7 : ಶ್ರೀಯುತ ಥಾಪಾರವರು ಬದಲಾವಣೆಯ ಹರಿಕಾರರಾಗುತ್ತಾರೆ

ಶ್ರೀಯುತ ಥಾಪಾರವರು ಬಹಳ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಶಿಕ್ಷಕರು. ರಾಜ್ಯವು ಜಾರಿಗೆ ತಂದ Right to Education Act 2009 (RtE) ರ ಕುರಿತಾದ ವಿವರಗಳ ಒಂದು ಚಿಕ್ಕ ಸಮಾಲೋಚನೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡರು. ಅದರಲ್ಲಿ ಮುಂದಿನ ಸಾಲಿನ ತಂಡಕ್ಕೆ ಬಡ್ಡಿ (promotion) ಕೊಡುವುದನ್ನು ತಡೆಯುವ ವಿಚಾರದ ವಿರೋಧವೂ ಸೇರಿತ್ತು. ಅವರು ಶಾಲೆಗೆ ಹಿಂದಿರುಗಿದಾಗ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಸ್ವಂದನ ಹೇಗಿದ್ದೀತು ಎಂಬುದು ಗೊತ್ತೇ ಇತ್ತು. ಕೈಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿ ಚೆಲ್ಲ ನಾನೇನು ತಾನೆ ಮಾಡಲಿ- ಇದು ನನ್ನ ತಪ್ಪಲ್ಲ, ಕೆಟ್ಟ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೆಯ ಕಾರ್ಯ ಮಾಡಲೇಬೇಕಾಗಿದೆ" ಎಂದು ಘೋಷಿಸಬೇಕು ಎನ್ನಿಸುತ್ತಿತ್ತು.

RTE ಅಳವಡಿಕೆ ಅವರಿಗೆ ಸರಿ ಎನ್ನಿಸುತ್ತಿತ್ತು. ಆದರೆ ಮೊಟ್ಟಮೊದಲ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಸಭೆಯನ್ನು (staff meeting) ಹೇಗೆ ಎದುರಿಸಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಆ ವರಾಂತ್ಯದಲ್ಲಿ ಕುಳಿತು ಆಲೋಚಿಸಿದರು. ವಾರಾಂತ್ಯದ ಹೊತ್ತಿಗೆ ಮಾಧ್ಯಮಗಳು RtE ವಿಷಯವನ್ನು ಪ್ರಸಾರ ಮಾಡಲಾರಂಭಿಸಿದ್ದವು. ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅದು ಯಾವ ರೂಪ ಪಡೆದೀತೋ ಎನ್ನುವ ಆತಂಕವೇ ಕಾಡುತ್ತಿತ್ತು. ಸೋಮವಾರ staff meeting ಪ್ರಾರಂಭವಾದಾಗ, ಎಲ್ಲರೂ ಅವರನ್ನು ಭಾರೀ ಅಬ್ಬರದಿಂದ ಸ್ವಾಗತಿಸಿದರು. ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಇನ್ನಷ್ಟು ಕಷ್ಟಕರವಾಗಿಸಿದವರ ಮೇಲೆ ತಮ್ಮ ಬೇಸರವನ್ನು ಹೊರಹಾಕಬೇಕೆನ್ನಿಸುತ್ತಿತ್ತು. ಶ್ರೀ ಥಾಪಾರವರು ಮಾಡಿದ್ದಿಷ್ಟೆ- RtE ಏನೆಂದು ವಿವರಿಸಿದರು. ಅದರಿಂದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಹಾಗೂ ಮುಂದಿನ ಪೀಳಿಗೆಗಳಿಗೆ ಆಗುವ ಉಪಯೋಗಗಳೇನು ಹಾಗೂ ಇವರಿಗೂ ಕ್ರಮೇಣ ಚಿಕ್ಕಕಂತುಗಳಲ್ಲಿ ಆಗುವ ಅನುಕೂಲಗಳು ಏನೆಂದು ವಿವರಿಸಿ ಹೇಳಿದರು. ಥಾಪಾರವರು ಯಾರನ್ನೂ ದೂಷಿಸಲಿಲ್ಲ. staff meetingನ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ಅವರು ಹೇಳಿದ ಮಾತುಗಳು ಎಲ್ಲ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯವರನ್ನೂ ಸುಮ್ಮನಾಗಿಸಿತು, ಹಾಗೂ ಅವರ ಮಾತನ್ನು ಆಲಿಸುವಂತೆ ಮಾಡಿತು.

(ಥಾಪಾರವರು ಹೇಳಿದರು) "ನನಗೆ ಗೊತ್ತು. ನಾನು ನೀವೆಲ್ಲ ಕಲಿಸುವಷ್ಟು ಪಾಠಗಳನ್ನು ಕಲಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೂ ನಾನೂ ಪ್ರತಿದಿನ ಪಾಠವನ್ನಂತೂ ಮಾಡುತ್ತೇನೆ, ಹಾಗಾಗಿ ನಿಮಗೆಲ್ಲ ಎಷ್ಟು ಬೇಸರವಾಗಿದೆ ಎನ್ನುವುದು ನನಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಆದರೆ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕವಾಗಿ ಹೇಳಿ, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ತಡೆಹಿಡಿಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ನಮ್ಮ ಪೈಕೆ ಎಷ್ಟು ಮಂದಿ ಶಾಲಾ ಸಮಯದ ನಂತರ ಇಲ್ಲೇ ಉಳಿಯುತ್ತೇವೆ? promotion ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ವಿಷಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಸೋಮಾರಿಗಳನ್ನಾಗಿಯೂ ತುಂಟರನ್ನಾಗಿಯೂ ಹೇಗೆ ಮಾಡೀತು? ನಿಮ್ಮ ಮಾತುಗಳನ್ನು ಆಲಿಸುತ್ತಿದ್ದರೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಯಶಸ್ವಿನತ್ತ ಹೇಗೆ ನಡೆಸಬೇಕು ಎನ್ನುವ ಭಾವನೆಯೂ ನಿಮ್ಮಲಿದೆ, ಹಾಗೂ ತುಂಟ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಮತ್ತಷ್ಟು ತುಂಟರಾಗದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಕಾಳಜಿಯೂ ಇದೆ.

ಇವತ್ತು ನಾನು ಎಂದಿನಂತೆ round ಹೊರಟಾಗ, ಕೆಲವು ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಆಸಕ್ತಿಯಿದ್ದದ್ದು ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂತು. ಅಲ್ಲಿ ಅವರು ತೊಂದರೆ ಕೊಡುವಂತೆ ವರ್ತಿಸುವ ಪ್ರಶ್ನೆಯೇ ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಸರ್ಕಾರವು ಏನೇ ಹೇಳಲಿ, ಇದಂತೂ ಹೀಗೇ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತದೆ. ಇವತ್ತು ನನಗೆ ಅರಿವಾಯಿತು ನನ್ನ ಕೆಲಸ ಕೇವಲ ನನ್ನ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಕುಳಿತು ಅರ್ಜಿಗಳನ್ನು ತುಂಬುವುದಲ್ಲ, ನಾವೆಲ್ಲ ಸೇರಿ ನಮ್ಮ ನಡುವೆಯೇ ಚರ್ಚೆಗೆ ತೊಡಗಬೇಕು- 'ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಎಷ್ಟೇ ಇರಲಿ, ನಾವು ನಮ್ಮ ತರಗತಿಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಾಗಿಸುವುದು ಹೇಗೆ?' ಎಂದು. 'ನಮ್ಮನ್ನೂ ನಮ್ಮ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನೂ ಸ್ಫೂರ್ತಿಗೊಳಿಸುವ ಕೌಶಲವಿರುವ ಆ ಕೆಲವು ಶಿಕ್ಷಕರಿಂದ ನಾವು ಹೇಗೆ ಕಲಿಯಬೇಕು' ಎನ್ನುವುದನ್ನು. ಅವರ ಆ ಗುಣವಿಶೇಷವನ್ನು ನಾವೆಲ್ಲರೂ ಮೈದಾಳಬೇಕು. ಬಹು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಮಾಡಬೇಕಾದದ್ದು ಏನೆಂದರೆ, ಕಲಿಯುವುದು ಹೆಚ್ಚು ಆಸಕ್ತಿಕರವಾಗುವಂತೆಯೂ, ಹಾಗೂ ಕಲಿಸುವಿಕೆಯು ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯೂ ಆಗುವಂತೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳೇ ಅದರಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ತೊಡಗುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು.

ಚಟುವಟಿಕೆ 8 : ಧಾಪಾರವರ ನಾಯಕತ್ವದ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು

ತನ್ನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ತನ್ನನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಧಾಪಾರವರು ಬಳಸಿದ ಕೌಶಲಗಳನ್ನೂ ವರ್ತನೆಗಳನ್ನೂ ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿರಿ. ಅವರು ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿದ ಬಗೆಯನ್ನು ಹಾಗೂ ಇತರರು ತನ್ನನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಬಳಸಿದ ಕೌಶಲಗಳನ್ನೂ ವರ್ತನೆಗಳನ್ನೂ ಕುರಿತಾಗಿ ಆಲೋಚಿಸಿರಿ. ನೀವೂ ಆ ಗುಣಗಳನ್ನು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಬಳಸಬಹುದು, ಹಾಗೂ ಯಾವುದನ್ನು ಇನ್ನಷ್ಟು ಮುಂದುವರೆಸಲು ಬಯಸುವಿರಿ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಆಲೋಚಿಸಿರಿ.

ಚರ್ಚೆ

ಶ್ರೀಯುತ ಧಾಪಾರವರು ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವದವರಾಗಿದ್ದರು. ತನ್ನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯೂ ಮುಂದಿನ ದಾರಿಯನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದರು. ಆ ಪ್ರಯೋಗದಲ್ಲಿನ ಕಷ್ಟಗಳನ್ನಷ್ಟೇ ಚಿಂತಿಸುವ ಬದಲಾಗಿ RtE ನ ದೀರ್ಘಕಾಲದ ಉದ್ದೇಶ ಹಾಗೂ ಭವಿಷ್ಯದ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನೂ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದರು. ಸುಮ್ಮನೆ ಮತ್ತೊಬ್ಬರ ಮೇಲೆ ದೋಷಾರೋಪಣೆ ಮಾಡದೆ, ತನ್ನ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವುದಕ್ಕಾಗಿ ತಾನೇ ಎಲ್ಲ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ವಹಿಸಿದರು. ಶಿಕ್ಷಕರು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ತಾನೂ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವುದಾಗಿ ಭರವಸೆಯಿತ್ತರು. ಆದರೆ, ಅದಕ್ಕಿಂತ ಮುಂದಿರುವ ದಾರಿಯತ್ತ ಶಿಕ್ಷಕರ ಗಮನವನ್ನು ಹರಿಯಿಸಿದರು. ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಚಲಿತವಿದ್ದ ಉತ್ತಮ ಆಚಾರಗಳನ್ನು ಆಧರವಾಗಿದಿಕೊಂಡೇ ಮುಂದುವರೆದರು. ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡರು, "ನಾಯಕನಾದ ನಾನೇ ಒಂದು ಪಕ್ಷವಾದರೆ ಈ ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗವೆಲ್ಲ ಬೇರೊಂದು ಪಕ್ಷ" ಎಂಬ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಧೋರಣೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ. ತನ್ನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಮುಂದೆ ಕರೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಲು ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾದ ವಿಧಾನ ಯಾವುದೆಂಬುದನ್ನು ಸಂಶೋಧನೆ ಮಾಡುವ ಹಾಗೂ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಮೆರೆದರು.

7 ಸಾರಾಂಶ

ಈ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳ ಪರಿಚಯ ನಿಮಗೆ ಉಂಟಾಗಿದೆ. ಅಂತೆಯೇ, ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಎದುರಾಗುವ ಸವಾಲುಗಳೇನು, ಅವುಗಳನ್ನು ಗೆಲ್ಲುವುದು ಹೇಗೆ ಹಾಗೂ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವುದು ಹೇಗೆ ಎನ್ನುವುದರ ಪರಿಚಯವೂ ನಿಮಗಾಗಿದೆ. ನೀವು ಕಾರ್ಯವೆಸಗುವ ಮುನ್ನ ಬದಲಾವಣೆ ಎಂದರೇನು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡರೆ ಒಳ್ಳೆಯದು. ಆಗ ಮಾತ್ರ ನೀವು ಜನರ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದು. ಬದಲಾವಣೆಯ ಮೂರು ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಹಾಗೂ ಬದಲಾವಣೆಯ ರೇಖೆಯು ಬದಲಾವಣೆಯ ಕುರಿತಾಗಿ ಆಲೋಚಿಸಲು ಉತ್ತಮ ಅಂತರ್ವ್ಯಷ್ಟಿಗಳನ್ನು ತರುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಸಂಗಾಧ್ಯಯನಗಳ ಮೂಲಕ ನಿಮಗೆ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿನ ಅನೇಕ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇನ್ನೂ ಮುಂದೆ ಓದಿ, ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಹಾಗೂ ಇತರರೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎನ್ನುವ ಭಾವನೆ ನಿಮ್ಮಲ್ಲಿ ಮೂಡಿರಬಹುದು.

National College of School Leadershipಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ 'ನಾಯಕತ್ವದ ಸಮೀಕ್ಷೆ'ಯ ಈ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಸಮೂಹದಲ್ಲಿ ಈ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಠ್ಯವೂ ಒಂದು ಭಾಗ.

ನಿಮ್ಮ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ವರ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಈ ಪಠ್ಯಸಾಮಗ್ರಿ ಸಮೂಹದ ಬೇರೆ ಭಾಗಗಳನ್ನೂ ಅವಲೋಕಿಸುವುದು ಉಪಯುಕ್ತ :

- ಶಾಲೆಗಾಗಿ ಒಂದು ಸಮೂಹ ಲಕ್ಷ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು
- ಶಾಲೆಯ ಕುರಿತಾದ ಸ್ವಾಮೀಶ್ವರವನ್ನು ಮುನ್ನಡೆಸುವುದು
- ಶಾಲೆಯ ವಿಕಾಸದ ಯೋಜನೆಯ ನೇತೃತ್ವವನ್ನು ವಹಿಸುವುದು

- ಶಾಲೆಯು ವಿಕಾಸಪರವಾಗುವಂತೆ ವೈವಿಧ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ತಂದು ಪ್ರಸಾರ ಮಾಡುವುದು
- ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪೂರ್ವಯೋಜನೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವ ಕೆಲಸ

ಮೂಲಗಳು ಹಾಗೂ ಗ್ರಂಥವಿವರಗಳು

- Beckhard, R. (1975) 'Strategies for large system change', *Sloan Management Review*, vol. 16, no. 2, pp. 43–55.
- Chapman, A. (undated) 'SWOT analysis: SWOT analysis method and examples, with free SWOT template' (online), businessballs.com. Available from: <http://www.businessballs.com/swotanalysisfreetemplate.htm> (accessed 23 December 2014).
- Coyne, I. (2014) *Make Change Happen*. London: Pearson.
- Davies, R. (2012) 'CRM implementation – the effect on users (part 1)' (online), ContactEdge CRM, 9 March. Available from: <http://www.contactedgecrm.com/2012/03/09/crmimplementation-theeffectonusers-pt1/> (accessed 23 December 2014).
- Fullan, M. (2001) *Leading in a Culture of Change*. London: Jossey Bass.
- Fullan, M. (2013) *Motion Leadership in Action*. London: Sage.
- Green, M. (2007) *Change Management Masterclass*. London: Kogan Page.
- Johnson, S. (1998) *Who Moved My Cheese?* London: Vermilion.
- Knoster, T., Villa, R. and Thousand, J. (2000) 'A framework for thinking about systems change', in Villa, R. and Thousand, J. (eds) *Restructuring for Caring and Effective Education: Piecing the Puzzle Together*, pp. 93–128. Baltimore, MD: Paul H. Brookes Publishing.
- Kotter, J.P. (2002) *The Heart of Change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Lundin, S.C., Paul, H. and Christensen, J. (2000) *Fish: A Remarkable Way to Boost Morale and Improve Results*. London: Hodder and Stoughton.
- Marris, P. (1986) *Loss and Change*. London: Routledge and Kogan Paul.
- Mayfield, S. (2011) 'The formula for change: [D x V x F x CL > R]' (online), Shaun Mayfield, 6 May. Available from: <http://www.shaunmayfield.com/1/post/2011/06/the-formula-for-change-dxvxfclgr.html> (accessed 23 December 2014).
- McCarthy, D. (2009) 'Beckhard's change equation' (online), Great Leadership, 31 January. Available from: <http://www.greatleadershipbydan.com/2009/01/beckhards-change-equation.html> (accessed 23 December 2014).
- MindTools (undated) '5 whys: getting to the root of a problem quickly' (online). Available from: http://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_5W.htm (accessed 23 December 2014).
- Morrison, K. (1998) *Management Theories for Educational Change*. London: Paul Chapman.
- Plant, R. (1987) *Managing Change and Making it Stick*. London: Fontana.
- Potts, R. and Lamarsh, J. (2004) *Managing Change for Success*. London: Duncan Baird.
- Whitaker, P. (1993) *Managing Change in Schools*. Buckingham: Open University Press.

Acknowledgements

Except for third party materials and otherwise stated below, this content is made available under a Creative Commons Attribution-ShareAlike licence (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>). The material

acknowledged below is Proprietary and used under licence for this project, and not subject to the Creative Commons Licence. This means that this material may only be used unadapted within the TESS-India project and not in any subsequent OER versions. This includes the use of the TESS-India, OU and UKAID logos.

Grateful acknowledgement is made to the following sources for permission to reproduce the material in this unit:

Figure 2: adapted from Knoster, T., Villa, R. and Thousand, J. (2000) 'A framework for thinking about systems change', in Villa, R. and Thousand, J. (eds) *Restructuring for Caring and Effective Education: Piecing the Puzzle Together*, pp. 93–128. Baltimore, MD: Paul H. Brookes Publishing.

Figure 6: adapted from Davies, R. (2012) 'CRM implementation – the effect on users (part 1)', <http://www.contactedgecrm.com/2012/03/09/crmimplementation-theeffectonusers-pt1/>.

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.