ବିଦ୍ୟାଳୟ ନେତୃତ୍ୱ

ନେତୃତ୍ୱ ପରିପେକ୍ଷୀ : ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା

Perspective on leadership: implementing 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 17
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 ସ ମ୍ବଳ / 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

ଏହି ଏକକରେ କେତେକ ଉପାୟ ଏବଂ ନିୟମ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କୁହାଯାଇଛି ଯାହାକୁ ସଫଳତାର ସହ ଆପଣ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ। ବହୁତଗୁଡ଼ିଏ ନିୟମ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେବା ଉପରେ ଏବଂ ଏହା ଅନେକ ଶିକ୍ଷା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଗବେଷଣାର ବିଷୟ ଅଟେ। ଏହି ନିୟମଗୁଡ଼ିକ ବହୁତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାରଣ ପରିବର୍ତ୍ତନର ଅଭ୍ୟାସ ଜାଣିବା ପାଇଁ ଏବଂ ଏହାକୁ କିଭଳି ସଫଳ କରି ହେବ ସେଥିପାଇଁ ଆପଣଙ୍କୁ ଚିନ୍ତା କରିବାର ଉପଯୁକ୍ତ ରାସ୍ତା ଦେଖାଇଥାଏ। ଦୁଃଖର ସହ କହିବାକୁ ଗଲେ ଶିକ୍ଷା ହେଉ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି କ୍ଷେତ୍ର ହେଉ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ ଅନେକ କଷ୍ଟ ତଥା ବାଧା ବିଘ୍ନର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେବାକୁ ପଡୁଛି ଏବଂ ଆଶା କରୁଥିବା ଫଳ ମିଳିପାରୁ ନାହିଁ।

ଅନେକଗୁଡ଼ିଏ "ବିଦ୍ୟାଳୟସ୍ତରୀୟ ନେତୃତ୍ୱ" ଏକକ ସମସ୍ୟା ପରିବର୍ତ୍ତନ ଉପରେ ଆଧାରିତ। ଆପଣ "ନେତୃତ୍ୱର ଯୋଜନା ଏବଂ ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପରିବର୍ତ୍ତନ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଆଗକୁ ନେବା" ଅଧ୍ୟାୟଟି ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ପଢ଼ି ସାରିଥିବେ, ଯେଉଁଥିରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସୁପରିଚାଳନାର ଗୁରୁତ୍ୱ ଉପରେ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ଦିଆଯାଇଛି, ଯାହାଦ୍ୱାରା ଏହା ଫଳପ୍ରଦ ହୋଇପାରିବ ଏବଂ ଏହାର ପ୍ରଭାବ ପଡ଼ିବ। ଏହି ଏକକଟି ପରବର୍ତ୍ତୀ ସ୍ତର ଉପରେ ପର୍ଯ୍ୟବେସିତ – ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ସମ୍ପାଦନ – ତେଣୁ ଏହା ଆପଣଙ୍କୁ ବହୁତ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ, ଯଦି ଆପଣ ସ୍ୱ-ନିରୀକ୍ଷଣ ଏବଂ ଯୋଜନାର ବିକାଶ ଅଧ୍ୟାୟ ପଢ଼ି ସାରିଥିବେ। ଏହି ଅଧ୍ୟାୟରେ ଆପଣ ପରିବର୍ତ୍ତନର କେତେକ ଉପାୟର ପ୍ରଚଳନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଚିନ୍ତା କରିପାରନ୍ତି ଯାହା ଆପଣଙ୍କୁ ଆପଣଙ୍କର ଚେଷ୍ଟା ଏବଂ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଉନ୍ନତି ଦିଗରେ ଆପଣଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ। ତଥ୍ୟ ଅଧ୍ୟୟନ ସୂଚାଇଥାଏ ଯେ ଅନ୍ୟମାନେ କିଭଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ ନିଜକୁ ସୃଜନାତ୍ମକ ଏବଂ ଚତୁର ଭାବନା ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ କରୁଛନ୍ତି।

ମାରିଷ ୧୯୮୬ଙ୍କ ମତରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ବାଧା ସାଧାରଣ ଏବଂ ବୁଝି ହେବା ଭଳି ଆଚରଣ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ କାରଣ ବର୍ତ୍ତମାନ ଆମେ ଆମର ବାସ୍ତବତା ସହ ଜଡ଼ିତ ମାତ୍ର କିପରି ଅତୃପ୍ତିକର ଅଟେ ସେଥିରେ କୌଣସି ଅସୁବିଧା ନାହିଁ। ତେଣୁ, ବିଦ୍ୟାଳୟ ମୁଖ୍ୟଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ବଡ଼ ସମସ୍ୟା ହେଉଛି କାମ ପାଇଁ ସେହି ଲୋକମାନଙ୍କୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା ଯେଉଁମାନେ ସେମାନଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପାଇଁ କୌଣସି ଏକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଉପାୟରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରିବେ। ଏହି ସବୁ ଅସୁବିଧାରୁ କିଭଳି ବାହାରି ଆସିବାକୁ ହେବ ସେଥିପାଇଁ ଏହି ଏକକଟି ଆପଣଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ।

ଶିକ୍ଷଣ ଡ଼ାଏରୀ

ଏହି ଏକକରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ସମୟରେ ଆପଣ କୌଣସି ପୁସ୍ତକ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ଯେକୌଣସି ସ୍ଥାନରୁ ସଂଗ୍ରହ କରିଥିବା ଆପଣଙ୍କର ଚିନ୍ତାଧାରା ଓ ଯୋଜନାକୁ ଆପଣଙ୍କ ଶିକ୍ଷଣ ଡ଼ାଏରୀ ଗୋଟିଏ ସ୍ଥାନରେ ଲିପିବଦ୍ଧ କରି ରଖନ୍ତୁ। ବୋଧହୁଏ, ଆପଣ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟ ଆଗରୁ ଆରମ୍ଭ କରିସାରିଥିବେଣି।

ହୁଏତ ଆପଣ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟଟିକୁ ଏକା କରୁଛନ୍ତି, ମାତ୍ର ଆପଣଙ୍କର ଶିକ୍ଷାର ଅଭିବୃଦ୍ଧି ସେତେବେଳେ ଘଟିବ ଯେତେବେଳେ ଆପଣ ଆପଣଙ୍କର ଶିକ୍ଷଣ ପରିସ୍ଥିତି କିମ୍ବା ଉପଲବ୍ଧ ଶିକ୍ଷାକୁ ଅନ୍ୟ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟଙ୍କ ସହିତ ଆଲୋଚନା କରିବେ। ସେହି ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ଆପଣଙ୍କର ଜଣେ ପୁରୁଣା ସହକର୍ମୀ ହୋଇପାରନ୍ତି କିମ୍ବା ନୂତନ ଭାବେ ସମ୍ପର୍କିତ ସହକର୍ମୀ ହୋଇପାରନ୍ତି। ଏହାକୁ ସଂଗଠିତ ଉପାୟରେ ବା ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଭାବରେ କରାଯାଇ ପାରେ। ଏହି ଧରଣର ସଭା ପାଇଁ, ପୁନଶ୍ଚ ଆପଣଙ୍କର ଦୀର୍ଘ ମିଆଦୀ ଶିକ୍ଷଣ ଯୋଜନା ପାଇଁ ପ୍ରତ୍ୟୟ ବିଶ୍ଳେଷଣ ଏବଂ ବିକାଶ ସାଧନ ପାଇଁ ଆପଣଙ୍କର ଡ଼ାଏରୀ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ।

ଏହି ଏକକରୁ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ କ'ଣ ଶିଖିବେ ?

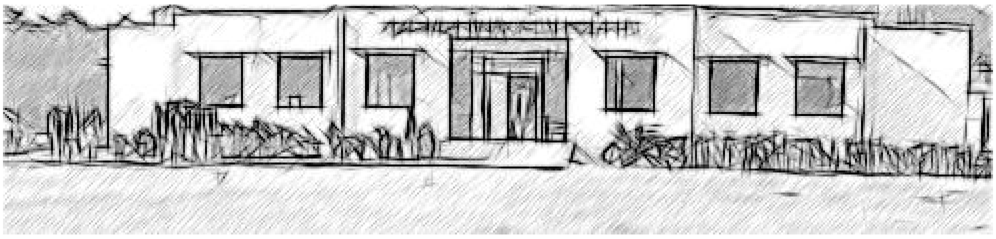
- ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ପ୍ରକୃତି ଏବ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଲୋକମାନେ କିଭଳି ପ୍ରତିକ୍ରିୟା କରୁଛନ୍ତି।
- ପରିବର୍ତ୍ତନର କେତେକ ମୁଖ୍ୟ ନିୟମ ଏବଂ ବିଦ୍ୟାଳୟ ସହ ସେଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକତା

- ସହଭାଗିତାରେ କିଭଳି କାମ କରିବେ ଏବଂ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରଚଳନ ପାଇଁ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କିଭଳି କାମ କରିବେ।

୧ ପରିବର୍ତ୍ତନର ପୃଷ୍ଠଭୂମି

ବାସ୍ତବରେ ଆପଣଙ୍କର ବିଦ୍ୟାଳୟ ପାଇଁ ଆପଣଙ୍କର ଏକ ଦୂରଦୃଷ୍ଟି ଥିବ ଏବଂ ବିଦ୍ୟାଳୟ କାର୍ଯ୍ୟର ପୁନର୍ବିଚାର କରିବାବେଳେ ନୂତନ ଲକ୍ଷ୍ୟ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟଧାରାର ଚିହ୍ନଟ ହୋଇଥାଏ। ଯଦି ଏହି ଲକ୍ଷ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ବ୍ୟବହାର ଏବଂ ମନୋଭାବ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ ଆପଣ ଜାଣିବାକୁ ପାଇବେ ଯେ ଏହା ଶିକ୍ଷଣ ଏବଂ ଶିକ୍ଷାଦାନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ, ଯେହେତୁ ଏହା ଶିକ୍ଷା ବିଜ୍ଞାନ ଏବଂ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଅଭ୍ୟାସ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ କେନ୍ଦ୍ରୀଭୂତ କରିଥାଏ। ଏମିତି ଅନେକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଅଛି ଯେପରିକି ସମୟାନୁବର୍ତ୍ତିତାରେ ବୃଦ୍ଧି, ଉପସ୍ଥାନ, ଠିକ୍ ସମୟରେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗୃହକର୍ମର ସମାପ୍ତି, କିମ୍ବା ଅଭିଭାବକମାନଙ୍କ ସହ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହେଉଥିବା ବୈଠକର ଉପସ୍ଥାନର ବୃଦ୍ଧି ଘଟିଥିବାର ନଜର ଆପଣ ଦେଖିବାକୁ ପାଇବେ। ଆପଣ ଦେଖିପାରିବେ ଛୋଟ ଛୋଟ ପରିବର୍ତ୍ତନର ମଧ୍ୟ ଅଧିକ ପ୍ରଭାବ ଅଛି ଏବଂ କୌଣସି ଗୋଟିଏ ପରିସରର ପରିବର୍ତ୍ତନ ଅନ୍ୟ ଏକ ପରିସର ପାଇଁ ଲାଭଦାୟକ ହୋଇଥାଏ।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ୧ : ତୁମ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଏକ ପରିବର୍ତ୍ତନ



ଚିତ୍ର ୧: ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପାଇଁ କେଉଁ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆପଣ ଆଣି ପାରିବେ ?

ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଯେଉଁ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆପଣ ଆଣିବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି ସେ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତୁ। ଏହା ଶିକ୍ଷଣ ଶିକ୍ଷାଦାନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର କେତେକ ଦିଗକୁ ଉନ୍ନତି କରିପାରେ କିମ୍ବା ବିଦ୍ୟାଳୟର କେତେକ ଦୈନିକ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି, ଯେପରିକି ଗୃହ କର୍ମ ଯୋଜନା କିମ୍ବା ଉପସ୍ଥାନର ବୃଦ୍ଧି।

ନିମ୍ନଲିଖିତ ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତୁ, ଶିକ୍ଷଣ ଡ଼ାଏରୀ ନିଜ ଚିନ୍ତାଧାରାକୁ ଲିପିବଦ୍ଧ କରି ରଖନ୍ତୁ :

- ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ପାଇଁ ଆପଣ କାହିଁକି ଚାହୁଁଛନ୍ତି
- ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନରୁ କିଏ ଉପକୃତ ହେବେ ?
- ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନରେ କିଏ ଅଧିକ ପ୍ରଭାବିତ ହେବେ ?
- କିଏ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନରେ ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରନ୍ତି ଏବଂ କାହିଁକି ?

ଆଲୋଚନା

ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଆପଣ କେତେକ ପରିବର୍ତ୍ତନ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ସ୍ୱାଗତ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଏହାର ନିହିତାର୍ଥ ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରିବା ହେଉଛି ବହୁତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ। ଯଦି ଆପଣ ଅନୁମାନ କରିପାରିବେ ଯେ କିଏ ଏବଂ କାହିଁକି ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ବିରୋଧ କରୁଛି, ତାହାହେଲେ ଆପଣ ତାହାହେଲେ ଆପଣ ସେମାନଙ୍କୁ କିପରି ଯଥାସମ୍ଭବ ସର୍ବପ୍ରଥମ ସୁଯୋଗରେ ସାମିଲ୍ କରିବେ ସେ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଚିନ୍ତା କରି କରିପାରିବେ।

ବିଦ୍ୟାଳୟଗୁଡ଼ିକ ଜଟିଳ ପରିସ୍ଥିତିରେ ବିଦ୍ୟମାନ। ଜାତୀୟ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ଆଧାର ୨୦୦୫ ଏବଂ ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାର ଅଧିନିୟମ ୨୦୦୯ରେ ସରକାର ଏକ ଉଚ୍ଚଭିଳାଷୀ ପରିକଳ୍ପନା ସ୍ଥିର କରିଛନ୍ତି। ଏହି ପୁରୋଦୃଷ୍ଟିକୁ ହୃଦୟଙ୍ଗମ କରିବା ପାଇଁ ବିଦ୍ୟାଳୟଗୁଡ଼ିକରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେବା ଉଚିତ୍। ଠିକ୍ ସମୟରେ ମାରିଷ (୧୯୮୬)ରେ, ଜଣାଇଲେ ଯେ 'ପରିବର୍ତ୍ତନ ହ୍ରାସ'କୁ 'ପରିବର୍ତ୍ତନର ବୃଦ୍ଧି'ରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ସମ୍ଭବ। ତେଣୁ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ଭାବେ ଆପଣ ଯେତେବେଳେ କୌଣସି ସମସ୍ୟାକୁ ଏକ ନିୟମିତ ଅଭ୍ୟାସରେ ପରିଣତ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି ତେବେ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ବୃଦ୍ଧିରେ ପରିଣତ କରିବା ପାଇଁ ଆପଣ ଅନ୍ୟକୁ କିଭଳି ସାହାଯ୍ୟ କରିପାରିବେ ହେଉଛି ଆପଣଙ୍କ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିଗ। ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଆବଶ୍ୟକତା ଦୃଷ୍ଟିରୁ କେତେକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ ଆପଣଙ୍କ ଉପରେ ବାହ୍ୟ=୮ ନ୍ୟସ୍ତ କରାଯାଏ, ଅନ୍ୟ କେତେକ ଧାରଣା ବିଦ୍ୟାଳୟର ଗୋଷ୍ଠୀରୁ ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଭାବେ ଆସିଥାଏ। ବିଦ୍ୟାଳୟର ସୁବିଧା ପାଇଁ ନେତା ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଆଇନ୍ ଅନୁଯାୟୀ କାମ କରିବେ ଓ ଆଇନ୍ ପ୍ରଣୟନ କରିବେ କିନ୍ତୁ ଏହା କିପରି ଭାବରେ ହୋଇଛି ତାହା ଅନ୍ୟମାନେ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା ପାଇଁ ମୁକ୍ତ ରହିବ। ଆଧୁନିକ ବିଦ୍ୟାଳୟର ସଫଳ ଶିକ୍ଷକମାନେ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଉନ୍ନତି ପାଇଁ ଦାୟିତ୍ୱ ନେଇଥା'ନ୍ତି। ଏହା ପରିବର୍ତ୍ତନର ଆଭାସକୁ ବୁଝାଉଛି, କାରଣ ଏହି ଜଟିଳ ବିଶ୍ୱରେ, ଭବିଷ୍ୟତ ପାଇଁ ଏକ ସୁନାଗରିକ ହେବା ପାଇଁ ଆପଣ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଥାଆନ୍ତି। ଅତୀତର ମନୋଭାବର ପରିବର୍ତ୍ତନର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଅତୀତରେ ଗୋଷ୍ଠୀ ଏବଂ ସହକର୍ମୀ ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରଧାନଶିକ୍ଷକଙ୍କ ପ୍ରତିଟି ଶବ୍ଦକୁ ସହଜରେ ଗ୍ରହଣ କରିନେଉଥିଲେ, ଯଦିଓ ସେମାନେ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଅନିଚ୍ଛାକୃତ ଭାବେ କିମ୍ବା କିଛି ନ ବୁଝି କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ। ଯଦି ସଫଳତାର ସହ ପରିବର୍ତ୍ତନର ଧାରାକୁ ପ୍ରଚଳନ କରିବାକୁ ସେମାନେ ଚାହୁଁଥା'ନ୍ତି ତେବେ ପ୍ରଧାନଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ଏକ ଦଳଗତ ଭାବଧାରା ସୃଷ୍ଟି କରିବାକୁ ହେବ।

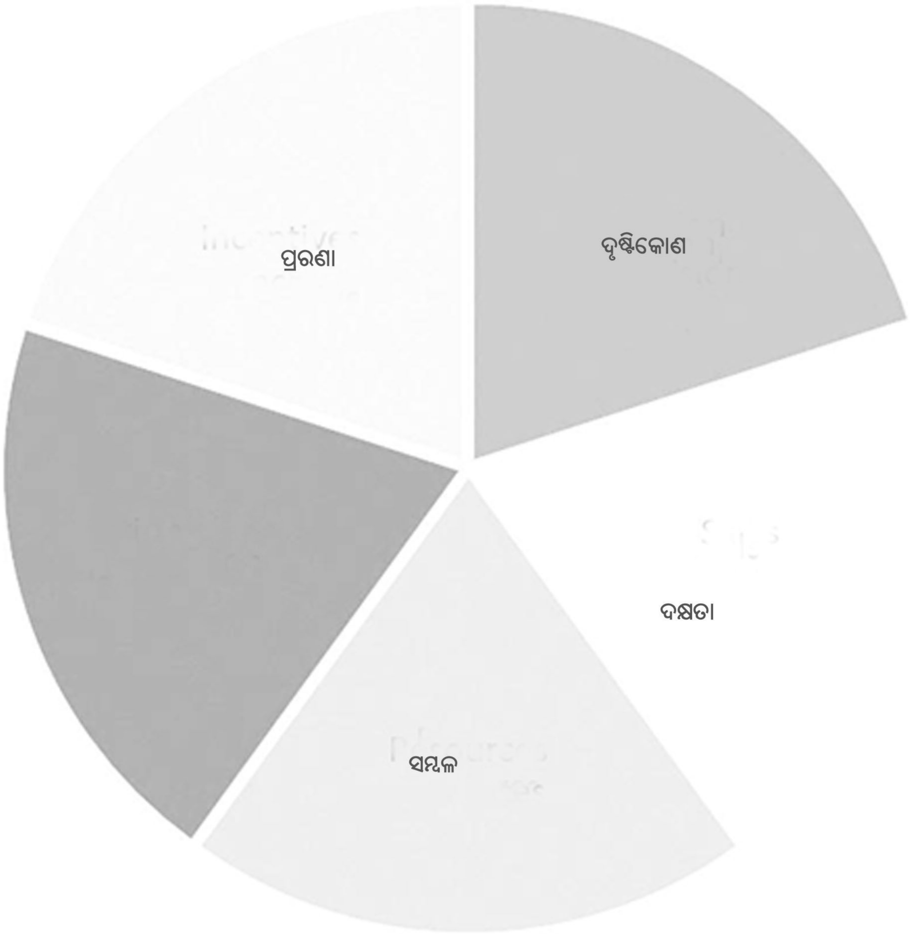
ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ଭାବେ ଆବଶ୍ୟକ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଉତ୍ସାହିତ କରିବେ ଏବଂ ଯେକୌଣସି ବାଧାର ସୁପରିଚାଳନା କରି ଯେଉଁ ପରିବର୍ତ୍ତନର ସର୍ବାଧିକ ପ୍ରଭାବ ରହୁଥିବ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଅଗ୍ରାଧିକାର ଭିତ୍ତିରେ ସଜାଡ଼ିବେ। ଏହି ଏକକଟି କେତେଗୁଡ଼ିଏ ତତ୍ତ୍ୱର ପରୀକ୍ଷାରୁ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି। ସଫଳ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପଛରେ ଥିବା ଘଟଣା ଓ ସୂତ୍ରକୁ ବୁଝିବାରେ ଏହା ଆପଣଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରେ।

୨ ପରିବର୍ତ୍ତନ, ଯୋଜନା ଏବଂ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପରିଣତ କରିବା ପାଇଁ କେତେକ ତତ୍ତ୍ୱ

ପରିବର୍ତ୍ତନର ତିନୋଟି ତତ୍ତ୍ୱ ରହିଛି ଯାହା ବିଦ୍ୟାଳୟ ମୁଖ୍ୟଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଅଟେ। ଏହି ତତ୍ତ୍ୱଗୁଡ଼ିକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ସାଧନର ମାର୍ଗ ନୁହେଁ ମାତ୍ର ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ମାର୍ଗ ଦର୍ଶାଇଥାଏ। ଅତୀତରେ କ'ଣ ଘଟିଯାଇଥାଏ ତାହାକୁ ପ୍ରଧାନଶିକ୍ଷକ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିପାରନ୍ତି ନାହିଁ କିନ୍ତୁ ତାଙ୍କ ପାଖରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ କିପରି ଭବିଷ୍ୟତରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ପ୍ରତିକ୍ରିୟା ପ୍ରକାଶ କରିବେ ଓ ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରତିଶ୍ରୁତିବଦ୍ଧତା ଉପରେ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବା ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ ଅବକାଶ ରହିଛି।

ସିଦ୍ଧାନ୍ତ -୧ : ପରିବର୍ତ୍ତନର ହେଉଛି ସୋପାନର ପର୍ଯ୍ୟାୟ

କ୍ନୋଷ୍ଟର ଏବଂ ସହକର୍ମୀମାନେ (୨୦୦୦) ପରିବର୍ତ୍ତନର ପାଞ୍ଚୋଟି ଦିଗକୁ ଦର୍ଶାଇଥିଲେ (ଚିତ୍ର-୨) ଏବଂ ଏହା ହେଉଛି ପୁରୋଦୃଷ୍ଟି (Vision), ଦକ୍ଷତା (Skills), ସମ୍ବଳ (Resources), କାର୍ଯ୍ୟ ଯୋଜନା (Action Plan) ଏବଂ ପ୍ରେରଣା (Incentives)



ଚିତ୍ର-୨ : କ୍ନୋଷ୍ଟର ଏବଂ ସହକର୍ମୀଙ୍କ ପରିବର୍ତ୍ତନର ପାଞ୍ଚୋଟି ଦିଗ

କ୍ନୋଷ୍ଟର ଏବଂ ସହକର୍ମୀ ସେମାନଙ୍କର କାମରେ ଜଣାଇଥିଲେ ଯେ ଯଦି କୌଣସି ଗୋଟିଏ ଦିଗ ହଜିଯାଏ, ତେବେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସଫଳ ହେବ ନାହିଁ। ଏହାକୁ ସାରଣୀ-୧ରେ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରାଯାଇଛି। ଠିକ୍ ଚିହ୍ନ (✓) ସୂଚାଉଛି ଯେ ଦିଗଟି ଉପଯୁକ୍ତ ସ୍ଥାନରେ ଅଛି ଏବଂ ଭୁଲ୍ ଚିହ୍ନଟି (×) ସୂଚାଉଛି ଯେ ଦିଗଟି ଅନୁପସ୍ଥିତ ଅଛି। ଉଦାହରଣସ୍ୱରୂପ, ଯେଉଁଠି କୌଣସି ଲକ୍ଷ୍ୟ ନ ଥାଏ (ଯେପରିକି ପ୍ରଥମ ଧାଡ଼ି), ସେଠାରେ ଫଳାଫଳରେ କେତେକ ଅସ୍ୱଷ୍ଟତା ଦେଖାଯାଏ। ଏହି ଅସ୍ୱଷ୍ଟତା ଦେଖାଯିବାର କାରଣ ହେଉଛି ପରିବର୍ତ୍ତନର କାରଣ ଏବଂ ଆଶାତୀତ ଫଳାଫଳ ଅସ୍ୱଷ୍ଟ।

ସାରଣୀ-୧ : ଯଦି ପରିବର୍ତ୍ତନର କୌଣସି ଦିଗ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହେ ତେବେ ଏହାର ଫଳାଫଳ

ପୁରୋଦୃଷ୍ଟି	ସମ୍ବଳ ସମୂହ	ଦକ୍ଷତା	ପ୍ରେରଣା	କାର୍ଯ୍ୟ ଯୋଜନା	ଫଳାଫଳ
×	✓	✓	✓	✓	ଅସ୍ୱଷ୍ଟତା
✓	×	✓	✓	✓	ନୈରାଶ୍ୟ
✓	✓	×	✓	✓	ଉଦ୍‌ବେଗ
✓	✓	✓	×	✓	ଆତ୍ମସନ୍ତୋଷ
✓	✓	✓	✓	×	କ୍ରମିକ ପରିବର୍ତ୍ତନ
✓	✓	✓	✓	✓	ଫଳପ୍ରଦ ପରିବର୍ତ୍ତନ

ସମ୍ବଳର ଚାରିପାଖେ ଗୋଟିଏ ଶବ୍ଦର ସତର୍କତା ରହିଥାଏ। ସମ୍ବଳ କହିଲେ ଉଭୟ ମାନବ ସମ୍ବଳ ଏବଂ ଭୌତିକ ସମ୍ବଳକୁ ବୁଝାଇଥାଏ। ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଉପଲବ୍ଧ ଥିବା ସାମଗ୍ରୀ ସମ୍ବଳ ବା ସେଥିରେ ଅଳ୍ପ କେତେକ ସମ୍ବଳ ଯୋଡ଼ିବା ମାଧ୍ୟମରେ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଅନେକ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇପାରିବ। ଶିକ୍ଷାଜନିତ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ସବୁଠୁ ଅଧିକ ଦରକାରୀ ସମ୍ବଳ ହେଉଛି ମାନବ ସମ୍ବଳ। ଜଣେ ଦୁର୍ବଳ ଶିକ୍ଷକ ଉନ୍ନତ ପ୍ରଯୁକ୍ତି ବିଦ୍ୟା ଶ୍ରେଣୀରେ ମଧ ସେ ଜଣେ ଦୁର୍ବଳ ଶିକ୍ଷକ। ଜଣେ ଭଲ ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ପାଖରେ ଅଳ୍ପ ସମ୍ବଳ ଥିଲେ ମଧ୍ୟ ସେ ଜଣେ ଭଲ ଶିକ୍ଷକ ଅଟନ୍ତି।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୧ : ଶ୍ରୀମତୀ ଗୁପ୍ତା ତାଙ୍କ ଶିକ୍ଷାଦାନରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଚାହୁଁଛନ୍ତି

ଶ୍ରୀମତୀ ଗୁପ୍ତା, ସହର ଅଞ୍ଚଳରେ ଥିବା ଏକ ମାଧ୍ୟମିକ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପ୍ରଧାନ ଶିକ୍ଷୟିତ୍ରୀ ଅଛନ୍ତି, ଯେଉଁଠି ବ୍ୟାପକ ପରିସରର ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ପାଠ ପଢ଼ନ୍ତି।

ମୁଁ ଗୋଟିଏ ପାଖ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ଯାଇଥିଲି, ଯେଉଁଠି ପରୀକ୍ଷା ଫଳ ଭଲ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ଦେଖିଲି ଯେ ଶିକ୍ଷକମାନେ ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକାରର ଶିକ୍ଷାଦାନ ପଦ୍ଧତି ଅବଲମ୍ବନ କରୁଛନ୍ତି, ଯାହାଦ୍ୱାରା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ପାଠରେ ସକ୍ରିୟ ଭାବରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରୁଥିଲେ। ସେଠାରେ ଦଳଗତ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ସ୍ୱାଧୀନ କାର୍ଯ୍ୟ ହେଉଥିଲା ଏବଂ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ କ'ଣ ଶିଖୁଥିଲେ ତାହା ଚିନ୍ତା କରିବା ପାଇଁ ଶିକ୍ଷକ ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକାର ପ୍ରଶ୍ନମାନ ପଚାରୁଥିଲେ। ନିଜ କାମକୁ ଲିପିବଦ୍ଧ କରିବାରେ ଯେଉଁ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ଅସୁବିଧାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଥିଲେ ସେମାନଙ୍କୁ ଅଧିକାଂଶ ସମୟରେ କେତେକ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ସାହାଯ୍ୟ କରୁଥିଲେ ଏବଂ ଶିକ୍ଷଣକୁ ଆକର୍ଷଣୀୟ କରିବା ପାଇଁ ଶିକ୍ଷକ ଭିନ୍ନ ଧରଣର ସମ୍ବଳ ଯେପରିକି ଫ୍ଲାସ୍ କାର୍ଡ଼ ଏବଂ ଛବି ବ୍ୟବହାର କରୁଥିଲେ। ଏଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ଅନେକ କାର୍ଯ୍ୟ ଯାହା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ତାହା କାନ୍ଥରେ ପ୍ରଦର୍ଶିତ ହେଉଥିଲା।

ମୋ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ଫେରିବା ପରେ, ଆମ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଶିକ୍ଷାଦାନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ କେତେକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ ସ୍ଥିର କଲି। ସହକର୍ମୀମାନଙ୍କର ଏକ ବୈଠକ ଡ଼ାକିଲି ଏବଂ ମୁଁ କ'ଣ ଦେଖିଲି ଏବଂ ସେଇଟା କେତେ ଭଲ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଥିଲା ତାହା ଜଣାଇଲି। ମୁଁ ବର୍ଣ୍ଣନା କଲି କିଭଳି ସମସ୍ତ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ସକ୍ରିୟ ସହକାରେ ପାଠ କାର୍ଯ୍ୟରେ ସାମିଲ୍ ହେବେ ଏବଂ ମୁଁ ଚାହିଁଲି ଯେ ଆଗାମୀ ସପ୍ତାହରେ ସମସ୍ତେ ଦଳଗତ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ନେଇ ନିଜର ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରନ୍ତୁ। ସେମାନେ କିଭଳି ଅଗ୍ରଗତି କରୁଛନ୍ତି ତାହା ଜାଣିବା ପାଇଁ ମୁଁ ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରେଣୀକୁ ଯିବା ଉଚିତ୍ ହେବ ବୋଲି ସ୍ଥିର କଲି।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ୨ : ଶ୍ରୀମତୀ ଗୁପ୍ତା କେଉଁଥିରୁ ବଞ୍ଚିତ ହେଲେ ?

ସାରଣୀ-୧କୁ ଭିତ୍ତିକରି ତଳ ଲିଖିତ ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକର ଉତ୍ତର ଆପଣଙ୍କ ଶିକ୍ଷଣ ପୁସ୍ତିକାରେ ଲିପିବଦ୍ଧ କରି ରଖନ୍ତୁ :

- ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର କେଉଁ ଉପାଦାନଗୁଡ଼ିକୁ ଜାଣିବାରୁ ଶ୍ରୀମତୀ ଗୁପ୍ତା ବଞ୍ଚିତ ହେଲେ ?
- ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ ତାଙ୍କର ପ୍ରଚେଷ୍ଟା କିଭଳି ଫଳପ୍ରଦ ଥିଲା ?
- ଆଉ କ'ଣ କରିବା ପାଇଁ ସେ ଚାହୁଁଥିଲେ ?

ଆଲୋଚନା

ଶ୍ରୀମତୀ ଗୁପ୍ତାଙ୍କର ଏକ ପୁରୋଦୃଷ୍ଟି ଥିଲା ଯାହାକୁ ସେ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ନିଜ ସାଥି ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ବୁଝାଇଥିଲେ। ମାତ୍ର ଏଥିରୁ ବୁଝାପଡ଼ିଲା ନାହିଁ ଯେ ସେମାନେ ତାଙ୍କର ପୁରୋଦୃଷ୍ଟିକୁ ନା ଭଲଭାବେ ବୁଝିପାରିଲେ ନା ତାଙ୍କ ସହ ଏକମତ ହେଲେ। ସେ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କଲେ ଏବଂ ଏକ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପରିଚିତ କଲେ- ଯେ ସେ ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରେଣୀଗୃହକୁ ପରିଦର୍ଶନରେ ଆସିବେ। ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ପାଇଁ ତାହା ଏକ ଧମକ ଦେଲା ଭଳି ମନେ ହେଲା। ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ରାଜି କରାଇବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଥିଲା ଏବଂ ମୁଖ୍ୟ ଭାବେ ଏହା ନେତୃତ୍ୱ ନେବାର ଏକ ଦାୟିତ୍ୱ। ଫଳପ୍ରଦ ପ୍ରଚେଷ୍ଟା (ଧମକ ପରିବର୍ତ୍ତେ) ଚିହ୍ନିବା ଭଳି, ପ୍ରଶଂସା ଗ୍ରହଣ କରିବା ଭଳି ଏବଂ

ଏକ ସଫଳ ଦଳର ଏକ ଅଂଶ ହେବାର ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି କରିଥାଏ।

ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ସହାୟତା କଲାଭଳି ସେ କୌଣସି ସମ୍ବଳ ପ୍ରଦାନ କରିନଥିଲେ କିମ୍ୱା ସେମାନେ ଆବଶ୍ୟକ କରୁଥିବା କୌଣସି ଦକ୍ଷତାର ପରୀକ୍ଷା କରିନଥିଲେ। ଯଦି ସେ ଅନ୍ୟ ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟମାନଙ୍କ ସହ କଥାବାର୍ତ୍ତା କରିଥାନ୍ତେ ହୁଏତ କିଛି ଉପଦେଶ ଓ ପ୍ରମାଣ ପାଇପାରିଥାନ୍ତେ ଯାହା ତାଙ୍କୁ ତାଙ୍କର ପରିକଳ୍ପନା ବିଷୟରେ ସହକର୍ମୀଙ୍କୁ କହିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିଥାନ୍ତା। ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ସମ୍ବଳ ଓ ଦକ୍ଷତା ବିଷୟରେ ସେ କିଛି କହି ପାରିଥା'ନ୍ତେ।

ପ୍ରକଳ୍ପରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ସମ୍ବଳର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ, ଯଦିଓ ସେଗୁଡ଼ିକ ଭିନ୍ନ ଉପାୟରେ ସହାୟତା ପ୍ରଦାନ କରିଥା'ନ୍ତି। ଉଦାହରଣସ୍ୱରୂପ, ଶ୍ରୀମତୀ ଗୁପ୍ତା କେତେକ କ୍ଲାସ୍ ନେବା ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି କରିବେ ଯାହାକୁ ଦେଖିବା ପାଇଁ ଶିକ୍ଷକମାନେ ଅନ୍ୟ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ଯିବେ ଏବଂ ସେ ରହୁଁଥିବା ସ୍ଥାନରେ, ସେମାନେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାର ସୁଯୋଗ ପାଇପାରିବେ।

ଶ୍ରୀମତୀ ଗୁପ୍ତା ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କଲେ ମାତ୍ର ଏହା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ନ ଥିଲା କାରଣ ଯୋଜନାବଦ୍ଧ କାର୍ଯ୍ୟ ପରିବର୍ତ୍ତେ ସେ ତତ୍‌କ୍ଷଣାତ୍ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଚାହୁଁଥିଲେ। ଯେଉଁଥିରେ ସହକର୍ମୀମାନେ ସେମାନଙ୍କର ବିକାଶ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ଚିନ୍ତାଧାରାଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ପାଇଁ ଚେଷ୍ଟା କରିପାରିଥାଆନ୍ତେ।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୨ : ମୂଲ୍ୟାୟନ ପାଇଁ ଶ୍ରୀମାନ୍ ବ୍ରହ୍ମ ଏକ ନୂତନ ପଦ୍ଧତି ଗ୍ରହଣ କଲେ

ପ୍ରାଥମିକ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପ୍ରଧାନ ଶିକ୍ଷକ ଶ୍ରୀମାନ୍ ବ୍ରହ୍ମ ବାବୁ ତାଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇଥିବା ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନରେ ହେଉଥିବା ଏକ ପାଠଚକ୍ରରେ ଯୋଗଦାନ କରିଥିଲେ।

ଏହି ପାଠ୍ୟକ୍ରମରେ ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନର ସମସ୍ତ କାରଣଗୁଡ଼ିକ ସ୍ପଷ୍ଟ କରାଗଲା। ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନ କିଭଳି ଶିକ୍ଷଣ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଉନ୍ନତି କରିପାରିବ ସେଥିପାଇଁ ବାସ୍ତବରେ ହୃଦ୍‌ବୋଧ ହେବା ଭଳି କେତେକ ଉଦାହରଣ ଦିଆଯାଇଥିଲା। ମୁଁ ବାସ୍ତବରେ ଅନୁପ୍ରେରିତ ହେବାର ଅନୁଭବ ଧରି ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ଫେରିଲି। ପରବର୍ତ୍ତୀ ସହକର୍ମୀଙ୍କ ବୈଠକରେ ମୁଁ ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ମୋର ସମସ୍ତ ସହକର୍ମୀଙ୍କୁ ବୁଝାଇଲି (ମୋ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ମୋ ସହ ୬ ଜଣ ଶିକ୍ଷକ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛନ୍ତି) ଏବଂ କହିଲି ଯେ ପରବର୍ତ୍ତୀ କିଛି ସପ୍ତାହ ମଧ୍ୟରେ ଜିଲ୍ଲା ଶିକ୍ଷା ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ଆପଣମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ଏକ ସୁଯୋଗ ମିଳିବ। ସେମାନେ ଦେଖିପାରୁଥିଲେ ଯେ ମୁଁ କିଭଳି ଉତ୍ସାହୀ ଥିଲି ଏବଂ ଅଧିକ ଶିଖିବା ପାଇଁ ସୁଯୋଗକୁ ସ୍ୱାଗତ କରୁଥିଲି। ମୁଁ ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିଥିଲି ଯେ ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନକୁ ସହାୟତା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ଶ୍ରେଣୀ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ଥିବା କେତେକ ସମ୍ବଳକୁ କିଣିବା ଲାଗି ମୁଁ ବଜେଟ୍‌କୁ ପୁନର୍ଗଠନ କରିବା ପାଇଁ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନା କମିଟିକୁ କହିବି।

ସେମାନେ ପାଠରୁ ଅନେକଗୁଡ଼ିଏ ତଥ୍ୟ ଏବଂ ତାଲିମ୍ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଏକ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ତଥ୍ୟ ସମ୍ବଳିତ ବହି ସହ ଆସିଲେ। ପ୍ରଥମ ଦୁଇ ସପ୍ତାହ ଧରି ବହୁତ କିଛି ଠିକ୍ ଠାକ୍ ଚାଲିଲା। ଯେତେବେଳେ ମୁଁ ବିଦ୍ୟାଳୟର ବାରଣ୍ଡାରେ ବୁଲୁଥିଲି ଶୁଣିବାକୁ ପାଇଲି ଯେ ଶିକ୍ଷକ ଅଧିକ ପ୍ରଶ୍ନ ପଚାରୁଛନ୍ତି, ଉତ୍ସାହିତ କରିବା ପାଇଁ ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ସହାୟଦା ପ୍ରଦାନ କରୁଛନ୍ତି ଏବଂ ବୁଝିବାର ସ୍ତରକୁ ପରୀକ୍ଷା କରୁଛନ୍ତି। ମାତ୍ର ତା' ପରେ ଏକ ସପ୍ତାହ ଧରି ବିଦ୍ୟାଳୟ ଛୁଟି ରହିଲା ଏବଂ ଆମେ ଯେବେ ଫେରିଲୁ, ଯେପରିକି ସମସ୍ତେ ସବୁକିଛି ଭୁଲି ସାରିଥିଲେ। ତାଲିମ୍ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ତଥ୍ୟ ସମ୍ବଳିତ ବହିଟି ଥାକରେ ରହିଥିଲା ଏବଂ ଶିକ୍ଷକମାନେ ଆଗରୁ ଯେଭଳି ଶିକ୍ଷାଦାନ କରୁଥିଲେ ଠିକ୍ ସେଭଳି ଶିକ୍ଷାଦାନ କଲେ। ମୁଁ ଜାଣିପାରିଲି ନାହିଁ ଯେ କ'ଣ କରିବାକୁ ହେବ।

ମୁଁ ଅନୁସନ୍ଧାନ କରିବାକୁ ସ୍ଥିର କଲି। ଦୁଇଜଣ ଶିକ୍ଷକ ଯେଉଁମାନେ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ପାଇଁ ବହୁତ ଆଗ୍ରହୀ ଥିଲେ ସେମାନଙ୍କ ସହ କଥା ହେଲି। ସେମାନେ ରାଜି ହେଲେ ଯେ ତଥ୍ୟ ଆକାରରେ ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନ ଠିକ୍ ଅଛି ମାତ୍ର ଏହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପରିଣତ କରିବା ବହୁତ କଷ୍ଟ। ଏହା ପାଠ ପାଇଁ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାକୁ ବହୁତ ସମୟ ନେଇଥିଲା ଏବଂ ଠିକ୍ ସମୟରେ ପାଠ ସାରିବାକୁ ସେମାନେ ଚିନ୍ତିତ ଥିଲେ। ଜଣେ ଏହାକୁ କରିବା ପାଇଁ କଷ୍ଟକର ଅନୁଭବ କଲେ କାରଣ ତାଙ୍କ ଶ୍ରେଣୀରେ ୬୦ ଜଣ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଥିଲେ।

ମୁଁ ଅନୁଭବ କରିଲି ଯେ ବହୁତ ଶୀଘ୍ର ବହୁତ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଘଟିଗଲା। ଶିକ୍ଷକମାନେ ପାଠ୍ୟକ୍ରମକୁ ଶୀଘ୍ର ଭୁଲିଗଲେ ଏବଂ ସେମାନେ ଆବଶ୍ୟକ କରୁଥିବା ଦକ୍ଷତା ବୃଦ୍ଧି କରିବା ପାଇଁ ଗୋଟିଏ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ଯଥେଷ୍ଟ ନୁହେଁ। ମୁଁ ଏକ ନୂତନ ଯୋଜନାର ଆବଶ୍ୟକ ମନେକଲି।

ସହକର୍ମୀଙ୍କ ବୈଠକରେ ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନକୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପରିଣତ କରିବା ପାଇଁ କେତେକ ବ୍ୟବହାରିକ ଉଦାହରଣ ଦେବା ପାଇଁ ପ୍ରଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ଆମ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ନିମନ୍ତ୍ରଣ କଲି। ତା'ପରେ ମୁଁ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କୁ ତିନୋଟି ଦଳରେ ଭାଗ କଲି। ନିୟମଟି ହେଉଛି ଯେ ସେମାନେ ପରସ୍ପର ପ୍ରତି ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ପ୍ରଶିକ୍ଷକ ଏବଂ ପଥପ୍ରଦର୍ଶକର ଭୂମିକା ତୁଲାଇବେ। ମୁଁ ସମସ୍ତ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ଏକ ସପ୍ତାହ ଧରି ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ କେନ୍ଦ୍ରୀଭୂତ କରିବା ପାଇଁ କହିଲି, ଅନ୍ୟ ଦୁଇଜଣଙ୍କୁ ପଥପ୍ରଦର୍ଶକର କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ କହିଲି। ତେଣୁ ତିନି ସପ୍ତାହ ଶେଷରେ ପ୍ରତ୍ୟେକଙ୍କୁ ନୂତନ କୌଶଳ ବ୍ୟବହାର କରିବା ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ମିଳିଥିଲା। ପ୍ରତ୍ୟେକ ଦିନ ତିନୋଟି ଦଳ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏ ଦଳ ବୈଠକରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରହୁଥିଲେ ଏବଂ ସେହି ସମୟକୁ ସେମାନେ ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ଯୋଜନା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଆଲୋଚନା ପାଇଁ ଓ ମତାମତ ଶୁଣିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବହାର କରୁଥିଲେ। ମୁଁ ମଧ୍ୟ ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଦିନ ପରସ୍ପର ପରସ୍ପରର ଶ୍ରେଣୀକୁ ତଦାରଖ କରିବା ପାଇଁ ଉତ୍ସାହିତ କଲି ଏବଂ ମୁଁ ସେମାନଙ୍କର ପାଠକୁ ପଢ଼େଇବା ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦେଲି, ଯାହାଦ୍ୱାରା ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରିବେ।

ଏହା ବହୁତ ଭଲ କାମ ଦେଲା। ତିନି ସପ୍ତାହ ପରେ ଦୁଇଜଣ ସହକର୍ମୀଙ୍କ ସହାୟତାରେ ପ୍ରତ୍ୟେକ ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ କେନ୍ଦ୍ରୀଭୂତ କରିବା ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ମିଳିଲା। ପଥପ୍ରଦର୍ଶକଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ମଧ୍ୟ ବହୁତ ସାହାଯ୍ୟ କଲା। ସମସ୍ତେ କାର୍ଯ୍ୟର ଅବଧିକୁ ଆଉ ତିନି ସପ୍ତାହ ପାଇଁ ବୃଦ୍ଧି କରିବାକୁ ସ୍ଥିର କଲେ ଏବଂ ସବୁ ଶିକ୍ଷକ ଏକ ସପ୍ତାହ ଧରି ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ରଖିବେ ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ଦୁଇ ସପ୍ତାହ ପ୍ରତ୍ୟେକ ପ୍ରତ୍ୟେକଙ୍କୁ ସହାୟତା କରିବେ।

ଚିତ୍ର-୩ କ : ଶିକ୍ଷୟିତ୍ରୀ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କୁ ପ୍ରଶ୍ନ ପଚାରୁଛନ୍ତି

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୨ ସୂଚାଉଛି ଯେ ପରିବର୍ତ୍ତନର ସମସ୍ତ ଉପାଦାନ ଯେପରିକି ପୋରୋଦୃଷ୍ଟି, ସମ୍ବଳ, ଦକ୍ଷତା, କାର୍ଯ୍ୟ ଯୋଜନା ଏବଂ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ରହିଲେ ମଧ୍ୟ ପରିବର୍ତ୍ତନ କାର୍ଯ୍ୟ ସଫଳତାର ସହ ସମ୍ପାଦିତ ହୋଇନପାରେ। ଏହି ଘଟଣାରେ ଶ୍ରୀମାନ୍ ବ୍ରହ୍ମ ବାବୁ ଆଶା ଠାରୁ ଆବଶ୍ୟକ ଦକ୍ଷତା ବୃଦ୍ଧି କରିବା ବହୁତ କଷ୍ଟ, ଶିକ୍ଷକମାନେ ଏକ ତାଲିମ୍ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଅପେକ୍ଷା ସେମାନେ ସହାୟତା ଏବଂ ଉତ୍ସାହିତ କାର୍ଯ୍ୟ ଅଧିକ ଆବଶ୍ୟକ ମନେକରନ୍ତି।

ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ୨: ନିୟମର ପରିବର୍ତ୍ତନ

ପରିବର୍ତ୍ତନର କୌଣସି ବି ତତ୍ତ୍ୱ କିଭଳି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଘଟୁଛି ତାହା ଠିକ୍‌ଭାବେ ଦର୍ଶାଇପାରୁ ନାହିଁ, ମାତ୍ର ପରିବର୍ତ୍ତନର ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସେମାନଙ୍କ ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଚିନ୍ତା କରିବା ପାଇଁ ମୁଖ୍ୟଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିପାରେ। ଗ୍ଲେଇଚରଙ୍କ ପରିବର୍ତ୍ତନ ନିୟମ (ବେକ୍ହାର୍ଡ଼ ୧୯୭୫ରୁ ଉଦ୍ଧାର କରାଯାଇଛି) ଅନ୍ୟ ଏକ ନିୟମ ଅଟେ ଯାହା ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଆରମ୍ଭ କରିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିଥାଏ। ନିୟମର ଆବଶ୍ୟକ ଗୁଣ ଯାହା ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାରେ ସହାୟକ ତାହାକୁ ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଚିତ୍ର ଆକାରରେ ସ୍ଥାପିତ କରିପାରିବେ।

ସୂତ୍ରଟି ହେଉଛି :

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

ଏହାର ବର୍ଣ୍ଣନା ଏହିଭଳି :

- D ହେଉଛି ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ଯାହା ଲୋକମାନଙ୍କର ଅସନ୍ତୋଷ ଭାବରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି।
- V ହେଉଛି ପରିବର୍ତ୍ତନର ପୁରୋଦୃଷ୍ଟି ଭାବେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣରୂପେ ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଯାହା ସମ୍ଭବ ଅଟେ ତାହାକୁ ଅଧିକାଂଶ ଲୋକ ଚିତ୍ରଣ କରିବାରେ ସକ୍ଷମ ହେବେ।
- F ହେଉଛି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସମାଜ ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥିରୀକୃତ ହୋଇ ଏକ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଲାଗୁ କରିବାର ପ୍ରଥମ ସୋପାନ।
- ଯଦି ପ୍ରଥମ ତିନୋଟି ଠିକ୍ ସ୍ଥାନରେ ରହିଥା'ନ୍ତି, ତେବେ ସେମାନଙ୍କର ଏକତ୍ରିତ ପ୍ରଭାବ ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ବୁଝିହେଉଥିବା ପ୍ରତିବନ୍ଧକ (R) ଠାରୁ ବହୁତ ଅଧିକ ହୋଇଥାଏ, ଯାହାକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାର ରହିଛି।

ଆପଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବାକୁ ଚାହୁଁଥିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅସନ୍ତୋଷ ପ୍ରକାଶ କରୁଥିବା ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବା ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ଆହ୍ୱାନ ଅଟେ। ଅନେକଗୁଡ଼ିଏ ଜିନିଷ ଯେପରିକି ସମ୍ବଳର ସ୍ୱଚ୍ଛତା, ଶ୍ରେଣୀର ଆକାର, ଆଶାତୀତ ଭାବେ ସେମାନେ କରୁଥିବା କାର୍ଯ୍ୟର ପରିମାଣ କିମ୍ବା କେତେ ସଂଖ୍ୟକ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ସେମାନଙ୍କର ଗୃହ କାର୍ଯ୍ୟ ଠିକ୍ ସମୟରେ ଶେଷ କରିପାରୁଛନ୍ତି ଇତ୍ୟାଦିରେ ଆପଣଙ୍କର ଶିକ୍ଷକମାନେ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୋଇପାରନ୍ତି। କେତେ ସଂଖ୍ୟକ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଶ୍ରେଣୀରେ ହେଉଥିବା ଶିକ୍ଷାଦାନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରୁଛନ୍ତି କିମ୍ବା ନିରନ୍ତର ସାମଗ୍ରିକ ମୂଲ୍ୟାୟନରେ ସେମାନେ କେତେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଛନ୍ତି ସେଥିରେ ସେମାନେ ବହୁତ କମ୍ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୁଅନ୍ତି।

ଅନେକଗୁଡ଼ିଏ ଜିନିଷ ରହିଛି ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଆପଣ କାମରେ ଲଗେଇ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ପ୍ରେରଣା ଦେବେ ଏବଂ ଆପଣ ଚାହୁଁଥିବା ଅଭିଳାଷକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇପାରିବେ। ଏଠାରେ ଭାରତର ବିଦ୍ୟାଳୟ ସ୍ତରୀୟ ମୁଖ୍ୟଙ୍କର ଦୁଇଟି ଉଦାହରଣ ଦିଆଯାଇଛି:

- ଶ୍ରୀମତୀ ଅପରାଜିତାଙ୍କ ସ୍କୁଲର ଶିକ୍ଷକମାନେ ଶୀଘ୍ର ପାଠ ଶେଷ କରିବା ପାଇଁ ବହୁତ ବ୍ୟାକୁଳ ଥିଲେ। ମାତ୍ର ସେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କଲେ ଯେ ନିୟମିତଭାବେ ପରୀକ୍ଷାର ଫଳ ବହୁତ ଖରାପ ରହୁଛି। ଯଦିଓ ଶିକ୍ଷକମାନେ ସମସ୍ତ ପାଠକୁ ଠିକ୍ ସମୟରେ ଶେଷ କରିଦେଉଛନ୍ତି, କେବଳ ଅଧା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ୪୦ ପ୍ରତିଶତ ମାର୍କ ରଖୁଛନ୍ତି ଯାହା ପାସ୍ କରିବା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ। ବହିରେ ଥିବା ପାଠକୁ ପୁଙ୍ଖାନୁପୁଙ୍ଖ ଭାବେ ପଢ଼ାଇବା ଅପେକ୍ଷା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ବାସ୍ତବରେ ବୁଝିପାରିବା ଭଳି ମୁଖ୍ୟ ଧାରଣାଗୁଡ଼ିକୁ ପଢ଼ାଇବା ଅଧିକ ଭଲ ହେବ ବୋଲି ଶ୍ରୀମତୀ ଅପରାଜିତା ସ୍ଥିର କଲେ। ସମସ୍ତ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କଠାରେ ପାଠ୍ୟପୁସ୍ତକ ଅଛି ଏବଂ ଯଦି ସେମାନେ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ବୁଝିବେ ତାହାହେଲେ ସେମାନେ ନିଜେ ନିଜେ ପଢ଼ିବା ପାଇଁ ଅଭିପ୍ରେରିତ ହେବେ। ସେଥିପାଇଁ ସେ ଶିକ୍ଷକ ବନ୍ଧୁମାନଙ୍କୁ କେବଳ ପାଠ୍ୟ ପୁସ୍ତକ ମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ନ ହେବା ପାଇଁ କହିଲେ। ପ୍ରତିଟି କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଚେଷ୍ଟା କରି କରିବା ଅପେକ୍ଷା ମୁଖ୍ୟ ଧାରଣା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ବାଛିବେ ଓ ସେମାନେ ଚାହୁଁଥିବା ନୂତନ ଅଧ୍ୟାୟ ଆରମ୍ଭ କରିପାରିବେ ଯେଉଁଥିରେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ବହୁ ସମୟ ଧରି ନିୟୋଜିତ ରହିବେ। ସେମାନଙ୍କୁ ଦଳଗତ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରି ମୁଖ୍ୟ ଧାରଣାକୁ ଚିହ୍ନଟ କରିବା ପାଇଁ

ସେମାନଙ୍କୁ ଉତ୍ସାହିତ କଲେ ଏବଂ ଗୋଟିଏ କାର୍ଯ୍ୟକାଳ ପାଇଁ ସହକର୍ମୀମାନଙ୍କର କୌଣସି ବୈଠକ ସ୍ଥିର ନ କରି ବିଷୟଭିତ୍ତିକ ଦଳଗତ ବୈଠକ ପାଇଁ ସମୟ ବାହାର କଲେ।

- ଅପର୍ଣ୍ଣା ଦେବୀଙ୍କ ଶିକ୍ଷକମାନେ ପରୀକ୍ଷାର ମାର୍କସିଟ୍‌କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କରିପାରିନାହାନ୍ତି ତେଣୁ ସେ ପ୍ରତି ବର୍ଷ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ କିପରି ଅଗ୍ରସର କରୁଛି ତା'ର ଉପଯୁକ୍ତ ବିଶ୍ଳେଷଣ କରିପାରିନଥିବାରୁ ହତୋତ୍ସାହିତ ହୋଇପଡ଼ିଲେ। ସେମାନେ ନମ୍ବର ଦେଇ ଦେଲେ ଏବଂ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଫେରେଇ ଦେଲେ କିନ୍ତୁ ତା'ପରେ କହିଲେ ଯେ ରେକର୍ଡ଼ ରଖିବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ସମୟ ନାହିଁ। ସେ କହିଲେ ଯେ ଅଭିଭାବକଙ୍କ ସହ ହେବାକୁ ଥିବା ବୈଠକ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ରେକର୍ଡ଼ର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି, ମାତ୍ର ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ କେତେକ ଜଣାଇଲେ ଯେ ବୈଠକକୁ କାଁ ଭାଁ ଜଣେ ଦୁଇଜଣ ଆସିବେ କି ନାହିଁ। ଶ୍ରୀମତୀ ଅପର୍ଣ୍ଣା ଦେବୀ କେତେକ ଅଭିଭାବକଙ୍କ ସହ କଥା ହେବା ପାଇଁ ସ୍ଥାନୀୟ ଗାଁକୁ ଚାଲିଗଲେ। ସେ ସେମାନଙ୍କର ସବୁ କଥା ଶୁଣିଲେ, ସେମାନେ ତାଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର କ୍ଷେତ ବିଷୟରେ ଏବଂ କିଭଳି କାର୍ଯ୍ୟରେ ବ୍ୟସ୍ତ ରହୁଛନ୍ତି ସେ ବାବଦରେ କହିଲେ। ସେ ସେମାନଙ୍କୁ ବୁଝେଇବାକୁ ଯାଇ କହିଲେ ଯେ ସେମାନେ କାହିଁକି ସନ୍ଧ୍ୟାରେ ଆସୁଛନ୍ତି। ସେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବରେ ଜଣାଇଲେ ଯେ ସେମାନେ କ୍ଷେତରେ ମଞ୍ଜି ବୁଣିଦେଇ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ସେମିତି ଭାବରେ ଛାଡ଼ିଦିଅନ୍ତି ନାହିଁ। ସେମାନେ ସେଗୁଡ଼ିକ ଯଥେଷ୍ଟ ଭାବରେ ପାଣି ପାଉଛନ୍ତି କି ନାହିଁ ଜାଣିବା ପାଇଁ ନିୟମିତ ଭାବରେ କ୍ଷେତକୁ ନିରୀକ୍ଷଣ କରିଥା'ନ୍ତି। କୌଣସି ଅନିଷ୍ଟକର କୀଟ ପତଙ୍ଗ ନାହାନ୍ତି ଏବଂ ବଢ଼ିବା ପାଇଁ ଗଛଗୁଡ଼ିକ ଚେଷ୍ଟା କରନ୍ତି। ସେମାନେ ମଧ୍ୟ ସେମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଠିକ୍ ସେହିଭଳି କରିବା ଆବଶ୍ୟକ। ସେ ବୁଝାଇଲେ ଯେ, ସେମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ କ୍ଷେତର ମଞ୍ଜି ଭଳି ଏବଂ ସେମାନେ ମଧ୍ୟ ସେମାନଙ୍କର ପାଠ ପଢ଼ା ପାଇଁ ସୁଯୋଗକୁ ସଦ୍‌ବ୍ୟବହାର କରିବା ଉଚିତ୍ ଏବଂ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଉନ୍ନତି ଦିଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ। ପରବର୍ତ୍ତୀ ଅଭିଭାବକମାନଙ୍କର ସନ୍ଧ୍ୟାରେ ଉପସ୍ଥାନ ସଂଖ୍ୟା ପୂର୍ବାପେକ୍ଷା ଭଲ ଥିଲା। ଅଭିଭାବକମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କର ଉନ୍ନତି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସବିଶେଷ ତଥ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିନପାରି କେତେକ ଶିକ୍ଷକ ଲଜ୍ଜିତ ହେଲେ। ତେଣୁ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ରେକର୍ଡ଼ ରଖିବା କାର୍ଯ୍ୟ ଶୀଘ୍ର ଆରମ୍ଭ ହୋଇଗଲା ଏବଂ ଅତି ସୁନ୍ଦର ଭାବରେ ଶ୍ରୀମତୀ ଅପର୍ଣ୍ଣା ଦେବୀ ଅଗ୍ରଗତିର କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଅଧିକ ଫଳପ୍ରଦଭାବେ ବିଶ୍ଳେଷଣ କରିବାକୁ ସମର୍ଥ ହେଲେ।

ପ୍ରଥମ ଉଦାହରଣରେ ଶ୍ରୀମତୀ ଅପରାଜିତା ଗୋଟିଏ ସମସ୍ୟାକୁ ସୁନ୍ଦର ଭାବେ ପରିଚାଳିତ କରିଥିଲେ ଯେଉଁଥିରେ ତାଙ୍କର ଶିକ୍ଷକ ବନ୍ଧୁମାନେ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୋଇଥିଲେ। ଦ୍ୱିତୀୟ ଉଦାହରଣରେ ଶ୍ରୀମତୀ ଅପର୍ଣ୍ଣା ଦେବୀ ଚତୁର ଭାବରେ ଏମିତି ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି କଲେ ଶିକ୍ଷକମାନେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କର ଅଗ୍ରଗତିର ରେକର୍ଡ଼ ରଖିବାର ଗୁରୁତ୍ୱକୁ ଅନୁଭବ କରିଥିଲେ। ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କୌଶଳ ଯାହାକୁ ଆପଣ ବ୍ୟବହାର କରିପାରିବେ, ତାହା ନିମ୍ନରେ ପ୍ରଦତ୍ତ ହେଲା।

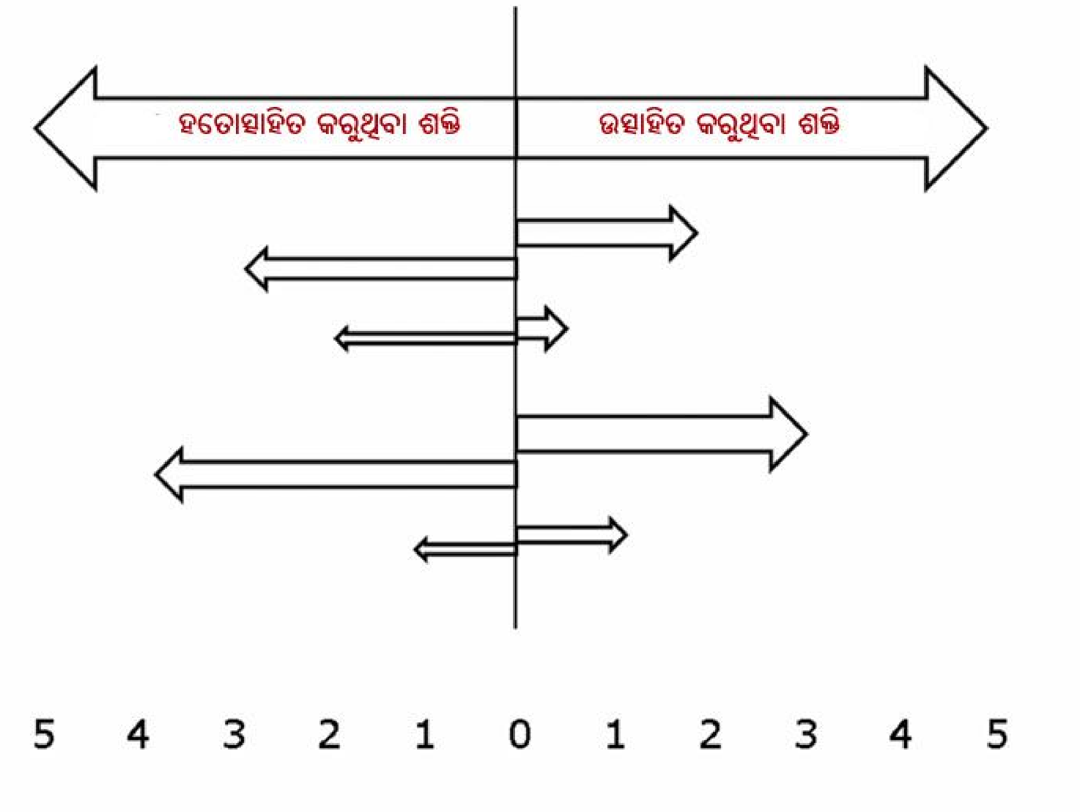
- ସମସ୍ତ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସରକାରଙ୍କ ନିକଟରୁ ଆସିଥାଏ ଏବଂ ତାହାର ସଫଳତା ଲାଗି ଆପଣ ସମସ୍ତେ ମିଳିମିଶି କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ।
- ବିଦ୍ୟାଳୟ ସମୀକ୍ଷା ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କୁ ସାମିଲ୍ କରିବା ଉଚିତ୍ ଯାହାଦ୍ୱାରା ସେମାନେ ଜାଣିପାରିବେ କିଭଳି ବିଦ୍ୟାଳୟର ଉନ୍ନତି ସାଧିତ ହେଉଛି। (ବିଦ୍ୟାଳୟର ନେତୃତ୍ୱର ବିଦ୍ୟାଳୟର ନିଜସ୍ୱ ସମୀକ୍ଷା ଏକକ ଦେଖନ୍ତୁ)
- ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ଶ୍ରେଣୀରେ ଘଟୁଥିବା ସମସ୍ୟାଗୁଡ଼ିକର ଦାୟିତ୍ୱ ନେବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ ଉତ୍ସାହିତ କରିବା। ଏହା ଉପସ୍ଥାନଜନିତ କେତେ ସଂଖ୍ୟକ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ସେମାନଙ୍କର ଗୃହ କର୍ମ ଶେଷ କରୁଛନ୍ତି, ନିୟମିତତା କିମ୍ବା ସ୍ମାର୍ଟ ଶ୍ରେଣୀଗୃହଜନିତ ହୋଇପାରେ। ଆପଣ ଏହାକୁ ଯେଉଁ ବିଭାଗରେ ଯେଉଁମାନେ ଭଲ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରୁଥିବେ ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ ସାପ୍ତାହିକ ପୁରସ୍କାରର ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ ଗ୍ରହଣ କରିପାରିବେ।

ଟିକିଏ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତୁ

- ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ୧ରେ ଆପଣ ତାଲିକା କରିଥିବା ପରିବର୍ତ୍ତନ ବିଷୟରେ ଭାବନ୍ତୁ। କେଉଁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କଥା ଆପଣ ଚିନ୍ତା କରିଛନ୍ତି, ଯାହାଦ୍ୱାରା ବହୁତ ଲୋକ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ରହୁଛନ୍ତି ?
- କେଉଁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କଥା ଆପଣ ଚିନ୍ତା କରିଛନ୍ତି ଯେଉଁଥିରେ ଆପଣ ଲୋକମାନଙ୍କୁ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ କରିପାରିବେ ?

ସିଦ୍ଧାନ୍ତ-୩ : ଶକ୍ତିକ୍ଷେତ୍ରର ବିଶ୍ଳେଷଣ

ପରିବର୍ତ୍ତନର ଅନ୍ୟ ଏକ ସୂତ୍ର ବା ନିୟମ ହେଉଛି "ଗୋଷ୍ଠୀଗତ କାର୍ଯ୍ୟର ବିଶ୍ଳେଷଣ"। ପରିବର୍ତ୍ତନର ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆପଣଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ସ୍ଥାନରେ ଥିବା କେତେକ ଅବସ୍ଥା ଉପରେ ଧ୍ୟାନ କେନ୍ଦ୍ରୀଭୂତ କରିବା ପାଇଁ ଯାହା ପ୍ରଥମତଃ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ସହାୟତା କରିବ ଏବଂ ଦ୍ୱିତୀୟରେ ପ୍ରତିବନ୍ଧକର ମୂଳ ଉତ୍ସକୁ ବାହାର କରିବାରେ ଉତ୍ସାହିତ କରୁଛି।



ଚିତ୍ର ୪ : ଗୋଷ୍ଠୀଗତ କାର୍ଯ୍ୟର ବିଶ୍ଳେଷଣ

ଶକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରର ବିଶ୍ଳେଷଣ କିପରି କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ :

- ଚାହୁଁଥିବା ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ସ୍ପଷ୍ଟଭାବେ ଉଲ୍ଲେଖ କରନ୍ତୁ।
- ଏକ ବଡ଼ ପେପରରେ (ଏକ ବୋର୍ଡ଼ ଉପରେ କିମ୍ବା କମ୍ପ୍ୟୁଟର ପରଦା ଉପରେ) ପରିବର୍ତ୍ତନର ସଂଜ୍ଞା ଲେଖି ଉପରୁ ତଳକୁ ଏକ ଗାର ଟାଣନ୍ତୁ।
- ଗାରର ଡ଼ାହାଣ ପଟେ ଚାଳକ ଶକ୍ତିର ଗାର ଟାଣନ୍ତୁ ଏବଂ ଅବରୋଧ ଶକ୍ତି ବାମ ପାଖେ ଅଙ୍କନ କରନ୍ତୁ।
- ପ୍ରତ୍ୟେକ ଫୋର୍ସର ତୀରର ଦୀର୍ଘ (୦-୫ ମଧ୍ୟରେ ରହିବ) ପରିସ୍ଥିତି ପ୍ରଦର୍ଶନ ସୂଚାଇବ।
- ପ୍ରତି ତୀରର ଘନତ୍ୱ ଫୋର୍ସର ଗୁରୁତ୍ୱ ସୂଚାଉଛି।

ନିମ୍ନରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ଘଟଣା ଅଧ୍ୟୟନରେ ଏହି ତଳ ତଥ୍ୟ ଅଧ୍ୟୟନରେ ମିଷ୍ଟର ଅଗ୍ରୱାଲ ତାଙ୍କର ପ୍ରଥମିକ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପାଇଁ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିରେ ଫୋର୍ସ ଫିଲ୍ଡ ନିୟମକୁ ବ୍ୟବହାର କରିଛନ୍ତି।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୩ : ମିଷ୍ଟର ଅଗ୍ରୱାଲ ଚତୁରତାର ସହ ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟକୁ ପରିଚାଳନା କଲେ

ମୋ ଶିକ୍ଷଣର ଶେଷ ସୋପାନରେ ଏବଂ ଷ୍ଟାଫ ରୁମ୍‌ରେ ସହକର୍ମୀଙ୍କ ସହ କଥାବାର୍ତ୍ତା ହେବା ସମୟରେ ମୁଁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କଲି ଯେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ କରୁଥିବା ଗୃହ କାର୍ଯ୍ୟରେ ସମସ୍ତେ ବହୁତ ଅସନ୍ତୋଷ ପ୍ରକାଶ କରୁଥିଲେ। ଏହାକୁ ତରବରରେ, ଅପରିଷ୍କାର କରି, ଅସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବା ଜମାରୁ କିଛି କରିନଥା'ନ୍ତି। ଶିକ୍ଷକମାନେ ଅସନ୍ତୁଷ୍ଟ ଭାବ ଅନୁଭବ କରୁଥିଲେ କାରଣ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଏକତ୍ରିତ କରି ଶୀଘ୍ର ଶେଷ କରିବାର ସୁଯୋଗରୁ ବଞ୍ଚିତ ହେଉଥିଲେ ଏବଂ ସେମାନେ ଅନୁଭବ ମଧ୍ୟ କରିଥିଲେ ଯେ, ବାରମ୍ବାର ଗାଳି ଦେବା ଅପେକ୍ଷା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ସହ ଉପଯୁକ୍ତ ସମ୍ପର୍କ ସୃଷ୍ଟି କରିବା ବହୁତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ।

ଅଧିବେଶନ ଆରମ୍ଭରୁ ମୁଁ ମୋର ସହକର୍ମୀଙ୍କ ସହ ଏକ ବୈଠକରେ ଯୋଗଦାନ କରିଥିଲି ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ବୁଝାଇଥିଲି ଯେ ମୁଁ ଏହି ସମସ୍ୟା ମିଳିମିଶି ପରିଚାଳନା କରିବା ପାଇଁ ଚାହୁଁଛି। ମୁଁ ଦେଖିଥିବା କେତେକ ଜିନିଷ ଏବଂ ଲୋକେ କହିଥିବା କେତେକ କଥାକୁ ଉଦ୍ଧାର କରିଥିଲି ଏବଂ ବହୁତ ଶୀଘ୍ର ଦୁର୍ବଳ ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ଉପରେ ଏକ ଦୃଢ଼ ଆଲୋଚନା ହୋଇଥିଲା। ମୁଁ ଗୋଟିଏ ଶ୍ରେଣୀରେ ବୈଠକଟିକୁ ଅନୁଷ୍ଠିତ କଲି ଯାହାଦ୍ୱାରା ଆମେ କଳାପଟାକୁ ଫୋର୍ସ ଫିଲ୍ଡ ନିୟମର ଆଲୋଚନା ପାଇଁ ବ୍ୟବହାର କରିପାରିବୁ।

ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟରେ ଗୁଣାତ୍ମକ ଉନ୍ନତି ଆଣିବା ପାଇଁ ଆମେ ଚାହୁଁଥିଲୁ। ଏହି ଦିଗରେ ଆମକୁ ଅଧିକ ଟିକେ ଚିନ୍ତା କରିବାର ଆବଶ୍ୟକ ରହିଛି ଯାହା ଆମ୍ଭମାନଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ ଏବଂ ସମସ୍ତ ଜିନିଷକୁ ନେଇ ଠିକ୍‌ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ବହୁତ କଷ୍ଟ। କେଉଁ ଜିନିଷ ଆମ ପାଇଁ କଷ୍ଟକର ହୋଇପାରେ ସେ ବିଷୟରେ ଆମେ ଚିନ୍ତା କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କଲୁ, ଯାହାକି ଆମକୁ ଏ ଦିଗରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ।

ଏହା ସେହି "ଚାଳକ ଶକ୍ତି" ଯାହା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଆମେ ଆଲୋଚନା କରୁଥିଲୁ:

- ଅଭିଭାବକମାନେ ବହୁତ ବ୍ୟଗ୍ର ଯେ ସେମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉ।
- ଯୋଜନାବଦ୍ଧ ଭାବେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହେଉଥିବା ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ଶିକ୍ଷଣକୁ ସହାୟତା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ।
- ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ଯୋଜନା ପାଠ୍ୟଖସଡ଼ା ଶେଷ କରିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରେ।
- ଜାତୀୟ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ଆଧାର ୨୦୦୫ ଆମ୍ଭମାନଙ୍କ ଠାରୁ ଆଶା ରଖିଛି ଯେ ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ଥିର କରାଯାଉ।
- ପ୍ରତ୍ୟେକ ବିଦ୍ୟାଳୟ ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ଥିର କରନ୍ତୁ ଯାହାଦ୍ୱାରା ଆମେ ଅନ୍ୟ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କ ସହ କଥା ହୋଇପାରିବୁ ଓ କହିପାରିବୁ ଯେ ଯାଇ ଦେଖନ୍ତୁ କିଭଳି ସେମାନେ ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ସମସ୍ୟାକୁ କୌଶଳର ସହ ପରିଚାଳିତ କରୁଛନ୍ତି।
- ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନା କମିଟି ମଧ୍ୟ ଆଶା ରଖିବା ଉଚିତ୍ ଯେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ନିୟମିତ ଭାବରେ ଗୃହ କାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ଥିର କରାଯାଉ ଏବଂ ଏଠାରେ ଆମେ କେତେକ ଅବରୋଧ ଶକ୍ତି ଚିହ୍ନଟ କରିଥିଲୁ।
- କେତେକ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ସନ୍ଧ୍ୟାରେ ଦୈନନ୍ଦିନ ଗୃହ କାର୍ଯ୍ୟରେ ବ୍ୟସ୍ତ ରହୁଥିବା ଆଶା କରାଯାଉଛି, ତେଣୁ ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ସମୟ ହେଉନଥିବ।
- ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଚିନ୍ତା କରିବା ବହୁତ କଷ୍ଟ, ତେଣୁ ଆମେ ବହୁ ସମୟରେ ବହିରୁ କେତେକ ନୋଟ୍ କରିବା ପାଇଁ କହିଥାଉ, ଯାହାକି ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିରକ୍ତିକର ହୋଇଥାଏ।
- ପାଠର ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ପାଇଁ ବହୁ ସମୟ ଲୋଡ଼ା- ଠିକ୍ ସେହିଭଳି ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ଯୋଜନା ମଧ୍ୟ କଷ୍ଟକର ଅଟେ।
- ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ଅଧିକ ନମ୍ବର ରଖିବାର ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି କରିଥାଏ (ମୋ ଶ୍ରେଣୀରେ ୬୦ ଜଣ ପିଲା ଅଛନ୍ତି, ଆଉ ସେମାନଙ୍କର ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟକୁ ନମ୍ବର ଦେବା ସମ୍ଭବ ହୁଏ ନାହିଁ, ତେଣୁ ଏହା ସମୟ ନଷ୍ଟ କରିବା ସହ ସମାନ)।
- ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ଜଣେ ଅନ୍ୟ ଜଣଙ୍କର ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟକୁ କେବଳ ନକଲ କରିଥା'ନ୍ତି, ଯାହା ମଧ୍ୟ ସମୟର ଅପବ୍ୟବହାର ଅଟେ।
- ସମସ୍ତଙ୍କର ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟକୁ ନିରୀକ୍ଷଣ କରିବା ବହୁତ କଷ୍ଟ, ଯେଉଁଥିପାଇଁ ବହୁତ ଜଣ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ନ କରିଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଏଥିରୁ ଛାଡ଼ ପାଇଯାଆନ୍ତି।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ-୩ : ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଫୋର୍ସ ଫିଲ୍ଡ ନିୟମର ବ୍ୟବହାର

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ପରେ ଶ୍ରୀମାନ୍ ଅଗ୍ରୱାଲ ଏବଂ ତାଙ୍କ ସହକର୍ମୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଚାଳକ ଶକ୍ତି ଏବଂ ଅବରୋଧ ଶକ୍ତିର ତାଲିକାକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରନ୍ତୁ। ଏହାକୁ ଚିତ୍ର-୪ ଭଳି ପଦ୍ଧତିରେ ପ୍ରୟୋଗ କରିବା ପାଇଁ ଚେଷ୍ଟା କରନ୍ତୁ, ସବୁଠାରୁ ବଡ଼ ତୀର ଦ୍ୱାରା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିଗଗୁଡ଼ିକୁ ସୂଚାନ୍ତୁ (ଉଦାହରଣସ୍ୱରୂପ, ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନା କମିଟି ଦ୍ୱାରା ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟର ନିରୀକ୍ଷଣ) ଏବଂ ମୋଟା ତୀରଟି ବହୁତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ (ଯେପରିକି ଶିକ୍ଷକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଗୃହକର୍ମ ଠିକ୍ କରିବା)। ସବୁଠାରୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିଗଗୁଡ଼ିକୁ ଆପଣଙ୍କ ଚିତ୍ରର ଉପରିଭାଗରେ ସ୍ଥାନିତ କରନ୍ତୁ। ମିଷ୍ଟର ଅଗ୍ରୱାଲ୍ଙ୍କ ସାରଣୀକୁ ବ୍ୟବହାର କରି ଆପଣ ଏହି ପଦ୍ଧତିରେ ବାରମ୍ବାର ଅଭ୍ୟାସ କରନ୍ତୁ।

ଯେବେ ଆପଣ ଆପଣଙ୍କର ଶିକ୍ଷଣ ପୁସ୍ତିକାରେ ଚିତ୍ର ଅଙ୍କନ କରିବେ, ଚିନ୍ତା କରନ୍ତୁ ଯେ ନିଜ ପୃଷ୍ଠଭୂମିରୁ ଅଧିକ କିଛି ସାରଣୀରେ ଯୋଡ଼ିବା ପାଇଁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି କି? ଏବଂ ଅବରୋଧ ଶକ୍ତି କମ୍ କରି ଏବଂ ଚାଳକ ଶକ୍ତିକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବା ପାଇଁ ଆପଣ କ'ଣ କରିପାରିବେ।

ଆଲୋଚନା

ପ୍ରଥମେ ସମସ୍ୟାଗୁଡ଼ିକର ତାଲିକାଭୁକ୍ତ ଏବଂ ଶ୍ରେଣୀଭୁକ୍ତ କରିବା ପରେ, ସେଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରାଥମିକତା ଦେବେ, ଅବରୋଧ ଶକ୍ତିକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବା ପାଇଁ ଏବଂ ଚାଳକ ଶକ୍ତି ଅଧିକ କରିବା ପାଇଁ ଆପଣଙ୍କର ଉଦ୍ୟମଗୁଡ଼ିକୁ ଅଗ୍ରାଧିକାର ଦେବେ। ଏହା ଦେଖିବା ବହୁତ ସହଜ ନୁହେଁ ଯେ କେଉଁଟି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଏବଂ କ'ଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣି ପାରିବେ। ଏହିଭଳି ଚିତ୍ରିତ ପ୍ରଦର୍ଶନ ଆପଣଙ୍କର ତଥ୍ୟକୁ ଏକତ୍ରିତ କରିବା ପାଇଁ ଆପଣଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ ଏବଂ ତାହାକୁ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ସହ ଆପଣ ଆଲୋଚନା କରିପାରିବେ। ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ ମିଷ୍ଟର ଅଗ୍ରୱାଲ କ'ଣ କରିଥିଲେ ଜାଣିବା ପାଇଁ ଘଟଣା ଅଧ୍ୟୟନ-୪କୁ ପଢ଼ନ୍ତୁ।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ-୪ : ମିଷ୍ଟର ଅଗ୍ରୱାଲ ଖେଳରେ ଶକ୍ତିଗୁଡ଼ିକୁ ଚିହ୍ନଟ କଲେ

ଆମେ ତାଲିକା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରି ସାରିବା ପରେ, ଆମେ ଚିନ୍ତା କଲୁ ଯେ ସବୁଠୁ ବଡ଼ ଡ୍ରାଇଭିଂ ଫୋର୍ସ ହେଉଛି 'ସୁଯୋଗ', ଯାହା ପାଠ୍ୟଖସଡ଼ା ଶେଷ କରିବା ପାଇଁ ଗୃହକର୍ମ ଦିଆଯାଉଛି। ଆମେ ପାଠ୍ୟପୁସ୍ତକର କେତେକ ଅଂଶକୁ ପାଠ କାର୍ଯ୍ୟ ରୂପେ ସ୍ଥିର କରୁଛୁ, ମାତ୍ର ଅନେକ ଶିକ୍ଷକ ଏକମତ ଯେ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ଠିକ୍‌ଭାବେ ବୁଝୁଛନ୍ତି କି ନାହିଁ ତାହା ସେମାନେ କେବେ ତଦାରଖ କରନ୍ତି ନାହିଁ। ସବୁଠାରୁ ଛୋଟ ଚାଳକ ଶକ୍ତି ହେଉଛି ଅଭିଭାବକଙ୍କ ନିକଟରୁ ସହାୟତା ପାଇବା। ଏହାର କାରଣ ହେଉଛି ଆମେ ଏମିତି ଏକ ସମାଜରେ ବାସ କରୁଛୁ ଯେଉଁଠାରେ ଅଧିକାଂଶ ଅଭିଭାବକ ଶିକ୍ଷିତ ନୁହଁନ୍ତି ଏବଂ କେବେ ସେହି ସ୍ଥଳରେ ପହଞ୍ଚିପାରିବେ ନାହିଁ (ମୁଁ ମଧ୍ୟ ଏକାନ୍ତରେ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଛି ଯେ ସବୁଠୁ ବଡ଼ ଡ୍ରାଇଭିଂ ଫୋର୍ସ ହେଉଛି ଶ୍ରୀମତୀ ମିନାକ୍ଷୀ ଦେବୀ, ଜଣେ ଶିକ୍ଷୟିତ୍ରୀ ଯିଏକି ସମସ୍ତ ଅନୁଶୀଳନୀ ପାଇଁ ଆଗ୍ରହ ପ୍ରଦର୍ଶନ କଲାଭଳି ଦେଖାଯା'ନ୍ତି ଏବଂ ତାଙ୍କର ଶ୍ରେଣୀରେ ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟର ଉନ୍ନତି ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟଭାବରେ ଲାଗିପଡ଼ନ୍ତି।

ଦେଖାଯାଏ ଯେ, ସମୂହ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଓ ଯୋଡ଼ି କାର୍ଯ୍ୟ ହେଉଛି ଶିକ୍ଷାମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସୃଷ୍ଟି ହେଉଥିବା ଅପ୍ରୀତିକର ପରିସ୍ଥିତି ସନ୍ଧ୍ୟାରେ ଆଶା କରିବା ସବୁଠାରୁ ବଡ଼ ଅବରୋଧ ଶକ୍ତି ଅଟେ। (ଯଦିଓ ଏକାନ୍ତରେ, ମୁଁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରିଛି ଯେ ଶିକ୍ଷଣର ସହାୟତା ପାଇଁ ଭଲ ପ୍ରକାରର ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ଥିର କରିବା ପାଇଁ ଅଧିକ ଯୋଜନାର ସଂପୃକ୍ତି ଏକ ସମସ୍ୟା ଅଟେ ଏବଂ ମିଷ୍ଟର ମେଗାନାଥନ, ଯିଏକି ୨୦ ବର୍ଷ ଧରି ଶିକ୍ଷକତା କରୁଛନ୍ତି, ବାସ୍ତବିକ ଜଣେ ନାସ୍ତିବାଚକ ଶିକ୍ଷକ ଅଟନ୍ତି)।

ସିଦ୍ଧାନ୍ତର ପରିବର୍ତ୍ତନ

ପ୍ରତ୍ୟେକ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ନିୟମ ଭିନ୍ନ ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀ ଏବଂ ମାନସିକ ଚାପ ଉପରେ ଭିନ୍ନ ପ୍ରଭାବ ପକାଇଥାଏ। ତଥାପି ସେମାନେ ବିଭିନ୍ନ ଦିଗ ଉପରେ ପରସ୍ପର ସହ ଆଲୋଚନା କରିଥା'ନ୍ତି। ପରିବର୍ତ୍ତନ ନିମ୍ନଲିଖିତ କାର୍ଯ୍ୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇଥାଏ:

- ବର୍ତ୍ତମାନର ଅବସ୍ଥାକୁ ନେଇ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ପ୍ରତିକ୍ରିୟା
- ପରିବର୍ତ୍ତନ କିଭଳି ହେଉଛି ତତ୍ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ବୁଝିବା
- ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ପାଇଁ ଅଭିପ୍ରେରଣା ଦେବା
- ପୂର୍ବ ଅଭିଜ୍ଞତା
- ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପ୍ରକ୍ରିୟାର ମାଧ୍ୟମ ସମ୍ବଳ ଏବଂ ଦକ୍ଷତା
- ଯୋଜନା

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ-୪ : ପରିବର୍ତ୍ତନ କାହିଁକି ଅସଫଳ ହେଲା ?

ଶିକ୍ଷକ କିମ୍ବା ବିଦ୍ୟାଳୟର ମୁଖ୍ୟ ଭାବେ ଆପଣଙ୍କର ପରିବର୍ତ୍ତନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଅନେକ ଅଭିଜ୍ଞତା ଥାଇପାରେ। ଗୋଟିଏ ପରିବର୍ତ୍ତନ କିମ୍ବା କମ୍ ସଫଳତା ପାଇଥିବା ପଦକ୍ଷେପ ସମ୍ପର୍କରେ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତୁ। ଲୋକମାନଙ୍କୁ ଉତ୍ସାହିତ କରିବାର ଏହା ସଫଳ ହୋଇନପାରେ କିମ୍ବା ଠିକ୍ ସମୟରେ ହୋଇନପାରେ କିମ୍ବା ଅଧିକ ଉଚ୍ଚାଭିଳାଷୀ ହୋଇପାରେ। ଏହା ଏପରି ଏକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଯାହା ଆପଣ ସଂଗଠିତ କରିଛନ୍ତି କିମ୍ବା ବୋଧହୁଏ ଏହାକୁ ଅନ୍ୟ କିଏ ସଂଗଠିତ କରିଥିଲେ। ଉପରେ ବର୍ଣ୍ଣିତ ହୋଇଥିବା ନିୟମଗୁଡ଼ିକୁ ବ୍ୟବହାର କରି କାହିଁକି ଏଗୁଡ଼ିକ ଅସଫଳ ହେଲା ତାହା ଚିହ୍ନଟ କରାନ୍ତୁ।

ଯଦି ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ପୁଣି ଥରେ ଆପଣ ସାମିଲ୍ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଭାବେ ଆପଣ କ'ଣ କରିପାରିବେ ? ପ୍ରତ୍ୟେକ ନିୟମରୁ ଚେଷ୍ଟା କରି ଖୋଜି କିଛି ବାହାର କରନ୍ତୁ, ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଭିନ୍ନତା ଦେଖାଯିବ। ଅନ୍ୟ ଏକ ବିଦ୍ୟାଳୟର ପ୍ରଧାନ ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ସହ ଆପଣଙ୍କର ଚିନ୍ତାଧାରାକୁ ବାଣ୍ଟିବା ଉପଯୋଗୀ ମନେକରିପାରନ୍ତି, ଯେପରିକି ଆଲୋଚନା ଅନ୍ୟ ଏକ ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଏବଂ ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀ ଆଣିବାରେ ସମର୍ଥ ହେବ।

ଆଲୋଚନା

ପରିବର୍ତ୍ତନ ଅସଫଳ ହୋଇପାରେ କାରଣ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ୧ର ପ୍ରଥମ ସୋପାନ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇ ନାହିଁ, କିମ୍ବା ହେୟ ଜ୍ଞାନ କରାଯାଇଛି। ବର୍ତ୍ତମାନ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ୨ରେ ତୃପ୍ତିଲାଭ ହେଲାଭଳି ସେମିତି କିଛି ନାହିଁ, ପୁରୋଦୃଷ୍ଟି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସ୍ୱଷ୍ଟ ନୁହଁ କିମ୍ବା ପ୍ରଥମ ସୋପାନଟି ବହୁତ ଉଚ୍ଚାଭିଳାଷୀ ଅଟେ। ଏହା ସମ୍ଭବ ଯେ ଯେଉଁ ଲୋକମାନେ ପରିବର୍ତ୍ତନର ମୁଖ୍ୟ ଭୂମିକାର ଦାୟିତ୍ୱ ନେଇଥା'ନ୍ତି ସେମାନେ କାରଣଗୁଡ଼ିକୁ ସେମାନଙ୍କୁ ଦୃଷ୍ଟି ଦିଅନ୍ତି ନାହିଁ ଯାହା ସେମାନଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିପାରିଥାନ୍ତା ବା ସେମାନଙ୍କୁ ଅବରୋଧ କରିବ (ସିଦ୍ଧାନ୍ତ)।

ଯେତେ ଯତ୍ନର ସହ ଯୋଜନା କଲେ ମଧ୍ୟ ଜଣେ ଏକୁଟିଆ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ କାମ କରିବାବେଳେ ଉଚ୍ଚାଭିଳାଷୀ ହେବାର ସମ୍ଭାବନା ଥାଏ। ପରିବର୍ତ୍ତନ ସେତେବେଳେ ଫଳପ୍ରଦ ହୋଇଥାଏ ଯେତେବେଳେ ଗୋଟିଏ ଦଳ ତାହାକୁ ନେତୃତ୍ୱ ଦେଇଥା'ନ୍ତି।

୩ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଏକ ଦଳ ଗଠନ କରିବା

ପରିବର୍ତ୍ତନର ମାଲିକାନା ବହୁତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ। ଦଳପତି ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ କୌଣସି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ। ସେମାନେ ନିଶ୍ଚିତଭାବେ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବେ ଏବଂ ସହଯୋଗ କରିବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ ମଧ ପ୍ରଭାବିତ କରିବେ। ଯେଉଁଠି ଦଳଗତ କାର୍ଯ୍ୟର ସକରାତ୍ମକ ବାତାବରଣ ଥିବ ଓ ସମସ୍ତେ ଏକାଠି ଶିଖିବାର ଦୃଢ଼ ସଂକଳ୍ପ ଥିବ ଓ ଉନ୍ନତି କରୁଥିବେ ସେଠି ଏହା ସୁନ୍ଦର ଭାବେ ହାସଲ ହୋଇପାରିବ।

ଏପରି ଏକ ସାଧନ ଅଛି ଯାହା ବହୁତ ଦରକାରୀ ବୋଲି ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇସାରିଛି, ତାହା ହେଉଛି ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳକୁ ସ୍ଥାପନ କରିବା। ଏହା ବହୁତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ପରିବର୍ତ୍ତନଗୁଡ଼ିକ କେବଳ ଦଳପତି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ ନାହିଁ ବରଂ ସେଠାରେ ଏକ ବଡ଼ ମାଲିକାନା ସତ୍ୱ ରହିଛି ଯିଏ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଲାଗୁ କରିବା ପାଇଁ ଉତ୍ତରଦାୟୀ ହେବେ।

ଚିତ୍ର-୫ : ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ତୁମକୁ ଏକ ପରିଚାଳନା କମିଟିର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି

ଆପଣଙ୍କ ପୃଷ୍ଠଭୂମି ଉପରେ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳ ଗଠନ କରିବା ଓ ସଂକ୍ଷିପ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ସ୍ଥିର କରିବା ନିର୍ଭର କରେ। ଯାହା ବି ହେଉ କେତେକ ମୁଖ୍ୟ କାରଣ ଉପରେ ଚିନ୍ତା କରିବା।

୧. **ଚମ୍ପିୟାନ୍ :** କେତେକ ସହକର୍ମୀ ଏବଂ ତୃତୀୟ ବ୍ୟକ୍ତି ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ଅପେକ୍ଷା ବହୁତ ଆଗ୍ରହୀ ଏବଂ/କିମ୍ବା ସମ୍ପୃକ୍ତ ହେବା ପାଇଁ ବହୁତ ବୁଝିକରି କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥା'ନ୍ତି। ଏହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଯେ କେତେଜଣ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଆଗକୁ ନେବା ପାଇଁ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟରେ ସାମିଲ୍ ହୋଇଥା'ନ୍ତି। ବରିଷ୍ଠମାନଙ୍କ ପାଖରୁ ଶକ୍ତି ଓ ପ୍ରଭାବ ଆସିବାର ଧାରଣାକୁ ଏହା ଆହ୍ୱାନ ହୋଇପାରେ। କନିଷ୍ଠ ସହକର୍ମୀମାନେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଅଧିକ ଭଲଭାବେ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ହୋଇପାରିବେ।

୨. **ଉପସ୍ଥାପନା :** ଯଦି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଅର୍ଥବୋଧକ ହୋଇଥାଏ ତେବେ ଏହାର ପ୍ରଭାବ ସଂପୃକ୍ତ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଉପରେ ପଡ଼ିଥାଏ ଏବଂ ଆପଣଙ୍କର ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳ ବିଦ୍ୟାଳୟ ସଭ୍ୟତାର ସମସ୍ତ ପରିସରର ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ଏହା ସମସ୍ତ ସହକର୍ମୀଙ୍କର ଦାୟିତ୍ୱ, ଯୁବ ସହକର୍ମୀ, ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ବିଷୟର ଶିକ୍ଷକ ଏବଂ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନା କମିଟିର ସଭ୍ୟବୃନ୍ଦ, ଏପରିକି ଅଭିଭାବକ, ଗୋଷ୍ଠୀର କର୍ମକର୍ତ୍ତା ଏବଂ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କୁ ସାମିଲ୍ କରିଥାଏ।

୩. **ପ୍ରତିବନ୍ଧକ :** ଯେଉଁମାନେ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ସମର୍ଥନ କରିଥା'ନ୍ତି ସେମାନଙ୍କୁ ସାମିଲ୍ କରିବା ପାଇଁ ଯଦିଓ ଆମେ ପ୍ରଲୁବ୍ଧ ହୋଇଥାଉ କିନ୍ତୁ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ନେଇ ନିଶ୍ଚିତ ନଥିବା ବା ବିରୋଧ କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସାମିଲ୍ କରିବା ଦ୍ୱାରା କିଛି ଲାଭ ହୋଇପାରେ। ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ସମୟରେ ଏହା ସମସ୍ୟାଗୁଡ଼ିକୁ ଆହ୍ୱାନ କରିବା ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରେ ଏବଂ ସମସ୍ତଙ୍କର ମନ୍ତବ୍ୟକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାର ରାସ୍ତା ଦେଖାଇଥାଏ।

୪. **ଦଳର ଆକାର :** ବହୁତ ବଡ଼ ଦଳ ଗଠନ କରନ୍ତୁ ନାହିଁ କିମ୍ବା ଏହାକୁ ପରିଚାଳନା କରିବା ଏବଂ ସମସ୍ତଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏକ ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ଉପନୀତ ହେବା ପାଇଁ ବହୁତ କଷ୍ଟ ହେବ। ଦଳର ଆକାର ବିଦ୍ୟାଳୟର ଆକାର ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ, ମାତ୍ର ୬ ରୁ ୮ ଜଣ ହେଲେ ଦଳଟି ନିଶ୍ଚିତ ରୂପେ ଭଲ ଏବଂ ଦଳର ସଦସ୍ୟ ସଂଖ୍ୟା ୧୦ରୁ ଅଧିକ ହେଲେ ଦଳରେ ଅନେକ ସମସ୍ୟା ଦେଖାଦେବ।

୫. **ଦଳର ସଂଗଠନ :** ଆପଣଙ୍କୁ ଦେଖିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଯେ ଦଳର ସଦସ୍ୟମାନେ ଯେପରି ବିଭିନ୍ନ ଦଳରୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରୁଛନ୍ତି। ତୁମେ ସ୍ଥିର କରିବ ଯେ ଦଳର ସଦସ୍ୟମାନେ ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ଶ୍ରେଣୀରୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବେ କି ନାହିଁ ଏବଂ ଯଦି ସମ୍ଭବ, ତେବେ କିପରି ସେମାନେ ନିଜର ଚିନ୍ତାଧାରାକୁ ସେମାନଙ୍କର ସହକର୍ମୀଙ୍କ ସହ ଆଲୋଚନା କରିବେ ଏବଂ ନିଶ୍ଚିତ କରିବେ ଯେ ଯେଉଁ ଦଳରୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରୁଛନ୍ତି, ସେହି ଦଳର ମତାମତ ଯେପରି ପ୍ରତିଫଳିତ ହେବ। ସଦସ୍ୟମାନେ ଆଶା କରିନଥିବେ ଯେ

ସେମାନେ ଦଳ ତରଫରୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରିବେ ଏବଂ ଦଳରୁ ଆସିଥିବା ଭାବକୁ ସମସ୍ତ ଶ୍ରେଣୀ ଆଗରେ ତଥ୍ୟ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବେ ଏବଂ / କିମ୍ୱା ଆପଣ ଜଣେ ଦଳପତି ଭାବେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବ।

୬. **ଦଳର ଭୂମିକା :** ଦଳର ଭୂମିକା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଆପଣଙ୍କର ଚିନ୍ତା କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି; ସେମାନଙ୍କର କ୍ଷମତାର ସୀମା କ'ଣ ତାହା ମଧ୍ୟ ଜାଣିବାର ଅଛି ? ସେମାନେ କ'ଣ ଉପଦେଶ, ଅନୁମୋଦନ କିମ୍ବା ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଗ୍ରହଣ କରୁଛନ୍ତି ? ଯଦି ସେମାନେ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଗ୍ରହଣ କରୁଛନ୍ତି, ତେବେ କେତେ ମାତ୍ରାରେ ?

୭. **ଆପଣଙ୍କର ଭୂମିକା :** ଭାରାର୍ପଣ ଏକ ରୁଚି ସଂପନ୍ନ ଦକ୍ଷତା ଏବଂ ଏକ ଦଳ କ'ଣ କରିପାରିବ ଏବଂ କ'ଣ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ତାହା ଉପରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ବୁଝାମଣା ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ। ଏହା ଆପଣଙ୍କର ଯୋଗଦାନ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ। କୌଣସି ବି ଜିନିଷ ଦଳ ପାଇଁ ହତୋତ୍ସାହିତ ହୋଇନପାରେ। କ'ଣ ଘଟିବ ବୋଲି ଚିନ୍ତା କରି ଅଧିକ ଶକ୍ତି ନଷ୍ଟ କରିବାର ନାହିଁ। ଦଳପତି ଭାବେ ଆପଣ ଦଳର ପରାମର୍ଶଗୁଡ଼ିକୁ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ଖଣ୍ଡନ କରିପାରିବେ। ଆପଣ କେତେକ ବୈଠକରେ ଉପସ୍ଥିତ ରହିବା ପାଇଁ ଚାହୁଁଥାଇପାରନ୍ତି ଏବଂ ଏହାଠୁ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ହେଉଛି ଯେ ଅଗ୍ରଗତି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଦଳ ନିକଟରୁ ନିୟମିତ ମତାମତ ପାଇବା। ଯେତେବେଳେ ଆପଣ ସେଠାରେ ଥିବ ଦଳକୁ ଯେକୌଣସି ଭାବରେ ପ୍ରଲୋଭିତ କରିବା ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ପ୍ରତିରୋଧ କରିବେ।

୮. **ଦଳର ଦଳପତି :** ଯଦି କେହି ଜଣେ ଦଳପତି ଭାବେ ନିର୍ବାଚିତ ହୋଇଯିବେ ତେବେ ଆପଣଙ୍କର ଭୂମିକା ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳରେ ଅତି ସରଳ ହୋଇଯିବ (ଏବଂ ଆପଣ ସ୍ଥିର କରିବ ଯେ ଆପଣ ଦଳ ଗଠନ କରିବେ ବା ନିଜର ଦଳପତି ବାଛିବା ପାଇଁ ଦଳକୁ ସୁଯୋଗ ଦେବେ। ତେଣୁ ଆପଣ ନିରନ୍ତର ଭାବେ ସହଯୋଗ ସ୍ଥାପନ କରିପାରିବେ ଏବଂ ପ୍ରଚଳିତ କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ଉପରେ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବେ ଏବଂ ସହକର୍ମୀ ଏବଂ ତୃତୀୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ଦଳ ସହ କଥାବାର୍ତ୍ତା ପାଇଁ ନିଶ୍ଚିତ କରନ୍ତୁ।

୯. **ଉପଦଳ :** ଯଦି ପରିବର୍ତ୍ତନଟି ଜଟିଳ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ କେତେକ ସମୟରେ ସ୍ଥିର ହୋଇଥିବା ପରିବର୍ତ୍ତନର କେତେକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଦିଗର ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ କେତେକ ଛୋଟ ଦଳ ଗଠନ କରିବା ଲାଗି ଆପଣଙ୍କର ଅଭିଳାସ ରହିପାରେ।

୧୦. **ସମୟ ନିର୍ଘଣ୍ଟ :** ସମୟ ନିର୍ଘଣ୍ଟ ପ୍ରତି ଆପଣଙ୍କର ସ୍ପଷ୍ଟ ଧାରଣା ରହିବା ଉଚିତ୍ ମାତ୍ର ଏହାର ନିୟମିତ ବିଶ୍ଳେଷଣ ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ରହିବେ। ଅନେକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଚିନ୍ତାଧାରା ଠାରୁ ବହୁତ ଅଧିକ ସମୟ ନେଇଥାଏ ଏବଂ ଏହା ବୁଝିବା ପାଇଁ ବହୁତ ସହଜ ଏବଂ ସଠିକ୍ ଭାବେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ନ ହୋଇ ଶୀଘ୍ର ଆର୍ମଭ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଉପଯୁକ୍ତ ଯୋଜନା ମାଧ୍ୟମରେ କରିବା ଭଲ।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୫ : ଶ୍ରୀମାନ୍ ଅଗ୍ରୱାଲ ଏକ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳ ଗଠନ କଲେ

ପାଞ୍ଚଜଣିଆ 'ଗୃହ କାର୍ଯ୍ୟର ଦଳ' ଗଠନ କରିବା ପାଇଁ ସ୍ଥିର କଲି। ଦଳକୁ ଆଗକୁ ନେବା ପାଇଁ ମୁଁ ମୋର ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କୁ କହିଲି ଏବଂ ମୁଁ ଶ୍ରୀମତୀ ମୀନାକ୍ଷୀ ଦେବୀ ଏବଂ ମିଷ୍ଟର ମେଘାନାଥନଙ୍କ ଯୋଗଦାନ ନିଶ୍ଚିତ କଲି; ବର୍ତ୍ତମାନର ବିଦ୍ୟାଳୟ ପରିଚାଳନା କମିଟିର ସଦସ୍ୟ, ଏବଂ ଶ୍ରୀମତୀ ମୀନାକ୍ଷୀ ଦେବୀଙ୍କ ଭଳି ଶ୍ରୀମତୀ ବୃନ୍ଦାବତୀ ମହାଶୟା ମଧ୍ୟ ଜଣେ ଆଗ୍ରହୀ ଶିକ୍ଷୟିତ୍ରୀ। ମୋର ମୋ ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କ ସହ ଏକ ବୈଠକ କରିଥିଲି କାରଣ ମୁଁ ଜାଣିବାକୁ ଚାହୁଁଥିଲି ଯାହା ମୁଁ ଚାହୁଁଛି ସେ ବୁଝିଛନ୍ତି କି ନାହିଁ ଏବଂ ଆମେ ସହମତି ହେଲୁ ଯେ ପ୍ରତି ସପ୍ତାହରେ ସେ ଅଗ୍ରଗତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରଦାନ କରିବେ।

ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ଗୃହକାର୍ଯ୍ୟ ଅଭ୍ୟାସ ଉପରେ ଅଧିକ ଜାଣିବା ପାଇଁ ସେମାନେ ଏକ ସର୍ବେକ୍ଷଣ କଲେ ଏବଂ ଅଭିଭାବକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଏକ ବୈଠକ ଅନୁଷ୍ଠିତ କଲେ। ସେମାନେ ମଧ୍ୟ କେତେକ ପରିବାରର ଘରକୁ ପରିଦର୍ଶନରେ ଗଲେ। ସେମାନେ ପାଠ୍ୟପୁସ୍ତକର ପ୍ରତ୍ୟେକ ଅଧ୍ୟାୟ ଏବଂ ଏକ ଅଭ୍ୟାସ କାର୍ଯ୍ୟର ଅନୁଶୀଳନକୁ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି କଲେ ଯାହାକି ପ୍ରକୃତରେ ବୁଝିବାକୁ ପରୀକ୍ଷା କରିବା ପାଇଁ ଏବଂ ତଦନୁସାରେ ଶିକ୍ଷଣର ଏକତ୍ରିକରଣ କରିହେବ, ତେଣୁ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ସମସ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୋଜନା କରିବାକୁ ଆବଶ୍ୟକ ପଡ଼େ ନାହିଁ। ସେମାନେ ମଧ୍ୟ ଆମର ଏକ ନିୟମିତ ବୈଠକ "ଏକ ଘଣ୍ଟା ସମୟକୁ" "ଏକ ସାମର୍ଥ୍ୟର ବିଶ୍ଳେଷଣ" ଏବଂ "ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ବିଶ୍ଳେଷଣ" ପାଇଁ ବିନିଯୋଗ କରିଥିଲେ ଓ ଟେସ୍-ଇଣ୍ଡିଆର କେତେକ ଅଧ୍ୟାୟକୁ ବ୍ୟବହାର କରିଥିଲେ। ତେଣୁ ଶିକ୍ଷକମାନେ ବୁଝିପାରିବେ ଯେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ପରସ୍ପର ଠାରୁ ତଥା ସେମାନଙ୍କଠାରୁ ସହାୟତା ପାଇପାରିବେ। ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ଉପରେ ହୋଇଥିବା ସର୍ବେକ୍ଷଣ ସୂଚାଉଛି ଯେ, ସେମାନେ ଅଧିକ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ ହେଲା ଭଳି ଅନୁଭବ କରିବେ ଯଦି

ସେମାନଙ୍କଠାରେ ସେମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟର ପ୍ରଦର୍ଶନ ପାଇଁ ଅଧିକ ସୁଯୋଗ ଥାଏ କିମ୍ବା ସ୍ୱାଧୀନ ଭାବେ ଗବେଷଣା କରିବା ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ରହିଥିବ।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ-୫ : ଆପଣଙ୍କର ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳ

ଶ୍ରୀମାନ୍ ଅଗ୍ରୱାଲଙ୍କ ଦଳର ସଂଗଠନ ସଫଳତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତୁ ଏବଂ ତା'ପରେ ଆପଣ ନିଜ ବିଦ୍ୟାଳୟ ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତୁ। ଯଦି ଆପଣ ଶ୍ରୀମାନ୍ ଅଗ୍ରୱାଲ୍ଙ୍କ ପରିବର୍ତ୍ତନ କାର୍ଯ୍ୟ ଭଳି କାର୍ଯ୍ୟ ନିଜ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମ୍ପାଦନ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଛନ୍ତି, ତାହାହେଲେ ଶିକ୍ଷଣ ଡ଼ାଏରୀରେ ଟିପିକରି ରଖନ୍ତୁ ଯେ କେଉଁମାନେ ଆପଣଙ୍କ ଦଳରେ ରହିବେ ଏବଂ ପ୍ରତି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ କାହିଁକି ବଛାଗଲା ତାହା ସୂଚାଇଦେବ। (ସେମାନଙ୍କର ଦକ୍ଷତା, ନିରାଶାବାଦ, କ୍ଷମତା ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି, ଅନ୍ତର୍ଦୃଷ୍ଟି ଇତ୍ୟାଦି)। ଆପଣ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳର ମୁଖ୍ୟ ହେବେ କିମ୍ବା ଏହି ଦାୟିତ୍ୱ ନିର୍ବାହ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରତିନିଧି ବାଛିବେ ତାହା ସ୍ଥିର କରନ୍ତୁ। ଯଦି ଆପଣ ଭାରାର୍ପଣ କରିବେ ତାହାହେଲେ କିପରି ଭାବରେ ଅଗ୍ରଗତିର ତଦାରଖ କରିବେ।

ଆଲୋଚନା

ଏକ ଛୋଟ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳକୁ ଶ୍ରୀମାନ୍ ଅଗ୍ରୱାଲ୍ ବାଛିଲେ। ସେ ଅଧିକ ଆଗ୍ରହୀ ଏବଂ କମ୍ ଆଗ୍ରହୀ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ସାମିଲ୍ କଲେ। ସେ ମଧ୍ୟ ଆଶା ରଖିଲେ ଯେ ଶ୍ରୀମତୀ ମୀନାକ୍ଷୀ ଦେବୀ ଏବଂ ଶ୍ରୀମତୀ ବୃନ୍ଦାବତୀ ଦେବୀ ଏହି ଚିନ୍ତାଧାରାଟି ଭଲ ବୋଲି ମିଷ୍ଟର ମେଘନାଥନଙ୍କୁ ପ୍ରବର୍ତ୍ତାଇବେ। ଯଦିଓ ତାହା ଶ୍ରୀମାନ୍ ଅଗ୍ରୱାଲଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଟିକେ କଷ୍ଟ କାର୍ଯ୍ୟ ଅଟେ। ଏହା ବହୁତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଥିଲା ଯେ ତାଙ୍କର ସହଯୋଗୀ ଜଣେ ବଡ଼ ସହାୟକ ବ୍ୟକ୍ତି ଥିଲେ, ନ ହେଲେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସହଜରେ ବିପଥଗାମୀ ହୋଇଯିବ।

ଆପଣଙ୍କର ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳ ସହ ଆପଣ କେବଳ ଭିନ୍ନ ଯୋଗଦାନ ବିଷୟରେ ଚିନ୍ତା କରିବେ ନାହିଁ ମାତ୍ର ଭିନ୍ନ ବ୍ୟକ୍ତିତ୍ୱରେ କିଭଳି ଶ୍ରେଷ୍ଠ ପ୍ରଦର୍ଶନ ହୋଇପାରିବ ସେ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଚିନ୍ତା କରିବେ।

୪ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ତଦାରଖ

ପରିବର୍ତ୍ତନର ସଫଳତା ପାଇଁ ସେଗୁଡ଼ିକର ତଦାରଖ ନିହାତି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ। ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଅବସ୍ଥାରେ ତଦାରଖ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଅଛି ଫଳରେ ଆବଶ୍ୟକସ୍ଥଳେ ଯୋଜନାର ମଧ୍ୟ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇପାରିବ, ଯାହାଦ୍ୱାରା କି ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ସଫଳତାକୁ ଜାଣି ହୁଏ ଏବଂ ଖୁସି ପାଳନ କରାଯାଏ। ଯେଉଁ ଦଳ ପରିବର୍ତ୍ତନର ପରିଚାଳନା ପାଇଁ ଉତ୍ତରଦାୟୀ ରହିବେ, ସେମାନଙ୍କର କେତେକ ସମ୍ଭାବିତ ସୂଚକ ଏବଂ ଆଶାତୀତ ପ୍ରଦର୍ଶନ ସ୍ତର ଉପରେ ଚିନ୍ତା କରିବାର ଆବଶ୍ୟକ ଅଛି।

"ସୂଚକ"ରେ କିଛି ବି ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇପାରେ ଯାହା ଘଟୁଥିବା ପରିବର୍ତ୍ତନ ଉପରେ ପ୍ରମାଣ ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ। ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇପାରେ, ଯେପରିକି ଅଭ୍ୟାସ ପୁସ୍ତକରେ ଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା କେତେ ସଂଖ୍ୟକ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ସେମାନଙ୍କର ଗୃହ କାର୍ଯ୍ୟ ସଂପାଦନ କରୁଛନ୍ତି। ପରନ୍ତୁ, ଏହା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କଥାବାର୍ତ୍ତା, ଅଭିଭାବକଙ୍କଠାରୁ ସହାୟତା କିମ୍ବା କେତେକ ଶିକ୍ଷକ ଏବଂ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ମନୋଭାବରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ବି ହୋଇପାରେ। 'ପ୍ରଦର୍ଶନ ସ୍ତର' ଅଧିକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ହେବା ଉଚିତ୍ ଯେପରିକି:

- ୯୦ ପ୍ରତିଶତ ପିଲା ନିୟମିତଭାବେ ସେମାନଙ୍କର ଗୃହ କାର୍ଯ୍ୟ ଶେଷ କରିଥା'ନ୍ତି।
- ପ୍ରତ୍ୟେକ ଶିକ୍ଷକ ସପ୍ତାହରେ ନିଶ୍ଚିତଭାବେ ଗୋଟିଏ ଗୃହ କାର୍ଯ୍ୟ ଯୋଜନା କରିବେ ଯାହା ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ଅଧିକ ସୁଯୋଗ ଦେବା କିଭଳି ସେମାନେ ଏହାକୁ କରିବେ କିମ୍ବା କାହିଁକି ସେମାନେ କରିବେ।
- ପ୍ରତ୍ୟେକ ଶିକ୍ଷକ ପ୍ରତି ସପ୍ତାହରେ ଗୋଟିଏ ମୁକ୍ତ ଉତ୍ତରମୂଳକ କାମ ଯୋଜନା କରିବେ।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ୬ : ପରିବର୍ତ୍ତନର ତଦାରଖ

ଯାହାକୁ ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ଲାଗୁ କରିବା ପାଇଁ ଚାହୁଁଥିବା ପରିବର୍ତ୍ତନ ସମ୍ପର୍କରେ ଚିନ୍ତା କରନ୍ତୁ। ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେଉଛି ବୋଲି ଆପଣ କିପରି ଭାବରେ ଜାଣିବେ। ଆପଣ ତିନୋଟି ସୂଚକର ତାଲିକା ଶିକ୍ଷଣ ଡ଼ାଏରୀରେ କରନ୍ତୁ, ଯାହାକୁ ଆପଣ ତଦାରଖ କାର୍ଯ୍ୟରେ ବ୍ୟବହାର କରିପାରିବେ।

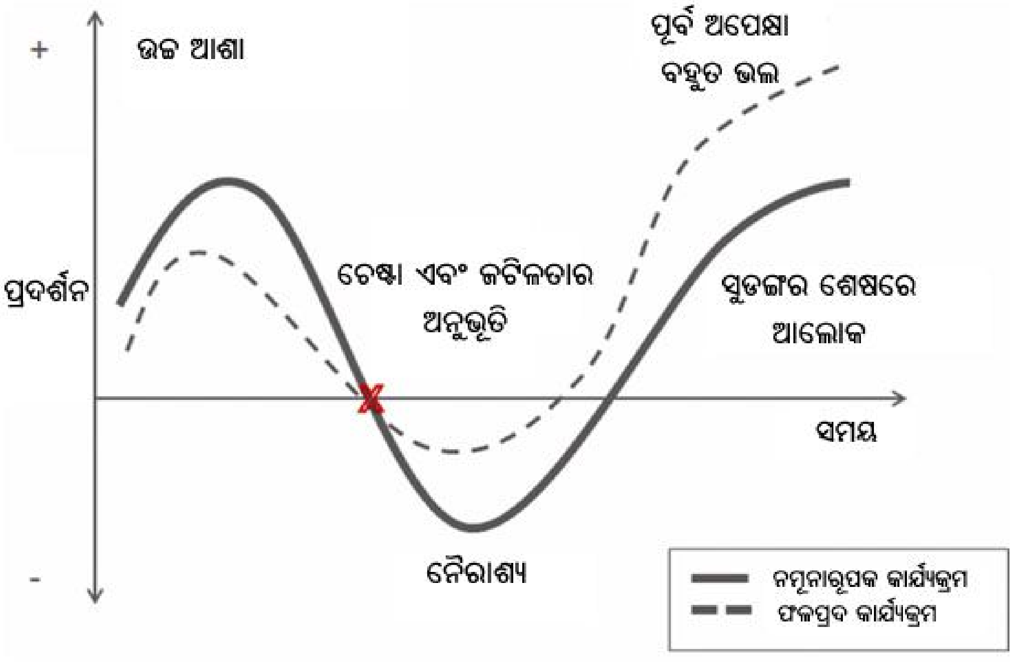
ଆପଣ କେଉଁଭଳି ପ୍ରଦର୍ଶନ ଚାହୁଁଛନ୍ତି ? ପରିବର୍ତ୍ତନର ଉନ୍ନତିକୁ ଜାଣିବା ପାଇଁ ତିନୋଟି ଉପାୟ କରନ୍ତୁ।

ଆଲୋଚନା

ଏହା ବହୁତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଯେ ପ୍ରଦର୍ଶନ ମାପଗୁଡ଼ିକ ବାସ୍ତବିକ ଅଟନ୍ତି। ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳ ନିଜକୁ ନିଜେ ଅଭିପ୍ରେରିତ କରିବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର କେତେକ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ସଫଳତାର ଅଭିଜ୍ଞତାକୁ ମନେପକାଇବା ଉଚିତ୍। କାର୍ଯ୍ୟ ଆଗକୁ ବଢ଼ିବା ସଙ୍ଗେ ସଙ୍ଗେ ଆପଣଙ୍କର ଆଶା ମଧ୍ୟ ବଢ଼ି ପାରେ ମାତ୍ର ସଥିକ ପ୍ରଦର୍ଶନ ମାପ ବର୍ତ୍ତମାନର ପରିସ୍ଥିତି ଠାରୁ ଏକ ବାସ୍ତବ ଚିତ୍ର ଧାରଣ କରେ।

୫ ପରିବର୍ତ୍ତନର ବକ୍ରରେଖା

ପରିବର୍ତ୍ତନ କେବେ ସିଧାସଳଖ ଭାବେ ହୁଏ ନାହିଁ। ଯେଉଁମାନେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଉପରେ କିଛି ପଢ଼ିଛନ୍ତି, ସେମାନେ ଜାଣିଛନ୍ତି ଯେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରତି ଆମର ସ୍ୱଭାବ ଚିତ୍ର ୬ ଭଳି ସଂକେତପୂର୍ଣ୍ଣ ହେବ। ସମସ୍ୟା ହେଉଛି ଯେ କୌଣସି ବିଦ୍ୟାରେ ବି ଭିନ୍ନ ଧରଣର ବ୍ୟକ୍ତି ରହିଛନ୍ତି, ଯେଉଁମାନେ ଭିନ୍ନ ଉପାୟରେ ଯାଇଥା'ନ୍ତି; କେତେକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷରେ ଥାନ୍ତି ତ ବାକିଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭରେ ରହିଥା'ନ୍ତି। ଦଳପତିଙ୍କ ପାଇଁ ସୂଚନା ହେଉଛି ଯେ ଆପଣ ଭଲଭାବେ ନିରୀକ୍ଷଣ କରନ୍ତୁ ଯେ କିଭଳି ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ଏବଂ ଦଳଗତ ଭାବେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପ୍ରତି ସମର୍ଥନ ଜଣାଉଛନ୍ତି ଏବଂ ସହଯୋଗ କରିବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛନ୍ତି (କିମ୍ବା ସମୟ ସମୟରେ ପ୍ରତିରୋଧ କର) ଯେଉଁମାନେ ପ୍ରକୃତରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସହ ଖାପ ଖୁଆଇବା ପାଇଁ କଷ୍ଟ ଅନୁଭବ କରୁଛନ୍ତି।



ଚିତ୍ର ୬ : ପରିବର୍ତ୍ତନର ବକ୍ରରେଖା

ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ବେଳେବେଳେ ଆଗ୍ରହ, ଉତ୍ସାହ ଏବଂ ଆଶାବାଦ, ଯାହା ଅନେକଗୁଡ଼ିଏ ପ୍ରଦର୍ଶନର ଉନ୍ନତିକୁ ଆଗକୁ ନେଇଥାଏ। ଯେବେ ପରିବର୍ତ୍ତନଟିକୁ ବୁଝିହେଉଥାଏ ଏବଂ ପ୍ରଦର୍ଶନର ସମସ୍ତ ଜଟିଳତା ବଢ଼ିଥାଏ, ଦୃଢ଼ତା କମି ପାରେ ଏବଂ ପ୍ରଦର୍ଶନ ସ୍ତର କମ୍ ହୋଇପାରେ ଯାହାକୁ 'ବୁଡ଼ାଇବା' ବୋଲି କୁହାଯାଏ। ଏହା ସାଧାରଣ ଅଟେ ମାତ୍ର ଦଳପତି ନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଦରକାର ଯେ ଏହି ବୁଡ଼ିବା ସେତେ ଗଭୀର ବା ଦୀର୍ଘ ସ୍ଥାୟୀ ନୁହେଁ।

ଡ଼ିପକୁ କମ୍ କରିବା ପାଇଁ ଦଳପତିମାନେ ବ୍ୟବହାର କରୁଥିବା କେତେକ ଉପାୟ ହେଉଛି:

- **ନିରୀକ୍ଷଣ କରିବା ଓ ଶୁଣିବା :** ସବୁଠୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାମ ହେଉଛି ଯେ ମୁଖ୍ୟମାନେ ନିରୀକ୍ଷଣ ଏବଂ ଶୁଣିବା କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରିବେ। ଏହା ତଥାପି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଯେ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳରୁ ବାହାରେ ରହି ଦେଖିବା ଓ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ କିମ୍ବା ଦଳଗତ ଭାବେ ସେମାନଙ୍କ ସହ କଥାବାର୍ତ୍ତା ହେବା ମଧ୍ୟ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଟେ। ଶୁଣିବା ଦ୍ୱାରା ଆପଣ ବିଶ୍ୱାସ ଏବଂ ପରିବର୍ତ୍ତନର ବିକାଶ କରିପାରିବ।
- **ଆଶାବାଦୀ :** ଦଳପତି ନିଶ୍ଚିତଭାବେ ପୋରୋଦୃଷ୍ଟି ସମ୍ବନ୍ଧରେ କଥାବାର୍ତ୍ତା ଜାରି ରଖିବେ ଏବଂ ଆଶାତୀତ ଫଳାଫଳ ଉପରେ ଆଶାବାଦୀ ରହିବେ। ସମୟ ସମୟରେ ଜଣେ ମୁଖ୍ୟ ଭାବେ ଆପଣଙ୍କ ଭିତରେ ସନ୍ଦେହ ଆଣିପାରେ ମାତ୍ର ଏହାକୁ ସମସ୍ତଙ୍କ ସହ ଆଲୋଚନା କରାଯାଏ ନାହିଁ, କାରଣ ବିଶ୍ୱାସକୁ କଡ଼୍ କଲା ଭଳି ମନେହୁଏ।
- **ସମଯୋଜନ :** ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଥିବା ଆପଣଙ୍କର ପରିକଳ୍ପନା ବଦଳିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ କିନ୍ତୁ ଆପଣ କଥାବାର୍ତ୍ତା ହେବା ରାସ୍ତାରେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ସମସ୍ୟାଗୁଡ଼ିକୁ ଗ୍ରହଣ ଓ ସମଯୋଜନ କରିବାକୁ ସମର୍ଥ ହେବା ଉଚିତ୍।
- **ଆରମ୍ଭରୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରନ୍ତୁ ନାହିଁ :** ଫୁଲ୍ଲନ (୨୦୧୩)ରେ ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ ଯେ ପାଶ୍ଚାତ୍ୟ ଶିକ୍ଷାବିତ୍‌ମାନେ ପ୍ରାୟତଃ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଆଗକୁ ଲଢ଼ିବାକୁ ଚାହାନ୍ତି, ଏବଂ ଜଣାଇଲେ ଯେ ସେ ଯୋଜନା ଅସ୍ଥିଚର୍ମସାର ଏବଂ ଆରମ୍ଭରୁ ସବୁ କିଛି ସାମିଲ୍ କରିନଥାଏ। କୋୟନେ ୨୦୧୪ରେ ପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ ଯେ, ଲୋକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଭବିଷ୍ୟ କହିବା କଷ୍ଟ ଏବଂ ସମୟ ଅନୁସାରେ ଆଗକୁ ଦେଖିଲେ ଜାଣିହେବ ଯେ ଆପଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଆରମ୍ଭ କରିନଥିବା ଆନୁମାନିକ କାର୍ଯ୍ୟ ଉପରେ ସେମାନଙ୍କ ପ୍ରତିକ୍ରିୟା କିପରି ବିପଦପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇପାରେ।
- **ଶୀଘ୍ର ଜିତିବା :** ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ସଫଳତାର ଦିଗଗୁଡ଼ିକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରନ୍ତୁ ଏବଂ ଏହାର ପ୍ରଚାରପ୍ରସାର କରନ୍ତୁ ଓ ପାଳନ କରନ୍ତୁ। ଏହା କେବଳ ସାହସ ଯୋଗାଇନଥାଏ ବରଂ ସଫଳତା ମିଳିବା ଭଳି ଲାଗୁଥିବା ଯୋଜନାର ଅଂଶବିଶେଷ ହୋଇଥାଏ।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୬ : କାର୍ଯ୍ୟଭିତ୍ତିକ ଶିକ୍ଷାଦାନର ଆରମ୍ଭ

୨୦୦୪ ମସିହାରେ, ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାର ଶିକ୍ଷଣ କାର୍ଯ୍ୟ ମାଧ୍ୟମରେ ଶିକ୍ଷାଦାନ ପଦ୍ଧତି ପ୍ରଚଳନ କରାଗଲା। ୨୦୦୪/୫ରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ମଧ୍ୟ ସମସ୍ତ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ପ୍ରଦାନ କଲେ ଏବଂ ଏହି ପଦକ୍ଷେପ ପାଇଁ ସମସ୍ତ ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରବଳ ଆଗ୍ରହ ଦେଖାଗଲା। ୨୦୦୭/୮ରେ ଲୋକମାନେ ଅନୁଭବ କଲେ ଯେ ଶିକ୍ଷଣ କାର୍ଯ୍ୟ ଭିତ୍ତିକ ପଦ୍ଧତିରେ ଶିକ୍ଷାଦାନ କରିବା ବହୁତ କଷ୍ଟ। ୨୦୦୮ ସୁଦ୍ଧା ବହୁତ ଅଞ୍ଚଳର ଶିକ୍ଷକ ଏହି ପଦ୍ଧତିକୁ ବର୍ଜନ କଲେ ଏବଂ ପ୍ରଚଳିତ ଧାରାରେ ପଢ଼େଇବା ପାଇଁ ବହୁତ ଆନନ୍ଦ ପ୍ରକାଶ କଲେ। ଅଧିକ ଉଚ୍ଚ ଆଶା ଏବଂ ଆଗ୍ରହ ସଙ୍ଗେ ସଙ୍ଗେ ନୈରାଶ୍ୟ ଭାବନାକୁ ଖସି ଆସିଲା।

କୌଣସି ଏକ ନୂତନ ପଦ୍ଧତିର ପ୍ରଚଳନ କରିବାକୁ ହେଲେ ସବୁ ବିଦ୍ୟାଳୟ ତଥା ଶିକ୍ଷକ ଏଥିପାଇଁ ଅଧିକ ଆଗ୍ରହ ପ୍ରକାଶ କରିବା ଉଚିତ୍। ପରିବର୍ତ୍ତନ ଧୀରେ ଧୀରେ ଘଟିଥାଏ ଏବଂ ଏହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଦାୟି ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ଏଥିରେ ସାମିଲ୍ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି।

ଟେସ୍-ଇଣ୍ଡିଆର ସମ୍ବଳ ମୁକ୍ତ ଭାବରେ କମ୍ପ୍ୟୁଟର ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଉପଲବ୍ଧ ଯାହା ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ଛୋଟ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରେଣୀ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଉନ୍ନତି କରିଥାଏ। ଏହି ଭିଡ଼ିଓରେ ଭାରତର ଶ୍ରେଣୀଗୃହର ଅଂଶଗ୍ରହଣଭିତ୍ତିକ ପନ୍ଥାର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଉପରେ ପ୍ରଦର୍ଶିତ ହୋଇଛି। ଏହି ସମ୍ବଳଗୁଡ଼ିକ ଆପଣଙ୍କୁ ଏବଂ ଆପଣଙ୍କର ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ 'ଡ଼ିପ୍'ର ବାହାରକୁ ଯାଇ ଶିକ୍ଷଣ ଏବଂ ଶିକ୍ଷାଦାନରେ ବାସ୍ତବରେ ଉନ୍ନତି ଆଣିବାକୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ।

୬ ପ୍ରତିବନ୍ଧକକୁ ମୁକାବିଲା କରିବା

ପୂର୍ବରୁ ଏହି ଏକକରେ ଥିବା "ଫୋର୍ସ ଫୀଲ୍ଡର ବିଶ୍ଳେଷଣ"କୁ ବା ଶକ୍ତିକ୍ଷେତ୍ର ବିଶ୍ଳେଷଣକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରନ୍ତୁ। ଆପଣ ଦେଖିପାରିବେ ଯେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଶକ୍ତି ଓ ବାଧା ଅଛି ବା ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ଅଛି। କୌଣସି ଏକ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ସଫଳତାର ସହ ପ୍ରଚଳନ କରିବା ପାଇଁ ବର୍ଦ୍ଧିତ କିମ୍ବା ସାମର୍ଥ୍ୟର ବଳ ସକରାତ୍ମକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ପ୍ରୟୋଗ କରିବେ କିମ୍ବା ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରତିବନ୍ଧକକୁ ହ୍ରାସ କରିବା କିମ୍ବା ଉଭୟକୁ କରିବାକୁ ହେବ।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ୭ : ବିଦ୍ୟାଳୟ ମୁଖ୍ୟଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟ

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୫ରେ ଶ୍ରୀମାନ୍ ଅଗ୍ରୱାଲ ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା ଉପାୟକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରନ୍ତୁ। ଆପଣଙ୍କ ଶିକ୍ଷଣ ପୁସ୍ତିକାରେ କେଉଁ କାମଗୁଡ଼ିକ ସକରାତ୍ମକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଶକ୍ତିଶାଳୀ ଓ କେଉଁଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକକୁ ଦୂର କରେ ତା'ର ତାଲିକା କରନ୍ତୁ।

ଆଲୋଚନା

ପରିଚାଳକକୁ ଶକ୍ତିଶାଳୀ କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରୀମାନ୍ ଅଗ୍ରୱାଲ୍ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ଦଳରେ ଅଭିଭାବକଙ୍କୁ ସାମିଲ କଲେ ଏବଂ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ଯୋଜନାରେ ସହାୟକ ହେବା ପାଇଁ ସହଭାଗୀତା କାର୍ଯ୍ୟକୁ ତ୍ୱରାନ୍ୱିତ କଲେ। ପ୍ରତିବନ୍ଧକକୁ ଦୂର କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରୀମାନ୍ ଅଗ୍ରୱାଲ୍ ପ୍ରତିରୋଧ କରୁଥିବା ଜଣେ ଶିକ୍ଷକଙ୍କୁ ଦଳରେ ସାମିଲ୍ କଲେ। ସେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ଅଧିକ ଜାଣିବାକୁ ଚାହିଁଲେ ଓ ଶିକ୍ଷକମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର ବନ୍ଧୁମାନଙ୍କର ସମୀକ୍ଷା ଓ ନିଜସ୍ୱ ସମୀକ୍ଷାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାରେ ସମର୍ଥନ ଦେଲେ।

ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନ ୭: ଶ୍ରୀମାନ୍ ବେହେରା ବାବୁ ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଆଗକୁ ନେବା ପାଇଁ ସ୍ଥିର କଲେ

ଶ୍ରୀମାନ୍ ବେହେରା ବାବୁ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଜଣେ ବିବେକୀ ମୁଖିଆ ଯିଏକି ରାଜ୍ୟ ତରଫରୁ ଲାଗୁ ହୋଇଥିବା ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାର ନିୟମ ୨୦୦୯ର ସଂକ୍ଷିପ୍ତ ତାଲିମ ଶିବିରରେ ଉପସ୍ଥିତ ଥିଲେ, ଏପରିକି ପରବର୍ଷ ଦଳର ପଦୋନ୍ନତିରୁ ମଧ୍ୟ ବାଦ୍ ଦିଆଯାଇଥିଲା। ଯେବେ ସେ ବିଦ୍ୟାଳୟକୁ ଫେରିଲେ, ସେ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଲେ ଯେ ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ପ୍ରତିକ୍ରିୟା କ'ଣ ରହିଛି ଏବଂ ସେ ରାଗିଯାଇ ହାତକୁ ଉପରକୁ ଉଠାଇ ଜୋର୍‌ରେ ଚିତ୍କାର କରି କହିଲେ "କ'ଣ କରିପାରିବୁ" – ଏହା ମୋର ଭୁଲ୍ ନୁହେଁ; ଆମକୁ ଗୋଟେ ଖରାପ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ହେବ।

ସେମାନେ ବିଶ୍ୱାସ କଲେ ଯେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତି ଠିକ୍, ଏବଂ ସେ ଚିନ୍ତା କଲେ ଯେ ସପ୍ତାହର ଶେଷରେ ହେବାକୁ ଥିବା ପ୍ରଥମ ବୈଠକରେ କିଭଳି ପନ୍ଥା ଗ୍ରହଣ କରିବେ। ସପ୍ତାହର ଶେଷବେଳକୁ ଗଣମାଧ୍ୟମ ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାର ନିୟମର ପ୍ରସାରଣର ଅନୁମତି ପାଇଗଲେ ଏବଂ ସମସ୍ତେ ଏହା କ'ଣ ବୋଲି ଜାଣିବା ପାଇଁ ଅତି ବ୍ୟଗ୍ର ହୋଇଉଠିଲେ। ଯେତେବେଳେ ସୋମବାର ଦିନ ତାଙ୍କର ବୈଠକ ଆରମ୍ଭ ହେଲା, ତାଙ୍କୁ ଯେଉଁଭଳି ସ୍ୱାଗତ କରାଗଲା ତାହା ଅବିଶ୍ୱସନୀୟ ଥିଲା। ଶିକ୍ଷକମାନେ ଜଣକ ଉପରେ ନିଜର ଅସନ୍ତୋଷ ଜାହିର କରିବା ପାଇଁ ଚାହୁଁଥିଲେ ଯିଏକି ସେମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟକୁ ବହୁତ କଷ୍ଟକର କରିଦେଇଥିଲେ। ବେହେରା ବାବୁ ଯାହା କଲେ ତାହା ଅତି ସାଧାରଣ ଅଟେ। ସେ ସେମାନଙ୍କୁ ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାର ନିୟମ ସମ୍ବନ୍ଧରେ କହିଲେ ଏବଂ କେତେକ ସଫଳତା ଯାହା ସେମାନଙ୍କର ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କ ପାଇଁ ଆଣିପାରିବ, ଯେଉଁମାନେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ପିଢ଼ୀ ପାଇଁ ଆଶାବାଦୀ ଅଟନ୍ତି ଏବଂ ସଫଳତା ଦୀର୍ଘସ୍ଥାୟୀ ହେବ ଯଦି ସେମାନେ ଏହାକୁ ଛୋଟ ଛୋଟ ଶ୍ରେଣୀରେ ପ୍ରୟୋଗ କରିବେ। ସେ କିନ୍ତୁ କାହାରିକୁ ଦୋଷ ଦେଲେ ନାହିଁ। ସେ ବୈଠକ ଶେଷରେ ଯାହା କହିଲେ, ତାହା ସହକର୍ମୀଙ୍କର ଶୁଣିବା ଏବଂ ପ୍ରତିଫଳନ କରିବାକୁ ବନ୍ଦ କରିଦେଲା।

ମୁଁ ଜାଣେ ମୁଁ ଆପଣମାନଙ୍କ ଭଳି ଅଧିକ ପାଠ ପଢ଼ାଉନାହିଁ (ଶ୍ରୀମାନ୍ ବେହେରା ବାବୁ ସହକର୍ମୀଙ୍କୁ କହିଲେ), ମାତ୍ର ମୁଁ ପ୍ରତିଦିନ ଶିକ୍ଷାଦାନ କରେ, ତେଣୁ ମୁଁ ଜାଣିବାକୁ ଚାହୁଁଛି ଯେ ଆପଣମାନେ ମାନସିକ ସ୍ତରରେ କାହିଁକି ଅଶାନ୍ତି ରହୁଛନ୍ତି। ଯଦି ବାସ୍ତବରେ ଆମେ ସମସ୍ତେ ସାଧୁ ତାହାହେଲେ ଆମ ଭିତରୁ କେତେଜଣ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କୁ ଧରି ରଖିବା ପାଇଁ / ସହାୟତା ଦେବା ପାଇଁ ଦିନର ଶେଷ ସମୟ ପରେ ରହିଥାଉ। ପୁଣି ଯେତେବେଳେ ଉନ୍ନତିର ଭୟ ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଏ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ଅଳସୁଆ କିମ୍ୱା ଦୁଷ୍ଟ ପାଲଟିଯା'ନ୍ତି। ଆପଣଙ୍କୁ ଶୁଣିବା ପରେ ମୁଁ ମଧ୍ୟ ଭାବୁଛି ଯେ ସଫଳତା ପାଇବା ପାଇଁ ଆମେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କୁ କିଭଳି ସାହାଯ୍ୟ କରିପାରିବା ଏବଂ ହଁ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ଦୁଷ୍ଟ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ କ'ଣ କରିପାରିବା ଯାହାଦ୍ୱାରା ସେମାନେ ଅଧିକ କଷ୍ଟ ପାଇବେ ନାହିଁ। ଆଜି ମୁଁ ଯେତେବେଳେ ମୋର ନିୟମିତ ପରିଭ୍ରମଣ ବାରଣ୍ଡାରେ କରୁଥିଲି, ଦେଖିଲି କେତେକ ପାଠରେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ସର୍ବଦା ଆଗ୍ରହ ପ୍ରକାଶ କରୁଥା'ନ୍ତି, ଯେଉଁଠି ଆଚରଣରେ କ୍ୱଚିତ୍ ସମସ୍ୟା ରହିଛି ଏବଂ ସେଥିରୁ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀମାନେ ଶିକ୍ଷା ଲାଭ କରୁଛନ୍ତି। ସରକାର ଯାହା କହିଲେ ମଧ୍ୟ ତାହା ନିରନ୍ତର ଭାବେ ଚାଲିବ।

ମୁଁ ଆଜି ଜାଣିପାରିଲି ଯେ ଫର୍ମ ପୂରଣ କରିବା ଏବଂ ଅଫିସ୍‌ରେ ବସି ରହିବା ମୋର କାର୍ଯ୍ୟ ନୁହେଁ। ମୁଁ ଚାହୁଁଛି ଯେ ଶ୍ରେଣୀରେ ଯେତେ ବି ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ ଥା'ନ୍ତୁ ନା କାହିଁକି ଶ୍ରେଣୀ କୋଠରୀକୁ କିପରି ଆଗ୍ରହୋଦ୍ଦୀପକ କରିବା, ଆମ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ମତେ ଓ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିଥିବା ଶିକ୍ଷକଙ୍କ ଠାରୁ କିପରି ଶିଖିବେ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କର ଡ଼ିଏନ୍‌ଏକୁ କିପରି ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ସହ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଇବେ ଏ ବାବଦରେ ଆମେ ଆଜି ଆଲୋଚନା ଆରମ୍ଭ କରିବା ବିଷୟରେ ଜାଣିବା ପାଇଁ କିଭଳି କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା। କାର୍ଯ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଧିକ ଦାୟିତ୍ୱବାନ୍ ହେବା ପାଇଁ ଆମେ ଶିକ୍ଷାର୍ଥୀଙ୍କୁ କିଭଳି ସାମିଲ୍ କରିପାରିବା ଯାହା ଦ୍ୱାରା ଶିକ୍ଷଣ ଅଧିକ ଆକର୍ଷଣୀୟ ହୋଇପାରିବ ଏବଂ ଶିକ୍ଷାଦାନ ମଧ୍ୟ ଫଳପ୍ରଦ ହେବ।

ଶିକ୍ଷଣକାର୍ଯ୍ୟ ୮ : ଶ୍ରୀମାନ୍ ବେହେରା ବାବୁଙ୍କ ନେତୃତ୍ୱ ନେବାର ଦକ୍ଷତାର ଚିହ୍ନଟକରଣ

ବେହେରା ବାବୁ ତାଙ୍କ ସହକର୍ମୀମାନେ ତାଙ୍କୁ ସମର୍ଥନ କରନ୍ତୁ ବୋଲି ଯେଉଁ କୌଶଳ ଓ ଗୁଣ ବ୍ୟବହାର କରି ସେମାନଙ୍କୁ ଉତ୍ସାହିତ କରିଥିଲେ ତା'ର ତାଲିକା ଶିକ୍ଷଣ ଡ଼ାଏରୀରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରନ୍ତୁ। ଚିନ୍ତା କରନ୍ତୁ ସେ କିଭଳି ନେତୃତ୍ୱ ନେଇଥିଲେ ଓ ତାଙ୍କୁ ଅନୁସରଣ କରିବା ପାଇଁ ସେ କେଉଁ ଗୁଣ ଓ କୌଶଳ ବ୍ୟବହାର କରି ଅନ୍ୟମାନଙ୍କୁ ଉତ୍ସାହିତ କରିଥିଲେ। ଏଗୁଡ଼ିକୁ ଆପଣ କେତେଦୂର ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବ୍ୟବହାର କରିବେ ଓ କେଉଁଟିକୁ ଆପଣ ଅଧିକତର ବିକାଶ କରିବାକୁ ଭାବିପାରିବେ।

ଆଲୋଚନା

ବେହେରା ବାବୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣଭାବେ ସକାରାତ୍ମକ ଓ ଆଶାବାଦୀ ଏବଂ ସହକର୍ମୀଙ୍କୁ ଆଗକୁ ଯିବା ପାଇଁ ସାହାଯ୍ୟ କଲେ। ସେ ସେମାନଙ୍କୁ ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାର ଅଧିନିୟମର ପୋରୋଦୃଷ୍ଟି ଜାଣିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କଲେ ଏବଂ ବିଫଳତା ସତ୍ତ୍ୱେ ଏହାର ସଫଳତା ପାଇଁ ଚେଷ୍ଟା କଲେ। ତାଙ୍କର ବିଦ୍ୟାଳୟରେ କ'ଣ ଘଟୁଛି ତାହାର ଦାୟିତ୍ୱ ସେ ନେଲେ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ଉପରେ କେବେ ଦୋଷ ଲଦିବା ପାଇଁ ଚେଷ୍ଟା କଲେ ନାହିଁ। ସେ ଜଣାଇଲେ ଯେ ଅନ୍ୟ ଶିକ୍ଷକମାନେ ସାମନା କରୁଥିବା ସମସ୍ୟାକୁ ସେ ବୁଝିଛନ୍ତି ଏବଂ ବିଦ୍ୟାଳୟରେ ସମସ୍ତଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଉପଯୁକ୍ତ ବୁଝାମଣା ରଖି ଆଗକୁ ବଢ଼ିବା ପାଇଁ ରାସ୍ତା ଦେଖାଇଲେ। ସହକାରୀଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣରୁ ସେ ସମସ୍ତ ସ୍ଥିତିକୁ ବୁଝିଲେ ଏବଂ ସହକର୍ମୀଙ୍କର ମୁଖିଆ ବୋଲି ନିଜକୁ କେବେ ବି ପ୍ରତିପାଦନ କଲେ ନାହିଁ। ଗବେଷଣା ଏବଂ ବିଶ୍ଳେଷଣ କରିବାର ଦକ୍ଷତା ସେ ଦର୍ଶାଇଲେ ଏବଂ ତାଙ୍କ ସହକର୍ମୀଙ୍କ ପାଇଁ ଯେଉଁଟା ଭଲ ତାହା ସେ ପ୍ରତିଫଳନ କଲେ।

୭ ସାରାଂଶ

ଏହି ଏକକ ଆପଣଙ୍କୁ ପରିବର୍ତ୍ତନର କେତେକ ନିୟମ ସହିତ ପରିଚିତ କରାଯାଇଛି ଏବଂ ପ୍ରଚଳନ କରିବା ସମୟରେ କେତେକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ସୃଷ୍ଟି ହେବ ଏବଂ ସଫଳତାର ସହ ଏହାକୁ ପ୍ରଚଳନ କରିବାକୁ ହେବ। ଆପଣ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ କିଛି କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଯତ୍ନ ସହକାରେ ପ୍ରତିଫଳନ କରିବାକୁ ହେବ ଯାହାଦ୍ୱାରା ଆପଣ ଲୋକମାନଙ୍କୁ ଆପଣଙ୍କ ସହିତ ରଖିପାରିବେ। ପରିବର୍ତ୍ତନର ତିନୋଟି

ନିୟମ ଏବଂ 'ପରିବର୍ତ୍ତନର ବକ୍ରରେଖା' ଆପଣଙ୍କୁ ଚିନ୍ତା କରିବା ପାଇଁ ଏକ ରାସ୍ତା ଦେଖାଇଥାଏ, ଯାହା ଯୋଜନାକୁ ଆଗକୁ ନେବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିଥାଏ।

ଆପଣ ଅନେକଗୁଡ଼ିଏ କୌଶଳ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଜାଣିଥିବେ ଯାହା ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ଆଗକୁ ନେବାରେ ଆପଣଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ ଏବଂ ପରିସ୍ଥିତି ଅଧ୍ୟୟନରୁ ଦେଖାଯାଇଛି ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଫଳପ୍ରଦ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ନେତୃତ୍ୱ ନେବାର ଦକ୍ଷତା ଦରକାର ହୋଇଥାଏ। ଅଧିକ ପଢ଼ିବା ପାଇଁ ଆପଣଙ୍କର ଅଭିଳାଷ ଥାଇପାରେ ଏବଂ ଆପଣଙ୍କ ସହ ଏବଂ ଆପଣଙ୍କ ଚତୁଃପାର୍ଶ୍ୱରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଆପଣ ପଢ଼ିଥିବା କେତେକ ନିୟମ ଉପରେ ପ୍ରାୟତଃ ଆଲୋଚନା କରିବେ।

ଏହି ଏକକରେ କେତେକ ଅଧ୍ୟାୟ ପରିବାରର ଅଂଶବିଶେଷ ଯାହାକୁ ଶିକ୍ଷଣ-ଶିକ୍ଷାଦାନର ପରିବର୍ତ୍ତନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର କେତେକ ମୁଖ୍ୟ ଦିଗ ସହ ତୁଳନା କରାଯାଇଛି। ଆପଣ ଜାଣିବାକୁ ପାଇବେ ଯେ ଆପଣଙ୍କର ଜ୍ଞାନ ଏବଂ ଦକ୍ଷତାକୁ ବୃଦ୍ଧି କରିବା ପାଇଁ ଏହା ପରବର୍ତ୍ତୀ ଅବସ୍ଥାରେ ଆପଣଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବ:

- ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟ ପାଇଁ ଏକ ଦୂରଦୃଷ୍ଟିର ପ୍ରସ୍ତୁତି।
- ବିଦ୍ୟାଳୟର ନିଜସ୍ୱ ସମୀକ୍ଷାକୁ ନେତୃତ୍ୱ ଦେବା।
- ବିଦ୍ୟାଳୟ ବିକାଶ ଯୋଜନାକୁ ନେତୃତ୍ୱ ଦେବା।
- ଆପଣଙ୍କ ବିଦ୍ୟାଳୟର ଉନ୍ନତି ନିମନ୍ତେ ବିବିଧତାର ତଥ୍ୟର ବ୍ୟବହାର।
- ବିଦ୍ୟାଳୟର ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଯୋଜନାର ପ୍ରସ୍ତୁତି।

References/bibliography

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)*TheHeart 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-dxvxfxclgtr.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.