

Perspective on leadership:
planning and leading change in your school

ನಾಯಕತ್ವದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ: ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು
ಯೋಜಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಮುನ್ನಡೆಸುವುದು



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 ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾರುವ 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 ವರ್ಷಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಸ್ಥಳೀಯ ಮಾಹಿತಿ ಹಾಗೂ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಕೋರಲಾಗಿದೆ. ಯುಕೆ ಸರ್ಕಾರದ ಅನುದಾನದಲ್ಲಿ, ಯುಕೆಯ ಮುಕ್ತವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ಟೆಸ್-ಇಂಡಿಯಾ ರೂಪುಗೊಂಡಿದೆ.

Version 2.0 SL03v1
Karnataka

Except for third party materials and other 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 ಘಟಕದ ಒಳನೋಟ:

ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹಾಗೂ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ 'ಬದಲಾವಣೆಯ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗುತ್ತಲೇ ಇರುತ್ತದೆ' ಎನ್ನುವುದು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಂಗತಿ.

ಈ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಕಾರಣವು ಆಂತರಿಕವೋ, ಬಾಹ್ಯವೋ ಅಥವಾ ಒಟ್ಟಾಗಿ 'ಎರಡೂ' ಆಗಿರಬಹುದು. ಈ ಬದಲಾವಣೆ ನಿಮ್ಮ ಮೇಲೆ ಹೇರಲ್ಪಟ್ಟಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ನಿಮ್ಮಿಂದಲೇ ಆರಂಭ ವಾಗಿರಬಹುದು. ಬಹುತೇಕ ಈ ಎಲ್ಲ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲೂ ವಸ್ತುಸ್ಥಿತಿಗಿಂತ ಸುಧಾರಿತ ಅಪೇಕ್ಷಿತ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಭವಿಷ್ಯತ್ಯಲ್ಲಿ ತಲುಪುವುದೋ ಅಂತಿಮ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಶಾಲಾ ಸಂದರ್ಭ/ಶಾಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಇದು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ, ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಬೋಧನೆ ಮತ್ತು ಕಲಿಕೆಗೆ ನೇರವಾಗಿಯೇ, ಅಥವಾ ಶಾಲಾ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಕಲಿಕೆಗೆ ಬೆಂಬಲವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು ಆಗಿರಬಹುದು.

ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ನೀವು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆ/ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವ ಬದಲಾವಣೆ ಆಗಬೇಕು ಮತ್ತು ಆ ಬದಲಾವಣೆ ತರಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ಕೆಲವು 'drivers' ಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವಿರಿ. ಅನಂತರ ನೀವು ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ 'ನಾಯಕತ್ವ ವಿಧಾನ'(ಪ್ರಚೋದನೆಗಳು) ಚಿಂತಿಸಿರಬಹುದು. ಇವುಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸುತ್ತೀರಿ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಸಹಕಾರಿ/ಸಾಮೂಹಿಕ ನಾಯಕತ್ವ, ವಿಕೇಂದ್ರಿತ/ಹಂಚಿಕೆಯಾದ ನಾಯಕತ್ವ, ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಪರಿವರ್ತನಾಶೀಲನಾಯಕತ್ವ ಈ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ನಾಯಕತ್ವ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳ ಯಥಾ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ನಾಯಕತ್ವಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧ ಕಲ್ಪಿಸುವಿರಿ.

ಪ್ರೇರಣೆ ಹಾಗೂ ನಂಬಿಕೆಗಳು 'ಬದಲಾವಣೆ' ಯನ್ನು ತರಲು ಬೇಕಾಗಿರುವ ಪ್ರಮುಖ ಸರಳ ಸಾಧನವೆಂದು ಪರಿಗಣಿತವಾಗಿದೆ. ಪರಿವರ್ತನೆ/ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಲು ಇಚ್ಛಿಸಿರುವ ನೀವು ಇದರಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿಮ್ಮನ್ನು ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಪ್ರೇರಣೆಗೆ ಒಳಪಡುವಿರಿ ಹಾಗೂ ಇತರರನ್ನು ಪ್ರೇರಿತರನ್ನಾಗಿಸುವಿರಿ ಎಂದು ಗ್ರಹಿಸಲು ಸ್ವಲ್ಪ ಸಮಯ ವಿನಿಯೋಗಿಸುವಿರಿ.

ನಾಯಕರಾಗಿ ನಿಮ್ಮ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಆಲೋಚಿಸುವಿರಿ ಮತ್ತು ಈ ಫಲಕದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿತರಾಗಿರುವ ಮಾಹಿತಿಗಳು/ವಿಚಾರಗಳು ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಸ್ತುತ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನವನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ನೆರವಾಗಬಲ್ಲದು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವಿರಿ.

ಕಲಿಕಾ ದಿನಚರಿ

ಈ ಘಟಕದೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಾಗ ಗುರ್ತಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗಬಹುದಾದ ಟಿಪ್ಪಣಿಯನ್ನು ಗುರ್ತಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಇಡುವ ಪುಸ್ತಕ/ಪೈಲ್ಡ್ 'ಕಲಿಕಾ ದಿನಚರಿ' ಎಂದಿದೆ. ಈ ದಿನಚರಿ ಪುಸ್ತಕದಿಂದಾಗಿ ನಿಮ್ಮ ಆಲೋಚನೆಗಳು, ಯೋಜನೆಗಳು, ಸಂಗ್ರಹಿತ ಮಾಹಿತಿ ಎಲ್ಲವೂ ಒಂದೇ ಕಡೆ ದೊರೆಯಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ. ನೀವು ಇಂತಹ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಈಗಾಗಲೇ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿರಲೂಬಹುದು. ನೀವು ಈ ಘಟಕದೊಂದಿಗೆ ಒಂಟಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ಮತ್ತೊಬ್ಬ ಶಾಲಾನಾಯಕರೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚಿಸುವುದರಿಂದ ಮತ್ತಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿನಕಲಿಕೆಯಾದೀತು. ಈ ವ್ಯಕ್ತಿ ಈಗಾಗಲೇ ನಿಮ್ಮ ಸಹಚರ ಸ್ನೇಹಿಯಾಗಿರಬಹುದು. ಅಥವಾ ಹೊಸದಾಗಿ ಸ್ನೇಹ ಸಂಪಾದಿತವಾಗಿರಬಹುದು. ಈ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ಅತ್ಯಂತ ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಅಥವಾ ಅಸಾಪಚಾರಿ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಬಹುದು ಕಲಿಕಾದಿನಚರಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು ಈ ತೆರನಾದ ಭೇಟಿ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಧೀರ್ಘಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಯೋಜನೆ ಹಾಗೂ ಬಿಟ್ಟ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು 'ರೂಪಣ' ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯಾಗುವುದು.

ಈ ಘಟಕದಿಂದ ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ಏನನ್ನು ಕಲಿಯಬಹುದು

- ಶಾಲೆಯ ಒಳಾಂಗಣ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗುವ ಪ್ರೇರಕ (driver)ಗಳನ್ನು ಗುರ್ತಿಸುವುದು.
- ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಲು ಇರುವ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಗುರ್ತಿಸುವುದು.
- ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಲು ಯೋಜನೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಕ್ರಮವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ನಾಯಕತ್ವದ ವಿಧಾನ (ಕ್ರಮ) ಗಳನ್ನು ಗುರ್ತಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸುವುದು.
- ಬದಲಾವಣೆಯ ಯೋಜನೆಯ ಮಾದರಿಯೊಂದಿಗೆ ಮುನ್ನಡೆದು ಇತರರಿಗೆ ಸ್ಪೂರ್ತಿಯಾಗಿ ಅವರನ್ನು ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವುದು.

ಬದಲಾವಣೆ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ

'ಬದಲಾವಣೆ' ಎನ್ನುವುದು ನಾಯಕರಿಗೂ, ಸಹಭಾಗಿಗಳಿಗೂ ಸವಾಲಿನ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ಏಕೆಂದರೆ ಸಹಜವಾಗಿ ಜನರೂ 'ಪರಿಣಾಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವ್ಯಥಾ-(ಅಂದರೆ ಏನಾಗುತ್ತೆ, ಏನೋ ಎಂಬ ಸಂಶಯ/ಸಂದೇಹ/ಭಯ ಹೊಂದಿರುವರು) ಶಾಲಾ ಸಂಬಂಧಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಆತಂದಾಗ್ಗೆ ಆರಂಭಿಸುವ 'ನೀತಿನಿರೂಪಕರು', ಹೊರಗಿನ ಬಾಲಕರಾಗಿರುವ ಅನೇಕ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಇದಲ್ಲದೇ ನೀವು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಶಾಲಾ ನಾಯಕರಾಗಿ ಕೆಲವೊಂದು ಸಣ್ಣ ಪುಟ್ಟ, ಅಥವಾ ಮಧ್ಯಮ ಗಾತ್ರದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಕ್ಕಳ ಅವಶ್ಯಕತೆ, ಸಮುದಾಯದ ಆಶಯ/ಒತ್ತಡಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವರದಿಯಿತ್ತು, ಇವೆಲ್ಲವು ಆಂತರಿಕ ಚಾಲಕಗಳು.

ಚಟುವಟಿಕೆ 1 ' ಬದಲಾವಣೆಯ ಹರಿಕಾರರು'

ಮೊದಲಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಿ ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಆದ ಬದಲಾವಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಆಲೋಚಿಸಿ. ಅದು ಹೊರಗಿನಿಂದ ಹೇರಲ್ಪಟ್ಟದ್ದೋ ಅಥವಾ ಶಾಲೆಯ ಸಮುದಾಯದಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿದದ್ದೋ? ಅದು ರಾಷ್ಟ್ರ/ರಾಜ್ಯಸರ್ಕಾರವು ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಅಥವಾ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದ ಸದೃಢವಾದ ಬದಲಾವಣೆ ಆಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಶಾಲಾ ದಿನವು ಉಪಯುಕ್ತ/ಉತ್ಪಾದನಾಕಾರಿಯಾಗುವುದಕ್ಕೆ ನೆರವಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಶಾಲೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಿರ್ಣಯದಿಂದ ಆದ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಿರಬಹುದು.

ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆ ಅಥವಾ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ನೀವು ಭಾವಿಸುವಂತೆ ಬದಲಾವಣೆ ತಂದಿರುವ ಐದು ಆಂತರಿಕ ಹರಿಕಾರಗಳು (ಬಾಲಕ) ಐದು ಬಾಹ್ಯ ಹರಿಕಾರಕ (ಬಾಲಕ)ಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿ.

ಚರ್ಚೆ:

ನೀವು ಗುರ್ತಿಸುವ ಆಂತರಿಕ ಚಾಲಕಗಳು ನೀವು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಂದರ್ಭ/ಸನ್ನಿವೇಶ ಮತ್ತು ಶಾಲಾ ನಾಯಕರಾಗಿ ನಿಮಗಿರುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಬಹುತೇಕ ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತವೆ. ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಮತ್ತು ಬೃಹತ್ ಗಾತ್ರದ ತರಗತಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೂ ನೀವು ಕಲಿಕೆಯ ಧನಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವಂತಾಗಲು ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಮುನ್ನಡೆಸಿರುತ್ತೀರಿ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ವಂಚಿತರಾದ ಅನೇಕ ಮಕ್ಕಳ, ಅಥವಾ ಹಿರಿಯ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯರು ಇರುವ ಸನ್ನಿವೇಶ ಎಂದಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳೋಣ. ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ತರಬಹುದಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಈ ಚಟುವಟಿಕೆ ನಿಮಗೆ ಬೋಧಕ (ಪ್ರೇರಕ) ವಾಗಬಹುದು.

ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ವಂಚಿತರಾದ ಅನೇಕ ಮಕ್ಕಳ, ಅಥವಾ ಹಿರಿಯ ತರಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯರು ಇರುವ ಸನ್ನಿವೇಶ ಎಂದಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳೋಣ.

ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ತರಬಹುದಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಈ ಚಟುವಟಿಕೆ ನಿಮಗೆ ಬೋಧಕ (ಪ್ರೇರಕ) ವಾಗಬಹುದು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಕೇಂದ್ರಿತ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಲು, ಚಟುವಟಿಕೆ ಆಧಾರಿತ ಕಲಿಕೆಯ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು, ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಮಗುವಿನ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಗುರ್ತಿಸಿ ಗೌರವಿಸುವುದಕ್ಕೂ ಹಾಗೂ ಅವರ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸುವುದಕ್ಕೂ ಅಥವಾ ಪರೀಕ್ಷೆ/ಉಪಪರೀಕ್ಷೆಗಳಿಗಾಗಿ ಮಾಪನ ಮಾಡುವ ಬದಲಾಗಿ 'ಕಲಿಕೆಯನ್ನು' ಮಾಪನ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ನಿಮ್ಮನ್ನು ತೊಡಗಿಸಬಹುದು.

ಕೆಳಗಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಾಗೂ ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿನ ಕೆಲವು ಬಾಹ್ಯ ಹರಿಕಾರಕ ಬಾಲಕಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿದೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಇವು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ನಿರೀಕ್ಷಿತವಾದಂಥವು ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ಅಳವಡಿಸಲು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಸಿದ್ಧತೆಗಳಾಗಿರುವಂತೆ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ಏಕಾವತೀಯ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಿರ್ಣಯಗಳು ಇರಲೂಬಹುದು. ಕೆಲವನ್ನು ತುರ್ತಾಗಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ತರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇನ್ನು ಕೆಲವನ್ನು ಬದಲಾವಣೆ ಕ್ರಮೇಣ ನಿಧಾನವಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಾಗೂ ಪ್ರೌಢ ಶಾಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕ 1: ಬಾಹ್ಯ ಚಾಲಕಗಳು

ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲಾ ಹಂತ	(ಮಾಧ್ಯಮಿಕ) ಪ್ರೌಢಶಾಲಾಹಂತ
<ol style="list-style-type: none"> 1. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಚೌಕಟ್ಟು (NCF) 2. ಶಿಕ್ಷಣದ ಹಕ್ಕು ಕಾಯಿದೆ 2009(RTE) 3. ಸರ್ವಶಿಕ್ಷಣ ಅಭಿಯಾನ (SSA) 4. ಮಧ್ಯಾಹ್ನ ಉಪಾಹಾರ ಯೋಜನೆ (MMS) 5. ಮಹಿಳಾ ಸಾಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ 6. ಮದರಸಾಗಳಲ್ಲಿ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣ ನಿರ್ವಹಣೆ ಕೊಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಅಭಿಯಾನ (RMSA) 2. ಮಾದರಿ ಶಾಲಾವ್ಯವಸ್ಥೆ 3. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯರ ಹಾಸ್ಟೆಲ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆ 4. ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ICT 5. ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿ (disabled inclusive education) 6. ವೃತ್ತಿಪರ ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅದರ ಅರ್ಹತೆ. 7. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿವೇತನದ ವ್ಯವಸ್ಥೆ. 8. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯರಿಗೆ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಪ್ರವೇಶ

2. ಸವಾಲುಗಳೊಂದಿಗೆ ಸರಸ: (Dealing with challenges)

ಶಾಲಾನಾಯಕರು ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಕರು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರುವಾಗ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಧ್ಯಯನ 1 ಮತ್ತು 2 ರಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರು ಹಾಗೂ ಉಳಿದವರು ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಆರಂಭಿಸಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನುಂಟು ಮಾಡಲು ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಯಾ ವಿನ್ಯಾಸಿಸಿದರು ಎಂಬ ಉದಾಹರಣೆಗಳಿವೆ.

ಅಧ್ಯಯನ 1 Case Study 1 – ಹಾಜರಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಪೂರಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು

ಧ್ಯೇಯ: Organisation of the school timetable/day.

ಶಿಕ್ಷಕಿ: ಶ್ರೀಮತಿ ಕಪೂರ್

ಸನ್ನಿವೇಶ : ವಿಶೇಷತೆ: ಮುಸ್ಲಿಂ ಸಮುದಾಯವರುವ ಮಧ್ಯಮ ಗಾತ್ರದ ಪಟ್ಟಣದ 550 ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿರುವ ಸಾರ್ವಜನಿಕ/ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆ.

ಸಮಸ್ಯೆಯ ನಿರೂಪಣೆ: ಶಾಲೆಯ ದೈನಂದಿನ ಅವಧಿ ಹಾಗೂ ನಿಗದಿತ ಪಠ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಇರುವ ಒತ್ತಡದಿಂದಾಗಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಸೃಜನಶೀಲ ಹಾಗೂ ಆನಂದದಾಯಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗಗಳಾಗಿಸಲು ಅವಕಾಶವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂದು ಶ್ರೀಮತಿ ಕಪೂರ್ ಗಮನಿಸಿದರು. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸರ್ವತೋಮುಖ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಈ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಅವಶ್ಯಕ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಶ್ರೀಮತಿ ಕಪೂರ್ ರವರಿಗೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಹಾಜರಾತಿ ಹಾಗೂ ಅದಕ್ಕಾಗಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸಲು ಯಾವುದಾದರೂ ಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗದ ಬಗ್ಗೆ ಕಾಳಜಿ ಇತ್ತು.

ಪರಿವರ್ತನೆ: ಈ ಹಾಜರಾತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಶ್ರೀಮತಿ ಕಪೂರ್ ಕೈಗೊಂಡ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಶಾಲಾ ಅವಧಿಯ ವಿಸ್ತರಣೆಯು ಸೇರಿತ್ತು. ಶಾಲಾ ಅವಧಿಯ ನಂತರ ಪ್ರತಿದಿನ ಅರ್ಧಗಂಟಿ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಮಾಡುವುದು ತನ್ಮೂಲಕ ಶಾಲಾ ಪಠ್ಯಕ್ರಮದ ಗುರಿಸಾಧನೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ರಾಜೀಸೂತ್ರ ಅನುಸರಿಸದೆ-ವಿಶಿಷ್ಟವಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳಲು ಸ್ಥಳ ಹಾಗೂ ಸಮಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಶ್ರೀಮತಿ ಕಪೂರ್ ಸಮರ್ಥರಾದರು. ಒಳಾಂಗಣ ಕ್ರೀಡೆಗಳಾದ ಚೆಸ್, ಕೇರಂ, ಹೊರಾಂಗಣದ ಕರಾಟೆ, ವಾಚನಾಲಯ ಅವಧಿ ಮುಂತಾದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಪಠ್ಯಾಯ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಯಾವ ದಿನ ಯಾವ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತಾವು ತೊಡಗುತ್ತೇವೆಂಬುದರೇ ತಿಳಿಯದಿದ್ದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಪ್ರತಿದಿನ ಶಾಲಾ ಅವಧಿ ಕೊನೆಗೆ ತಮಗೆ ಸಿಗುವ ಚಟುವಟಿಕೆಗೆ ಕಾತರದಿಂದ ಇರುತ್ತಿದ್ದರು. ಈ ಕೌತಕವು ಅವರಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗೆ ಬರಲು ಹಾಗೂ ಕೊನೆಯ ಅವಧಿಯ ನಂತರದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಾಗಿ ಕಾಯಲು ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನಂಟು ಮಾಡಿತು. ಈ ನಾವಿನ್ಯತೆಯ (ಹೊಸಕಾರ್ಯ ಪರಣಿಯ) ಮೌಲ್ಯವೆಂದರೆ ಅದು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯ ಸಂಪೂರ್ಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಕೊಡುಗೆ ಯಾಗುವುದರೊಂದಿಗೆ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸಂತೋಷ ಹಾಗೂ ಕಲಿಕೆಗೆ ದೊರೆಯುವ ಅವಧಿ ಎರಡನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿರುವುದು.

ಇದು ಏಕೆ ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕ/ಕುತೂಹಲಕಾರಿಯಾಗಿದೆ ಸ್ಮಾರಕವಾಗಿದೆ: ಈ ಕಾರ್ಯಚರಣೆಯ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಲ ಕಳೆಯುತ್ತಾರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ)ಭಾರತದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಬಹುತೇಕ ಕೇವಲ ನಾಲ್ಕು ಗಂಟೆ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ಒಂದು ಮಾದರಿಯನ್ನು ಸಾಂಕೇತಿಕವಾಗಿಲಿಸಿದೆ ಮುಂದುವರೆದ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ದಿನಕ್ಕೆ 6 ರಿಂದ 8 ಗಂಟೆ ಕಾಲ ಕಳೆಯುತ್ತಾರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ) ಇದರೊಂದಿಗೆ ಶಾಲಾ ಹಾಜರಾತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಆನಂದದಾಯಕ ಸನ್ನಿವೇಶ ಕಾರ್ಯಚರಣೆಗಳ ಅವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನು ಮನಗಾಣಿಸುತ್ತದೆ.

Potential implementation challenges: The school management committee (SMC) may need convincing. There may be significant resource challenges to providing extra-curricular activities. Schools should be careful to offer activities that students are actually interested in and to ensure that girls and boys benefit equally.

Impact so far (according to teacher): Mrs Kapur has seen attendance increase and discipline improve markedly. Students are now excited to be in school.

ಅಭಿಜ್ಞ ಖಣಿಕಾಜಢಿ 2: ಊಜಚಿಟಣು ಛಿಜಛಿಇ-ಕಾಢಿ ಣಠ, ಚಿಜಿಜಠಕಾಚಿಡಿಜ ಟಿಜಿಡಿಟಿಟಿ

Theme: External factors impacting on education (e.g. nutrition or health).

Teacher: Mr Chakrakodi.

Context: Public school located in a very deprived area of East Delhi.

Problem statement: Mr Chakrakodi knew that many of his students had no access to healthcare and that they lived in environments that were unhygienic. This resulted in sick students either attending school and spreading disease, or being consistently absent.

The change: The change designed to overcome this problem involved a triple-pronged health scheme. By brokering relationships with local medical professionals, Mr Chakrakodi ensured free medical check-ups for students every two months and a free eyesight testing service. Finally, Mr Chakrakodi found a sponsor to provide healthy lunches specifically to younger students, who need vitamins for healthy growth. The value of this change is that students are not only provided with healthcare and eye tests, but that they are

taught how to live more healthily.

ಇದು ಏಕೆ ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಾಗಿದೆ? ಇದು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ಕುರಿತುಗಳಿಸುವ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಮುನ್ನೆಚ್ಚರಿಕೆಯ ಕಾರ್ಯಚರಣೆಯಾಗಿರುವುದು.

ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಇರುವ ಪ್ರಬಲ ಸವಾಲುಗಳು: ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಈ ಕಾರ್ಯವು ಫಲಪ್ರದವಾಗಲು ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡಲು ವೈದ್ಯರು ಹಾಗೂ ಶೂಶುಸಕರು (Nurse) ಪ್ರೇರಕಗಳನ್ನು, ಉತ್ತೇಜಕಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

ಶಿಕ್ಷಕರು ತಿಳಿಸುವಂತೆ, ವರದಿ ಮಾಡುವಂತೆ ಈವರೆಗಿನ ಪರಿಣಾಮಗಳು.

ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಹಾಜರಾತಿಯಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆ ಆಗದೆ, ಅವರ ಏಕಾಗ್ರತೆಯು ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿದೆ, ಪೋಷಕರು ಶಾಲೆ ಕೈ ಗೊಂಡ ಆರೋಗ್ಯ ತಪಾಸಣೆ ಪ್ರಕಟಿಸಿ, ಸ್ವಂದಿಸಿ ದೇಣಿಗೆ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಈ ತ್ರೈಮಾಸಿಕ ತಪಾಸಣೆಯೇಂದರಲ್ಲಿ ಯುಕ್ಯತ್ (ಲಿವರ್) ವಿನ ಸೋಕಿನಿಂದ ನರಳುತ್ತಿದ್ದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿವೊಬ್ಬನಿಗೆ ಸಕಾಲಿಕ ಚಿಕಿತ್ಸೆಲಭಿಸಿದೆ. ಶ್ರೀಚಕ್ರ ಕೋಡಿ ಉಚಿತ ವೈದ್ಯಕೀಯ ತಪಾಸಣೆಯಲ್ಲಿ 'ಸಮುದಾ'ಯಕ್ಕೆ ವಿಸ್ತರಿಸಿದ್ದಾನೆ.



ಚಿತ್ರ 1. ಯುಕ್ತ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ವರ್ಧಿಸುತ್ತದೆ..

ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಇವೇ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೂ ಇರಲಾರವು. ಆದರೆ ನಿಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಸವಾಲುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಆಲೋಚಿಸುವುದು ಯೋಗ್ಯವಾದುದು.

ಈ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಶಾಲಾ ನಾಯಕರಾಗಿ ನೀವು ರೂಪಿಸುವ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ/ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಆಲೋಚಿಸಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿ, ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ನಿವಾರಿಸಿ ಮಕ್ಕಳ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ವರ್ಧಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಈ ಸವಾಲು, ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ನೀವು, ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಎದುರಿಸುತ್ತೀರಿ, ನಿಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೇಗೆ ವರ್ತಿಸುವಿರಿ. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಲ್ಲಿ, ಸಮುದಾಯವನ್ನು ಹೇಗೆ ವರ್ತಿಸುವಿರಿ ಹಾಗೂ ನೀವು ರೂಪಿಸುವ ಕಾರ್ಯದ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಹಾಗೂ ಅದರಿಂದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಜೀವನ ಹಾಗೂ ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಖಾತ್ರಿಯನ್ನು ನೀಡಬಲ್ಲ ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ಆಲೋಚಿಸಿ.

3 ಬದಲಾವಣೆ ಹೇಗೆ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ

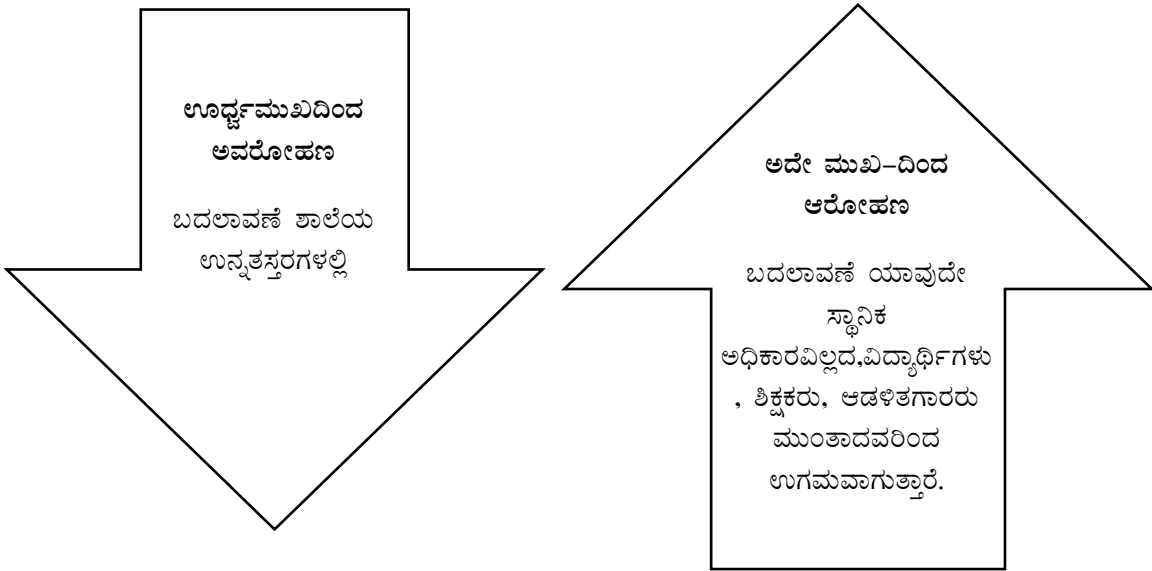
ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆ ಹಾಗೂ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯು ಹೇಗೆ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ಅನೇಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳಿವೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾದ ಒಂದು ಚರ್ಚೆ ಎಂದರೆ ಆಂತರಿಕವಾಗಿ ಆರಂಭ ಆಗುವ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ವ್ಯಕ್ತಿರಿಕ್ತವಾಗಿ ಬಾಹ್ಯವಾಗಿ ಆಗುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ಅಭಿಪ್ರಾಯ.

ಆಂತರಿಕವಾಗಿ ಆರಂಭವಾಗುವ ಬದಲಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು, ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು, ಆಡಳಿತವರ್ಗವನ್ನು ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಧಾನ ಮಧ್ಯವರ್ತಿ ಂರಜಟಿಣ ಗಳೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಏಕೆಂದರೆ ಇವರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯದಿಂದ ಬದಲಾವಣೆಯು ಆರಂಭಿಸಲು, ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಲು ಶಕ್ಯರು (ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಗುಣಾತ್ಮಕ ಹಾಗೂ ಅರ್ಹರರ ಸುಧಾರಣೆ) ಇದನ್ನು 'ಸ್ವಮಂಪೇರಿತರ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಎಂದು ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ವರ್ಗಿಸಲಾಗಿದೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಇದರಲ್ಲಿ ಸ್ವ-ಪ್ರೇರಣೆಯಿರುವ ನಾಯಕರು ಹಾಗೂ ಇತರರ ಶಾಲೆಯ ಒಳಗೆ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಲು ಒತ್ತುಕೊಡುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಇನ್ನೊಂದು ದೃಷ್ಟಿಕೋನವೆಂದರೆ ಬಹುತೇಕ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಬಾಹ್ಯವಾಗಿ ಪ್ರೇರಿತ/ಆರಂಭಿತವಾದವು. ಈ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವುಳ್ಳವರು (ಆಡಳಿತಗಾರರು) ನೂತನ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ನೀತಿಯ ಅಳವಡಿಕೆ ಯಿಂದಾದ ಒತ್ತಡದಿಂದ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತದೆ. ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು ಸಂಕಲ್ಪ ನಿರ್ಧಾರಿತ' ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಈ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವು ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ, ತಂತ್ರಶಾಸ್ತ್ರ,ಜಾಗತೀಕರಣ, ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಪಲ್ಲಟ ಮುಂತಾದವು ಬಾಹ್ಯ ಪ್ರಭಾವಗಳಿಂದ ನಿರ್ಧಾರಿತವಾದ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಲು ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ಅವರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಗುರಿಯಾಗಿರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಬದಲಾವಣೆಯು ಅಪೇಕ್ಷೆಯು ಒತ್ತಾಯ ಪೂರ್ವಕವಾದುದೆಂಬ ಅನುಭವವನ್ನು ಅನೇಕ ವೇಳೆ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಶಿಕ್ಷಕರು ಹಾಗೂ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ವ್ಯಕ್ತ ಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಶಾಲೆಯ ಸಂದರ್ಭ (ಪ್ರಸಂಗ) ದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಎಂದರೆ ಅದು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಿರದ ಶಾಲೆಯ ಆಂತರಿಕ (ಒಳಗೆ) ದಲ್ಲಿ ಆ ದಿನ ಬದಲಾವಣೆ. ಈ ಬದಲಾವಣೆ ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಅಥವಾ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಂದ 'ಸ್ಥಗಿತ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಹೊರಹಾಕಲು ಕೈಗೊಂಡ ಕಾರ್ಯವಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ರಾಷ್ಟ್ರ ರಾಜ್ಯ ಕೈಗೊಂಡ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯೇ ಆಗಿರಬಹುದು.

ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿರುವ, ಸ್ವ ಪೇರಣೆಯಿರದ ಆದ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿರೋಧವಿರುವುದಿಲ್ಲ ಸುಗಮವಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಪ್ರಚೋದಕಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ 'ವಿರೋಧ'ವಿರುತ್ತದೆ. ಬಾಹ್ಯ ಪ್ರೇರಿತವಾಗಲಿ, ಆಂತರಿಕ ಪ್ರೇರಿತವಾಗಿರಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯ ನೈಜವಾಗಿ ಶಾಲೆಯ ಒಳಗೆ ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಯಾರಂಭವಾಗುತ್ತವೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಎರಡು ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನೋಡಬಹುದು ಚಿತ್ರ-2 ನೋಡಿ



ಉಗಮವಾಗುತ್ತದೆ. ಚಿತ್ರ-2.

ಉದ್ಧರ್ಮಮುಖಾವರೋಹಣ (Top down change) ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವುದು ಸುಲಭ ಹಾಗೂ ನೇರವಾಗಿ ಎಲ್ಲ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲೂ ಮುನ್ನಡೆಸಬಹುದಾದ್ದು. ಆದರೆ ಇದಕ್ಕೆ ಉದ್ದೇಶಗಳು ಹಾಗೂ ಶಾಲಾ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಒಪ್ಪಿಗೆ ಇರಬೇಕು. ಇದು ಎಲ್ಲ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಈ ರೀತಿ ಬದಲಾವಣೆಯ ಎಲ್ಲ ಶಾಲೆಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುವುದು. ಹಾಗಾಗಿ ತರಬೇತಾದ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಸಮಂಜಸವಾಗಿ, ಹಾಗೂ ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾದ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿ ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಸೌಲಭ್ಯವಿದೆ.

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಉದ್ಧರ್ಮಮುಖ ಅವರೋಹಣ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅನುಷ್ಠಾನಕಾರರೊಂದಿಗೆ ನಿಗದಿತಪ್ರಮಾಣದ ಸಮಾಲೋಚನೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ, ಹಾಗಿದ್ದಾಗ್ಯೂ ಸಂದಿಗ್ಧ ಸಮಯಗಳಲ್ಲಿ ಶಾಲಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚಿಸಿದೆ ನಿರ್ದೇಶನಾತ್ಮಕ ಒತ್ತಾಯ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಈ ರೀತಿಯ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಹೇರಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಪ್ರೇರಣೆ ಹಾಗೂ ನೈತಿಕ ಸೈಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅನೇಕ ಪ್ರಖರವಾದ ತೀಕ್ಷ್ಣವಾದ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರಬಹುದು, ಆದರೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸುಳಿವಿಕೆಯೇ ಪಣವಾದಾಗ ಯಾವುದೇ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಇಲ್ಲದ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ಶೀಘ್ರ ಹಾಗೂ ನಿರ್ದಾಕ್ಷಿಣ್ಯ ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ಶಾಲಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಹೈತ್ಯರ್ವಕವಾಗಿ ಸಮ್ಮತಿಸುತ್ತಾರೆ,

ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ, ಅಧೋಮುಖ ಆರೋಹಣ ಬದಲಾವಣೆಯು ಶಾಲಾ ಸಮುದಾಯದಿಂದಲೇ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳ್ಳುವ ಸೌಲಭ್ಯ ಹೊಂದಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ಹಕ್ಕು ಕಾಯಿದೆಯ ಸಂವಿಧಾನಾತ್ಮಕ ಸಮ್ಮತಿ ಇದೆ. ಶಾಲಾ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿಗಳು ಸುಧಾರಣೆ ಯೋಜನೆ ರೂಪಿಸುವ, ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವ, ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ಹಾಗೂ ಶಾಲಾ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತೇಜಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಖಿಖಿಇ ಶಿಕ್ಷಣ ಹಕ್ಕು ಕಾಯಿದೆಯು ಸಂವಿಧಾನದಿಂದ ಆದೇಸ ನೀಡಿದೆ.

ನಾಯಕತ್ವದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ: ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಯೋಚಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಮುನ್ನಡೆಸುವುದು

ಅಧೋಮುಖ ಆರೋಹಣ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿನ ಯಾರು ಬೇಕಾದರೂ ಸೂಚಿಸಬಹುದಾದರೂ ಪ್ರಭಾವಬೀರುವ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ತರುವ ಅಧಿಕಾರವಿರುವ ಹಿರಿಯ ಶಿಕ್ಷಕ/ನಾಯಕ ಅದನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಹಾಗಿದ್ದಾಗ್ಯೂ ಇಂತಹದಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ/ಸಮಾಲೋಚನೆ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ, ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ ಸೂಚಿತ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಶಾಲಾಸಮುದಾಯ ಸುಲಭವಾಗಿ ಒಪ್ಪದಿರಬಹುದು ಹಾಗೂ ಅದು ಬದಲಾವಣೆತಾಳಬೇಕಾದ ಇನ್ನು ಮಹತ್ವದ ಸಂಗತಿಗಳಿವೆ ಎನ್ನಬಹುದು. ಈ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಧೋಮುಖ ಆರೋಹಣ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಪರಿಣಾಮ ಊಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದು, ಹಾಗೂ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಕಾಲಾವಕಾಶ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.



ಚಿತ್ರ-3 ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಕೇಳುತ್ತಿರುವುದು.

ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಆರಂಭಿಸಲು ಎದುರಾಗುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿರುವಂತಾಗಲು ಕೆಲವು ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ಒಂದು ಚಿಕ್ಕ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಂಡು ಅಲ್ಲಿ ಮಾದರೆ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ವಿವಿಧ ರೀತಿಗಳನ್ನು ಆಚರಿಸಿ, ಉಂಟಾಗುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ/ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ ನಂತರವೇ ಇಡೀ ಶಾಲೆಗೆ ವ್ಯಾಪಕವಾಗುವಂತೆ ಅಳವಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅಂದರೆ ಬೃಹತ್ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ 'ಬದಲಾವಣೆ'ಯನ್ನು ತರುವುದಕ್ಕೆ ಪೂರ್ತಿಭಾವಿಯಾಗಿ ಅದರಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲ ಅಸಂಗತಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ತೆಗೆದು ಸರಪಡಿಸಿ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಚಟುವಟಿಕೆ 2 ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿವರ್ತನೆಗಳು

ಹಿಂದಿನ ಒಂದೆರಡು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಜರುಗಿದ ಮೂರು ಗಮನಾರ್ಹ ಪರಿವರ್ತನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಆಲೋಚಿಸಲು ಸ್ವಲ್ಪ ಸಮಯ ಉಪೋಗಿಸಿ. ಈ ಪರಿವರ್ತನೆಗಳು ಹಿಂದೋ,ಕಿರಿದೋ ಆಗಿರಬಹುದು. ಆದರೆ ಅವು ಜನಗಳು ತಮ್ಮ ಆದ್ಯತೆಗಳನ್ನು, ವರ್ತನೆಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿರುವುದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕಾ ದಿನಚರಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳನ್ನು ಮಾಡಿರಿ.

- ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪರಿವರ್ತನೆಗೂ ಯಾವುದು ಬಾಲಕ (ಹರಿಕಾರ) ಅಥವಾ ಪ್ರಚೋದಕ?
- ಈ ಬಾಲಕಗಳಿಗೆ ನೀವು ಹಾಗೂ ಇತರರು ಹೇಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸಿದಿರಿ?
- ಈ ಪರಿವರ್ತನೆಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಲು ಇದ್ದು ಸವಾಲುಗಳೇನು?
- ನೀವು ಹಾಗೂ ನಿಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ಈ ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ನಿಭಾಯಿಸಿದಿರಿ.
- ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಕಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಪ್ರಭಾವವೇನು?

ಚರ್ಚೆ:

ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ, ಶಾಲಾ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಪರಿವರ್ತನೆ ಅಥವಾ ಬೃಹತ್ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಅಥವಾ ರಾಷ್ಟ್ರಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಪರಿವರ್ತನೆ/ಮಾರ್ಪಾಡಿನಂತರ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಪ್ರಚೋದಕಗಳು ಅಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಪರಿಣಾಮವು ವ್ಯಕ್ತಿಯಿಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಪರಿವರ್ತನೆಗೆ ನಿಮ್ಮ ಹಾಗೂ ಇತರ ಶಾಲಾನಾಯಕರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯು ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿರಬಹುದು. ಕೆಲವು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಅನುಭವ ಅಪಾರವಾಗಿರಬಹುದು, ಕೆಲವರು ಇವುಗಳಿಗೆ ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಇದೇ ಮೊದಲು ಇರಬಹುದು. ಕೆಲವರು ಪರಿವರ್ತನೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಪಾತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಕೌತುಕದಿಂದ ಇರಬಹುದು, ಇತರರು ಚಾಲನೆ ನೀಡುವ ಅಥವಾ ಪ್ರಭಾವಿಸುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹಿಡಿತಕ್ಕೆ ತಂದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಅಧ್ಯಯನ 1 ಮತ್ತು 2 ರಲ್ಲಿನ ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಅಧೋಮುಖ-ಆರೋಹಣ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಮಾದರಿಗಳು. ನ್ಯೂಶಿಶುಪಬ್ಲಿಕ್ ಶಾಲೆಯ 'ಸಾಧನೆಯ ಗಾಢ/ಯಶೋಗಾಢೆಯ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಹೊರಗಿನ, ಣಚಿಞಜ ೨೪೬೬೬೬೬ ಬಾಧ್ಯಸ್ಥರು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರೂ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಉಗಮ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿರುವುದು ಶಾಲೆಯ ನಾಮಕರಿಂದ, ಹಾಗೂ ಈ ನಾಮಕರು ಸ್ಥಳೀಯವಾದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಗುರ್ತಿಸಿ ಅದನ್ನು

ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡಿರುವುದರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಪರವರ್ತನೆಯ ಪ್ರಚೇದಕವಾಗಲು ಎಲ್ಲ ಭಾಧ್ಯಸ್ಥರಿಂದ ಒಂದು ಒಪ್ಪಂದ ಅಥವಾ ವ್ಯವಹಾರಿಕ ಒಡಂಬಡಿಕೆ ಇರುವುದು ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯ ಹಾಗಿದ್ದಾಗ್ಯೂ ಭವಿಷ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯ/ದೃಷ್ಟಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರೂ ವಿನಿಮಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ನೀವೇ ಗುರ್ತಿಸುವ ಸನ್ನಿವೇಶ/ಪ್ರಸಂಗಗಳು ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಪರವರ್ತನೆ ನೀವು ಅಲವಡಿಸುವ ವಿಧಾನವು ಮಹತ್ವದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇಂಥ ಕೆಲವು ಪ್ರಸಂಗ/ವಿಚಾರಗಳನ್ನು (ಘಟಕಾಂಶ) ಸೆಕ್ಷನ್ -6 ರಲ್ಲಿ ಪರಿಗಣಿಸುವಿರಿ.

ಆದ್ದರಿಂದ ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಿಸುವ ಅಥವಾ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಮುನ್ನ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಬೇಕಾದ ಮೂರು ಮುಖ್ಯ ಸಂಗತಿಗಳಿವೆ. ಅವು ಅನಿಶ್ಚಿತತೆ, ನಾಯಕತ್ವ ಸಂವೇದನಾ ಪರಿಣಾಮ ಭವಿಷ್ಯತ್ ಅನಿಶ್ಚಿತರು.

- ಮುಂದೆ ಹೀಗೆ ಆಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಯಾರೂ ಅಂತಿರುವುದಿಲ್ಲ-ಭವಿಷ್ಯತ್ ಜ್ಞಾನ ಯಾರಿಗೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲವಾದರೂ ಭವಿಷ್ಯತ್‌ನಗುರಿಮುಟ್ಟಲುಸಮ್ಮತವಾಗುವಂತ/ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತಹ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಡಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ಪರಿವರ್ತನೆಯ ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ನಾಯಕರು ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಸಮೂಹ ಇರಬಹುದು. ಈ ವ್ಯಕ್ತಿ ಸಮೂಹ ಉದ್ಯೋಗದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ನೇತಾರರಾದವರೇ ಆಗಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ, ಆದರೆ ಅವ್ಯಕ್ತಿ ಪರವರ್ತನೆಯು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೊಳಿಸಲು ಅದನ್ನು ಹತೋಟಿಯಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವನ್ನು ಒದಗಿಸುವಂತಿರಬೇಕು
- ಪರವರ್ತನೆಯು ಸಂವೇದನಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ವಿಭಿನ್ನ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ. ಕೆಲವರು ಧನಾತ್ಮಕವಾಗಿ, ಕೆಲವರು ನಷೇದಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಬಹುದು. ಆಕ್ಷೇಪಣೆಯೆಂದರೆ ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಯಾವಾಗಲೂ ಒಳ್ಳೆಯದೇ? ಸದೃಢಗೊಳ್ಳಲು ಕನಿಷ್ಠ ಪ್ರಮಾಣದ ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಅವಶ್ಯಕವೆಂದು ಕೆಲವರು ವಾದಿಸಬಹುದು ಏಕೆಂದರೆ ಸ್ಥಿರತೆ ಹಾಗೂ ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ವಿರುದ್ಧವಾದವೂ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿರಬಹುದು.

ಅತಿವೇಗವಾದ ಪರಿವರ್ತನ ಶೀಲತೆ ಹೊಂದಿರುವ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಇವೆರಡು ಸಹ ಅವಶ್ಯಕವಾದ್ದರಿಂದ ಸ್ಥಿರತೆ ಹಾಗೂ ಪರಿವರ್ತನೆ-ಇವು ಪರಸ್ಪರ ಅವಲಂಬಿತವೆಂದು ಮತ್ತೊಬ್ಬರು ವಾದಿಸಬಹುದು, ಪರಿವರ್ತನೆ ಹೊಂದದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕಾಲಾನುಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ನಶಿಸಿ ಹೋಗಬಹುದು.

ಒಂದು ಶಾಲೆಯಿಂದ ಮತ್ತೊಂದಕ್ಕೆ ವಲಸೇ ವರ್ಗಾವಣೆ (ಸ್ಥಿತ್ಯಂತರ), ಆಧುನಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ, ಬಡತನ, ಲಿಂಗಾನುಪಾತದ ಕೊರತೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧಿ ಕೌಶಲದ ಕೊರತೆ ಮುಂತಾದ ಹೊರಗಿನ ಪರಿವರ್ತನೆಗಳಿಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸಲು ಶಾಲೆಗಳು ಪರಿವರ್ತನೆಗೆ ಬಡ್ಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅವಶ್ಯಕವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಹೊರಗಿಂದ ಒದಗುವ ಪರಿವರ್ತನಾ ಪರಿಸರದಿಂದಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನತನವನ್ನು ಉಳಿಸಿ ಕೊಳ್ಳಲು, ಸಮುದಾಯ ಹಾಗೂ ವಿಸ್ತೃತ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೆಯಾಗಿ ಸ್ಥಿರವಾಗಿರಲು ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಅವಶ್ಯಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗಾಗಿ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಶಾಲೆಗಳಿಂದ ವರ್ಗಾಯಿತ/ವಲಸೆ ಬರುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಅಧಿಕವಾಗಿ ಸೇರ್ಪಡೆಯಾಗುವ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲವೊಂದು ವಾಡಿಕೆಯ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಹೊರಗಿಂದ ಬಂದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸಂಸ್ಕೃತಿ/ಹಿನ್ನೆಲೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಬದಲಾಯಿಸಿ/ಪರಿವರ್ತಿಸಿ ಕೊಂಡು ಈ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಸಮೂಹಕ್ಕೆ ಆಸರೆ ನೀಡಬೇಕಾಗುವುದು. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಹಾಗೂ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆ, ಬಲಾತ್ಕಾರದ ಭಯ ಹಾಗೂ ಉದ್ವೇಗದ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳು ಉಂಟಾಗಬಹುದು. ಪರಿವರ್ತನೆಗೆ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲವಾದರೆ ಮುಂದಿನ ಉಪಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ, ಶಾಲಾ ಹಂತದ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಮಾಹಿತಿ ಹಾಗೂ ಶಾಲಾ ನಾಯಕರಾಗಿ ನೀವು ಹೇಗೆ ಇದನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವಿರಿ ಮತ್ತು ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸುವಿರಿ. ಹಾಗೆಯೇ ನೀವು ಪರಿವರ್ತನೆಯಿಂದ ನಿವಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮಾರ್ಗೋಪಾಯಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವಿರಿ ಮತ್ತು ಇತರರು 'ಹೊಸಮಾರ್ಗ' ವನ್ನು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲು ನೆರವಾಗುವಂತಹ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ಪೋಷಿಸುವಿರಿ.

4 ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ಯೋಜಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಮುನ್ನಡೆಸುವುದು

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಪರಿವರ್ತನೆ Organisational ಛಿಚಿಟಿರಜಿ ರೇಖಾತ್ಮಕ ರೀತಿಯದು ಎಂದು ಅನೇಕಬಾರಿ ವಿವರಿಸುತ್ತೇನೆ, ಹಾಗೆಂದರೆ ಹಂತ ಹಂತವಾಗಿ ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದರ್ಥ ವಾಸ್ತವಾಗಿ ಅದೇನೇ ಇರಲಿ ಅದು ರೇಖಾತ್ಮಕ. ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿರದ ಮಜಲುಗಳಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸುತ್ತೇವೆ. ಈ ಮಜಲುಗಳು (ಕ್ಯುಚಿಚಿ) ಒಂದರಮೇಲೊಂದು ವ್ಯಾಪಿಸುವ ಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಇವನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಒಲಪಡಿಸಿ) ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ನಡೆಯುತ್ತಲಿರುತ್ತದೆ.

ಅಧ್ಯಯನ1 ಮತ್ತು 2 ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿತವಾಗಿರುವ ಉದಾಹರಣೆಗಳ ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ಎದುರಿಸಬೇಕಾದ ಸವಾಲುಗಳೊಂದಿಗೆ ಮೂಲ ಯೋಜನೆಯು ಹೇಗೆ ಸೂಕ್ತ ಬದಲಾವಣೆಯೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯಗತವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಬಹುಶಃ ಹೊರ ಹೊಮ್ಮಿಸುತ್ತದೆ. ಯಾವುದನ್ನು ಪರಿವರ್ತಿಸಬೇಕು/ಬದಲಾಯಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ನಿರ್ಣಯಗಳಿಗೆ ಎಲ್ಲ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲೂ ಸ್ಪಷ್ಟ ಉತ್ತರ ಸಿದ್ಧವಿರಲಾರದು. ಫುಲ್ಟನ್ (Fullan -2007) ಎಂಬ ಪ್ರಖ್ಯಾತ ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ಶಿಕ್ಷಣವೇತ್ತರು ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿ ನೂತನ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನ/ಅಳವಡಿಕೆಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ಮೂರು ಆಯಾಮಗಳಿವೆ ಎಂದು ಗುರ್ತಿಸಿದರು. ಈ ಆಯಾಮಗಳಲ್ಲಿ

- ಹೊಸ ಅಥವಾ ಪುನರ್ ಬಳಕೆ ವಾಗುವ ಭೋಧನಾ ಮತ್ತು ಕಲಿಕಾ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು-ಇದರಲ್ಲಿ ಮಾಹಿತಿ, ಸಂವಹನ ತಂತ್ರ ಜ್ಞಾನವು ಸೇರಿದೆ.

ನಾಯಕತ್ವದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ: ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಯೋಚಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಮುನ್ನಡೆಸುವುದು

- ಹೊಸ ಬೋಧನಾ ವಿಧಾನಗಳು ಅಥವಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು.
- ನಂಬಿಕೆಗಳನ್ನು ರೂಪಾಂತರಿಸುವುದು (ಉದಾ: ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಊಹೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು)

ಸ್ಥೂಲವಾದ ಈ ತ್ರಿವಿಧ ವರ್ಗೀಕರಣವು ಪರಸ್ಪರ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾದವಲ್ಲ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಈ ಮೂರು ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ) ಆಯಾಮಗಳ ಸಂವೇಗವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಶಾಲಾ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಉಗಮವು ಎಷ್ಟೇ ಅತ್ಯಲ್ಪಪ್ರಮಾಣದ್ದಾಗಿದ್ದರೂ ಅದು ಆಂತರಿಕ (ಅಂದರೆ ಶಾಲೆ) ಹಾಗೂ ಬಾಹ್ಯ ಸನ್ನಿವೇಶ (ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮುದಾಯ, ರಾಜ್ಯ, ಸರ್ಕಾರ ಹಾಗೂ ಇತರ ಮಧ್ಯವರ್ತಿಗಳು) ಗಳ ಮೇಲೆ ನಿಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶಿತ ಪರಿಣಾಮದ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಬೀರುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ.



ವೀಡಿಯೋ- ಶಾಲಾ ನಾಯಕತ್ವ-ಭೋಧನೆ ಮತ್ತು ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ಮುನ್ನಡೆಸುವುದು.

ಶಾಲಾ ನಾಯಕರಾಗಿ ನಿಮ್ಮ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ಜಾಗರೂಕತೆಯಿಂದ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

- ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವೈಚಾರಿಕ ನೆಲೆಯನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹಾಗೂ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಇತರರಿಗೆ ವಿವರಿಸಲು ನೀವು ಸಿದ್ಧರಾಗಿರಬೇಕು.
- ನಿಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶಿತ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ಹಾಗೂ ಅದರ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಫಲಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ನಿಮಗಿರಬೇಕು. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ನಿಮ್ಮ ಪಾತ್ರ ಹಾಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಹಾಗೂ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಫಲವು ಹೇಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ನಿಖರತೆ ನಿಮಗಿರಬೇಕು.
- ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಅನಾವಶ್ಯಕವಾದ ಸಂಕೀರ್ಣತೆಗಳನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಯಿಂದ ಹೊರಗಿಡಿ.
- ರೂಪಿಸಿರುವ ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಾದುದು ಹಾಗೂ ಗುರಿತಲ್ಪಬಹುದಾದುದು ಎಂಬುದರ ಖಾತ್ರಿಯನ್ನು ನೀವು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ನೀವು ನಿಮ್ಮ ಯೋಜನೆಯ ಗಾತ್ರ, ಪ್ರಮಾಣ, ಕಾಲಾವಧಿಗಳನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಿ ಫಲಪ್ರದರಾಗ ಬೇಕಾಗಬಹುದು ಅಥವಾ 'ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಕಾರ್ಯ' ಚಿಂತನೆಯನ್ನು ಚಿಕ್ಕ-ಚೊಕ್ಕ ಕಾರ್ಯ ಘಟಕಗಳನ್ನಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಬೇಕಾಗಬಹುದು.
- ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಪರಿಣಾಮವು - ಯಾವುದು, ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಆಗಿದೆ ಎಂದು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಿರಿ.

5 ನಾಯತ್ವದ ವಿಧಾನಗಳು/ಮಾರ್ಗಗಳು

ಈ ಚರ್ಚೆಯು (ಸಂವಾದವು) ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಮುಂದುವರೆಯಬೇಕಾದರೆ ಯಾವ ವಿಧಾನ ಅಥವಾ ಕ್ರಮ/ಮಾರ್ಗಗಳು ಅತ್ಯಂತ ಯುಕ್ತವಾದವು ಎಂಬುದಾಗಿದೆ. ವಿಧಾಂಸರು ಹಾಗೂ ಕ್ಷೇತ್ರ ಕಾರ್ಯನಿರತರು ಅನೇಕ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳನ್ನು ಮಂಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವನ್ನು ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಶಾಲಾ ನಾಯಕರಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನೀವೇ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ ಎಂಬುದು ಮುಖ್ಯವಾದ ಸಂಗತಿ. ಹೀಗೆ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ನಿಮಗೆ ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮವು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರು ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಾಗ ನಿಮಗೆ ಅನೇಕ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ದೊರೆಯುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ.

ಕೆಲವರಿಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕರ್ತವ್ಯ ಹಾಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು, ಮತ್ತೆ ಕೆಲವರದ್ದೂ 'ನಿರ್ಣಯ' ಕೈ ಗೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಗಳಾಗಿರುವುದು ಈ ರೀತಿ ಒಟ್ಟಾರೆ ಗರಿಷ್ಠ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಗಳಾಗಲು ಗರಿಷ್ಠ ಪ್ರಮಾಣದ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವ 'ತತ್ವ' ದ ಅಳವಡಿಕೆಯಾಗಬೇಕು

ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ಒತ್ತಾಯ ಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ವಿಧಿಸಿದಾಗ ಯೋಜನೆ, ಅನುಷ್ಠಾನ, ಕಾಲಮಿತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಯನ್ನು ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುತ್ತೆ. ಈ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಯನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ರೂಪಾಂತರಿಸಿಕೊಂಡು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ನಿರೂಪಿಸುವುದು 'ಫಲ'ವನ್ನುಹೊಂದಲು ನೀವು ಯೋಚಿಸಬೇಕು. ಯೋಜನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಸಂವಹನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೂ ಅವರಿಂದ ನೀವು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವ ಕಾರ್ಯವೇನು ಎಂಬ ತಿಳಿವಳಿಕೆ ಇರುವುದು ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಗಿ ಯೋಚಿಸಿದ ಪರಿವರ್ತನೆಯು 'ನಿರೀಕ್ಷಿತಫಲ' ನೀಡುವುದೆಂಬ ಭರವಸೆ ಇರಲಾರದು, ಆದರೆ ಇದರಿಂದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಅಚ್ಚುಕಟ್ಟಾಗಿ ಸಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಹಾಗೂ ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿ ಅಡಚಣೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ.

ಆಧ್ಯಯನ 3: ಪರಿವರ್ತನೆ ತರಲು ಶ್ರೀರಾವೂಲ್ ಹೋರಾಟ

ಶ್ರೀರಾವೂಲ್ ಪೂರ್ವದಹಲಿಯ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಕರು, ಬಾಲ್ಯದಿಂದಲೂ ಅನ್ಯರಿಗೆ ಸಹಾಯಮಾಡಬೇಕೆಂಬ ಅವರ ಗೀಳು ಹೊಂದಿದ್ದರಿಂದ ಶಿಕ್ಷಕ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತರಬೇತು ಹೊಂದಲು ಪ್ರೇರಣೆಯಾಯಿತು. ಅವರು ತಮ್ಮ ಕ್ರಮ ವಿಧಾನವನ್ನು ಹೀಗೆ ವಿವರಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಬೋಧನೆ ಮತ್ತು ಕಲಿಕೆ ಇವು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಕೇಂದ್ರಿತ ಹಾಗೂ ಚಟುವಟಿಕೆ ಆಧಾರಿತವಾಗಿರಬೇಕೆಂದು ನಾನು ನಂಬುತ್ತೇನೆ.

ತರಗತಿಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯು ಭಾಗಿಯಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಶಿಕ್ಷಕರು ಕೊಡಬೇಕು ಹಾಗೂ ಪ್ರಶ್ನಿಸುವಿಕೆಯ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಆಲೋಚಿಸುವುದನ್ನು ಚುರುಕು ಗೊಳಿಸಬೇಕು ಎಂದು ನಾನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತೇನೆ.

ಶಿಕ್ಷಕರು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಬುದ್ಧಿ ಶಕ್ತಿಗೆ ಕಸರತ್ತನ್ನು ಒದಗಿಸಿ, ಹೊಸ ವಿಚಾರ/ಚಿಂತನೆಗಳನ್ನು ಅವಿಷ್ಕರಿಸಬೇಕೆಂದು ನಾನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತೇನೆ.

ಎಲ್ಲ ಶಿಕ್ಷಕರು/ಪಾತ್ರಾಭಿನಯ, ಸಂಭಾಷಣೆ, ನಾಟಕ ಇವನ್ನು ಕಲಿಕಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಬಳಸುವುದನ್ನು ನಾನು ಉತ್ತೇಜಿಸುತ್ತೇನೆ.

ಶಿಕ್ಷಕರು ಸಾಕಷ್ಟು ಮುಂಚಿತವಾಗಿಯೇ ತಮ್ಮ ಪಾಠ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ, ಪಾಠಕ್ಕೆ ತಕ್ಕ ಸಿದ್ಧತೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿ ಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ತಮ್ಮ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಇತರರೊಂದಿಗೆ

ನಾನು ಎಲ್ಲ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಟೀಸ್ ಇಂಡಿಯಾ ತಯಾರಿಸಿರುವ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಬಳಸಲು ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ರಚನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಬಳಸಲು ಆಹ್ವಾನಿಸುತ್ತೇನೆ.

ಖಾಸಿ ಯು ನಡೆಸಿರುವ ಹೊಸತನ/ನಾವಿನ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಬೇಕೆಂದು ನಾನು ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು

ಶ್ರೀ ರಾವೂಲ್ ರವರು ಶಾಲಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಾಗಿ ಎರಡು ವರ್ಷ ಕಳೆಯುವುದರಲ್ಲಿ ಅಲ್ಲಿಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸಲು ಅನೇಕ ಸವಾಲು/ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಯಿತು.

27. ಪ್ರಯೋಜನಕಾರಿಯಾದ ಪಾಠಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವಲ್ಲಿ ರಾವುತರವರಿಗೆ ಹಿರಿಯ ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅನುಭವ ಹೊಂದಿರುವ ಶಿಕ್ಷಕರೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸಲು ಕೆಲವೊಂದು ತೊಂದರೆಗಳಿದ್ದವು.

ಶ್ರೀ ರಾವೂಲ್ ರವರ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಅನೇಕ ಶಿಕ್ಷಕರು ಸ್ವಾಗತಿಸಿದರು, ಅದರ ಅತಿಹೆಚ್ಚಿನ ಅನುಭವವಿರುವ ಮೂವರು ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಸಂಬಾಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಗಮನಾರ್ಹ ಪ್ರಗತಿಕಾಣಲಿಲ್ಲ. ಶ್ರೀ ರಾವೂಲ್ ರವರ ಕೆಲವು ತತ್ವಗಳು- ವಿಧಾನಗಳು ಅಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಅಪರಿಚಿತ ಅಥವಾ ಆ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಸಾಧಾರಣ, ಆದರೂ ಅವರು ತಮ್ಮ ವಿಧಾನವೇ ಅತ್ಯುತ್ತಮವೆಂದು ವಾದಿಸುವುದಕ್ಕೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಉಪನ್ಯಾಸ ಕೇಳುವುದರಿಂದಲೇ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಕಲಿಯುತ್ತಾರೆ ಎಂಬ ಅವರ ನಂಬಿಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿತ್ತು.

ಚಟುವಟಿಕೆ 3 ಶ್ರೀ ರಾವೂಲ್ ರವರಿಗೆ ಉಪದೇಶ/ಹಿತನುಡಿ/ಸಲಹೆ ಶ್ರೀರಾವೂಲ್ ರವರಿಗೆ ನೀವು ಯಾವ ಕಿವಿಮಾತು/ಹಿತೋಪದೇಶ ಕೊಡುವಿರಿ?

ಪರಿವರ್ತನೆಯು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನೀವು ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವಿರಿ ಹಾಗೂ ಮೂವರು ಹಿರಿಯ ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವಿರಿ? ನಿಮ್ಮ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು 'ಕಲಿಕಾದಿನಚರಿಯಲ್ಲಿ' ಗುರ್ತಿಸಿ.

ಚರ್ಚೆ:

“ಪರಿವರ್ತನೆ” ಯು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಲು ಇರುವ ಅಡಚಣೆಗಳ ಕೆಲವು ಮಾದರಿಗಳೆಂದರೆ

1. ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರುವ ಎಲ್ಲ ಬದ್ಧತೆಯ ಕೊರತೆ
2. ಕೆಲವು ಸಹಭಾಗಿಗಳಿಂದ ಪ್ರತಿರೋಧ
3. ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸೌಲಭ್ಯ ವಿಲ್ಲದಿರುವುದು

4. 'ಪರಿವರ್ತನೆ' ಯ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ನಡೆಯುವ ಸನ್ನಿವೇಶ/ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಬದಲಾವಣೆಗಳುಂಟಾಗುವುದು.

ಶ್ರೀ ರಾವಲ್ ರವರ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪ್ರಸಂಗದಲ್ಲಿ ಪರಿವರ್ತನೆಗೆ ಪ್ರಮುಖವಾದ ಅಡಚಣೆಯೆಂದರೆ ಧೀರ್ಘಕಾಲದಿಂದ ಬೇರೂರಿದ ಮನೋಭಾವ ಹಾಗೂ ಅಭ್ಯಾಸಗಳು ಹಾಗೂ ಅವು ಅತ್ಯುತ್ತಮವೆಂದು ದೃಢವಾಗಿನೆಂಬಿದ್ದು. ನಿಮ್ಮ ಉಪದೇಶ/ಸಲಹೆ/ಕಿವಿಮಾತು ಹೀಗಿರಬಹುದು-ಈ ಮೂರು ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಒಬ್ಬಂಟಿಗಳಾಗಿ ಅಥವಾ ಒಟ್ಟಾರೆಯೇ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು. ಅವರ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಸಾಮೂಹಿಕವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಎಲ್ಲರ ಸಹಮತ-ಒಪ್ಪಿಗೆ ಪಡೆಯುವುದಾಗಿದ್ದಿರಬಹುದು. ನಿಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳ ಅನುಭವ ಸಾಧನೆ ಹಾಗೂ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಎಲ್ಲ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲೂ ಮುಖ್ಯವಾದುದು. ಅವರ ಸಾಧನೆ, ವಿಚಾರ, ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡೇ ಹೊಸ ವಿಚಾರಗಳು ಅಥವಾ ವಿಧಾನಗಳು ಜಾರಿಯಾಗಬೇಕು. ಮುಂದಿನ ಘಟಕವನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸುತ್ತಾ, ನೀವು ಸೂಚಿಸಿದ ವಿಧಾನ/ಕಾರ್ಯಶೈಲಿ ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಸ್ಥೂಲವಾಗಿ ನಿರೂಪಿತವಾಗಿರುವ ನಾಯಕತ್ವ ರೀತಿ ಶೈಲಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೆಯಾಗುವುದೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿ.

ನಾಯಕತ್ವದ ಶೈಲಿಗಳು/ರೀತಿಗಳು

ಸಹಭಾಗಿತ್ವದ ನಾಯಕತ್ವ: ಇದರ ಎರಡು ಅತ್ಯಾವಶ್ಯಕ ಘಟಕಗಳೆಂದ ಒಗ್ಗೂಡಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ತಂಡ ಹಾಗೂ ಅವರು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಹಮತವಿರುವ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ತೀರ್ಮಾನ ತೆಗೆದು ಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಕೇಳಿ ಸಮಾಲೋಚಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ.

ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ಮುನ್ನಡೆಸಲು ಹಾಗೂ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಹಭಾಗಿತ್ವ ನಾಯಕತ್ವವು ಧನಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವೆಂದು ನೋಡಲಾಗಿದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಇದು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಒಗ್ಗೂಡಿಸಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಅರಿವು ಹೊಂದಿರುವುದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ವಿಧಾನವು ಪರಿವರ್ತನೆಯ ದಾಪು ಹೆಜ್ಜೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಏಕಾಭಿಪ್ರಾಯ ಮೂಡಿಸಲು ಸಮಯ ಸಾಕಷ್ಟು ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಆದ್ದರಿಂದ ಈ ವಿಧಾನದ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ಪ್ರಶ್ನಿಸುವಂತಹದಾಗಿದೆ ಎಂದು ಕೆಲವು ವಿಮರ್ಶಕರು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತಾರೆ.

ವಿಕೇಂದ್ರಿತ ನಾಯಕತ್ವ:-

ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಮೆಲೆಗೈ ಸಾಧಿಸಿರುವ ಮತ್ತೊಂದು ನಾಯಕತ್ವದ ಶೈಲಿ ವಿಧಾನವೆಂದರೆ ವಿಕೇಂದ್ರಿತ ನಾಯಕತ್ವ ಅಥವಾ ನಾಯಕತ್ವದ ಹಂಚಿಕೆಯ ವಿಧಾನ ಫಾರ್ ಗ್ರಾನ್ಸ್ (ಈ ರೀತಿ ಉಡಿರಟಿಟಿ-2003) ಎಂಬ ತಜ್ಞರು ವಿಕೇಂದ್ರಿತನಾಯಕತ್ವವು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲವೂ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಲ್ಲೂ ತಮಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯ ಹಂಚಿಕೆಯಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಪ್ರಜ್ಞೆಯನ್ನು ಮೂಡಿಸುತ್ತದೆ. ವಿಕೇಂದ್ರಿತ ನಾಯಕತ್ವವು ಶಾಲೆಗಳು ಸಂಕೀರ್ಣ ಅಥವಾ ತುರ್ತು 'ಪರಿವರ್ತನೆ'ಯೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೆಯಾಗಲು ಅವಕಾಶನೀಡುತ್ತದೆ ಏಕೆಂದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಅನೇಕರು ನಾಯಕತ್ವ ಕಾರ್ಯದ ಹೊಣೆ ಹೊತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ.

ಈ ವಿಧಾನದ ಬಗ್ಗೆ ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳಿವೆ, ಅದರಲ್ಲೂ ವಿಧಾನದ ಪರಿಮಿತಿ ಹಾಗೂ ಮಾಪನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡುವ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ.

ಹ್ಯಾರಿಸ್ (2008) ರವರು ವಿಕೇಂದ್ರಿತನಾಯಕತ್ವವು ಇಂದಿಗೂ ಹಿರಿಯನಾಯಕರಿಂದ ಬಲವಾಗಿ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿದೆ ಎಂದು ಯಥಾಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ನಿರೂಪಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ವಿಕೇಂದ್ರಿತ ನಾಯಕತ್ವ ಪ್ರತಿನಿಧಿ ನಯೋಗ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೂ ವ್ಯತ್ಯಾಸವು ತುಂಬಾ ಮಸೂಕಾಗಿದೆ ಎಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇದರೊಂದಿಗೆ ಸಹಮತ ಹೊಂದಿರುವ ಹ್ಯಾರ್ಟ್ಲೆ (Hartley-2010) ಎಂಬುವರು ಶಿಕ್ಷಕರು ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಶಾಲೆಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣಾ ತಂತ್ರಗಳ ಗೊತ್ತು ಗುರಿಗಳ ಮೇಲೆ ಅತಿಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ಹಾಗಾಗಿ ವಿಕೇಂದ್ರಿತ ನಾಯಕತ್ವ ಎನ್ನುವುದು ಹಿರಿಯನಾಯಕರುಗಳಿಂದ ನಿಗದಿತವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡಿದ ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಗುರಿಗಳನ್ನು, ಸ್ಥಾಪಕ ಗುರಿಗಳೆಂದು ಪೂರ್ವಭಾವಿಯಾಗಿ ನಿಷ್ಕರ್ಷಿಸಿ, ತನ್ಮೂಲಕ ಸಾಂಗೋಪಾಂಗತವಾಗಿ ನೆರವೇರಿಸುವ ತಂತ್ರವಾಗಿದೆ ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸ್ತರಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿನ ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಬಲ್ಲ ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆಯೇ ಅಲ್ಲಿ ಮುಜುಗರ ಹಾಗೂ ಅಪನಮಬಿಕೆಗಳು ಇರುತ್ತದೆ, ಅಧಿಕಾರ ಹಾಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯ ಹಂಚಿಕೆಯು ಈ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಆಗುವುದರಿಂದ ಆಗುವ ಕೊರತೆ ಇದು ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ.

ಆನುಭವಪ್ರಾಯದ ಅಥವಾ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವವಾದಿ ನಾಯಕತ್ವ:

ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವವಾದಿ ನಾಯಕತ್ವವು ಬಹುಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಭಾಗ ವಹಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಬೆಂಬಲ, ಮೌಲ್ಯಗಳ ವಿನಿಮಯ, ತೆರೆದ ಮನಸ್ಸು, ಒಗ್ಗೂಡುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಅನುಕಂಪದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಾಗಿದೆ. ಫ್ಯಾರ್ಮ್ ಮತ್ತು-31 ಸ್ಪಾರ್ಟ್ಸ್ ಎಂಬುದವರು "ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಮುದಾಯ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವ" ಎಂಬ ಲೇಖನ 2002ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟವಾಗಿದೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಅವರು ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವವಾದಿ ಶಾಲಾ ನಾಯಕತ್ವವು ಆಲಿಸುವ, ಅರಿಯುವ, ಚಿಂತಕನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಚಿಂತಕ ವಸುವಿನ ಮೇಲೆ ಪ್ರವರ್ತಿಸುವ, ಸಮಾಲೋಚಿಸುವ, ಸಂಭಾಷಿಸುವ ಮತ್ತು ಚರ್ಚಿಸುವ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಅವಲಂಬನೆಯಿಂದ ಸಂಘರ್ಷಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮತ್ತು ಸಮಷ್ಟಿಯ ಹಿತಕ್ಕಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದನ್ನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ದೃಢೀಕರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವವಾದಿ ನಾಯಕರು ಇತರರ ವಿಚಾರ ಹಾಗೂ ಪರಿಹಾರಗಳಿಗೆ ಬಹುತೇಕ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಸ್ಪಂದಿಸುತ್ತಾರೆ. ಫ್ಯಾರ್ಮ್

ಮತ್ತು ಸ್ವಾರ್ಥಕ್ಕೆ ರವರು: ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಶಾಲೆಗಳು ನಾಯಕತ್ವವು ಸರ್ಕಾರಿ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಕೇಂದ್ರಿತವಾಗದೇ, ಶಾಲೆಯ ವಾರಸುದಾರರು ತಮ್ಮ ವಿಚಕ್ಷಣೆ/ನೈಪುಣ್ಯವನ್ನು ಬಳಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ.

ಇದರಿಂದಾಗಿ ವಾರಸುದಾರರನ್ನು ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಮಾಡುವಾಗ ಭಾಗಿಗಳಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಸಮಾಲೋಚನೆಯನ್ನು ಸಂಪೋಷಿಸುವ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಹಾಗೂ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಸಹಕಾರವು ಪರಸ್ಪರ ಗೌರವ ಹಾಗೂ ಸಮುದಾಯದ ಹಿತಕ್ಕಾಗಿ ಸಮುದಾಯ ಎಂಬ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಲು ಅವಕಾಶವಾಗುತ್ತದೆ – ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ವಿಮರ್ಶಕರು “ಈ ರೀತಿಯ ನಾಯಕತ್ವದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಅಭಿಪ್ರಾಯವು ‘ನಿರ್ಣಯ’ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಪರಗಣಿತವಾಗಿದೆಯೇ?” ಎಂದು ಪ್ರಶ್ನಿಸಿ ಅಂತಿಮವಾಗಿ ನಿರ್ಣಯಗಳು ಹಿರಿಯ ಶಿಕ್ಷಕರಿಂದಲೇ ಎಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಪರಿವರ್ತಕಾತ್ಮಕ (Transformational) ನಾಯಕತ್ವ:

ಪರಿವರ್ತನಾತ್ಮಕ ನಾಯಕತ್ವವು ಪರಿವರ್ತನೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ತರಬಹುದಾದ ನೂತನ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಗುರ್ತಿಸುವುದಲ್ಲದೇ ಇತರರನ್ನು ತಾವು ಸಾಧ್ಯವೆಂದು ಕೊಂಡಿದ್ದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದನ್ನು ಸಾಧಿಸಿರಲು ಸಾಧ್ಯವೆಂದು ಉತ್ತೇಜಿಸುತ್ತದೆ. ನಾಯಕನ ಪ್ರಮುಖವಾದ ಪಾತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಬಲವಾದ ಒತ್ತನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ನಾಯಕನಾದವನು ಇತರರಿಗೆ ಮನವರಿಕೆಮಾಡಿಕೊಡುವ ಹಾಗೂ ಉಳಿದವರಲ್ಲ ಉತ್ಸಾಹವನ್ನು ತುಂಬಬೇಕು, ಆದ್ದರಿಂದ ನಾಯಕನಾದವನು—

- ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಹೇಗೆ ಇರಬೇಕೆಂಬ ದೂರದೃಷ್ಟಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.
- ಈ ದೂರದೃಷ್ಟಿಯ ಉದ್ದೇಶವು ಈಡೇರಬೇಕಾದರೆ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ದೂರದೃಷ್ಟಿಯ ವಿಚಾರವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಗತ್ಯವೆಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಈ ದೂರದೃಷ್ಟಿಯನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಯೋಗ್ಯವಾದುದೆಂದು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ಒಪ್ಪಲು ಅವರ ಮನಒಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸತತ ಶ್ರಮವಹಿಸಬೇಕು.
- ಈ ದೂರದೃಷ್ಟಿಯನ್ನು ಫಲಕಾರಿಯಾಗವಂತಾದ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು.

ವೀಡಿಯೋ – ಶಾಲಾ ನಾಯಕತ್ವ-ಮುನ್ನಡೆಸುವ ಶಿಕ್ಷಕರಾಗಿರಬೇಕು.



ಚಟುವಟಿಕೆ 4: ಪ್ರೇರಕನಾಗಿ ನಾಯಕ

ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಕ ಅಥವಾ ನಾಯಕರಾಗಿ ನಿಮ ಅನುಭವಕ್ಕೆ ಬಂದ ಕೆಲವು ಪರಿವರ್ತನೆ/ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಜ್ಞಾಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ. ಆ ಪರಿವರ್ತನೆಗಳು ಒಳ್ಳೆಯ ಅನುಭವವಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅದರ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮಗೆ ಮಡಿವಂತಿಕೆ ಇರಬಹುದು (ಉದಾಹರಣೆ ಚಟುವಟಿಕೆ ಆಧಾರಿಗ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿರುವುದು, ಬಹುಹಂತದ ತರಗತಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಸ್ಪರ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದ ಅಲವಡಿಕೆ.)

ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕಾ ದಿನಚರಿಯಲ್ಲಿ ನೀವು:

- ನಾಯಕರಿಂದ ಹೇಗೆ ಪ್ರೇರಿತರಾದಿರಿ.
- ನಾಯಕರಾಗಿ ನೀವು ಹೇಗೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸಿದಿರಿ.
- ನಿಮ್ಮಷ್ಟಕ್ಕೆ ನಾಯಕರಾಗಿ ನೀವು ಪ್ರೇರಿಸಿತರಾದಿರಿ. ಎಂದು ವಿವರಿಸಿ.

ಚರ್ಚೆ:

ಎಲ್ಲ ನಾಯಕರು ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ತಮ್ಮದೇ ಅನಿಸಿಕೆಗಳೊಂದಿಗೂ ಪ್ರವೃತ್ತರಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕರ ಮೇಲೆ ಯಾವ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದರ ಜಾಗೃತಿಯು ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ನಾಯಕರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯೆಂದರೆ ನಾಯಕ ಹಾಗೂ ಶಾಲಾ ಸಮುದಾಯಗಳು ಧನಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಖಚಿತ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಾಗಿದೆ. ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ತಮಗೆ ಸಾಧ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲ ವಿಧಾನಗಳಿಗೂ ಆಗುತ್ತಿರುವ ಬದಲಾವಣೆ/ಪರಿವರ್ತನೆ ಎಂತಹದು ಅದರೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಹೇಗೆ ಎಂಬ ಅರವನ್ನು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರು ಗ್ರಹಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುವ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಸಾಕಷ್ಟು ಚರ್ಚೆ, ಸಮಾಲೋಚನೆ ಮತ್ತು ವಿವರಣೆಗಳಿಲ್ಲದೇ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಆಜ್ಞಾಪಿತವಾದರೆ ಬಹುತೇಕ ಸಾರ್ವಜನಿಕರು ಈ ಬಗ್ಗೆ ಧನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಲು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಧ್ಯಯನ -4

ಶಾಲೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥೆಯಾಗಿ ಶ್ರೀಮತಿ ಪಟೇಲ್ ತಮ್ಮ ಚಿಂತೆಯನ್ನು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.

ಕಳೆದ ಹಲವಾರು ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಯ ಪ್ರಗತಿಯ ಕುರಿತು ಶಾಲೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥೆಯಾಗಿ ಶ್ರೀಮತಿ ಪಟೇಲ್ ರು ತೃಪ್ತಿಪಟ್ಟಿದ್ದರು. ಆದರೂ ಕೆಲವೊಂದು

ವಿಷಯಗಳು ಅವರನ್ನು ಕಾಡಿಸುತ್ತಿತ್ತು. ಅವರು ಶಾಲಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥೆಯಾಗಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಾಹಕರಾಗಿ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಚಿಂತೆಯನ್ನು ತಿಳಿಯುತ್ತಿದ್ದರು. ನಿರ್ವಾಹಕರಾಗಿ ಯೋಚಿಸಿದಾಗ, ಶಾಲೆಯ ಆಡಳಿತ, ಹಣಕಾಸು ವ್ಯವಹಾರ (ಠಿಥಿಠಿಚಿಟಿ) ಭೌತಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಂವಹನ-ಸಂಪರ್ಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಶಾಲೆಯ ಏಳಿಗೆ ಇವೆಲ್ಲಕ್ಕೂ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಗುಂಪುಗಳು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವ ಬಗ್ಗೆ ಶೀಮತಿ ಪಟೇಲರಿಗೆ ತೃಪ್ತಿ ಇತ್ತು. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಯೋಜನೆ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ, ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಕಲಿಕೆಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಬೆಂಬಲ ಕೊಡುವ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ತಂಡಗಳೂ ಇದ್ದವು. ಅವರು ಆಫ಼ಿಷಿಯಲ್ ಮತ್ತು ಸರಕಾರದ ವತಿಯಿಂದ ಆಯೋಜಿಸುವ ಎಲ್ಲಾ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಾಗಾರ ಹಾಗೂ ಚರ್ಚೆಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳನ್ನು ಕಳುಹಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಈ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಶಾಲೆಗೆ ಮರಳಿದ ನಂತರ ಶಾಲಾ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿ (ಐಬಿಐ) ಗೆ ವರದಿ ಸಲ್ಲಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಮುಂದಿನ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ತಿಳಿಸುವಂತೆ ಏರ್ಪಡಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಶಿಕ್ಷಕರ ಸುವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿದ್ದರೂ ಸಹ, ಅವರು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಸಭೆ ನಡೆಸಿ ಚರ್ಚಿಸುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಸಭೆಯ ನಡವಳಿಯನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಇಡುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ, ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಕಾರ್ಯ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ ಇವೆಲ್ಲವೂ ಮುಖ್ಯಸ್ಥೆಯಾಗಿ ಪಟೇಲರನ್ನು ಕಳವಳ ಪಡಿಸುತ್ತಿತ್ತು. ತರಬೇತಿಯ ನಂತರ ನಡೆದ ಸಭೆಗಳು, ತಂಡದ ನಡವಿನ ಮಾತುಕತೆಗಳು, ಚರ್ಚೆಗಳು ಎಲ್ಲವೂ ತೋರುಗಾಣಿಕೆಯಾಗಿತ್ತು ಹಾಗೂ ಯಾವಾಗಲೋ ಒಮ್ಮೊಮ್ಮಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದದ್ದೇ, ಅಂತಹ ಗಮನ ಸೆಳೆಯುವ ಬದಲಾವಣೆ ಶ್ರೀಮತಿ ಪಟೇಲರಿಗೆ ಕಂಡು ಬರಲಿಲ್ಲ. ಇದೇ ಅಲ್ಲದೇ ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಜನರಿಗೆ ಉತ್ಸಾಹವಾಗಲಿ-ಸಮಯವಾಗಲಿ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಯಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಗಮನಾರ್ಹ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಲೀ ಕಂಡು ಬರಲಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಮೊದಲಿನ ಸೀಮಿತವಾಗಿತ್ತು.

ಶ್ರೀಮತಿ ಪಟೇಲರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಹಕಾರ ಕೊಡಲು ತಯಾರಿದ್ದರು ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ಶ್ರೀಮತಿ ಪಟೇಲ್ ಕೊಡುವ ಸಲಹೆ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಲು ಪಾಲಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಆದಾಗ್ಯೂ ಅವರು ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಜಕ್ಕೂ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಅಥವಾ ಹೊಸ ಸಲಹೆ ಸೂಚನೆ ಕೊಡುವುದಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವುದಾಗಲೀ ಮಾಡುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ನಿಜಕ್ಕೂ ಅವರು ಬಳಲಿದವರಂತೆ ಅಥವಾ ಬೇಸರವಾದಂತೆ ಕಾಣುತ್ತಿದ್ದರು ಹಾಗೂ ಅವರು ಹೊಸತನ ತರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಾಗುವ ಬದಲು ಸಾವಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಹೊಸತನ ತೋರುವಂತೆ ಆಗಬೇಕೆಂಬುದು ಶ್ರೀಮತಿ ಪಟೇಲರ ಆಶಯವಾಗಿದೆ. ಕಲಿಯುವಿಕೆಗೆ ಒಂದು ಉದ್ದೇಶ, ಒಂದು ಅರ್ಥ ಒಂದು ವಿಶೇಷ ಶ್ರದ್ಧೆ ಬರುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಒಂದು ಹೊಸ ರೀತಿ ಕಂಡು ಹಿಡಿಯುವ ಅಗತ್ಯ ಶಾಲೆಗಿದೆ ಎಂದು ಶ್ರೀಮತಿ ಪಟೇಲ್ ತಿಳಿಯುತ್ತಾರೆ.

ಚಟುವಟಿಕೆ -5: ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ: ಸಾಮಾಹಿಕ ಕಾರ್ಯಚರಣೆಯ

ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವುದು ಹೇಗೆ? ಕೆಳಗೆ ಕಾಣಿಸಿರುವ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಗಮನ ಕೊಡಿ. ನಿಮ್ಮ ಕಲಿಕೆಯ ದಿನಚರಿಯಲ್ಲಿ ಗುರುತು ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳಿ.

- ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಈ ಛಿಚಿಜಿ ಜಞಿಛಿಡಿಠಿಠಿಠಿಠಿ ಹೋಲಿಸಿ ನೋಡಿರಿ.
- ತಮ್ಮ ಶಾಲೆಗೆ ಮತ್ತೆ ನವಚೈತನ್ಯ ಮೂಡಿಸಲು ನಿಮ್ಮ ಸಲಹೆ ಸೂಚನೆಗಳೇನು?
- ಶ್ರೀಮತಿ ಪಟೇಲರಿಗೆ ಒಂದು ಕಾರ್ಯ ನೀತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿರಿ.

ವಿವರಣೆ

ಈ ಚಟುವಟಿಕೆ 'ಸರಿಯಾದ ಉತ್ತರಗಳಿಲ್ಲ. ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ತಂಡದ ಒಟ್ಟು ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಸ್ವಂತ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಕುರಿತು ಅಲ್ಲದೇ ಶ್ರೀಮತಿ ಪಟೇಲರ ವಿಶಿಷ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ನೀವು ಯೋಚನೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಾಲೆಗಳು ಹೀಗೆಯೇ ಇವೆ. ದಿನನಿತ್ಯದ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಹಿಂದಿನಂತೆಯೇ ಅನುಸರಿಸುತ್ತಾ ದಿನಗಳನ್ನು ಸವೆದುವುದಲ್ಲದೇ, ಬದಲಾಗುವ ಹೊಸ ಹೊಸ ಕಲಿಕಾ ವಿಧಾನ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಬಗ್ಗೆ ತಲೆಕೆಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಶ್ರೀಮತಿ ಪಟೇಲರು ಅನುಭವಿಸಿದಂತೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಇರಿಸು-ಮುರಿಸು, ಅಸಮಾಧಾನವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ್ದು ಮೊದಲ ಕೆಲಸವಾಗಿದೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಇರುವ ಸಮಯ ಸಂದರ್ಭ ಅವರ ಸ್ಥಿತಿ ಗತಿ ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವರ ನಿರುತ್ಸಾಹದ ಕಾರಣ ತಿಳಿದುಕೊಂಡರೆ ಪ್ರಾಯಶಃ ನೀವು ಅವರನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿಯೂ ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚು ಸಂವೇದನಾ ಶೀಲತೆಯಿಂದಲೂ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯ.

6 ಬದಲಾಗಲು ಇರುವ ಅಡೆ ತಡೆಗಳನ್ನು ದಾಟುವ

ಬಹಳಷ್ಟು ಜನರು, ಹೊಸ ಹೊಸ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ದೇಶ ಒಳ್ಳೆಯದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಬರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳು, ಅಸಫಲತೆ... ಎಲ್ಲ ಎದುರಿಸಲು ಹೋರಾಡುತ್ತಾರೆ ಕೆಲವು ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಚಿಕ್ಕ-ಪುಟ್ಟ ಅಡಚಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಅಡ್ಡಿಗಳಿಂದ ವಿಷಲಿತರಾಗುತ್ತಾರೆ. ಅಡಚಣೆಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಎದುರಿಸಿ ಪರಿಹರಿಸುವ ಬದಲು ಸೋಲೊಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗಾದರೆ ಸಫಲತೆಗಿಂತ ಸೋಲೇ ಹೆಚ್ಚು ಶಕ್ತಿಶಾಲಿಯೇ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಏಳುತ್ತದೆ.

ಅನಿವಾರ್ಯವಾದ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಪರಿಹರಿಸಲು ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ ಇರಬೇಕಾದ ಗುಣಗಳೂ ನಂಬಿಕೆ ಮತ್ತು ಪ್ರೇರೇಷಣೆ ಮಾಡುವ ಗುಣ. ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಶಾಲೆಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮೇಲೆ ನಂಬಿಕೆ ಇರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಫಲ ದೊರೆಯುವ ಬಗ್ಗೆ ಅವರಿಗೆ

ಭರವಸೆ ಮೂಡಿಸಬೇಕು. ಇದರಿಂದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಅಡ್ಡಿ-ಆತಂಕಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಬಹುದು. ಮೊಟ್ಟ ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆಗಾಗಿ ಅವರಲ್ಲಿ ಪ್ರೇರೇಪಣೆ ಮಾಡಿ ಉತ್ತೇಜನ ನೀಡಬೇಕು. ಜೊತೆಗೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಕಾಲದವರೆಗೆ ಅದನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು. ನಂತರ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ತನ್ನಿಂದ ತಾನೇ ಮುಂದುವರಿದುಕೊಂಡು ಹೋಗಲು ಏರ್ಪಾಟು ಮಾಡಬೇಕು.

ನಂಬಿಕೆ:- ಭರವಸೆ

ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ 'ಭರವಸೆ' ಇಡುವುದು ಮೂಲಭೂತ ತತ್ವ. ಅದು ಮುಖ್ಯಸ್ಥ ಮತ್ತು ಅವೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಅಚಿಟಿಸಿ ಒಟ್ಟಾಗಿರಿಸಲು ಭರವಸೆ ಒಂದು ಬಲವಾದ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ, ಅದು ದಿನ ನಿತ್ಯದ ಶಾಲಾ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖಪಾತ್ರ ವಹಿಸಿದೆ. ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ನೀವು ಒಂದು ಹೊಸತನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಾಗ ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ. ನಂಬಿಕೆ ಭರವಸೆಯ ಅಭಾವದಲ್ಲಿ, ತನ್ನ ಅನುಯಾಯಿಗಳು ಪರಾಮರ್ಶೆ-ಮತ್ತು ಒಂದು ದಿಕ್ಕೊಚ್ಚಿಗೆ ಬೇರೆಯವರ ಕಡೆ ನೋಡುವುದನ್ನು ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ ಅರಿವಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವದ ಗುಣಗಳ ಮೂಲಕ ಶಾಲೆಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಜೊತೆಗೆ ನಂಬಿಕೆ ಭರವಸೆಯನ್ನು ಮುಖ್ಯಸ್ಥ ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ನಿಮ್ಮ ನಿರ್ಧಾರಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಪಕ್ವತೆ ಮತ್ತು ನಿಮ್ಮ ಅಭ್ಯಾಸದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸುಸಂಬಂಧತೆಯ ಮೇಲೆ ಜನರನ್ನು ಗೆಲ್ಲಬಹುದು ಸಂಬಂಧ ಭರವಸೆ ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಬಹಳ ಸಮಯ ಬೇಕು. ಆದರೆ ಹಾಳು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಂದೇ ಕ್ಷಣ ಸಾಕು. (ಕುಂಬಾರನಿಗೆ ವರುಷ ದೊಣ್ಣೆಗೆ ನಿಮಿಷ) ಕಳೆದುಹೋದ ನಂಬಿಕೆ ಮತ್ತೆ ಗಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಬಹಳ ಕಠಿಣ.

ಭರವಸೆ ಎರಡು ಬಗೆಯದು. ಒಂದು ಶಾಲೆಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಹಾಗೂ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ನಡುವೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯವನ್ನು ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಿಸಿ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ಪರಿಣತಿ, ಶ್ರದ್ಧೆ ತೋರಿಸಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು. ಅದೇ ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕರು (ಪೋಷಕರು, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶಾಲ ಸಮಾಜ) ಶಾಲೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಶಾಲೆಯನ್ನು ಸರಿಯಾದ ದಿಶೆಯಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸುವರು ಎಂಬ ಭರವಸೆ ನಂಬಿಕೆ ಅವರಲ್ಲಿ ಮೂಡಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ನಿರ್ಧಾರ ಮಾಡುವಾಗ ಶಾಲೆ, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು, ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಇತರೇ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದವರ ಬಗ್ಗೆ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸುತ್ತಾರೆಂಬ ಬಗೆಗೆ ಗ್ರಾಹಕರು ವಿಶ್ವಾಸವಿಡುವಂತೆ ಆಗಬೇಕು.

ಪ್ರೇರೇಪಣೆ-(Motivation)

ಒಂದು ಬದಲಾವಣೆ ಜಾರಿ ಮಾಡಬೇಕೆಂದರೆ, ಜನರಿಗೆ ಪ್ರೇರೇಪಣೆ ಮಾಡಬೇಕು ನಂತರ ಅದು ನೆಲೆಯಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಮೊದಮೊದಲು, ಬದಲಾವಣೆಯು ಏನು ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಬಹುದು ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ಕುತೂಹಲ ಮತ್ತು ಸಂಭ್ರಮ ಇರುತ್ತದೆ. ಇವು ಕೆಲವರನ್ನು ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ನಿಜವಾದ ಲಾಭ-ಫಲಿತಾಂಶ ಅನುಭವಕ್ಕೆ ಬರಬೇಕೆಂದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಸಮಯವೂ ಬೇಕು, ಸಹನೆಯೂ ಬೇಕು. ಅದೇ ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ ಬದಲಾವಣೆ ಒಂದು ಬಗೆಯ ಅಂಜಿಕೆ, ಗೊಂದಲ, ಗಲಿಬಿಲಿ ಮತ್ತು ಆತಂಕವನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡಬಹುದು. ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮುಂದುವರಿದಂತೆ ಆಯಾಸ-ಶ್ರಮ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಣೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಾ ಮೊದಲಿದ್ದ ಉತ್ಸಾಹ ಕ್ರಮೇಣ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ.

ಬದಲಾವಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ದೇಗ ಹೆಚ್ಚಾಗಬಹುದು ಹಾಗೂ ಜನರಲ್ಲಿ ದುರ್ಬಲತೆ ಮತ್ತು ನಿರುತ್ಸಾಹದ ಭಾವನೆ ಬರುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳಿವೆ. ಇದು ಮುಂದೆ ತಿಳಿದೋ-ತಿಳಿಯದೆಯೋ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಘಾಸಿಗೊಳಿಸಬಹುದು. ಈ ಉದ್ದಿಗ್ನತೆಯಲ್ಲಿ, ಆಕ್ರಮಣ ಶೀಲತೆ, ಆತಂಕ ಎಲ್ಲವೂ ಇರಬಹುದು. ಬದಲಾವಣೆ ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಯೋಜನೆ ಮಾಡುವ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಇವೆಲ್ಲಾ ಭಾವನಾತ್ಮಕ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಅರಿತಿರಬೇಕು. ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಬೇಕಾಗಿರುವ ಸಮಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲ, ಸಂವಹನಶೀಲತೆ, ಸಂವೇದನೆ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಮನಸ್ಸು ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಬೇಕಾದ ತರಬೇತಿ ಸಹಕಾರ. ಎಲ್ಲ ಕೂಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿರುವ ಜನರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆ ನಿವಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅನುಕೂಲ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ನಿರಾಶೆ ಹೊಂದಿರುವ ಅಥವಾ ನಿರುತ್ಸಾಹದ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸುಲಭವಾಗಿ ಅಥವಾ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಬದಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಚಟುವಟಿಕೆ -6. ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವವರು ಮತ್ತು ನಿರೋಧಿಸುವವರು.

ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯನ್ನೇ ಗಮನಿಸಿ. ಬದಲಾವಣೆ ಅಥವಾ ನಿರೋಧಿಸುವಾಗ ಏನಾಗುತ್ತದೆ ತಿಳಿಯಿರಿ. ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುವಾಗ ಯಾವ ನಾಲ್ಕು ಕಾರಣಗಳು ಇದಕ್ಕೆ ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನಿಮ್ಮ ದಿನಚರಿಯಲ್ಲಿ ಗುರುತು ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳಿ. ಹಾಗೇಕೆ ಹೇಳುವಿರಿ? ಈಗ ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತಡೆಯುವ ನಾಲ್ಕು ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ನಂತರ ಇದಕ್ಕೆ ನಿಮ್ಮದೇ ಆದ ಸಂಭವನೀಯ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ವಿವರಿಸಿ.

ಚರ್ಚೆ:

- ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕರ ಕೆಲವೊಂದು ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಇಲ್ಲಿವೆ. ಅದು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವದ ಅಭ್ಯಾಸದ ಮೇಲೆ ಭಿನ್ನವಾಗಿರಬಹುದು.
- ಹೊಸದನ್ನು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅನುಮತಿ ಕೊಡುವುದು.
- ಶಾಲೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ನಂಬಿಕೆ.
- ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಸಂವಹನ-ಸಂಪರ್ಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

- ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗವು ತಮ್ಮ ಪಾತ್ರವನ್ನು ತಿಳಿಯುವುದು ಮತ್ತು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

ನಿರೋಧಿಸುವವರ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲವೊಂದು ಉದಾಹರಣೆಗಳು

- ಪ್ರಸಕ್ತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಲು ಅಥವಾ ಬದಲಾಯಿಸಲು ವಿರೋಧ ಅದು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ಒಟ್ಟಾಗಿಯೂ ಇರಬಹುದು.
- 'ರೂಢಿ' ಗೆ ಅಡ್ಡಿಯಾಗುತ್ತದೆ.
- ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ ಮಾಲಿಕತ್ವ ಬೇಡವಾಗಿದೆ.
- ಭಯ
- ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡ ಹೆಚ್ಚಾಗುವ ಭಯ
- ಮಾಡುವ ಪ್ರಯತ್ನಕ್ಕೆ ತಕ್ಕ ಪ್ರತಿಫಲ ದೊರೆಯದೇ ಇರಬಹುದು.
- ಶಿಕ್ಷಕರು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಪೋಷಕರಿಗೆ ನಾಯಕತ್ವದ ಮೇಲೆ ಭರವಸೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು.
- ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಫೇಲಾದರೆ, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಮನೆಯ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಶಿಕ್ಷಕರು ದೂಷಿಸುವುದು.
- ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ನಡುವೆ ಘರ್ಷಣೆ- ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕಾರ್ಯ ನೀತಿ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಬಿರುಕು.

ಕೇವಲ ವಿರೋಧಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಎಲ್ಲರೂ ವಿರೋಧಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದೇನೂ ತಿಳಿಯಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ. ಚಟುವಟಿಕೆ 6 ರಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿರುವ ನಿರೋಧಕಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದಕ್ಕೆ ಆಗಲಿ, ಒಂದೇ ಪರಿಹಾರ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಕೆಲವೊಂದು ಉಪಾಯ-ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಕೆಳಗೆ ತಿಳಿಸಿದೆ.

- ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದಲೂ ನಿಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಬೇಕು. ನೀವು ಏನನ್ನು ಸಾಧಿಸಬೇಕೆಂದಿರುವಿರಿ ಹಾಗೂ ಏಕೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳಿರಿ. ಒಂದೇ ರೀತಿಗಿಂತಲೂ ಹಲವಾರು ರೀತಿ ಬಳಸುವುದು ಉಪಯುಕ್ತ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ನೀವು ತಂಡದ ಸಭೆ ಕರೆದು ಮುಂದಿನ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಬಹುದು ನಂತರ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಬರವಣಿಗೆಯ ಮೂಲಕ ತಿಳಿಯಪಡಿಸುವುದು. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರು ಎಲ್ಲ ವಿವರಗಳನ್ನೂ ಗೊಂಡ ಲಿಖಿತ ಬರಹ ಕೊಡುವುದು. ಈ ಪತ್ರದ ರೀತಿ-ನೀತಿಗಳು-ಸಕಾರಾತ್ಮಕವೂ, ಆಶಾದಾಯಕವೂ ಹಾಗೂ ಭರವಸೆ ಕೊಡುವಂತಹದೂ ಆಗಿರಬೇಕು.
- * ಅಲ್ಲ ತೃಪ್ತಿಯಿಂದ ಇರುವುದು ಶಾಲೆಗೆ ಎಂತಹ ಅಪಾಯಕರ ಆದೀತು ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸಿರಿ. ಯಶಸ್ಸು ಹೊಂದಿದ ಶಾಲೆಗಳ ಉದಾಹರಣೆ -ಕತೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಬದಲಾದ ವಾತಾವರಣಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡದಿರುವ ಶಾಲೆಗಳು ಹೇಗೆ ಇನ್ನೂ ಕಷ್ಟಪಡುತ್ತಿವೆ ಎಲ್ಲ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ತಿಳಿಯಪಡಿಸಿ.
- ಬದಲಾವಣೆಯ ಅಪಾಯಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಿ ಆದರೆ ಬದಲಾಗದಿದ್ದರೆ ಬರುವ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ವಿವರಿಸಿ.
- ಆಂತರಿಕವಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಯೋಜಿಸಿದಾಗ, ನೀವು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಗೆ ಏನೆಲ್ಲಾ ಆಗಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಸಿರಿ. ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿರಿ ಹಾಗೂ ಅದು ನಿಯಂತ್ರಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿರಲಿ ಬಲವಂತವಾಗಿ ಹೇರುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಬೇಡ.
- ನಿಮ್ಮ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಇತರೇ ಗ್ರಾಹಕರ (stake holders) ಅನುಭವದ ಮೇಲೆ ಯೋಜನೆ ರೂಪಿಸಿ.

Activity 7: Writing a change action plan

ಬದಲಾದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯನ್ನು ಬರೆಯುವುದು ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಹಕ್ಕು (RTE) ಅಥವಾ ನಿರಂತರ ಸಮಗ್ರ ಮೌಲ್ಯ ಮಾಪನ (CCE) ತರಹೆಯ ಹೊಸ ಕಾರ್ಯ ಯೋಜನೆಗಳ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಹಾಗೂ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ನೀವು ಏನೇನಲ್ಲಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವಿರಿ? ನಿಮ್ಮ ಈ ಘಟಕದ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ತಿಳಿಸಿರಿ. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಕಲಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಜಾರಿ ಮಾಡಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಿರುವ ಎರಡು ಬದಲಾವಣೆ ಬಗ್ಗೆ ಯೋಜಿಸಿರಿ. ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಬದಲಾದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯನ್ನು ಪೂರ್ತಿಗೊಳಿಸಿರಿ. ನಿಮ್ಮ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯೊಡನೆ ನಿಮ್ಮ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಿ ಹಾಗೂ ಸಮಯಾನುಗತವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಯಾವುದೇ ಮುಂಗಾಣಬಹುದಾದ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯೊಡನೆ ಕುಳಿತು ಚರ್ಚೆ ಮಾಡಿ-ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಿರಿ.

7 ಸಾರಾಂಶ:

ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ದಾರಿ ತೋರುವ ನಾನಾ ರೀತಿಯ ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ನೀವು ಪರಿಗಣಿಸಿದಿರಿ. ಇದರಲ್ಲಿ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣದ ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಜನರನ್ನು ಒಪ್ಪಿಸಿ-ಒಗ್ಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ನಂಬಿಕೆ ಭರವಸೆ-ಪ್ರೇರೇಪಣೆ ಎಲ್ಲವೂ ಇದರಲ್ಲಿದೆ. ಈ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದ

ತೊಂದರೆಗೊಳಗಾದ ಜನರ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಗಮನ ಕೊಡದೇ. ಕೇವಲ ಲಾಭ-ಅನುಕೂಲ ಪಡೆಯುವುದರ ಕಡೆಯೇ ಕೆಲವು ನಾಯಕರು ಗಮನ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರಯುಕ್ತ ಇದರಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತರಾಗುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸುವುದು ಅತ್ಯಗತ್ಯ.

ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಹೊರಗಿನ ಶಕ್ತಿಗಳು ಕಾರಣವೋ ಅಥವಾ ಶಾಲೆಯೊಳಗಿನ ಶಕ್ತಿಗಳು ಕಾರಣವೋ ಎಂದು ನೀವು ಯೋಚಿಸಿರಬಹುದು. ಗಮನ ಸೆಳೆಯುವ ಬದಲಾವಣೆ ಜಾರಿಗೆ ತರುವುದು ಕಷ್ಟಸಾಧ್ಯ ಹಾಗೂ ಒಂದು ತರ್ಕಬದ್ಧವಾದ ವಿವೇಚನಾಯುಕ್ತ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲೇ ಬೇಕೆಂದೇನೂ ಇಲ್ಲ. ಬದಲಾವಣೆಯ ಹರಿಕಾರನಾಗಿ ನೀವು:-

- ಜನರಿಗೆ ನಂಬಿಕೆಯಾಗುವಂತೆ, ಭವಿಷ್ಯದ ದೃಷ್ಟಿಯ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಎಲ್ಲರೊಡನೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸವಾಲು-ಸಮಸ್ಯೆ ಎದುರಾದರೂ ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಎದುರಿಸಲು ಜನರನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಬೇಕು. ಧೈರ್ಯ ತುಂಬಬೇಕು.
- ಬದಲಾವಣೆಯ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ದಾಟಲು ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಮೇಲೇಳುವ ಹಾಗೂ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಖಾತ್ರಿ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಬದಲಾವಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ನಂತರದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಬೆಂಬಲವಾಗಿ ನಿಲ್ಲಿ.

ನಾಯಕತ್ವದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹಲವಾರು ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಘಟಕವೂ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿದೆ. (National college of School Leadership ಗೆ ಸೇರಿಕೊಂಡಿದೆ) (ಶಾಲಾ ನಾಯಕತ್ವದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾಲೇಜು)

- ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಗೆ ಸಹಮತದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು.
- ಶಾಲೆಯ ಸ್ವ-ಪುನರಾವಲೋಕನವನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಿಸುವುದು.
- ಶಾಲೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಿಸುವುದು.
- ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಲು.
- ನಾನಾ ಬಗೆಯ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಬಳಸುವುದು (Diversity)
- ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸುವುದು.

ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು

ಸಂಪನ್ಮೂಲ-1: ಕಾರ್ಯ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿ

ಕೋಷ್ಟಕ R 1: ಬದಲಾಗುವ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ:

ಪ್ರತಿ ಆರು ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಪುನರ್ ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕು.

ಹೆಸರು	ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ದಿನಾಂಕ	ಪುನರ್ ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ ದಿನಾಂಕ

ನಾನು ಅನುಸರಿಸ ಬೇಕೆಂದಿರುವ ಚಿಕ್ಕ-ಚಿಕ್ಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳು	ಈ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದ ಬಂದ ಫಲಿತಾಂಶ	ಇದನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ನನ್ನ ನಿರೀಕ್ಷೆ ಏನು?	ನಾನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಿರುವ ಕ್ರಮಗಳು	ಇದರಲ್ಲಿ ತೊಡಗುವ ಜನರು	ನಾನು ಯಶಸ್ವಿಯಾದೆ ಎಂದು ನನಗೆ ಹೇಗೆ ತಿಳಿಯುವುದು.

ಪರಾವರ್ತನ ಗ್ರಂಥಗಳು/ ಆಕರಗಳು

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

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

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

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

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

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

National University of Educational Planning and Administration (NUEPA) (2014) *National Programme Design and Curriculum Framework*. Delhi: NUEPA. Available from:

https://xa.yimg.com/kq/groups/15368656/276075002/name/SLDP_Framework_Text_NCSL_NUEPA.pdf (accessed 14 October 2014).

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

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

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

ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು

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

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

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