বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব

TESS India

অভিমুখীকরণ: একজন সক্ষমতাদানকারী হিসাবে প্রাথমিক স্কুল প্রধান

Orientation: the elementary school leader as enabler

ভারতে বিদ্যালয় ভিত্তিক সহায়তার ভিত্তিতে শিক্ষকের জন্য শিক্ষা

www.TESS-India.edu.in

http://creativecommons.org/licenses/

The Open University

UKaid from the British people

TESS-India-এর এই 20টি বিদ্যালয় লিডারশিপ OER (মুক্ত শিক্ষা সম্পদ) বিদ্যালয় নেতৃত্বের বোঝার শক্তি আর দক্ষতা বৃদ্ধিতে সাহায্য করার জন্য, যাতে তারা তাদের বিদ্যালয়ের শিখন ও শিক্ষণ পদ্ধতি উন্নত করার ক্ষেত্রে নেতৃত্ব দিতে পারেন। মূলতঃ এই ইউনিটগুলি বাস্তবমুখী, যাতে বিদ্যালয়ের কর্মী, শিক্ষার্থী ও অন্যান্যদের সাথে নিয়ে কার্যকলাপ সম্পাদন করতে হয়। সফল বিদ্যালয়সমূহের উপর করা গবেষণা ও শিক্ষা সংক্রান্ত অধ্যয়ন এগুলির ভিত্তি।

ইউনিটগুলো পাঠ করার কোন নির্দিষ্ট ক্রম নেই, তবে 'দ্য স্কুল লিডার অ্যাজ ইনেব্লার' থেকে শুরু করাই শ্রেয়, কারণ এখানে সমগ্র স্তবকের একটি অভিমুখ আছে। আপনি নির্দিষ্ট বিষয়ের সাথে সম্পর্কিত ইউনিটগুলি একসঙ্গে অধ্যয়ন করতে পারেন; এই ইউনিট সমগ্র ন্যাশনাল সেন্টার অব্ স্কুল লিডারশিপ কারিকুলাম ফ্রেমওয়ার্কের (ভারত) মূল বিষয়গুলির সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ। এগুলি হলঃ 'বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব দৃষ্টিকোণ'(1); 'পরিচালনা ও স্ব-উন্নয়ন' (2); 'শেখানো-শেখার প্রক্রিয়ার রূপান্তর' (3); এবং 'পরিচালনায় অংশীদারিত্ব' (6)। মূল বিষয় 4 ও 5 – উদ্ভাবন ও দলের নেতৃত্ব দান - বিভিন্ন ইউনিটে আলোচিত হয়েছে, তবে নির্দিষ্ট বিষয় হিসাবে নয়। কিছু কিছু ইউনিটে একটির বেশি মূল বিষয় আলোচিত হয়েছে।

এই বিভাগগুলি বিদ্যালয় নেতৃত্ব স্ব-অধ্যয়নের জন্য অথবা নেতৃত্বদান শেখানোর পাঠ্যক্রমের অংশ হিসাবে ব্যবহার করতে পারেন। দুই ক্ষেত্রেই একটি ব্যক্তিগত শিক্ষার ডায়েরি রাখা এবং অন্যদের সঙ্গে কার্যকলাপ ও কেস স্টাডি সংক্রান্ত আলোচনার মাধ্যমে শেখার অভিজ্ঞতা জ্ঞান করে নেওয়া লাভপ্রদ হয়। 'বিদ্যালয় নেতৃত্ব' শব্দটি এখানে প্রধান শিক্ষক, অধ্যক্ষ, শিক্ষক–প্রতিনিধি বা যিনি বিদ্যালয়ের নেতৃত্বের ভারপ্রাপ্ত - তাঁকে বোঝাতে ব্যবহৃত হয়েছে।

ভিডিও সম্পদসমূহ

এই *আইকন নির্দেশ করে কোথায় কোথায় TESS-India স্কুল নেতৃত্ব ভিডিও সম্পদ আছে। এই ভিডিওগুলিতে ভারতীয় বিদ্যালয়ের নেতৃত্বরা জানিয়েছেন যে শেখানো এবং শেখার উন্নতির জন্য তাঁরা কিভাবে তাদের বিদ্যালয়ে পরিবর্তন আনছেন। আমরা আশা করি সেগুলি আপনাকে অনুরূপ ব্যবস্থা নিয়ে পরীক্ষা-নিরীক্ষা করতে অনুপ্রাণিত করবে। ভিডিও-সম্পদগুলির উদ্দেশ্য হল পাঠ্যভিত্তিক ইউনিটের মাধ্যমে করা আপনার কাজকে আরও সম্পূর্ণ ও সমৃদ্ধ করা, কিন্তু যদি এগুলি উপলভ্য না হয়, সেক্ষেত্রে এগুলি অপরিহার্য নয়।*

TESS-India ভিডিও সম্পদগুলি TESS-India ওয়েবসাইট http://www.tess-india.edu.in/ থেকে অনলাইনে দেখা যেতে পারে বা ডাউনলোড করা যেতে পারে। অথবা আপনি একটি সিডি বা মেমরি কার্ডেভিডিওগুলি পেতে পারেন।

TESS-India (বিদ্যালয়-ভিত্তিক সহায়তার মাধ্যমে শিক্ষক প্রশিক্ষণ) প্রকল্পের বিষয়ে

TESS-India-এর লক্ষ্য হল শিক্ষার্থী-কেন্দ্রিক, অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতির উন্নতিতে বিদ্যালয় নেতৃত্ব আর শিক্ষকদের সহায়তা করার জন্য ওপেন এডুকেশনাল রিসোর্সেস-এর রিসোর্সগুলির মাধ্যমে ভারতের প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক শিক্ষকদের শ্রেণিকক্ষের অনুশীলন উন্নত করা। 105 টি TESS-India বিষয়ক OERs ভাষা, বিজ্ঞান এবং গণিত বিষয়ে বিদ্যালয়ের পাঠ্যপুস্তকের সাথে শিক্ষকদের সঙ্গ প্রদান করে। এগুলি শিক্ষার্থীদের সঙ্গে শ্রেণিকক্ষে পরখ করে দেখার জন্য কার্যক্রম দেয়, আর একই সাথে শিক্ষকদের কিছু কেস স্টাডি দেয় যেগুলি দেখায় যে অন্য শিক্ষকরা কীভাবে বিষয়টি পড়িয়েছেন এবং সম্পদগুলির মধ্যে কিভাবে যোগসূত্র স্থাপন করেছেন শিক্ষকদের পাঠের পরিকল্পনা ও বিষয়জ্ঞান উন্নত করতে সাহায্য করার উদ্দেশ্যে।

ভারতীয় পাঠ্যক্রম এবং প্রসঙ্গগুলির জন্য সমস্ত TESS-India OERs ভারতীয় এবং আন্তর্জাতিক লেখকরা সহযোগিতা করে লিখেছেন এবং এগুলি অনলাইনে এবং ছেপে ব্যবহারের জন্য পাওয়া যায় (http://www.tess-india.edu.in/)। OERs অনেক রূপে পাওয়া যায় এবং এগুলি ভারতের প্রত্যেক অংশগ্রহণকারী রাজ্যের জন্য উপযুক্ত এবং স্থানীয় প্রয়োজনীয়তা ও প্রাসঙ্গিকতা অনুসারে OERsগুলি উপযোগী করে আঞ্চলিক ভিত্তিতে ব্যবহার করার জন্য ব্যবহারকারীদের অমন্ত্রণ করা হচ্ছে।।

TESS-India The Open University, UK দ্বারা পরিচালিত বএং UK সরকারের অর্থপ্রাপ্ত।

সংস্করণ 2.0 SL01v1

West Bengal

তৃতীয়পক্ষের উপাদানগুলি বা নঅ্যথায়বর্ণিত না হলে এই সামগ্রীবট একবট ক্রিয়ে বটভ কমনস অ্যাট্রিবিউশন-শে নারঅ্যালাইক লাইসেন্সের অধীনে উপলব্দ: 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

এই ইউনিটের বিষয়বস্তু

সাম্প্রতিক বছরগুলিতে ভারতে শিক্ষা নীতিতে অনেক পরিবর্তন ঘটেছে, কিন্তু সবচেয়ে উল্লেখযোগ্যগুলির অন্যতমটি হল বিদ্যালয়গুলি সম্পর্কে প্রত্যাশার পরিবর্তন। উচ্চাকাঙ্ক্ষাটি হল এই যে বিদ্যালয়গুলির আরো স্বশাসিত এবং নিজেদের স্থানীয় জনসমাজের প্রতি সংবেদনশীল হয়ে ওঠা উচিত, এবং বিদ্যালয় নেতৃত্বদের নিজেদের বিদ্যালয়গুলিতে শিক্ষাদান ও শেখার গুণমানের জন্য অনেক বেশি দায়িত্ব গ্রহণ করা উচিত (Tyagi, 2011)।

TESS-INDIA ওপেন এডুকেশনাল রিসোর্সেস (OERs)-এর লক্ষ্য হল সেই সকল বিদ্যালয় নেতৃত্বদের সহায়তা করা যারা সক্রিয় শিক্ষার্থী এবং ভাববিনিময়কারী শিক্ষদের নিয়ে শেখার গতিশীল পরিবেশ গড়ে তুলতে তাদের বিদ্যালয়গুলিকে সক্ষম করে তুলতে চান। যেখানে ইতিমধ্যে এই ধরনের আচারগুলি বিদ্যমান নয় সেখানে এটি নিয়ে আসা একটি চ্যালেঞ্জপূর্ণ কাজ হতে পারে, যদিও বিদ্যালয় নেতৃত্বদের তাদের নিজেদের বিদ্যালয়ে প্রচুর ক্ষমতা থাকে। এই ইউনিটটি বিদ্যালয় নেতৃত্বকে একজন সক্ষমকারীর অবস্থানে স্থাপন করে - এমন একজন যিনি তার বিদ্যালয়ে কাজগুলি সম্পন্ন করার জন্য নিজের ভূমিকাটি কাজে লাগান। এই ভূমিকাটিতে আপনাকে সহায়তা করার জন্য TESS-INDIA OER-গুলি একটি 'টুলকিট' প্রদান করে (আরো বিবরণের জন্য সম্পদ 1 দেখুন)।

পরিচিত করার প্রথম ইউনিটটির লক্ষ্য হল আপনার নিজের বিকাশের জন্য কীভাবে TESS-INDIA বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OER-গুলি ব্যবহার করতে হয় তার সাথে আপনাকে সুপরিচিত করানো। এইসকল সম্পদগুলির মূলে এই ধারণাটি আছে যে শেখা সারা জীবনভর অবিরতভাবে চলতে থাকে: শিক্ষকদের কার্যকরভাবে শেখার জন্য বিদ্যালয় নেতৃত্বদেরও শিক্ষার্থী হতে হবে।

লার্নিং ডায়েরী বা শিক্ষালাভের রোজনামচা

এই ইউনিটটির উপর কাজ করাকালীন, আপনার শিক্ষালাভের রোজনামচাতে আপনাকে লিখতে বলা হবে, যেটা কোন বই বা ফোল্ডার হতে পারে যেখানে আপনি আপনার ভাবনা-চিন্তা ও পরিকল্পনা এক জায়গায় নথিভুক্ত করবেন। হয়ত আপনি এর মধ্যেই এটা শুরু করে দিয়েছেন।

আপনি এই ইউনিটটিতে হয়ত একাই কাজ করছেন, কিন্তু যদি আপনি আরেকজন বিদ্যালয় নেতৃত্বের সাথে আপনার শিক্ষা গ্রহণ সম্বন্ধে আলোচনা করতে পারেন, তাহলে আপনি অনেক বেশী শিখতে পারবেন। তিনি এমন কোন একজন সহকর্মী হতে পারেন যার সাথে আপনি ইতিমধ্যেই সহযোগিতা করেন, অথবা এমন কেউ যার সাথে আপনি নতুন সম্পর্ক গড়ে তুলতে পারেন। এটা আনুষ্ঠানিকভাবে হতে পারে বা সাধারণ ঘরোয়া আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে। আপনার শিক্ষালাভের ডায়েরিতে আপনি যা লিখে রাখবেন তা এই ধরণের সাক্ষাৎকারে কাজে লাগবে, সাথে সাথে আরো দীর্ঘমেয়াদী শেখা ও উন্নতির খসড়াও তৈরি হয়ে যাবে।

এই ইউনিটে আপনি কী শিখতে পারেন

- আপনার বিদ্যালয়ের নেতৃত্বের দক্ষতাগুলি পর্যবেক্ষণ করা এবং উন্নতির ক্ষেত্রগুলি সনাক্ত করা।
- আপনার বিদ্যালয়ের নেতৃত্বের দক্ষতাগুলি বৃদ্ধি করতে আপনার শেখার পথ পরিকল্পনার জন্য TESS-INDIA বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OER-গুলি ব্যবহার করা।
- আপনার বিদ্যালয়ে শেখায় সক্ষমকারী হওয়ার অর্থ কী?

1 ভারতে একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হয়ে ওঠা

রাইট টু এডুকেশন অ্যাক্ট বা শিক্ষার অধিকার আইন (RtE) 2009 ভারতের বিদ্যালয়গুলিকে আগের তুলনায় তাদের স্বশাসনের আরো বেশি অধিকার দেয়। এটি ইতিমধ্যেই অন্যান্য অনেক দেশেই ঘটেছে, যেখানে বিদ্যালয় নেতৃত্বরা প্রায়শই তাদের নিজেদের বাজেটগুলির দায়িত্ব গ্রহণ করেছেন, নিজেদের শিক্ষকদের কর্মনিয়োগ করার ক্ষমতা প্রয়োগ করেছেন এবং এমনকি পাঠ্যক্রমটি সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নিতেও সক্ষম হয়েছেন। এইসকল পরিবর্তন আরো বেশি দায়িত্ব নিয়ে আসে কিন্তু আরো বেশি স্বাধীনতা, এবং প্রত্যাশাও নিয়ে আসে যে জেলা শিক্ষা কার্যালয় বা অন্যান্য শিক্ষামূলক কর্তৃপক্ষগুলির কাছে থেকে প্রাপ্ত নির্দেশাবলীর অপেক্ষায় না থেকে বিদ্যালয় নেতৃত্বরা নিজেদের বিদ্যালয়গুলি উন্নত করার লক্ষ্যে কাজ করবেন। ভারতে, ন্যাশনাল ইউনিভার্সিটি অফ এডুকেশন প্ল্যানিং অ্যান্ড অ্যাডমিনিস্ট্রেশন (NUEPA)-এ ন্যাশনাল সেন্টার অফ স্কুল লিডারশীপ (NCSL)-এর কাজগুলি এইসকল পরিবর্তনে সহায়তা করছে।

TESS-INDIA ওপেন এডুকেশনাল রিসোর্সেস (OER-গুলি)-এর একটি সম্ভার প্রদান করে, বিদ্যালয় নেতৃত্বদের জন্য 20টি স্টাডি ইউনিট যার অন্তর্ভুক্ত। এগুলি বিদ্যালয়ের নেতৃত্বের নানাবিধ বিষয়গুলির উপরে শেখার অ্যাক্টিভিটিগুলি প্রদান করার জন্য পরিকল্পিত। কতগুলি শিক্ষাদান ও শেখার উন্নতি, এবং আপনার শিক্ষকদের শ্রেণিকক্ষের আচরণগুলি গড়ে তোলার উপরে গভীর মনোযোগ দেয়; অন্যগুলি বিদ্যালয়ে প্রক্রিয়া ও ব্যবস্থাগুলির উপরে মনোযোগ দেয়, যেমন একটি দূরদৃষ্টি গড়ে তোলা, একটি বিদ্যালয় পর্যালোচনা পরিচালনা করা, উন্নয়ন পরিকল্পনা সৃষ্টি করা এবং আপনার বিদ্যালয়টি যেখানে অবস্থিত তার আশেপাশের জনসমাজের সাথে কাজ করা। আপনি সেই সকল OER-গুলি নির্বাচন করতে পারেন যেগুলি আপনার নিজস্ব পেশাগত শেখার চাহিদাগুলিকে পূরণ করে। বিদ্যালয়ের নেতৃত্বদানের জন্য NCSL-এর দ্বারা শনাক্ত করা অগ্রাধিকারগুলির সাথে সঙ্গতিপূর্ণভাবে ইউনিটগুলিকে শ্রেণিবদ্ধ করা হয়েছে, কিন্তু সেগুলি একটি কোর্স নয় - ইউনিটগুলির মধ্য দিয়ে আপনার নিজের পথ সৃষ্টি করে নিতে আপনাকে উৎসাহ দেওয়া হয়।

প্রতিটি ইউনিটে কিছু অ্যাক্টিভিটি এবং কেস স্টাডি আছে। অ্যাক্টিভিটিগুলি আপনার বিদ্যালয়ে সম্পন্ন করার উদ্দেশ্যে আপনার জন্য প্রদত্ত; এর মধ্যে কতগুলি সহকর্মীদের সাথে কাজ করার জন্য এবং কতগুলি আপনি নিজে করবেন। এগুলি অতিরিক্ত কাজ সৃষ্টি করার জন্য পরিকল্পিত নয়, বরং, এগুলি আপনাকে সেইসকল কাজ সম্পর্কে ভাবতে এবং আরো ভালভাবে বুঝতে সাহায্য করে যেগুলি হয়ত আপনি ইতিমধ্যেই করছেন বা করার কথা ভাবছিলেন। প্রতিটি ইউনিট এমনভাবে পরিকল্পিত যাতে সেগুলি সামঞ্জস্যপূর্ণ হয়, কিন্তু তা সত্ত্বেও আপনি একটি সমগ্র ইউনিটের তুলনায় বরং স্বতন্ত্র অ্যাক্টিভিটিগুলি করার জন্য বেছে নিতে পারেন। আপনি আপনার ভূমিকা পালনে জ্ঞান ও অভিজ্ঞতা নিয়ে আসেন সেটিকে OER-গুলি সম্মান করে, এবং আপনাকে সহযোগিতামূলকভাবে কাজ করতে উৎসাহ দেয়।

এই পরিচিতিমূলক ইউনিটটিতে আপনি আপনার পেশাগত উন্নতি সম্পর্কে চিন্তাভাবনা করার মাধ্যমে শুরু করবেন। আপনার কী জ্ঞান ও দক্ষতাগুলি ইতিমধ্যেই আছে এবং একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে আপনি কীভাবে আপনার অভ্যাসগুলি গড়ে তুলতে পারেন সে সম্পর্কে আপনি বিবেচনা করবেন।

এছাড়াও TESS-INDIA শিক্ষকদের জন্য OER-গুলি প্রদান করে। সকল OER-গুলি শেখা সম্পর্কে একটি সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করে, যেখানে আপনার বিদ্যালয়ে অন্যান্য সহকর্মী ও শিক্ষার্থীদের সাথে অভ্যাসগুলিতে অংশগ্রহণের মাধ্যমে শেখা হয়। সেগুলি সেরা অভ্যাসের বিস্তারিত প্রণালী বা নির্দেশমূলক উপাদান নয়; পরিবর্তে সেগুলি আপনাকে ও আপনার শিক্ষকদের চিন্তাশীল ও বুদ্ধিগত পরিচিতি ও ভূমিকাগুলি গড়ে তুলতে উৎসাহ দেয়। লক্ষ্যটি হল ব্যক্তিবিশেষের নিজস্ব কাজের পরিবেশের মধ্যে সমস্যাগুলির সমাধানের সম্ভাবনা গড়ে তোলার উদ্দেশ্যে শেখা ও জিজ্ঞাসা সম্পর্কে খোলামেলা হওয়া, তা আপনার বিদ্যালয় বা আপনার শ্রেণিকক্ষ যেখানেই হোক (Lave and Wenger, 1991; Bruner, 1996; Wenger, 1998)।

চিন্তার জন্য সাময়িক বিরতি

একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব বা একজন বরিষ্ঠ শিক্ষক হিসাবে আপনার পেশাগত জীবন শুরুর কথা চিন্তা করুন।

- আপনি একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হওয়ার পর থেকে কী শিখেছেন?
- আপনি কীভাবে শেখেন?
- পেশাদারী শিক্ষার কী সুযোগ আপনার আছে?

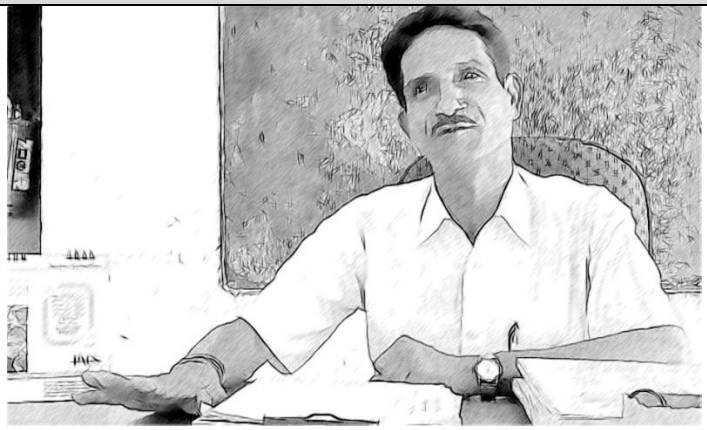
2 একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে আপনার নিজের শেখা সম্বন্ধে চিন্তাভাবনা করা

নতুন সুযোগগুলির সবচেয়ে বেশি সদ্ব্যবহারের জন্য, বিদ্যালয় নেতৃত্বদের আরো বেশি করে নানারকমের দক্ষতা গড়ে তোলার প্রয়োজন হবে। আপনি একজন ভাল শিক্ষক এবং আপনি সুযোগ্য হওয়ার কারণে আপনি সম্ভবত একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হয়েছেন। তবে একজন **প্রধান** হওয়া, শিক্ষকের ভূমিকাটি থেকে অনেক আলাদা। আপনার ভূমিকা হল বিদ্যালয়টির প্রতিদিনকার কাজগুলি পরিচালনা করা এবং সময়ের সাথে সাথে সুনিশ্চিত করা যাতে বিদ্যালয়টি এটির জনসমাজে শিক্ষার্থীদের জন্য সেরা সম্ভাব্য শিক্ষা প্রদান করে। এই ইউনিটটিতে আপনি কিছু দক্ষতা ও পারদর্শিতার সাথে পরিচিত হবেন যেগুলি আপনার বিদ্যালয়টিতে শিক্ষকদের আরো বেশি কার্যকর হয়ে উঠতে সাহায্য করার জন্য একজন বিদ্যালয় নেতৃত্বের গড়ে তোলা প্রয়োজন।

চিন্তার জন্য সাময়িক বিরতি

আপনি যখন বিদ্যালয়ে ছিলেন বা যখন আপনি আপনার শিক্ষকতা পেশা শুরু করেছিলেন সেই সময়ের কথা চিন্তা করুন। এবার আগামী দশ বছরের কথা চিন্তা করুন। আপনি যে বছরে আপনার পেশা শুরু করেছিলেন এবং দশ বছর সময়ের মধ্যে সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য কী পার্থক্য ঘটবে?

অ্যাক্টিভিটি 1: একজন নেতৃত্ব হিসাবে আপনার পেশাগত উন্নতি



চিত্র 1 একজন নেতৃত্ব হিসাবে আপনার পেশাগত উন্নতি বিবেচনা করা।

1. একজন নেতৃত্ব হিসাবে আপনার বৈশিষ্ট্যগুলি সূচিত করে বলে মনে করেন, এমন পাঁচটি শব্দ আপনার শেখার ডায়েরিতে

লিখুন।

2. আপনার শিক্ষকরা আপনাকে তাদের নেতৃত্ব হিসাবে কীভাবে দেখেন বলে আপনি মনে করেন? তারা কি আপনাকে পছন্দ করেন? তারা কি শুধুমাত্র আপনার পদটি শ্রদ্ধা না করে, আপনার জ্ঞান ও দক্ষতাকেও শ্রদ্ধা করেন? আপনার কেন মনে হয় যে এটিই ঘটনা? আপনি যে একজন পেশাদার হিসাবে উন্নতি করছেন তা আপনি কীভাবে আপনার শিক্ষকদের দেখাবেন? উদাহরণস্বরূপ, তারা কী আপনাকে এমন একজন ব্যক্তি হিসাবে দেখবেন যিনি নতুন ধারণাগুলি পরখ করতে এবং সেগুলির প্রভাব সম্পর্কে ভেবে দেখতে ইচ্ছুক?
3. প্রশ্ন 1 ও 2-এ আপনার দেওয়া উত্তরগুলি সম্পর্কে ভেবে বলুন, একজন নেতৃত্ব হিসাবে আপনার নিজের পেশাগত উন্নতির পথে আপনি কী কী বাধা দেখতে পান?

আলোচনা

আপনার উত্তরগুলি আপনার ক্ষেত্রে এবং আপনার প্রসঙ্গে ব্যক্তিগত হবে। তবে, ভিন্ন তিন ধরনের নেতৃত্ব সম্পর্কে বিবেচনা করলে তা আপনি যে চ্যালেঞ্জগুলির সম্মুখীন হতে পারেন সেগুলি নিয়ে আরো ভাবতে আপনার সাহায্য করতে পারে:

- প্রথম ধরনটি হতে পারে এমন কেউ যার একটি বিদ্যালয়ের নেতৃত্বদানের অনেক বছরের অভিজ্ঞতা আছে, যিনি এটি করতে আত্মবিশ্বাসী অনুভব করেন কিন্তু তিনি যে এখনও শিখছেন এবং নিজেদের অভ্যাস পরিবর্তন করছেন তা অন্যান্য কর্মচারীদের দেখাতে সমস্যায় পড়েন। এটির কারণ হতে পারে যে তারা নিজেরা আত্মবিশ্বাসী এবং ভারপ্রাপ্ত হিসাবে প্রতীয়মান হতে চান, এবং সেইজন্য পেশাগত উন্নতিকে কোনো ব্যক্তিগত ও গোপন বিষয় হিসাবে রাখেন।
- দ্বিতীয় ধরনের নেতৃত্ব হতে পারে এমন কেউ যিনি তুলনায় অল্পবয়সী এবং এই বিষয়ে উদ্বিগ্ন থাকেন যে যদি তার ব্যক্তিগত উন্নতির কোনও ক্ষেত্র আছে এমন প্রকাশ পেলে তিনি কর্তৃত্ব হারাতে পারেন। তারা হয়ত এই ব্যাপারে অবগত থাকেন যে অন্যান্য আরো বরিষ্ঠ শিক্ষকদের তুলনায় তাদের শ্রেণিকক্ষে কম অভিজ্ঞতা আছে, কিন্তু সাম্প্রতিকতম ধারণাগুলি সম্পর্কে দূরদৃষ্টি ও একটি বোধের সাথে উদ্দীপনার সংমিশ্রণে গড়ে ওঠা নেতৃত্বদানের একটি মডেলে তাদের অনেক কিছু দেওয়ার থাকে, যা একই সাথে অন্যান্য শিক্ষকদের অভিজ্ঞতাকে শ্রদ্ধা করে।
- পরিশেষে, এমন একদল নেতৃত্বও থাকতে পারেন যারা - তাদের অভ্যাসগুলি গড়ে তুলতে ইচ্ছুক হওয়া, এবং অন্যান্যদের সামনে স্বচ্ছভাবে তা করা সত্ত্বেও - এই ধরনের অ্যাক্টিভিটিগুলির প্রতি নিয়োজিত করার জন্য কখনোই সময় পান না। এইসকল নেতৃত্বরাই, অবচেতনভাবে, পেশাগত উন্নতির একটি মনোভাবের নমুনা তুলে ধরেন যা তাদের বিদ্যালয়ে পরিবর্তন সাধন করার প্রচেষ্টাগুলিকে দুর্বল করে দিতে পারে।

একজন ভাল নেতৃত্বের গুণাবলী ভালভাবে নথিভুক্ত করা হয়েছে। এগুলি কীভাবে ভারতীয় প্রসঙ্গে প্রযোজ্য হয় সে সম্পর্কে সারণি 1-এ কিছু পরামর্শ আছে। আপনি অ্যাক্টিভিটি 3-এ এই বিশ্লেষণটিতে ফিরে আসবেন।

সারণি 1 একজন ভালো নেতৃত্বের গুণাবলী (গার্ডেনার, ১৯৯৭থেকে নেওয়া)

একজন ভালো নেতৃত্বের গুণাবলী	আপনার পরিস্থিতিতে এর প্রাথমিকতা
কর্তৃপক্ষের সঙ্গে বিরোধীতায় প্রস্তুতি	আপনাকে আপনার জেলা শিক্ষা আধিকারিকের অফিসের সঙ্গে এবং অন্যান্য সম্পর্কিত পরিকাঠামো যেমন : গুচ্ছ সম্পদ কেন্দ্র (CRC), ব্লক স্তরে সম্পদ কেন্দ্র (BRC), অঞ্চল পঞ্চায়েত, বিদ্যালয় পরিচালনা সমিতি প্রভৃতির সঙ্গে কাজ করতে হয়। এই সংস্থাগুলি মূল্যবান সম্পদ দেয় এবং দেশের বিভিন্ন অংশে শিক্ষক নিয়োগের দায়িত্ব নেয়। এই প্রতিষ্ঠান গুলির সঙ্গে সুসম্পর্ক বজায় রাখার ক্ষেত্রে সতর্ক ও সংবেদনশীল হওয়া বাঞ্ছনীয়। এদের সঙ্গে দ্বন্দ্ব করা কখনো সুষ্ঠু ব্যবস্থা নয়। কিন্তু কখনোই আপনার বিদ্যালয়কে সাহায্য করতে পারে এমন কোনো নতুন পদক্ষেপ যা আগে কখনো নেওয়া হয়নি, তা গ্রহণ করতে ভয় পাবেন না।
ঝুঁকি নেওয়ার প্রস্তুতি	ভারতীয় প্রশাসনের বিন্যাসে সংস্কৃতি গত ভাবে এটি কঠিন। কারণ মানুষ সর্বদাই অনুভব করে যে কোনো প্রচেষ্টার জন্য তার জ্যেষ্ঠতর তা অভিক্ত মানুষের অনুমতি প্রয়োজন। যাই হোক যতক্ষণ আপনি আপনার জেলার প্রাধান্য ও বিদ্যালয় উন্নয়ন পরিকল্পনা সম্পর্কে সচেতন আছেন ততক্ষণ আপনি পরিবর্তন ঘটানোর পক্ষে যুক্তি চেষ্টা করতে পারেন আপনার চাহিদা অনুসারে উন্নয়নের জন্য যে কোনো ঝুঁকি নিতে আপনাকে প্রস্তুত থাকতে হবে।
ব্যর্থতার মুখে প্রতিরোধ	উন্নত কিছু হয়নি বা ত্রুটি ঘটে গেছে এই ধরণের স্বীকারোক্তি সব ক্ষেত্রে খুব একটা সহজ নয়। যে কোনো পরিবর্তন ঘটানোর প্রক্রিয়াটি খুব মসৃণ নয়। পরিকল্পনা অনুসারে না এগোতে পারার মুহুর্তটিকে এক একটি শিক্ষণের সুযোগ বলে মনে করে নিতে হবে। কেন পরিকল্পনা অনুসারে এগনো গেল না তার কারণগুলি চিহ্নিত করতে হবে এবং ভাবতে হবে কিন্তু অন্যভাবে কার করার বিষয়টি স্বীকার করতে ভয় পেলে হবে না।
প্রবৃত্তি ও দূরদৃষ্টির প্রতি আত্মবিশ্বাস	বিভিন্ন বিদ্যালয়ে নিশ্চয়ই আপনার শিক্ষকতার অভিজ্ঞতা রয়েছে। এই অভিজ্ঞতার ভিত্তিতেই আপনি বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে আপনার ভূমিকা নির্মাণ করবেন। স্বশাসিত বিদ্যালয় প্রতিষ্ঠার এই উচ্চাকাঙ্খা আপনাকে সৃজনশীল হওয়ার ও নতুন পরীক্ষা নিরীক্ষা করার সাহস যোগাবে।
বৃহত্তর চিত্রটি সামনে তুলে ধর	সব নেতৃত্বের ক্ষেত্রেই এটি প্রযোজ্য আপনার কাজ আপনার বিদ্যালয় সম্পর্কে একটি সুষ্ঠু পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠা করা ও তাকে সকলের কাছে তুলে ধরা। আপনার প্রতিটি কাজ ও প্রচেষ্টা এর সঙ্গে যুক্ত থাকবে। বিদ্যালয় নেতৃত্ব সম্পর্কে যুক্ত শিক্ষা সম্পদগুলি এবিষয়ে বাস্তব পরামর্শ দান করে। কিভাবে সকলের সঙ্গে মিলে এই পরিকল্পনা করবেন তা এখানে বলা আছে। এর সাহায্যে বিদ্যালয় উন্নয়ন পরিকল্পনা গ্রহণে বিদ্যালয় পরিচালন সমিতির সহায়তা নেবেন।
নৈতিক দায়বদ্ধতা	জাতীয় পাঠক্রম কার্যক্রম (NCF 2005), এবং শিক্ষার অধিকার আইন (NCFTE 2009) যে মূল্যবোধে বিশ্বাস করে তা অনেকাংশেই প্রথাগত ধারণা বা বিশ্বাসকে ভেঙে দেয়। সরকারী তরফের যে উচ্চাকাঙ্খা এই প্রস্তাবগুলিতে প্রকাশিত তাকে বুঝতে এর অন্তর্ভুক্ত মূল্যবোধগুলি অনুভব করা প্রয়োজন এবং আপনার বিদ্যালয় ও স্থানীয় সমাজে তার অনুশীলন প্রয়োজন।
সময় সম্পর্কে চেতনা ও লব্ধ অভিজ্ঞতা থেকে শিক্ষালাভ	আপনি যখন আপনার বিদ্যালয়টির মূল্যায়ণ করতে শুরু করেন তখন আপনি অনেকগুলি পরিবর্তন ঘটাবার পরিকল্পনা করেন। খুব বেশী পরিবর্তনের চেষ্টা বা পরিকল্পনা খুব তাড়াতাড়ী ক্রা উচিত নয়। গুরুত্ব অনুসারে সমস্যাগুলি সাজিয়ে সব শিক্ষক সঙ্গে নিয়ে ধীরে ধীরে এগোনো উচিত।

কেস স্টাডি 1: শ্রীমতি অপরাজিতা শিক্ষা সম্বন্ধে খোঁজখবর নেন

শ্রীমতি অপরাজিতা একটি গ্রামের প্রাথমিক বিদ্যালয়ের প্রধান শিক্ষিকা যেখানে একজন জেলা শিক্ষা আধিকারিক তাঁকে বেশি আশা করতে মানা করেছিলেন, কারণ 'তারা গ্রামের শিশু এবং তাদের পক্ষে শেখা কঠিন মনে হতে পারে'। যখন তিনি শুরু করেছিলেন তখন সেখানে 69 জন শিক্ষার্থী ছিল।

প্রথম দিন, আমি শুরু করার ব্যাপারে উত্তেজিত ছিলাম কিন্তু খেলার মাঠে মাত্র 45 জন শিক্ষার্থীকে সারিতে দাঁড়াতে দেখে নিরাশ হয়েছিলাম। আমার সহকারী শিক্ষিকা বলেছিলেন যে এটি তাও ভাল ছিল – সাধারণত সেখানে মাত্র 30 জন থাকত – এবং তারা নিশ্চয় তাদের বিদ্যালয়ের নতুন প্রধানকে দেখার জন্য এসেছে। তিনি সঠিক ছিলেন - পরের দিন সেখানে মাত্র 32 জন ছিল, এবং তাদের মধ্যে কেউ কেউ টিফিনের পরে পালিয়ে গিয়েছিল।

বিদ্যালয়ের পরে, আমি গ্রামের মধ্যে দিয়ে হাঁটছিলাম এবং কত শিশু যে বাইরে খেলা করছিল, বাজারের দোকানগুলিতে কাজ করছিল এবং ক্ষেতে কাজ করছিল তা দেখে অবাক হয়েছিলাম। আমি প্রায় নয় বছর বয়স্ক একটি ছোট ছেলের সাথে কথা বলেছিলাম যে সাইকেলের টায়ারের পাংচার সারাচ্ছিল। আমি তাকে জিজ্ঞাসা করেছিলাম যে সে কেন স্কুলে আসে না। সে আমাকে গর্বভরে বলেছিল যে সে টায়ার সারিয়ে দিনে 100 টাকা রোজগার করত এবং তার স্কুলে যাওয়ার দরকার ছিল না। তারা তাকে যা শিখিয়েছিলেন তা তার কাজের পরিপ্রেক্ষিতে গুরুত্বপূর্ণ ছিল না। আমি কিছু মা-বাবার সাথে কথা বলেছিলাম এবং সেই একই মনোভাব লক্ষ্য করেছিলাম। শিশুদের কাছে বিদ্যালয় আগ্রহজনক এবং প্রাসঙ্গিক মনে হয়নি, এবং তাদের পরিবারগুলি তাদের কাজ করাতে চেয়েছিল।

আমি স্থির করেছিলাম যে এই ব্যাপারে আমার কিছু করা প্রয়োজন, তাই আমি সময়সূচি পরিবর্তন করেছিলাম। আমি দুটি 'অ্যাক্টিভিটি' পিরিয়ড যোগ করেছিলাম – একটি সকালে জড়ো হওয়ার পরে এবং অপরটি টিফিনের পরে। ওইসকল পাঠগুলিতে আমরা শিক্ষার্থীদের ব্যবহারিক দক্ষতা, কলা এবং কারুশিল্প শিখিয়েছিলাম। তাদের তৈরি করা জিনিসগুলিকে আমরা শীঘ্রই প্রদর্শন করেছিলাম। কথা ছড়িয়ে পড়েছিল এবং আরো বেশি করে শিক্ষার্থী স্কুলে আসতে শুরু করেছিল। তাদের খুবই ময়লা ও অপরিচ্ছন্ন দেখতে লাগত বলে আমি নিরাশ হয়েছিলাম। আমি আর একবার গ্রাম পরিদর্শন করেছিলাম এবং আমি মায়েদের একটি দলের কাছে ব্যাখ্যা করেছিলাম যে আমরা সকলে একত্রে জড়ো হয়ে একটি প্রার্থনা দিয়ে বিদ্যালয়ের দিনটি শুরু করি। শিক্ষার্থীদের এত ময়লা দেখালে ঈশ্বর নিরাশ হবেন এবং এটিকে অমর্যাদাকর হিসাবে দেখবেন। এছাড়াও আমি একটি উত্তরীয় তৈরি করেছিলাম এবং প্রতিদিন সবচেয়ে পরিচ্ছন্ন, স্মার্ট দেখানো শিক্ষার্থীটিকে 'দিনের সেরা মেয়ে' এবং 'দিনের সেরা ছেলে' শিরোপা দিয়েছিলাম।

অ্যাক্টিভিটিটির পিরিয়ডে, আমি শিক্ষার্থীদেরই বেছে নিতে দিতাম যে তারা কী করবে। কয়েকজন তা সত্ত্বেও পড়তে ও লিখতে পছন্দ করেছিল, এবং আমি তাদের যে কোনোকিছুর উপরে লিখতে উৎসাহ দিয়েছিলাম - কলাপাতা একটি প্রিয় বস্তু হয়ে উঠেছিল। আমি তাদের শব্দ নিয়ে খেলতে এবং একটি কাঠি দিয়ে মাটিতে লিখে একে অপরকে অঙ্ক কষতে দিতে উৎসাহ দিয়েছিলাম। কলাপাতার উপর বা তারা অন্য কিছু পেলে তার উপরে আমি তাদের হোমওয়ার্ক বা বাড়ির কাজ করতে দিয়েছিলাম।

আমি এখন চার বছর ধরে বিদ্যালয়টিতে আছি এবং অনেক পরিবর্তন করেছি। এখন 257 জন শিক্ষার্থী আছে এবং নিয়মিত 240 জন উপস্থিত থাকে। তারা তাদের চেহারা নিয়ে গর্ববোধ করে এবং শেখার জন্য প্রস্তুত হয়ে স্কুলে আসে। আমি দেখিয়েছি যে আপনি যদি কোনোভাবে শিক্ষার্থীদের অনুপ্রাণিত করতে পারেন তাহলে তাদের সকলেরই শেখার ক্ষমতা আছে।

পরিবারগুলির সাথে সম্পর্ক গড়ে তোলা গুরুত্বপূর্ণ, কিন্তু আমি মনে করি যে পাঠক্রমটিকে শিক্ষার্থীদের কাছে আরো বেশি আকর্ষণীয় করে তোলার জন্য পাঠক্রমের পরিবর্তন করার বিষয়টিই সবচেয়ে বেশি পার্থক্য এনেছিল, যদিও এর অর্থ ছিল পড়া ও লেখার জন্য সময় কমে যাওয়া। এটি তাদের স্কুলে আসার এবং পুরো দিন ধরে স্কুলে থাকার জন্য উৎসাহ দিয়েছিল। তারা উন্নতি করতে শুরু করলে, তারা দেখতে শুরু করেছিল যে পড়া, লেখা এবং সংখ্যা আগ্রহজনক এবং তাদের জীবনের পক্ষে প্রাসঙ্গিক হতে পারে।

অ্যাক্টিভিটি 2: নেতৃত্বের গুণাবলী সনাক্ত করা

পুনরায় সারণী 1 পড়ুন, যেটি একজন ভাল নেতৃত্বের গুণাবলী তালিকাভুক্ত করে।

একজন বন্ধু বা সহকর্মীর সাথে কেস স্টাডি 1 বিশ্লেষণ করুন এবং শ্রীমতি অপরাজিতা যে গুণগুলি প্রদর্শন করেছিলেন তার উদাহরণগুলি চিহ্নিত করুন। এগুলি আপনার শেখার ডায়েরিতে লিখুন, বা প্রধান বাক্যগুলির নিচে দাগ দেওয়ার জন্য একটি হাইলাইটার পেন বা পেন্সিল ব্যবহার করুন।

আলোচনা

শ্রীমতি অপরাজিতা বৃহত্তর চিত্রটি দেখে এবং নিজের সহজাত ধারণা অনুসরণ করে এটি খুঁজে দেখতে চেয়েছিলেন যে কেন তার শিক্ষার্থীরা স্কুলে আসত না। শিক্ষার্থীরা যে অনুপস্থিত থাকত তা মেনে না নেওয়ার মাধ্যমে তিনি পরিস্থিতিকে স্বাভাবিক অবস্থায় ফিরিয়ে আনার ক্ষমতা দেখিয়েছিলেন, এবং মা-বাবার সাথে কাজ করা, শিক্ষার্থীদের সাথে কথা বলা এবং বিদ্যালয় দিবসটিকে পুনরায় সাজিয়ে নেওয়ার মাধ্যমে সমস্যা সনাক্ত করা ও সমাধান খুঁজে পাওয়ার পন্থাগুলি খোঁজার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। তিনি দ্রুত ফলাফলের আশা না করে বরং সময়ের সাথে সাথে উপস্থিতি বৃদ্ধি করেছিলেন। শিক্ষার্থীদের প্রতি তার একটি সুদৃঢ় অঙ্গীকার আছে কিন্তু তাদের উপস্থিতিতে বাধা হয়ে ওঠার আর্থিক কারণগুলি তিনি বোঝেন।

অ্যাক্টিভিটি 2 অনুশীলনের পরে, আপনি হয়ত বিদ্যালয় নেতৃত্বদের ভিডিওটি দেখতে চাইতে পারেন যাতে তারা যে কথাবার্তা বলেন তার মধ্য দিয়ে তারা একজন ভাল নেতৃত্বের গুণাবলী কতটা প্রদর্শন করেন তা বিশ্লেষণ করা যায়।

ভিডিও: বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব

3 চাহিদা সংক্রান্ত একটি বিশ্লেষণ পরিচালনা করা

সারণী 1 এই মত পোষণ করে যে কার্যকর হয়ে ওঠার জন্য একজন বিদ্যালয় নেতৃত্বের শুধুমাত্র ব্যক্তিগত গুণাবলী ছাড়াও বহুবিধ যোগ্যতা থাকা প্রয়োজন (সম্পদ 2 দেখুন)। সকল ক্ষেত্রে আপনি যে সমানভাবে প্রতিভাসম্পন্ন বা সুদক্ষ হয়ে উঠবেন সে সম্ভাবনা কম। এটি মনে রাখাও গুরুত্বপূর্ণ যে, আপনার শিক্ষক ও শিক্ষার্থীদের মতো, নতুন চ্যালেঞ্জগুলি পূরণে ও আরো অভিজ্ঞ হয়ে ওঠার জন্য সময়ের সাথে সাথে আপনার জ্ঞান ও দক্ষতাগুলিও বিবর্ধিত হচ্ছে ও গড়ে উঠছে।

অ্যাক্টিভিটি 3: চাহিদাগুলি সংক্রান্ত একটি বিশ্লেষণ পরিচালনা করা

সম্পদ 2-এর সারণীটি সম্পূর্ণ করুন যাতে বিদ্যালয় নেতৃত্বের ভূমিকাটির সেইসকল দিকগুলি আপনি শনাক্ত করতে পারেন যেটি আপনি মনে করেন যে আপনি ভালভাবে করেন এবং যেগুলি আপনার উন্নত করা প্রয়োজন - যে ক্ষেত্রগুলি সম্পর্কে আপনি হয়ত আরো বেশি শিখতে পারেন।

প্রথমে, নিজেকে 'উচ্চ যোগ্যতাসম্পন্ন', 'পর্যাপ্ত যোগ্যতাসম্পন্ন' বা 'একেবারেই যোগ্যতাসম্পন্ন নয়' হিসাবে শ্রেণিভুক্ত করুন। নিঃসন্দেহে আপনার ইতিমধ্যেই প্রচুর জ্ঞান আছে, কিন্তু আপনি সর্বদা আপনার দক্ষতা ও সামর্থ্যগুলিকে জীবনভর শেখার আদর্শে প্রসারিত ও পরিমার্জিত করে তুলতে পারেন। এই সারণীটি সম্পূর্ণ করলে, তা আপনাকে একজন আরো বেশি কার্যকর ও সক্ষমকারী নেতৃত্ব হয়ে ওঠার জন্য আপনার চাহিদাগুলি ও উন্নতির অগ্রাধিকারগুলি বিশ্লেষণ করতে সাহায্য করবে।

আপনি কোন চাহিদাগুলিকে অগ্রাধিকার দিচ্ছেন তা আলোচনা করা এবং সহকর্মীদের প্রয়োজনগুলি নিয়ে তাদের সাথে আলোচনা করার জন্য আপনি এই প্রক্রিয়াটি একজন সহকর্মীর সাথে আদানপ্রদান করতে চাইতে পারেন। একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব যথেষ্ট বিচ্ছিন্ন হতে পারেন, তাই

একটি সমকক্ষ-পরামর্শদাতা সম্পর্ক গড়ে তোলা পরস্পরের পক্ষে উপযোগী হতে পারে। দুজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব তাদের চাহিদাগুলির প্রতি মনোযোগ দেওয়ার ক্ষেত্রে কীভাবে একে অপরকে সাহায্য করেছিলেন তা দেখার জন্য কেস স্টাডি 2 পড়ুন।

কেস স্টাডি 2: শ্রী মাইতি ও কুমারী পোদ্দার তাদের চাহিদাগুলি সম্পর্কে আলোচনা করেন

সম্প্রতি একটি প্রশিক্ষণ কোর্সে শ্রী কাপুর ও মিস আগরওয়ালের দেখা হয়েছিল এবং তারা জানতে পেরেছিলেন যে তাদের অনেক ধারণা একইরকম ছিল। তারা একে অপরকে সাহায্য করার জন্য প্রতি মাসে দেখা করার বন্দোবস্ত করেছিলেন, এবং উদাহরণগুলি খুঁজে পাওয়ার জন্য একে অপরকে সাহায্য করে ও প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করে একে অপরকে পরীক্ষা করার মাধ্যমে, একসাথে অ্যাক্টিভিটি 3 করার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। 'আচরণের নমুনা হয়ে ওঠার' গুণাবলীগুলি সম্পর্কে তাদের কথোপকথন পড়ুন।

আমার ধারণা শিক্ষার্থী ও কর্মচারীদের প্রতি আমার আচরণে ধারাবাহিকতা বজায় রাখার মাধ্যমে এটি করা যায় - আমি সর্বদা সকলের সাথে সম্মানপূর্ণ আচরণ করার এবং তাতে উচ্চ গুণমান রাখার চেষ্টা করি।

অতএব, বন্ধু, আপনি কিভাবে 'ব্যক্তিগত সততা প্রদর্শন' করেন?

আপনি কি আমাকে একটি উদাহরণ দিতে পারেন যে সেটি এই সপ্তাহে কখন ঘটেছিল?

এবার আপনি আমাকে সমস্যায় ফেলছেন, বন্ধু। কিন্তু আপনি সঠিক, আমরা উচ্চস্বরে শব্দগুলি উচ্চারণ করতে পারি কিন্তু আমাদের কাজে এটিকে দেখাতে পারি না। আমাকে ভাবতে দিন ... বেশ, আমি আমার বিদ্যালয়ে এটি স্পষ্ট করে দিয়েছি যে প্রতিটি শিক্ষার্থীই সমান, কিন্তু আমি একটি পরিবারের কাছ থেকে একটি অভিযোগ পেয়েছিলাম যারা বিশ্বাস করেন যে তাদের দুটি সন্তানকে শ্রেণিতে অবহেলা করা হচ্ছে। আমি বিষয়টি অনুসন্ধান করেছিলাম এবং কর্মচারী ও দুজন শিক্ষার্থীর সাথে কথা বলেছিলাম। আমি বিষয়টি পর্যবেক্ষণ করার জন্য বলেছিলাম এবং এক মাসের মধ্যে পরিবারটির সাথে আবার দেখা করার প্রতিশ্রুতি দিয়েছিলাম।

হ্যাঁ, সেটি শুনে মনে হচ্ছে আপনি ব্যক্তিগত ন্যায্যতা প্রদর্শন করেছিলেন এবং আপনার মূল্যবোধগুলি সুস্পষ্ট করে তুলেছিলেন। এই 'উদ্দীপনা দেখানো' সম্পর্কে কী বলবেন? এটি কি এমনকিছু যা আপনি প্রচুর করেন বা অল্প করেন?

জানেন, যদিও আমি শিক্ষা সম্পর্কে আবেগপ্রবণ, তবুও আমি অতটা উদ্দীপনা দেখাই কিনা সে ব্যাপারে আমি নিশ্চিত নই। এই সেদিন আমি লক্ষ্য করেছিলাম যে যখন আমি আরো গ্রুপে কাজ চালু করা সম্পর্কে শিক্ষকদের সাথে কথা বলেছিলাম, আমি খুব ভাল সাড়া পাইনি।

আপনি কি গ্রুপে কাজ সম্পর্কে TESS-INDIA ভিডিওগুলি দেখেছেন? একটি আলোচনা চালানোর জন্য সেগুলি দারুণ এবং মানুষকে কথা বলানোর জন্য আপনি সেগুলি ব্যবহার করতে পারেন।

এটি একটি ভাল ধারণা। আমিও ভেবেছিলাম যে সকল শিক্ষকরা গ্রুপে কাজের সাহায্য নিচ্ছিলেন তাদের প্রচেষ্টার জন্য আমার উদ্দীপনা দেখাতে আমি তাদের আরো মতামত দিতে পারি।

শিক্ষক উন্নয়ন OER-গুলির তালিকাটি দেখা যাক এবং আপনার 'উদ্দীপনা শক্তির' অংশ হিসাবে আপনি কী পরামর্শ দিতে পারেন তা দেখুন। আমি ব্যবহারিক অনুশীলন এবং অনুসন্ধান নিয়ে যেটি সেটি নিজে আমার বিজ্ঞান পাঠগুলির একটিতে করার কথা ভাবছি।

আমি ইতিমধ্যেই আরো বেশি উদ্দীপিত বোধ করছি!

4 একটি শেখার পরিকল্পনা সৃষ্টি করা

আপনার পেশাগত উন্নতির চাহিদাগুলি শনাক্ত করার পরে, আপনি এখন এই সকল চাহিদাগুলিকে পূরণ করার জন্য একটি শেখার পরিকল্পনা তৈরি করতে পারেন। সম্পদ 3 TESS-INDIA বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OER-গুলির একটি তালিকা প্রদান করে।

শুরু করার জন্য (এই ইউনিটটির পরে) একটি ভাল ইউনিট হল *শিক্ষাদান-শেখার প্রক্রিয়ার রূপান্তর ঘটানো: প্রাথমিক বিদ্যালয়ে শিক্ষাদান এবং শিক্ষণের উন্নতি করা,* যেটি TESS-INDIA প্রকল্পটির মূল শিক্ষানীতিটির উপরে মনোযোগ দেয় এবং আপনাকে অন্যান্য উপলব্ধ সম্পদগুলি খতিয়ে দেখার সুযোগ দেবে। উপাদানগুলির সবকটি হল 'ওপেন এডুকেশনাল রিসোর্সেস বা মুক্ত শিক্ষামূলক সম্পদ', যার অর্থ হল সেগুলি মুক্ত - আপনি সেগুলির প্রতিলিপি করতে পারেন এবং আপনার প্রসঙ্গের সাথে খাপ খাওয়ানোর জন্য সেগুলিকে উপযোগী করে তুলতে পারেন।

অ্যাক্টিভিটি 4: TESS-INDIA OER-গুলির মাধ্যমে আপনার শেখার পরিকল্পনা

TESS-INDIA বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OER-গুলি ব্যবহার করার মাধ্যমে আপনার নিজের জন্য একটি শেখার পরিকল্পনা সৃষ্টি করতে এই সকল ধাপগুলি অনুসরণ করুন:

1. সম্পদ 3-এ বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OER-গুলির শিরোনামগুলি দেখুন এবং কী কী প্রতিটি OER-এর অন্তর্ভুক্ত আছে তা খতিয়ে দেখুন। ইউনিটগুলি যে পদ্ধতিতে শ্রেণিভুক্ত করা আছে তা দেখুন - উদাহরণস্বরূপ, আপনার শিক্ষকদের উন্নতি করার সাথে সম্পর্কযুক্ত তিনটি ইউনিট আছে।
2. আপনি যে তিনটি ইউনিট পড়তে চান সেগুলি সনাক্ত করুন। আপনি সেগুলিকে যে ক্রমে পড়বেন তা আপনার শেখার ডায়েরিতে লিখে রাখুন।
3. আপনার নির্বাচিত ইউনিটগুলি আরো পুঙ্খানুপুঙ্খরূপে দেখুন এবং প্রতিটির জন্য আপনার কতটা সময় দেওয়া প্রয়োজন

তা ঠিক করুন।

4. পর্বটির জন্য একটি পরিকল্পনা করুন। আপনার কাজের অগ্রাধিকারগুলি, আপনি যে কোর্সগুলিতে উপস্থিত হবেন সেগুলির সময়সূচী এবং অন্যান্য প্রকল্প বা উদ্যোগগুলির প্রতি আপনার কোনো প্রতিশ্রুতি থাকলে তা বিবেচনা করুন।

আপনার শিক্ষা পরিকল্পনা নথিবদ্ধ করার জন্য সম্পদ 4 ব্যবহার করুন। এটিকে একটি দৃষ্টিগোচর স্থানে প্রদর্শন করুন এবং প্রতি সপ্তাহে এটিকে দেখুন।

পরিশেষে, আপনি কীভাবে উপাদানগুলি পাবেন তা স্থির করুন (অনলাইন বা অফলাইন, বা প্রিন্টআউট) এবং আপনার শেখাকে প্রসারিত ও সুদৃঢ় করে তোলার জন্য একসাথে কাজ করতে পারেন এমন কোনো ব্যক্তি সম্পর্কে চিন্তা করুন।

5 আপনার শেখার পরিকল্পনাকে বাস্তবায়িত করা – সক্ষমকারী হিসাবে বিদ্যালয় নেতৃত্ব

কোনো একটি বিদ্যালয়ে শিক্ষাদান ও শেখার পরিবর্তন ঘটানোর উপরে যে একমাত্র সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়টি প্রভাব ফেলে তা হল একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে আপনি - অর্থাৎ, আপনার গুণাবলী ও যোগ্যতাগুলি। শিক্ষকদের যদি আপনি পরীক্ষা-নিরীক্ষা করতে এবং গতানুগতিক শিক্ষাদানের পদ্ধতিগুলি থেকে সরে আসতে সক্ষম করে না তোলেন, তাহলে শিক্ষার্থীদের শেখায় কোনো পরিবর্তন ঘটবে না।

আপনি নিজে জীবনভর একজন শিক্ষার্থী হওয়ার মাধ্যমে আপনার শিক্ষকদের সক্ষম করে তোলেন - উদ্ভাবন করার এবং আপনার বিদ্যালয়ের সমস্যাগুলির সমাধান করার জন্য আপনি যা শিখেছেন সেটা প্রয়োগ করার মাধ্যমে। পরিবর্তন আনার জন্য শিক্ষকদের আপনার উৎসাহের প্রয়োজন। আপনি শিক্ষকদের নিম্নলিখিতগুলির মাধ্যমে সুযোগ প্রদান করতে এবং পথ নির্দেশ করতে পারেন:

- নতুন ধারণা ও রীতিগুলি পরখ করা
- শিক্ষকদের মতামত দেওয়া
- তাদের শ্রেণিকক্ষগুলিতে ইতিবাচক বিষয়গুলি ভাগ করে নেওয়া এবং সেগুলি সম্পর্কে ভাবা
- বিষয়গুলির উন্নতির জন্য ভিন্নভাবে কী করা যেতে পারে সে সম্পর্কে আলোচনা করা।

আপনার শিক্ষকদের কথা শোনা এবং নেতৃত্বদানের প্রতি সহকর্মীদের একটি সমকর্তৃত্ববোধ গড়ে তোলার গুরুত্বের উপরে পরের কেস স্টাডিটি আলোকপাত করে – সক্ষম করে তোলার অর্থ হল আপনার শিক্ষকদের সাথে ও পাশাপাশি কাজ করা, যাতে সেখানে মত বিনিময় হয় এবং আপনি যে তাদের কাছ থেকে শেখেন তা সুনিশ্চিত করা যায়।

সেইজন্য একজন সক্ষমকারী হয়ে ওঠার মানে হল আপনার বিদ্যালয়ে প্রত্যেকের জন্য সক্রিয়, অংশগ্রহণমূলক শেখার পরিস্থিতি তৈরি করা।

কেস স্টাডি 3: একটি নতুন আলোকে বিদ্যালয়টিকে দেখা

এটি একজন বিদ্যালয়ের প্রধানের একটি সাক্ষাৎকারের রেকর্ড যিনি সম্প্রতি প্রাথমিক বিদ্যালয়ের প্রধানদের জন্য আয়োজিত স্থানীয় ডিস্ট্রিক্ট ইন্সটিটিউট ফর এডুকেশন অ্যান্ড ট্রেনিং(DIET)-এ একটি কোর্স করেছিলেন। তিনি বিদ্যালয় নেতৃত্ব হওয়ার পর থেকে তার বিদ্যালয়টি ভাল করছিল, এবং উপস্থিতি প্রচুর বৃদ্ধি পেয়েছিল। তিনি উপস্থিতি বৃদ্ধি সম্পর্কে জেলা শিক্ষা আধিকারিকের সাথে কথা বলতে আগ্রহী ছিলেন, কিন্তু উপলব্ধি করতে শুরু করেছিলেন যে তার স্কুলে আরো অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলিও আছে যেগুলির প্রতি মনোযোগ দেওয়া দরকার।

কোর্সটিতে আমরা বিদ্যালয়ের স্ব-পর্যালোচনা এবং উন্নয়ন পরিকল্পনা সংক্রান্ত TESS-INDIA OER-গুলির সাথে পরিচিত হয়েছিলাম [*নেতৃত্বের পরিপ্রেক্ষিত: বিদ্যালয়ের স্ব-পর্যালোচনায় নেতৃত্বদান* এবং *নেতৃত্বের পরিপ্রেক্ষিত: বিদ্যালয় উন্নয়ন পরিকল্পনা*]। আমি বিরতিগুলির অপেক্ষায় ছিলাম যাতে আমাদের উপস্থিতি বৃদ্ধি পাওয়া সম্পর্কিত ভাল খবরগুলি সহকর্মীদের সাথে বিনিময় করতে পারি।

আমরা স্ব-পর্যালোচনা সংক্রান্ত ইউনিটটির মধ্যে দিয়ে এগোনোর সাথে সাথে আমি আনন্দিত বোধ করেছিলাম - আমার বিদ্যালয়ের অনেক বিষয়ই ভালভাবে চলছে। কিন্তু তারপর বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের সম্বন্ধে, এবং তারা বিদ্যালয়টি সম্বন্ধে কী ভাবতেন সে সম্পর্কে প্রশিক্ষক আমাদের কিছু প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করেছিলেন। আমার তিনজন শিক্ষক আছেন কিন্তু আমি উপলব্ধি করেছিলাম যে আমার করা পরিবর্তনগুলি সম্পর্কে তারা কী মনে করেন তা আমি জানি না; আমি যা বলেছি তারা আমাকে কোনো চ্যালেঞ্জ না জানিয়েই তা করে গেছেন।

আমাদের শ্রেণিগুলির সংখ্যা দ্বিগুণ করার প্রয়োজন থাকায়, সবচেয়ে ছোট শিশুদের জন্য আমার অন্য একজন শিক্ষকের অত্যন্ত প্রয়োজন আছে। লাঞ্চের সময়ে, জেলা শিক্ষা আধিকারিক বুঝিয়ে বলেছিলেন যে তিনি তখনো পর্যন্ত কাউকে খুঁজে পেতে সমর্থ হননি। তিনি বলেছিলেন, তিনি যে দুজন ব্যক্তিকে বলেছিলেন তারা তাদের না সরানোর অনুরোধ জানিয়েছিলেন, কারণ তারা মনে করেছিলেন যে আমার বিদ্যালয়ে থাকলে খুবই কঠোর পরিশ্রম করতে হবে। বাস্তবিকই, তিনি এটিও প্রকাশ করেছিলেন যে শিক্ষকদের মধ্যে একজন তার কাছে এসেছিলেন এবং তাকে অন্য একটি স্কুলে স্থানান্তরিত করা যেতে পারে কিনা তা জিজ্ঞাসা করেছিলেন। আমি খুবই অবাক এবং হতাশ হয়েছিলাম।

আমরা উন্নয়ন পরিকল্পনার দিকে অগ্রসর হওয়ায়, আমি উপলব্ধি করতে শুরু করেছিলাম যে আমি কিছুটা একনায়কের মতো আচরণ করে চলেছি। বিদ্যালয়টির উন্নতি কীভাবে করা যায় সে সম্পর্কে আমি অনেক সিদ্ধান্ত নিয়েছিলাম এবং অনেক পরিবর্তন কাজে পরিণত করেছিলাম, কিন্তু আমি কোনো আলোচনাতেই আমার শিক্ষকদের যুক্ত করিনি, তাদের ধারণাগুলি জানতে চাইনি বা আমি যে তাদের অভিজ্ঞতাকে মূল্য দিই তা দেখাইনি। তাদের মধ্যে কেউ কেউ যে মানসিক চাপ অনুভব করছেন তাতে আশ্চর্য কিছু নেই!

আমি উপলব্ধি করেছিলাম যে যদিও শিক্ষার্থীরা বিদ্যালয়ে আসতে পছন্দ করে, আমাকে আরো ভালভাবে শিক্ষকদের প্রতি যত্ন নিতে হবে। আমি বিদ্যালয়ে ফিরে এসেছিলাম এবং শিক্ষকদের প্রতি আরো বেশি সহকর্মীমূলক ও আরো বেশি সহায়তামূলক হয়ে ওঠার সঙ্কল্প করেছিলাম। পরের কর্মচারী মিটিংয়ে, সকল গতানুগতিক পরিচালনমূলক কাজগুলি করার পরিবর্তে আমি তাদের জিজ্ঞাসা করেছিলাম যে একটি বিদ্যালয় হিসাবে আমরা কী কী কাজ ভালভাবে করি। ফলাফল এবং উপস্থিতির কথা উল্লেখ না করে তারা এমন সব কথা উল্লেখ করেছিল যে আমি অবাক হয়ে গিয়েছিলাম, যেমন ক্লাসে ছাত্রীরা তাদের মত প্রকাশ করে বা বড় শিক্ষার্থীরা ছোটদের প্রতি সদয় হয়। আমি সত্যিই এইসকল সামাজিক দিকগুলির কথা চিন্তা করিনি।

এরপর আমরা এমন বিষয়গুলি নিয়ে আলোচনা করছিলাম যেগুলির উন্নতি করা যেতে পারে, কিন্তু আমি উপলব্ধি করেছিলাম যে লোকেরা সমালোচনা করার ব্যাপারে সাবধান ছিল। আমি শিক্ষকদের সকলে মিলে একটি তালিকা প্রস্তুত করতে বলার সিদ্ধান্ত নিয়েছিলাম এবং বলেছিলাম যে আমি যা যা করেছি সে সম্পর্কে তারা সমালোচনা করলে আমি বিরক্ত হব না। এরপর আমি প্রতিটি শিক্ষকের সাথে আলাদাভাবে কথা বলার জন্য একটি সাক্ষাৎকারের বন্দোবস্ত করেছিলাম যাতে আমি তাদের সেইসকল কাজের দিকগুলি সম্পর্কে শুনতে পাই যা তাদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ ছিল এবং স্বতন্ত্র ব্যক্তি হিসাবে তাদের সম্পর্কে আরো জানতে পারি। কিছুটা পরে আমাদের মধ্যে কথাবার্তা আরো খোলামেলা ও আন্তরিক হয়ে উঠেছিল, এবং বিদ্যালয়টিকে আরো ভাল করে তুলতে ছোট ছোট ধাপে পরিবর্তন আনতে আমরা সবাই মিলে কী করতে পারি সে সম্পর্কে আমি অনেক কিছু জেনেছিলাম।

চিন্তার জন্য সাময়িক বিরতি

এই কেস স্টাডিটি সম্পর্কে ভাবুন। আপনি কি মনে করেন যে আপনার শিক্ষকরা আপনার বিদ্যালয়ে কাজ করতে

পছন্দ করেন? তারা কি গুরুত্বপূর্ণ, সহায়তা প্রাপ্ত ও তাদের নিয়ে চিন্তা করা হয় বলে বোধ করেন?

6 আপনার শিক্ষকদের উপর মনোযোগ দেওয়া

চিত্র 2 আপনার শিক্ষকরা আপনার পেশাগত উন্নতির দৃষ্টান্ত অনুসরণ করবেন।

আপনার নিজের শেখার প্রতি আপনার মনোভাব, আপনার শিক্ষকদের পেশাগত উন্নতির প্রতি তাদের মনোভাবের উপর প্রত্যক্ষভাবে প্রভাব ফেলবে। পরিবর্তন সাধনের জন্য প্রস্তুত থাকা ও তৎপরতার ক্ষেত্রে আপনার উন্নতি দেখে তারাও নিজেদের পরিবর্তন করতে ও উন্নতি করতে উৎসাহিত হবেন। আপনার শিক্ষকরা হলেন আপনার সেরা সম্পদ, এবং তাদের যথাসম্ভব সেরা শিক্ষক হয়ে উঠতে তাদের জন্য আপনার সুযোগ প্রদান করা প্রয়োজন। আপনার প্রত্যাশা ও আশা করা প্রয়োজন যেন তারা আপনার থেকে ভাল শিক্ষক হয়ে ওঠেন!

বিদ্যালয় নেতৃত্বরা শিক্ষকদের নেতৃত্বদান সম্বন্ধে কথা বলছেন এমন কতগুলি ভিডিও আপনি দেখতে চাইতে পারেন।

ভিডিও: বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব - শিক্ষকদের নেতৃত্ব দেওয়া

ভিডিও: বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব – শিক্ষালাভের পরিবেশ

ভিডিও: বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব - শিক্ষাদান ও শেখায় নেতৃত্ব দেওয়া

TESS-INDIA শিক্ষক উন্নয়ন OER-গুলি হল আপনার জন্য সেই মাধ্যম যার সাহায্যে আপনি আপনার শিক্ষকদের নতুন পন্থাগুলি শিখতে এবং শিক্ষাদানের বিভিন্ন উপায়গুলির জন্য ধারণাগুলি পরখ করে দেখতে সাহায্য করতে পারেন। এগুলি এটি উপলব্ধি করে শিক্ষককে 'শিক্ষার্থীর' অবস্থানে বসায় যে শিক্ষাদান ও শেখার প্রক্রিয়াটির সাথে সক্রিয়ভাবে যুক্ত হওয়া, এবং সহকর্মীদের সাথে সহযোগিতাপূর্ণভাবে কাজ করার মাধ্যমে তারা পেশাটির উপকরণ এবং অভ্যাসগুলিতে পারদর্শিতা গড়ে তুলবেন।

একজন শিক্ষক হয়ে ওঠার জন্য শেখা একটি জটিল ও জীবনব্যাপী প্রক্রিয়া। শিক্ষকের শেখা ও উন্নয়ন সম্পর্কে ধারণা গঠন করার জন্য নানাবিধ কাঠামোর পরামর্শ দেওয়া হয়েছে, কিন্তু যেটি বিশেষভাবে সহায়ক সেটি একজন সুদক্ষ শিক্ষকের জ্ঞানের ছয়টি ক্ষেত্রকে সনাক্ত করে (Shulman and Shulman, 2007):

- ভবিষ্যৎ পরিকল্পনা
- অনুপ্রেরণা
- বোধশক্তি
- অভ্যাস
- চিন্তাভাবনা
- জনসমাজ।

এগুলি সারণী 2-এ খতিয়ে দেখা হয়েছে।

সারণি 2 *একজন সার্থক শিক্ষকের বৈশিষ্টাবলীর উপর মন্তব্য (শুলম্যান শুলম্যান, 2007).*

বৈশিষ্ট্য	**মন্তব্য**
ভবিষ্যৎ পরিকল্পনা	ভালো শিক্ষকের কি অর্জন করতে চাইছেন সে সে সম্পর্কে ধারণা স্পষ্ট থাকা জরুরী। এবিষয়ে প্রধান বিচার্য শিক্ষার্থী সম্পর্কিত বিশ্বাস, জ্ঞান ও শিখন। অভিজ্ঞতার আলোকে তাদের নিজস্ব ভাবনাগুলির গভীর বিবেচনা ও পরিমার্জনা প্রয়োজন।
অনুপ্রাণনা	ভালো শিক্ষক সর্বদাই উন্নয়ন ও বিকাশে অনুপ্রাণিত হবেন।
বোধগম্যতা	ভালো শিক্ষকের জানা দরকার কী করবেন এবং কিভাবে করবেন। তাঁরা তাদের পাঠদানের বিষয়বস্তু সম্পর্কে ভালো করে জানবেন এবং কি পদ্ধতিতে পাঠদান করবেন সে বিষয় সম্পর্কে জ্ঞাত হবেন।
অনুশীলন	ভালো শিক্ষকরা বোঝেন অনুশীলন প্রক্রিয়াটি জটিল এবং সময়ের সঙ্গে উন্নততর হয়। শ্রেণিকক্ষের শেখা ও তত্ত্বগুলি কিভাবে প্রয়োগ করতে হয় সে বিষয়টিও তার জানা। বিভিন্ন দৃষ্টিকোণ প্রয়োগের মাধ্যমে তাঁদের অর্জিত অভিজ্ঞতা থেকে তাঁরা শিক্ষালাভ করেন।
মনন	শ্রেণিকক্ষের কার্যাবলী ও অভিজ্ঞতাগুলি ভালো শিক্ষকরা গভীরভাবে মনন করেন। এই মনন ছাড়া পরিবর্তন আনা সম্ভব নয়।
জন সমাজ	ভালো শিক্ষকরা অনুভব করেন তাঁরা জন সমাজের একটি অংশ এবং সেই জনসমাজের উদ্দেশ্য ও মূল্যবোধগুলি একই রকমের। তাদের সহায়তা গ্রহণ করা ও সহায়তা দান করা শিক্ষকের অবশ্য কর্তব্য।

চিন্তার জন্য সাময়িক বিরতি

- জ্ঞানের এইসকল ক্ষেত্রগুলি কীভাবে আপনার বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয়?
- আপনার শিক্ষকদের মধ্যে থেকে কতজনকে আপনি ভাল হিসাবে বর্ণনা করবেন?
- সামগ্রিকভাবে আপনার কর্মচারীদের প্রতি মনোযোগ দিয়ে বলুন যে কোন ক্ষেত্রগুলির সবচেয়ে বেশি উন্নয়ন প্রয়োজন?

TESS-INDIA OER-গুলি শিক্ষকের শেখার এইসকল ক্ষেত্রগুলিতে সহায়তা করে। OER-গুলি অন্তর্নিহিত ধারণাগুলিকে চ্যালেঞ্জ জানায় এবং শিক্ষকদের নিজেদের শ্রেণিকক্ষে নতুন পদ্ধতিগুলি পরখ করতে অনুপ্রেরণা যোগায়। একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে, আপনি আপনার শিক্ষকদের উৎসাহ দিয়ে এবং তাদেরকে একত্রে কাজ করার সুযোগ সৃষ্টি করার মাধ্যমে তাদেরকে সহায়তা করার অবস্থানে আছেন।

7 সারসংক্ষেপ

শিক্ষায় সাম্প্রতিক পরিবর্তনগুলি হয়ত ভারতীয় বিদ্যালয় নেতৃত্বদের উপরে আরো বেশি দায়িত্ব আরোপ করেছে, কিন্তু এগুলি আপনার বিদ্যালয়ে একটি প্রকৃত পার্থক্য তৈরি করতে এবং শিক্ষার্থীদের শেখার ফলাফলগুলির উপর আপনার প্রভাব বিস্তার করতে, আপনার জন্য সুযোগ সৃষ্টি করেছে। আপনি এমন একটি পেশায় আছেন যেটি পরিবর্তিত হচ্ছে এবং আপনার বিদ্যালয়ে পরিবর্তন নিয়ে আসে এমন গুণাবলী ও যোগ্যতাগুলি আপনাকে দেখাতে বলা হচ্ছে। TESS-INDIA বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OER-গুলি আপনাকে এই চ্যালেঞ্জটি পূরণ করতে সাহায্য করতে পারে, বিশেষ করে আপনার বিদ্যালয়ে শিক্ষকদের ভিন্নভাবে কাজগুলি করতে প্রত্যয়ী করে তোলার এবং NCF 2005 ও NCFTE 2009-এর জাতীয় নীতির দ্বারা পরিচালিত নতুন পদ্ধতিগুলি গ্রহণ করার ক্ষেত্রে।

আপনার জ্ঞান ও যোগ্যতাগুলিতে ঘাটতি পূরণের জন্য আপনার একজন সক্রিয় শিক্ষার্থী হয়ে ওঠা এবং একটি সমাধান-ভিত্তিক পদক্ষেপের নমুনা গড়ে তোলার গুরুত্বের উপরে এই ইউনিটটি মনোযোগ দেয়। আপনি এই ইউনিটটির মধ্য দিয়ে এগোনোর সাথে সাথে, TESS-INDIA বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OER-গুলি ব্যবহার করার মাধ্যমে আপনি একটি শেখার পরিকল্পনা গঠন করেছেন। আপনার নিজের অগ্রগতি এবং শেখা পর্যবেক্ষণ করা এবং যেক্ষেত্রে যথাযথ, সহকর্মীদের সাথে এটি বিনিময় করার মাধ্যমে, আপনার এই পরিকল্পনাটির মধ্যে দিয়ে এগোনো উচিত।

সম্পদসমূহ

সম্পদ 1: TESS-INDIA সম্পদগুলির সারসংক্ষেপ

বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OERs (আপনার জন্য)

বিদ্যালয় নেতৃত্বদের জন্য 20টি OER পরিকল্পিত হয়েছে (প্রধান শিক্ষক, অধ্যক্ষ এবং সহকারী, এবং যারা এই ভূমিকায় কাজ করতে চান)। এই OER-গুলি বিদ্যালয় নেতৃত্বদের তাদের ভূমিকার বিভিন্ন দিকগুলিতে সহায়তা করে, এর অন্তর্ভুক্ত হল পরিবর্তন ও উন্নতির মাধ্যমে একটি বিদ্যালয়কে এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় প্রক্রিয়া এবং ব্যবস্থা। এছাড়াও শিক্ষালাভ ও শেখায় প্রকৃত পরিবর্তনগুলি আনতে নেতৃত্বদের সহায়তা করা, এবং বিদ্যালয়গুলিকে একটি কার্যকর, সহযোগিতাপূর্ণ উপায়ে শেখানোর ক্ষেত্রে আরো মনোনিবেশ করানোর উদ্দেশ্যে এগুলি পরিকল্পিত। এগুলি সম্পদ 3-এ তালিকাভুক্ত করা হয়েছে।

প্রধান সম্পদসমূহ

TESS-INDIA OER-গুলি দশটি প্রধান সম্পদের একটি সেটের সহায়তায় গঠিত হয়েছে। এই প্রধান সম্পদগুলি, যা সমস্ত বিষয় ও স্তরগুলির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য, আপনাকে এবং আপনার শিক্ষকদের TESS-INDIA OER-গুলির শিক্ষানীতির প্রধান অভ্যাসগুলি সংক্রান্ত আরো ব্যবহারিক নির্দেশ দান করে। এগুলি শিক্ষার্থী, শেখার অ্যাক্টিভিটি এবং শিক্ষক-শিক্ষার্থী ও শিক্ষার্থী-শিক্ষার্থী মতবিনিময় সংগঠিত করার উপায়গুলিকে অন্তর্ভুক্ত করে। উপযুক্ততা অনুযায়ী (সম্পদগুলির মতো) প্রধান সম্পদগুলিকে OER-গুলির অন্তর্ভুক্ত করা হয় এবং প্রশিক্ষণ দেওয়া ও অন্যান্য প্রসঙ্গে ব্যবহার করতে শিক্ষকদের প্রশিক্ষণকারী ও বিদ্যালয় নেতৃত্বদের জন্য স্বতন্ত্র নথি হিসাবেও উপলব্ধ।

অডিও-ভিসুয়াল উপাদান

কিছু ভিডিও ক্লিপের একটি সেটও উপলব্ধ আছে যা প্রধান সম্পদগুলির মূলভাবের সাথে মেলে, এবং অংশগ্রহণমূলক শ্রেণিকক্ষের মূল কৌশলগুলিকে প্রদর্শন করে। এই ক্লিপগুলি দেখায় যে শিক্ষক ও শিক্ষার্থীরা বিভিন্ন ভারতীয় শ্রেণিকক্ষগুলিতে অংশগ্রহণমূলক রীতির সাহায্য নিচ্ছে এবং নির্দিষ্ট কাজ ও আচরণগুলির প্রতি দর্শকের দৃষ্টি আকর্ষণ করানোর জন্য এগুলিতে একটি ভাষ্য থাকে। ভিডিও ক্লিপগুলি হিন্দি শ্রেণিকক্ষে তোলা হয়েছে এবং অডিওটি বিভিন্ন রাজ্যের জন্য অনুবাদ করা হয়েছে। এই ভিডিও ক্লিপগুলির লিঙ্ক যথাযথ সময়ে OER-গুলিতে প্রদান করা হয়েছে যেগুলি একটি ভিডিও আইকন দ্বারা চিহ্নিত, এবং ব্যবহারকারীদের কাছে অনলাইনে উপলব্ধ। ভিডিও ক্লিপগুলি ব্যবহারকারীদের পক্ষে ট্যাবলেট, PC, DVD এবং SD কার্ড ব্যবহার করে মোবাইল ফোনগুলিতে ডাউনলোড করা সম্ভব।

শিক্ষক উন্নয়ন OER-গুলি (আপনার শিক্ষকদের জন্য)

চারটি বিষয় ক্ষেত্রে 60টি প্রাথমিক OER আছে: ভাষা ও সাক্ষরতা, প্রাথমিক ইংরাজী, প্রাথমিক গণিত এবং প্রাথমিক বিজ্ঞান প্রতিটিতে 15টি করে। এইসকল OER-গুলি শিক্ষকদের জন্য এবং শিক্ষকদের যারা শিক্ষাদান করেন তাদের জন্য, এবং শিক্ষকদের তাদের নিজেদের শ্রেণিকক্ষে ব্যবহার করার জন্য ব্যবহারিক ধারণাগুলি প্রদান করে।

সম্পদ 2: নেতৃত্বদানের যোগ্যতাগুলি নিরীক্ষণ করা

সারণি R2.1 নেতৃত্বদানের যোগ্যতাগুলি নিরীক্ষণ করা (মাকবেথ এবং মেয়ারস, ১৯৯৯ থেকে নেওয়া)

নেতৃত্বদানের যোগ্যতাগুলি	আপনি নিজের জন্য কোন মানটি নির্ধারণ করবেন? (একটিমাত্র কলামে টিক দিন)			আপনি এটি শেষবার কোন পরিস্থিতিতে করেছিলেন?
	উচ্চ যোগ্যতাসম্পন্ন	পর্যাপ্ত যোগ্যতাসম্পন্ন	একেবারেই যোগ্যতাসম্পন্ন	
অন্যদের সাথে মিলে কাজ করা				
অন্যদের সহায়তা করা				
ব্যক্তিগত প্রচেষ্টাগুলিকে স্বীকৃতি দেওয়া				
অন্যান্য ব্যক্তিদের আত্ম-মর্যাদা বর্ধিত করা				
উন্নতি ও ফিরে তাকার সুযোগগুলি দেওয়ার মাধ্যমে অন্যদের বিকাশসাধন করা				
উদ্বেগ হ্রাস করা				
একজন চিন্তাশীল ও সহানুভূতিশীল শ্রোতা হয়ে ওঠা				
অভিমত জানানোর আগে বুঝতে চাওয়া				
ব্যক্তিগত ধারণা এবং সমস্যাগুলি শোনা				
মতামত জানাতে সক্রিয়ভাবে উৎসাহ দেওয়া				

নেতৃত্বদানের যোগ্যতাগুলি		আপনি নিজের জন্য কোন মানটি নির্ধারণ করবেন? (একটিমাত্র কলামে টিক দিন)			আপনি এটি শেষবার কোন পরিস্থিতিতে করেছিলেন?
		উচ্চ যোগ্যতাসম্প	পর্যাপ্ত যোগ্যতাসম্প	একেবারেই যোগ্যতাসম্প	
অন্যদের ক্ষমতা প্রদান করা	অপরকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে ও দায়িত্ব নিতে ক্ষমতা প্রদান করা				
আচরণের নমুনা হয়ে ওঠা	ব্যক্তিগত ন্যায্যতা প্রদর্শন করা				
	আপনি যে মনোভাব ও মূল্যবোধগুলি প্রচার করতে চান সেগুলির নমুনা হয়ে ওঠা				
	উদ্দীপনা দেখানো				
সিদ্ধান্ত গ্রহণে সক্রিয় হয়ে ওঠা	দিশা ও একটি সুস্পষ্ট দূরদৃষ্টি প্রদান করা				
	সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা				
	প্রধান সমস্যাগুলি সম্পর্কে বোধশক্তি গড়ে তোলা				

নেতৃত্বদানের যোগ্যতাগুলি		আপনি নিজের জন্য কোন মানটি নির্ধারণ করবেন? (একটিমাত্র কলামে টিক দিন)			আপনি এটি শেষবার কোন পরিস্থিতিতে করেছিলেন?
		উচ্চ যোগ্যতাসম্পন্ন	পর্যাপ্ত যোগ্যতাসম্পন্ন	একেবারেই যোগ্যতাসম্পন্ন নয়	
পরিবর্তন পরিচালনা করা	কাজ করার নতুন পন্থাগুলিতে উৎসাহ দেওয়া				
	সম্ভাব্য ভবিষ্যৎ চ্যালেঞ্জগুলি পূর্বে অনুমান করা				
	ভুলগুলিকে শেখার সুযোগ হিসাবে গ্রহণ করা				
গ্রুপে কাজ করতে অনুপ্রেরণা দেওয়া	সকলকে জড়িত করার মাধ্যমে গ্রুপে কাজ করতে অনুপ্রেরণা ও উৎসাহ দেওয়া				

সম্পদ 3: বিদ্যালয়ের নেতৃত্বের শেখার ফলাফলগুলি

সারণি R3.1 *TESS-INDIA বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OER-গুলির শেখার ফলাফলগুলি।*

OER শিরোনাম	শেখার ফলাফলগুলি
সক্ষমকারী হিসাবে প্রাথমিক বিদ্যালয় নেতৃত্ব	• আপনার বিদ্যালয়ের নেতৃত্বের দক্ষতাগুলি পর্যবেক্ষণ করা এবং উন্নতির ক্ষেত্রগুলি শনাক্ত করা। • আপনার বিদ্যালয়ের নেতৃত্বের দক্ষতাগুলি বৃদ্ধি করতে আপনার শেখার পথ পরিকল্পনার জন্য TESS-INDIA বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OER-গুলি ব্যবহার করা। • আপনার বিদ্যালয়ে শেখায় সক্ষমকারী হওয়ার অর্থ কী?
সক্ষমকারী হিসাবে মাধ্যমিক বিদ্যালয় নেতৃত্ব	• আপনার বিদ্যালয়ের নেতৃত্বের দক্ষতাগুলি পর্যবেক্ষণ করা এবং উন্নতির ক্ষেত্রগুলি শনাক্ত করা। • আপনার বিদ্যালয়ের নেতৃত্বের দক্ষতাগুলি বৃদ্ধি করতে আপনার শেখার পথ পরিকল্পনার জন্য TESS-INDIA বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব OER-গুলি ব্যবহার করা। • আপনার বিদ্যালয়ে শেখায় সক্ষমকারী হওয়ার অর্থ কী?
আপনার বিদ্যালয়ের জন্য একটি সর্বজনীন দূরদৃষ্টি গড়ে তোলা	• বিদ্যালয়ের একটি দূরদৃষ্টি কীভাবে একটি বিদ্যালয়ের উন্নতির জন্য দৈনন্দিন কাজগুলিকে উদ্বুদ্ধ করে। • কীভাবে আপনার নিজের বিদ্যালয়ের দূরদৃষ্টিকে সূত্রবদ্ধ করবেন। • একটি এমন দূরদৃষ্টি গঠন করতে এবং বাস্তবায়িত করতে কীভাবে অন্যদের জড়িত করা যায় যা শিক্ষার্থীদের ক্ষেত্রে পার্থক্য গড়ে তোলে।
বিদ্যালয়ের স্ব-পর্যালোচনায় নেতৃত্বদান করা	• বিদ্যালয়ের স্ব-পর্যালোচনার সুবিধা ও চ্যালেঞ্জগুলি। • বিদ্যালয়ের স্ব-পর্যালোচনার প্রকৃতি এবং স্ব-পর্যালোচনা চক্র। • কীভাবে গুণগত ও পরিমাণগত তথ্যগুলিকে সংগ্রহ ও ব্যবহার করতে হয়।
বিদ্যালয় উন্নয়ন পরিকল্পনায় নেতৃত্বদান করা	• একটি কার্যকর বিদ্যালয় পরিকল্পনা প্রক্রিয়ার প্রধান বৈশিষ্ট্যসমূহ। • শিক্ষার্থীদের শেখার ক্ষেত্রে বিদ্যালয়-ব্যাপী উন্নতিগুলির জন্য পরিকল্পনা করা। • বিদ্যালয় উন্নয়ন পরিকল্পনায় স্টেকহোল্ডারদের এবং বিশেষ করে SMC-কে যুক্ত করা। • একটি কার্যকর বিদ্যালয় উন্নয়ন পরিকল্পনা রচনা করা যেটি শিক্ষার্থীদের জন্য ফলাফলে একটি পার্থক্য সৃষ্টি করে।

NCSL মূল ক্ষেত্র	OER শিরোনাম	শেখার ফলাফলগুলি
নেতৃত্বের পরিপ্রেক্ষিত	আপনার বিদ্যালয়ের উন্নতি ঘটানোর জন্য বৈচিত্র্য সংক্রান্ত তথ্য ব্যবহার করা	• সকল শিক্ষার্থী যাতে প্রতি বছর শেখা থেকে সর্বাধিক ফললাভ করতে পারে তা সুনিশ্চিত করার জন্য বৈচিত্র্যের গুরুত্ব। • আপনার বিদ্যালয়ে বৈচিত্র্য সংক্রান্ত বিষয়গুলি বোঝা এবং সেগুলি নিয়ে কাজ করার ক্ষেত্রে আপনার জন্য সহায়ক হবে এমন ধরণের তথ্য ও তথ্য সংগ্রহের প্রকৃতিগুলি। • সকল শিক্ষার্থীদের জন্য শেখার ফলাফল বৃদ্ধি করতে সংগৃহীত তথ্য ব্যবহার করা এবং একটি কর্ম পরিকল্পনা গড়ে তোলা। • সকল শিক্ষার্থীদের জন্য আরো ভাল ফলাফলগুলি সুনিশ্চিত করতে বৈচিত্র্য সংক্রান্ত তথ্যগুলিকে সংগ্রহ, বিশ্লেষণ ও ব্যবহার করার জন্য শিক্ষক ও স্থানীয় জনসমাজকে নেতৃত্ব দেওয়া।
	আপনার বিদ্যালয়ে পরিবর্তনের পরিকল্পনা করা ও তাতে নেতৃত্ব দেওয়া	• বিদ্যালয়গুলির মধ্যে পরিবর্তন আনার জন্য বহিঃস্থ ও অভ্যন্তরীণ চালিকাশক্তিগুলিকে শনাক্ত করা। • পরিবর্তন সাধন করার ক্ষেত্রে চ্যালেঞ্জগুলিকে সনাক্ত করা। • আপনার বিদ্যালয়ে পরিবর্তনের পরিকল্পনা করা ও তাতে নেতৃত্বদানের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপগুলি গ্রহণ করা। • শিক্ষাগত নেতৃত্বমূলক পদ্ধতিগুলি শনাক্ত করা এবং আপনার পদ্ধতিগুলির সাথে এগুলিকে সম্পর্কিত করা। • দৃষ্টান্ত স্থাপনের মাধ্যমে নেতৃত্বদান করা, পরিবর্তনের একটি প্রকল্পের মধ্য দিয়ে অগ্রসর হতে অন্যদের উদ্বুদ্ধ করা ও অনুপ্রেরণা যোগানো।
	আপনার বিদ্যালয়ে পরিবর্তন সাধন করা	• পরিবর্তন প্রক্রিয়াটির প্রকৃতি এবং কীভাবে ব্যক্তিরা পরিবর্তনের প্রতি সাড়া দেন। • পরিবর্তনের কিছু মূল তত্ব এবং বিদ্যালয়গুলির ক্ষেত্রে সেগুলির প্রাসঙ্গিকতা। • পরিবর্তন সাধন করার জন্য কীভাবে অন্যদের সাথে ও মাধ্যমে কাজ করা যায়।
নিজেকে পরিচালনা করা ও উন্নত করা	নিজেকে পরিচালনা করা ও উন্নত করা	• আপনার কাজের অগ্রাধিকার নির্ণয় করার জন্য, অন্যদের কার্যভার দিন এবং আপনার সময়ের সদ্ব্যবহার করুন। • আপনার ব্যক্তিগত ও পেশাগত উন্নতির জন্য পরিকল্পনা করা। • আপনার নিজের জন্য SMART লক্ষ্যগুলি নির্ধারণ করা।
শিক্ষাদান-শেখার প্রক্রিয়ার রূপান্তর ঘটানো	প্রাথমিক বিদ্যালয়ে শিক্ষাদান এবং শিক্ষালাভের উন্নতি সাধনে নেতৃত্ব দেওয়া।	• TESS-INDIA OER-গুলির শিক্ষানীতি ও কাঠামোর সাথে পরিচিত হোন। • OER-গুলি আপনার বিদ্যালয়ের উপযোগী করা এবং সেগুলি ব্যবহার করার সম্ভাবনা উপলব্ধি করুন। • আপনার বিদ্যালয়ে শেখায় শিক্ষার্থীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করার জন্য একটি লক্ষ্য শনাক্ত করুন। • শিক্ষাদান ও শেখায় কীভাবে উন্নতি বজায় রাখতে হয় সেই সম্পর্কিত ধারণাগুলি।

NCSL মূল ক্ষেত্র	OER শিরোনাম	শেখার ফলাফলগুলি
শিক্ষাদান-শেখার প্রক্রিয়ার রূপান্তর ঘটানো	মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে শিক্ষাদান এবং শিক্ষালাভের উন্নতিসাধনে নেতৃত্ব দেওয়া।	• TESS-INDIA OER-গুলির শিক্ষানীতি ও কাঠামোর সাথে পরিচিত হোন। • OER-গুলি আপনার বিদ্যালয়ের উপযোগী করা এবং সেগুলি ব্যবহার করার সম্ভাবনা উপলব্ধি করুন। • আপনার বিদ্যালয়ে শেখায় শিক্ষার্থীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করার জন্য একটি লক্ষ্য শনাক্ত করুন। • শিক্ষাদান ও শেখায় কীভাবে উন্নতি বজায় রাখতে হয় সেই সম্পর্কিত ধারণাগুলি।
	আপনার বিদ্যালয়ে মূল্যায়নে নেতৃত্ব দেওয়া	• শেখার জন্য মূল্যায়ন এবং মূল্যায়নের জন্য শেখার মধ্যে পার্থক্য করা। • গঠনমূলক মূল্যায়ন প্রক্রিয়া গড়ে তোলার জন্য আপনার বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের সাথে নিয়ে একটি কৌশলে নেতৃত্ব দেওয়া। • মতামত জানানোর জন্য গঠনশীল মূল্যায়ন প্রক্রিয়ার সময়ে সংগৃহীত প্রমাণ ও তথ্যগুলি ব্যবহার করতে শিক্ষকদের সাহায্য করা যা শিক্ষার্থীদের তাদের শেখা উন্নত করতে সাহায্য করে।
	কর্মসম্পাদনে উন্নতি করতে শিক্ষকদের সহায়তা করা	• শিক্ষকদের কর্ম সম্পাদন ক্ষমতার মূল্যায়ন করা। • ব্যক্তিগতভাবে শিক্ষকদের কর্ম সম্পাদন ক্ষমতার উন্নতি ঘটানোর পরিকল্পনা করা। • কীভাবে শিক্ষকদের নিয়ে কর্ম সম্পাদন ক্ষমতা বিষয়ক গঠনমূলক মিটিংগুলি পরিচালনা করা যায় সেই সম্পর্কিত কিছু ধারণা। • শিক্ষকদের কর্ম সম্পাদন ক্ষমতা বজায় রাখার উদ্দেশ্যে ব্যবহার করার জন্য কিছু ধারণা।
	শিক্ষকদের পেশাগত বিকাশে নেতৃত্ব দেওয়া	• শিক্ষকদের পেশাগত উন্নতি কীভাবে বিদ্যালয়ের উন্নতি এবং শিক্ষার্থীর শেখার ফলাফলগুলির উপর প্রভাব ফেলতে পারে। • আপনার শিক্ষকদের তাদের নিজেদের পেশাগত উন্নতির চাহিদাগুলির মূল্যায়ন করতে সাহায্য করার জন্য কিছু ধারণা। • সকল শিক্ষকদের পেশাগত উন্নতির পরিকল্পনা করা, পর্যবেক্ষণ করা এবং সক্ষম করে তোলা।
	পর্যবেক্ষণ ও শিক্ষাদান করা	• পরামর্শদান করা এবং প্রশিক্ষণ দেওয়ার মধ্যে পার্থক্য করা, এবং কর্মীদের শেখায় সহায়তা করার জন্য কীভাবে দুটিকেই ব্যবহার করা যেতে পারে। • কর্মীদের সাথে কথোপকথন করা যা আপনার বিদ্যালয়ে শিক্ষাদান ও শেখার উন্নতি ঘটায়। • সম্মত ফলাফলগুলি পাওয়ার জন্য প্রশিক্ষণ ও পরামর্শদানের সেশনগুলির পরিকল্পনা করা ও সম্পন্ন করা। • আপনার বিদ্যালয়ে প্রশিক্ষণের একটি সংস্কৃতি থাকার উপযোগিতাগুলি বিবেচনা করা।

NCSL মূল ক্ষেত্র	OER শিরোনাম	শেখার ফলাফলগুলি
শিক্ষাদান-শেখার প্রক্রিয়ার রূপান্তর ঘটানো	আপনার বিদ্যালয়ে কার্যকরী শেখার সংস্কৃতি গড়ে তোলা	• বিদ্যালয় সংস্কৃতি কী ও সেটা কীভাবে শিক্ষালাভকে প্রভাবিত করে। • আপনার বিদ্যালয়ের সংস্কৃতিকে চিনতে শুরু করবেন। • আপনার বিদ্যালয়ে শিক্ষালাভের সহায়ক হল একটা ইতিবাচক সংস্কৃতি -যাতে সবাই সামিল হতে পারবে- সেটা তৈরি করার কিছু
	আপনার বিদ্যালয়ে অন্তর্ভুক্তিকরণে উৎসাহ দেওয়া	• আপনার কর্মীদের সঙ্গে বৈচিত্র্য, সমতা এবং অন্তর্ভুক্তির একটি সর্বজনীন বোধ গড়ে তোলা। • আপনার সকল শিক্ষার্থীদের জন্য শেখার ফলাফলগুলির উন্নতি করার কাজগুলিকে অগ্রাধিকার দেওয়া। • আপনার বিদ্যালয়ে যে সকল কাজগুলি অসুবিধা বা বহিষ্করণগুলির উপরে মনোযোগ দেয় সেগুলি পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়িত করার জন্য অন্যদের সাথে সহযোগিতা করা।
	শিক্ষার্থীদের কার্যকর শিক্ষালাভের সম্পদগুলো ব্যবস্থাপনা করা	• বিদ্যালয়টির ভেতরে বা বাইরে উভয় ক্ষেত্রেই উপলব্ধ সম্পদসমূহের বিস্তৃত পরিসরটি বোঝা। • যে সকল সম্পদগুলির সদ্ব্যবহার ঘটে নি সেগুলির উপর মনোনিবেশ করে আপনার বিদ্যালয়ের ভেতরে বিভিন্ন সম্পদগুলিকে সনাক্ত করা। • সম্পদগুলি যে শেখার জন্য যথাযথভাবে এবং কার্যকরভাবে ব্যবহৃত হচ্ছে তা সুনিশ্চিত করায় কর্মীদের নিয়োজিত করুন।
	আপনার বিদ্যালয়ে প্রযুক্তির ব্যবহারে নেতৃত্ব দেওয়া	• আপনার বিদ্যালয়ে ব্যবহার করা যেতে পারে এমন নানা ধরনের প্রযুক্তি সম্পর্কে জ্ঞান অর্জন করা। • স্কুলে ICT টুল ও উপকরণগুলির সৃজনশীল ব্যবহার সম্পর্কে বিবেচনা করা। • আপনার নিজের শিক্ষায় সহায়তার জন্য ইন্টারনেট ব্যবহারের উপায়গুলি।
অংশীদারিত্বে নেতৃত্বদান করা	মা-বাবা এবং বৃহত্তর বিদ্যালয় কমিউনিটির সাথে যুক্ত হওয়া	• আপনার রাজ্যের প্রধান প্রতিষ্ঠানগুলির সঙ্গে কার্যকর সম্পর্ক গড়ে তোলা। • অন্যান্য বিদ্যালয় এবং বেসরকারি অলাভজনক প্রতিষ্ঠানগুলির (NGOs) সাথে সহযোগিতামূলক অংশীদারিত্ব গড়ে তোলা। • জনসমাজের সংস্থাগুলির সঙ্গে, বিশেষত SMC-এর সঙ্গে যুক্ত হওয়া। • শিক্ষার্থীদের শিক্ষণের উন্নতি করার জন্য মা-বাবাদের সঙ্গে যুক্ত হওয়া ও সহযোগিতা করা।

সম্পদ 4: আপনার শেখার পরিকল্পনা

সারণি R4.1 *শেখার পরিকল্পনার টেমপ্লেট।*

পরবর্তী শিক্ষা বর্ষের জন্য অগ্রাধিকার এবং প্রতিশ্রুতিগুলি (আপনি যুক্ত আছেন এমন কোর্স, উদ্যোগগুলি এবং একটি বিদ্যালয় স্ব-পর্যালোচনা বা একটি SDP লেখার মতো যে কাজগুলি সম্পন্ন করতে হবে সেগুলি সহ)

পরের তিন মাসের মধ্যে পড়ার জন্য OER-গুলি
1. 2. 3.

পরের বছরের মধ্যে পড়ার জন্য OER-গুলি
1. 2. 3. 4. 5.

আমি কীভাবে পড়ার ও শেখার জন্য সময় বের করব?

আমার পরিকল্পনার পথে কী বাধা আসতে পারে?

কীভাবে আমি আমার পরিকল্পনার ক্ষেত্রে কোনো অন্তর্ঘাত এড়িয়ে চলব?

আমি কীভাবে আমার নিজের জন্য ইউনিটগুলি পাবো?

আমার শেখা এবং এটিকে আমার প্রসঙ্গে প্রয়োগ করতে আমাকে সাহায্য করার জন্য একজন শিক্ষা সহযোগী বা পরামর্শদাতাকে খুঁজে পেতে আমি কী ব্যবস্থা নেব? আমি কত ঘন ঘন তাদের সাথে কথা বলব?

আমি কীভাবে আমার শেখার মূল্যায়ন করব?

অতিরিক্ত সম্পদসমূহ

- National Centre for School Leadership: http://www.nuepa.org/ncsl.html

References/bibliography

Bruner, J. (1996) *The Culture of Education*. London: Harvard University Press.

Gardner, H. (1997) *Leading Minds: An Autonomy of Leadership*. London: HarperCollins.

Lave, J. and Wenger, E. (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. New York, NY: Cambridge University Press.

MacBeath, J. (1998) *Effective School Leadership: Responding to Change*. London: Paul Collins.

MacBeath, J. and Myers, K. (1999) *Effective School Leaders: How to Evaluate and Improve Your Practice*. Harlow: Pearson.

Shulman, L.S. and Shulman, J.H. (2007) 'How and what teachers learn: a shifting perspective', *Journal of Curriculum Studies*, vol. 36, no. 2, pp. 257–71. Available from: http://www.peaunesco.com.br/encontro2013/SHULMAN_How%20and%20What%20Teachers%20Learn_(JrCurriculumStudies_2004).pdf (accessed 27 January 2015).

Tyagi, R.S. (2011) *Academic Supervision in Secondary Schools: School-based Approach for Quality Management*. New Delhi: NUPEA.

Wenger, E. (1998) *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*. New York, NY: Cambridge University Press.

কৃতজ্ঞতাস্বীকার

তৃতীয় পক্ষের উপাদান এবং নীচে বিবৃত বিষয় ব্যতীত, এই বিষয়বস্তুটি একটি ক্রিয়েটিভ কমন্স অ্যাট্রিবিউশন-শেয়ারঅ্যালাইক লাইসেন্সের অধীনে উপলব্ধ। http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/). নীচে স্বীকৃত উপাদানটি মালিকানাধীন এবং এই প্রকল্পের লাইসেন্সের অধীনে ব্যবহার করা হয় এবং ক্রিয়েটিভ কমনস লাইসেন্সের বিষয়বস্তু নয়। এর অর্থ এই উপাদানটি কেবল মাত্র TESS-INDIA প্রকল্পে গ্রহণ না করেই ব্যবহার করতে পারা যায়, কোনও পরবর্তী OER সংস্করণগুলিতে পারা যায় না। এর মধ্যে TESS-INDIA, OU এবং UKAID লোগোগুলির ব্যবহার অন্তর্ভুক্ত।

এই ইউনিটে উপাদানটি পুনরুৎপাদনে অনুমোদন প্রাদনের জন্য নিম্নলিখিত উৎসগুলির প্রতি কৃতজ্ঞতা স্বীকার করা হয়:

সারণী 1: গার্ডনার, এইচ. (1997) *লিডিং মাইন্ডস: অ্যান অটোনমি অফ লিডারশিপ।* লন্ডন: হারপারকলিন্স থেকে গৃহীত। (Table 1: adapted from: Gardner, H. (1997) *Leading Minds: An Autonomy of Leadership*. London: HarperCollins.)

সারণী 2: শুলমান, এল. এস. এবং শুলমান, জে. এইচ. (2007) 'হাউ অ্যান্ড হোয়াট টিচার্স লার্ন: এ শিফটিং পার্স্পেক্টিভ', *জার্নাল অফ কারিকুলাম স্টাডিজ*, খন্ড 36, নং 2, পৃ. 257–71 - থেকে গৃহীত। (Table 2: adapted from Shulman, L.S. and Shulman, J.H. (2007) 'How and what teachers learn: a shifting perspective', *Journal of Curriculum Studies*, vol. 36, no. 2, pp. 257–71.)

সারণী R2.1: ম্যাকবেথ, জে. অ্যান্ড ম্যায়ারস, কে. (1999) *ইফেক্টিভ স্কুল লিডার্স: হাউ টু ইভালিউয়েট অ্যান্ড ইম্প্রুভ ইয়োর প্র্যাকটিস।* হারলো: পিয়ারসন থেকে গৃহীত। (Table R2.1: adapted from: MacBeath, J. and Myers, K. (1999) *Effective School Leaders: How to Evaluate and Improve Your Practice*. Harlow: Pearson.)

কপিরাইট স্বত্বাধিকারীদের সাথে যোগাযোগ করার উদ্দেশ্যে সর্বতভাবে প্রচেষ্টা করা হয়েছে। যদি কোনোটি অনিচ্ছাকৃতভাবে নজর এড়িয়ে গিয়ে থাকে, তাহলে প্রকাশকরা প্রথম সুযোগেই সানন্দে প্রয়োজনীয় বন্দোবস্ত করবেন।

ভিডিও (ভিডিও স্টিল সহ): ভারত ব্যাপী শিক্ষকদের শিক্ষাদানকারী, প্রধান শিক্ষক, শিক্ষক ও ছাত্রছাত্রীদের ধন্যবাদ জানানো হচ্ছে, যারা প্রস্তুতির সময়ে ওপেন ইউনিভার্সিটির সঙ্গে কাজ করেছিলেন।