

বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব

TESS
India

অভিমুখীকরণ: একজন সক্ষমতাদানকারী
হিসাবে মাধ্যমিক স্কুল প্রধান

Orientation: the secondary
school leader as enabler



ভারতে বিদ্যালয় ভিত্তিক
সহায়তার ভিত্তিতে শিক্ষকের
জন্য শিক্ষা

www.TESS-India.edu.in



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




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 ইনব্লার' থেকে শুরু করাই শ্রেয়, কারণ এখানে সমগ্র স্তরের একটি অভিমুখ আছে। আপনি নির্দিষ্ট বিষয়ের সাথে সম্পর্কিত ইউনিটগুলি একসঙ্গে অধ্যয়ন করতে পারেন; এই ইউনিট সমগ্র ন্যাশনাল সেন্টার অব 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 -তাকে বোঝাতে ব্যবহৃত হয়েছে।

ভিডিও সম্পদসমূহ

এই  আইকন নির্দেশ করে কোথায় কোথায় TESS-India স্কুল নেতৃত্ব ভিডিও সম্পদ আছে। এই ভিডিওগুলিতে ভারতীয় বিদ্যালয়ের নেতৃত্বেরা 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 কার্ডে ভিডিওগুলি 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 সঙ্গে 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 এবং UK সরকারের অর্থপ্রাপ্ত।

সংস্করণ 2.0 SL18v1

West Bengal

তৃতীয়পক্ষের উপাদানগুলি বা নব্যার্থ্যবর্ণিত না হলে এই সামগ্রীবট একবট কিরয়ে বটভ কনমস অ্যাট্রিবিউশন-শে নারঅ্যালাইক লাইসেন্সের অধীনে উপলব্ধ: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>

এই ইউনিটের বিষয়বস্তু

সাম্প্রতিক বছরগুলিতে ভারতে শিক্ষা নীতিতে অনেক পরিবর্তন ঘটেছে, যার মধ্যে অন্যতম উল্লেখযোগ্য হল বিদ্যালয়গুলি সম্পর্কে প্রত্যাশার পরিবর্তন। বিদ্যালয়গুলির আরো স্বশাসিত এবং নিজেদের স্থানীয় জনসমাজের প্রতি সংবেদনশীল হয়ে ওঠা, এবং বিদ্যালয় নেতৃবৃন্দের নিজেদের বিদ্যালয়গুলিতে শিক্ষাদান ও শেখার গুণমানের জন্য অনেক বেশি দায়িত্ব গ্রহণ করাটাই এখানে প্রত্যাশিত (Tyagi, 2011)।

TESS-INDIA ওপেন এডুকেশনাল রিসোর্সেস (OERs)-এর লক্ষ্য হল সেইসব বিদ্যালয় নেতৃবৃন্দের সহায়তা করা যাঁরা সক্রিয় শিক্ষার্থী এবং ভাববিনিময়কারী শিক্ষকের নিয়ে শেখার গতিশীল পরিবেশ গড়ে তুলতে তাঁদের বিদ্যালয়গুলিকে সক্ষম করে তুলতে চান। যেখানে ইতিমধ্যে এই ধরনের আচারগুলি বিদ্যমান নয় সেখানে এটি নিয়ে আসা একটি চ্যালেঞ্জ হতে পারে, যদিও বিদ্যালয় নেতৃবৃন্দের তাদের নিজেদের বিদ্যালয়ে প্রচুর ক্ষমতা থাকে। এই ইউনিটটি বিদ্যালয় নেতৃবৃন্দকে 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 উল্লিখিত OER-গুলি ব্যবহার করতে হয় তার সাথে আপনাকে সুপরিচিত করানো। রিসোর্সগুলির মূলে এই ধারণাটি আছে যে শেখা সারা জীবন অবিরতভাবে চলতে থাকে: শিক্ষকদের কার্যকরভাবে শেখার জন্য বিদ্যালয় নেতৃবৃন্দেরও শিক্ষার্থী হতে হবে।

নার্নিং ডায়েরী বা শিক্ষালাভের রোজনামচা

এই ইউনিটটির উপর কাজ করাকালীন, আপনার শিক্ষালাভের রোজনামচা 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 নেতৃবৃন্দের 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 ধরনের সাফাৎকারে কাজে লাগবে, সাথে সাথে আরো দীর্ঘমেয়াদী শেখা ও উন্নতির খসড়াও তৈরি হয়ে যাবে।

এই ইউনিটে আপনি কী শিখতে পারেন

- আপনার বিদ্যালয়ের নেতৃবৃন্দের দক্ষতাগুলি পর্যবেক্ষণ করা এবং উন্নতির ক্ষেত্রগুলি শনাক্ত করা;
- আপনার বিদ্যালয়ের নেতৃবৃন্দের দক্ষতাগুলি বৃদ্ধি করতে আপনার শেখার পথ পরিকল্পনার জন্য TESS-INDIA বিদ্যালয়ের নেতৃ OER-গুলি ব্যবহার করা; এবং
- আপনার বিদ্যালয়ে শেখায় সক্ষমকারী হওয়ার অর্থ কী তা বুঝতে পারা?

1 ভারতে একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হয়ে ওঠা

রাইট টু এডুকেশন অ্যাক্ট বা শিক্ষার অধিকার আইন (RtE) 2009 ভারতের বিদ্যালয়গুলিকে স্বশাসনে আগের তুলনায় বেশি অধিকার দেয়। অন্যান্য অনেক দেশেই, যেখানে বিদ্যালয় নেতৃত্বরা তাদের নিজেদের বাজেটগুলির দায়িত্ব গ্রহণ করেছেন, নিজেদের শিক্ষকদের নিয়োগ করেছেন এবং এমনকি পাঠ্যক্রমটি সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নিতেও সক্ষম হয়েছেন। এই পরিবর্তনগুলি 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 কলেজ অফ স্কুল লিডারশীপ (NCSL)-এর কাজগুলি এইসকল পরিবর্তনগুলিতে সহায়তা করছে।

TESS-INDIA ওপেন এডুকেশনাল রিসোর্সেস (OER-গুলি)-এর একটি সম্ভার প্রদান করে, বিদ্যালয় নেতৃত্বদের জন্য 20টি স্টাডি ইউনিট যার অন্তর্ভুক্ত। বিদ্যালয়ের নেতৃত্বদানের নানাবিধ বিষয় শেখার জন্য ইউনিটগুলি পরিকল্পিত। কয়েকটি ইউনিট শিক্ষাদান ও শেখার উন্নতি, এবং আপনার শিক্ষকদের শ্রেণিকক্ষের আচরণগুলি গড়ে তোলার উপর গভীর মনোযোগ দেয়; অন্যগুলি বিদ্যালয়ের প্রক্রিয়া ও ব্যবস্থাপনার উপর 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 নিজের পেশাগত শেখার চাহিদাগুলিকে পূরণ করে। বিদ্যালয়ের নেতৃত্বদানের জন্য NCSL-এর দ্বারা শনাক্ত করা অগ্রাধিকারগুলির সাথে সম্মতিপূর্ণভাবে ইউনিটগুলিকে শ্রেণিবদ্ধ করা হয়েছে, কিন্তু সেগুলি একটি কোর্স নয় – বরং ইউনিটগুলিতে আপনার নিজের পথ সৃষ্টি করে নিতেই 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 সেই কাজগুলি সম্পর্কে ভাবতে এবং আরো ভাল ভাবে 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। নিজ ক্ষেত্রে আপনার জ্ঞান ও অভিজ্ঞতাকে OER-গুলি সম্মান করে, এবং আপনাকে সহযোগিতামূলকভাবে কাজ করতে উৎসাহ দেয়।

এই সূচনামূলক ইউনিটটিতে আপনি আপনার পেশাগত উন্নতি সম্পর্কে চিন্তাভাবনা করার মাধ্যমে শুরু করবেন। আপনার যে 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 না কেন (Lave and Wenger, 1991; Bruner, 1996; Wenger, 1998)।



চিন্তার জন্য সাময়িক বিরতি

একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব বা একজন বরিস্ত শিক্ষক হিসাবে আপনার পেশার 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 নিজের যোগ্যতায় বিদ্যালয় নেতৃত্ব হয়েছেন। তবে একজন নেতৃত্ব 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 করতে পারে।



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 বছর 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 করেন, না কি আপনার জ্ঞান ও দক্ষতাগুলিকেও শ্রদ্ধা করেন? আপনার কেন মনে হয় যে এটিই ঘটনা? আপনি যে একজন পেশাদার হিসাবে উন্নতি করছেন তা আপনি কীভাবে আপনার শিক্ষকদের দেখাবেন? উদাহরণস্বরূপ, তারা কি 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। এর 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 পারেন এমন কেউ যিনি তুলনায় অল্পবয়সী এবং এই বিষয়ে উদ্বিগ্ন থাকেন যে তাঁর ব্যক্তিগত উন্নতির কোনও ক্ষেত্র আছে এমন প্রকাশ পেলে তিনি কর্তৃত্ব হারাতে পারেন। তাঁরা 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 যাঁরা তাঁদের অভ্যাসগুলি গড়ে তুলতে ইচ্ছুক হওয়া, এবং অন্যদের সামনে স্বচ্ছভাবে তা করা সত্ত্বেও - এই ধরনের অ্যাক্টিভিটিগুলির প্রতি নিয়োজিত করার জন্য কখনোই সময় পান না। এইসকল

নেতৃত্বরহিত, অবচেতনভাবে, পেশাগত উন্নতির এমন একটি মনোভাবের নমুনা তুলে ধরেন যা তাঁদের 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।

Table 1 Qualities of a good leader (adapted from Gardner, 1997). Do not translate

Qualities of a good leader	What these might mean in your context
Readiness to confront authority	You will need to work with your district education office and other related structures such as the cluster resource centres (CRCs), block resource centres (BRCs), local panchayat and school management committees (SMCs). These provide valuable resources and in many parts of the country still take responsibility for recruiting and deploying teachers. It is important that you manage your relationship with all these institutions and functionaries carefully and sensitively. Confrontation might not be the best approach, but don't be afraid to take the initiative or do things differently from how they have been done in the past if you think it will help your school.
Being prepared to take risks	Culturally this is difficult, because India's hierarchical structures mean that people feel they need to seek approval for any initiative from a more senior person. However, as long as you are aware of district priorities and the school development plan (SDP), and you have well thought out reasons about why you are making a particular change, you should be able to take risks in your school in order to achieve the improvements you want.
Resilience in the face of failure	In many cultures, admitting you have made a mistake or that things are less than perfect is difficult. Managing change is demanding and will not necessarily go smoothly. Every time something does not go exactly as planned, you should regard this as a learning opportunity. Make sure you reflect on and identify the reasons why things have not gone as planned, but don't be afraid of admitting that you could have done something differently.
Confidence in instinct and intuition	You will probably have experience of working as a teacher in different schools. You will be able to use and build on this experience in your role as a school leader. The new aspiration for autonomous schools means that you will have more freedom to be creative and try out new things.
Ability to keep in mind the bigger picture	This applies to all leaders. Your role is to establish and communicate a clear vision for your school. All actions and initiatives should be linked to this vision. There is a School Leadership OER that provides practical advice about how to work with others to build a vision for your school. This will help you in formulating the SDP with the SMC members.
Moral commitment	The values and beliefs that underpin the NCF 2005, the NCFTE 2009 and the RtE 2009 challenge some traditionally held beliefs. In order to meet the aspirations set out by the government in these documents, you will need to understand the underlying values of these policies and model these in your school and the local community around your school.
A sense of timing and the ability to sit back and learn from experience	As you start to evaluate your school, it is possible that you will identify a number of changes that you wish to make. It is important not to try and change too much, too soon. You will need to prioritise and move slowly, taking all the teachers with you.

কেস স্টাডি 1: শ্রী নাগরাজু শিক্ষকদেরকে তাদের পাঠের পরিকল্পনা উন্নত করতে সহায়তা করেন

প্রধান শিক্ষক শ্রী নাগরাজু একটি গ্রামীণ মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে কাজ করেন।

আমি যখন এই বিদ্যালয়ে কাজ শুরু করেছিলাম, তখন আমি শিক্ষকদের জিজ্ঞাসা করেছিলাম যে তারা কী কী সমস্যার সম্মুখীন হয়েছিলেন। তারা আমাকে বলেছিলেন যে পাঠ্যসূচিটি সম্পূর্ণ করা তাদের পক্ষে প্রকৃতই কঠিন কারণ সেখানে অনেক কিছু শেখার আছে, কিন্তু তাদের মধ্যে অধিকাংশই এই ব্যাপারে গর্বিত ছিলেন যে তাঁরা এটি প্রতি বছর করতে সমর্থ হয়েছেন। যখন আমি পরীক্ষার ফলাফলগুলি দেখেছিলাম, তখন সেগুলি যে কতটা খারাপ তা দেখে আমি অবাক হয়েছিলাম। দশম শ্রেণির শেষের পরীক্ষাগুলিতে মাত্র 30 শতাংশ শিক্ষার্থী উত্তীর্ণ হয়েছিল। এটি কীভাবে হতে পারে? যদি শিক্ষকরা এতটাই কঠিন পরিশ্রম করে থাকেন এবং সর্বদা পাঠ্যসূচি শেষ করে থাকেন, তাহলে ফলাফলগুলি এতটা খারাপ হয়েছিল কেন? আমি কিছু দিন বিদ্যালয়ের চারপাশে ঘোরাফেরা করে এবং খাতাগুলি দেখে কাটিয়েছিলাম। আমি উপলব্ধি করেছিলাম যে শিক্ষকরা শিক্ষার্থীদের বক্তৃতা দিতে অনেকটা সময় কাটিয়ে দিচ্ছিলেন। প্রচুর পরিমাণে শ্রুতিলিখন এবং ব্ল্যাকবোর্ড থেকে টোকা চলত।

আমি শুনতে পেয়েছিলাম যে শ্রী সিং শ্রেণিটিকে বলছেন, ‘তোমরা কি বুঝতে পারছ?’ তারা একসাথে বলে উঠেছিল, ‘হ্যাঁ, আমরা বুঝতে পারছি।’ পাঠটির পরে আমি শ্রী সিংকে জিজ্ঞাসা করেছিলাম যে তারা যে বুঝেছিল তা তিনি কীভাবে জেনেছিলেন। জিজ্ঞাসা করাতে তিনি অবাক হয়ে গিয়েছিলেন, এবং উত্তর দিয়েছিলেন, ‘ওরা বলেছিল যে ওরা বুঝেছিল – এবং আমাকে কেউ কোনো প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করেনি।’

শ্রী সিং অনেক বছর ধরে বিজ্ঞান পড়াচ্ছিলেন এবং খুব নিয়মনিষ্ঠ ছিলেন। আমিও তাঁকে সমীহ করে চলি, তাই শিক্ষার্থীরা কোনোকিছু না বুঝলেও তারা যে তা জানাবে না সে ব্যাপারে আমি অবাক হইনি। আমি এই বিষয়টি উল্লেখ করেছিলাম যে গত বছরের শেষে পরীক্ষার ফলাফলগুলি বিবেচনা করলে মনে হয় যে তারা কাজটি খুব ভালভাবে বুঝতে পারেনি। তিনি বলেছিলেন যে তারা কঠোর পরিশ্রম করে না এবং তারা একটি গ্রামীণ জনসমাজ থেকে এসেছে, তাই তিনি আশা করেন না যে তারা ভাল করবে। আমি স্থির বিশ্বাসী যে সকল শিক্ষার্থীর শেখার ক্ষমতা আছে; তাদের সাহায্য করার একটি উপায় খুঁজে বের করা শিক্ষকদের দায়িত্ব। কিন্তু আমি কীভাবে শ্রী সিংকে তা বিশ্বাস করাতে পারি?

আমি শিক্ষকদের তাদের প্রতি সপ্তাহের পাঠ পরিকল্পনাগুলি আমাকে দিতে বলেছিলাম, ঠিক যেমন প্রাক্তন বিদ্যালয় নেতৃত্ব করতেন। আমি বৃহস্পতিবার ও শুক্রবারের সমাবেশ বাতিল করে দিয়েছিলাম যাতে বিষয়ের দলগুলিতে পরিকল্পনাগুলি সম্পর্কে তাদের সঙ্গে কথা বলার সময় আমি পাই। তাঁরা যে প্রধান ধারণাগুলি স্পষ্ট রূপে বোঝাবার চেষ্টা করছেন সেগুলি সম্পর্কে আমি তাঁদেরকে চিন্তাভাবনা করতে উৎসাহ দিয়েছিলাম, এবং পরামর্শ দিয়েছিলাম যে তাঁরা যেন প্রথমে পাঠ্যবইয়ের প্রধান ধারণাগুলিকে শনাক্ত করেন এবং সবকিছু পড়ানোর চেষ্টা না করে বরং এগুলির উপর মনোনিবেশ করেন। আমি তাঁদের TESS-INDIA OER-গুলির কয়েকটি দেখিয়েছিলাম এবং প্রতিটি বিষয় এমন কিছু দিয়ে শুরু করতে উৎসাহ দিয়েছিলাম যা শিক্ষার্থীদের প্রকৃতই আগ্রহী করে তুলবে, এমনকি এটি যদি পাঠ্যবইতে না থাকে তাহলেও। আমি পরামর্শ দিয়েছিলাম যে যদি সাহায্য হয় তাহলে তাঁরা অধ্যায়গুলি একটি ভিন্ন ক্রমে অনুশীলন করতে পারেন, এবং যে সকল শিক্ষক তাঁদের প্রাথমিক পদক্ষেপগুলি নিশ্চিন্তে তাঁদের আমি উচ্ছ্বসিত প্রশংসা করেছিলাম।

পর্বের শেষে, আমি শিক্ষকদের একটি সারণিতে পরীক্ষার সকল ফলাফল পূরণ করতে বলেছিলাম। শ্রী ভারি একজন তরুণ ও অনভিজ্ঞ বিজ্ঞান শিক্ষক যিনি পরস্পর ক্রিয়াশীল একাধিক পদক্ষেপ গ্রহণ করেছিলেন। তিনি পাঠ্যবইটির চারটি অধ্যায়ের প্রতিটি পৃষ্ঠা ব্যবহার করেননি, কিন্তু তার শ্রেণিটি শ্রী সিংয়ের শ্রেণির চেয়ে ভাল করেছিল।

অ্যাক্টিভিটি 2: নেতৃত্বের গুণাবলী শনাক্ত করা

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

একজন বন্ধু বা সহকর্মীর সাথে কেস স্টাডি 1 বিশ্লেষণ করুন এবং শ্রী নাগারাজুর প্রদর্শিত গুণাবলীর উদাহরণগুলি চিহ্নিত করুন। এগুলি আপনার শেখার ডায়েরিতে লিখুন, বা প্রধান বাক্যগুলির নিচে দাগ দেওয়ার জন্য একটি হাইলাইটার পেন বা পেন্সিল ব্যবহার করুন।

আলোচনা

একটি সমস্যার সমাধান করার জন্য তাড়াহুড়ো না করে বরং শ্রী নাগারাজু কী ঘটছিল তা নজর করছিলেন এবং তাঁর শিক্ষকদের কথা শুনছিলেন। মানুষকে পরিবর্তন করা যে কঠিন তা তিনি উপলব্ধি করেছিলেন কিন্তু একটি সমাধান খুঁজে পাওয়ার স্থির সিদ্ধান্ত নিয়েছিলেন। পাঠ্যবইটিকে আরো বেশি কল্পনামূলকভাবে ব্যবহার করতে এবং প্রতিটি অধ্যায়ের সবকটিকে অত্যাবশ্যকভাবে ব্যবহার না করতে উৎসাহ দেওয়ার মাধ্যমে তিনি একটি ঝুঁকি নিয়েছিলেন, কিন্তু এটি করার জন্য তাঁর কাছে কিছু উপযুক্ত কারণ ছিল। তিনি বিশ্বাস করেন যে সকল শিক্ষার্থীই শিখতে পারে, তাদের প্রেক্ষাপট যাই হোক না কেন, এবং তিনি বিদ্যমান ব্যবস্থাগুলির মধ্যে কাজ করেছিলেন - উদাহরণস্বরূপ, সময় বের করার জন্য শিক্ষকদের বিদ্যালয়ের পরে থাকতে না বলে বরং সমাবেশ বাতিল করে দেওয়া।

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

সারণি 1 অনুসারে 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 বিকশিত হচ্ছে।

অ্যাক্টিভিটি 3: চাহিদা সংক্রান্ত একটি বিশ্লেষণ পরিচালনা করা

সম্পদ 2-এর সারণিটি সম্পূর্ণ করুন যাতে বিদ্যালয় নেতৃত্বের ভূমিকাটির সেই 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 'একবারেই 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 সারণিটি সম্পূর্ণ করলে, তা আপনাকে একজন আরো বেশি কার্যকর ও সক্ষমকারী নেতৃত্ব হয়ে ওঠার জন্য আপনার চাহিদাগুলি বুঝতে 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 কাপুর ও মিস আগরওয়াল তাঁদের চাহিদাগুলি সম্পর্কে আলোচনা করেন

সম্প্রতি একটি প্রশিক্ষণ কোর্সে শ্রী কাপুর ও মিস আগরওয়ালের দেখা হয়েছিল এবং তাঁরা জানতে পেরেছিলেন যে তাঁদের অনেক ধারণা একইরকমের ছিল। তাঁরা একে অপরকে সাহায্য করার জন্য প্রতি মাসে দেখা করার বন্দোবস্ত করেছিলেন, এবং উদাহরণগুলি খুঁজে পাওয়ার জন্য পরস্পরকে 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।

অতএব, বন্ধু, আপনি কীভাবে 'চারিত্রিক দার্শনিক প্রদর্শন' করবেন?

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।

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

এবার আপনি আমাকে সমস্যায় ফেলছেন, বন্ধু। কিন্তু আপনি ঠিকই ধরেছেন, আমরা কথাটা বারবার বলতে পারি কিন্তু আমাদের কাজে করে দেখাতে পারি না। আমাকে ভাবতে দিন ... বেশ, আমি আমার বিদ্যালয়ে এটি স্পষ্ট করে দিয়েছি যে প্রতিটি শিক্ষার্থীই সমান, তবু আমি একটি পরিবারের কাছ থেকে একটি অভিযোগ পেয়েছিলাম যাঁরা বিশ্বাস করেন যে তাঁদের 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 এমন কিছু 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 তাঁদের 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 বিষয়ক কার্যক্রমটি 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 শেখার উন্নতি করা*, যেটি TESS-INDIA প্রকল্পটির মূল শিক্ষানীতিটির উপর মনোযোগ দেয় এবং আপনাকে অন্যান্য উপলব্ধ সম্পদগুলি খতিয়ে দেখার সুযোগ দেবে। উপাদানগুলির সবকটি হল 'ওপেন এডুকেশনাল রিসোর্স', 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 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 শনাক্ত 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 উপরসবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ যে 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 নিম্নলিখিত বিষয়গুলির 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 গুরুত্বটির উপর 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 নেতৃত্বের একটি সাফাৎকারের রেকর্ড যিনি সম্প্রতি মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের নেতৃত্বদের জন্য আয়োজিত স্থানীয় ডিসট্রিক্ট ইন্সটিটিউট ফর এডুকেশন অ্যান্ড ট্রেনিং (DIET)-এ একটি কোর্স করেছিলেন। তিনি বিদ্যালয় নেতৃত্ব হওয়ার পর থেকে তাঁর বিদ্যালয়টি ভাল করছিল, এবং উপস্থিতি প্রচুর বৃদ্ধি পেয়েছিল। তিনি পরীক্ষার উন্নত ফলাফলগুলি সম্পর্কে জেলা শিক্ষা আধিকারিকের সাথে কথা বলতে আগ্রহী ছিলেন, কিন্তু উপলব্ধি করতে শুরু করেছিলেন যে তাঁর বিদ্যালয়ে অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ও 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 সহকর্মীদের সাথে আমাদের পরীক্ষার ফলাফল সম্পর্কিত সুখবরগুলি বিনিময় করতে পারি।

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

আমার আরও একজন অঙ্ক শিক্ষকের গুরুতর প্রয়োজন ছিল, যেহেতু আমাদের আরো অনেক বেশি নথিভুক্ত শিক্ষার্থী আছে। লাঞ্চার সময়ে, জেলা শিক্ষা আধিকারিক বুম্বিয়ে বলেছিলেন যে তিনি তখনো পর্যন্ত কাউকে খুঁজে পেতে সমর্থ হননি। তিনি বলেছিলেন, তিনি যে দুজন ব্যক্তিকে বলেছিলেন তাঁরা তাঁদের না সরানোর অনুরোধ জানিয়েছিলেন, কারণ তাঁরা মনে করেছিলেন যে আমার বিদ্যালয়ে থাকলে খুবই কঠোর পরিশ্রম করতে হবে। বাস্তবিকই, তিনি এটিও প্রকাশ করেছিলেন যে দুজন ইংরাজী শিক্ষক এবং একজন বিজ্ঞান শিক্ষক তাঁর কাছে এসেছিলেন তাঁদের অন্য একটি বিদ্যালয়ে স্থানান্তর করা যেতে পারে কিনা তা জিজ্ঞাসা করতে। 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 বাস্তবায়িত করেছিলাম, কিন্তু আমি কোনো আলোচনাতেই অন্যান্য শিক্ষকদের জড়িত করিনি, তাদের ধারণাগুলি জানতে চাইনি বা আমি যে তাদের অভিজ্ঞতার 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 সহায়তাপূর্ণ হয়ে ওঠার সঙ্কল্প করেছিলাম। পরের কর্মচারী মিটিংয়ে, সকল গতানুগতিক পরিচালনামূলক কাজগুলি করার পরিবর্তে আমি তাদের দল বেঁধে কাজ করতে বলেছিলাম এবং একটি বিদ্যালয় হিসাবে আমরা কী কী ভাল কাজ করি সে সম্পর্কে ভাবতে বলেছিলাম। তারা একটি উত্তেজিত আলোচনা চালিয়েছিলেন এবং এমন অনেক বিষয়ের পরামর্শ দিয়েছিলেন যেগুলি সম্পর্কে আমি প্রকৃতই ভাবিনি। তাঁরা পরীক্ষার ফলাফলগুলির সাম্প্রতিক উন্নতিগুলির প্রশংসা করেছিলেন, কিন্তু এটি স্পষ্ট হয়ে উঠেছিল যে সেখানে এমন আরো অনেক বিষয় ছিল যেগুলিকে তাঁরা ঠিক একইরকম গুরুত্বপূর্ণ বলে মনে করেছিলেন।

তারপর আমরা এমন বিষয়গুলি নিয়ে আলোচনা করেছিলাম যেগুলির উন্নতি করা যেত। আমি প্রত্যেক শিক্ষকের সাথে আলাদাভাবে কথা বলার জন্য একটি সাক্ষাৎকারের বন্দোবস্ত করেছিলাম যাতে আমি তাঁদের কাজের সেই দিকগুলি সম্পর্কে শুনতে পাই যা তাঁদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ ছিল এবং ব্যক্তি হিসাবেও তাদের সম্পর্কে আরো জানতে পারি।



চিন্তার জন্য সাময়িক বিরতি

এই কেস স্টাডিটি সম্পর্কে ভাবুন। আপনি কি মনে করেন যে আপনার শিক্ষকরা আপনার বিদ্যালয়ে কাজ করতে পছন্দ করেন? তাঁরা 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 তাঁদের মনোভাবের উপর প্রত্যক্ষভাবে প্রভাব ফেলবে। পরিবর্তন সাধনের জন্য প্রস্তুত থাকা ও তৎপরতার ক্ষেত্রে আপনার উন্নতি দেখে তাঁরাও নিজেদের পরিবর্তন করতে ও উন্নতি করতে উৎসাহিত হবেন। আপনার শিক্ষকরা হলেন আপনার সেরা সম্পদ, এবং যথাসম্ভব সেরা শিক্ষক হয়ে উঠতে তাদের জন্য আপনার সুযোগ প্রদান করা প্রয়োজন। আপনার প্রত্যাশা ও বিশ্বাস করা প্রয়োজন যেন তাঁরা 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 OERs হল আপনার জন্য একটি মাধ্যম যার সাহায্যে আপনি আপনার শিক্ষকদের নতুন পন্থাগুলি শিখতে এবং শিক্ষাদানের বিভিন্ন উপায়গুলির জন্য ধারণাগুলি পরখ করে দেখতে সাহায্য করতে পারেন। এগুলি শিক্ষককে 'শিক্ষার্থীর' অবস্থানে বসায় এটি উপলব্ধি করে 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 আজীবনের 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 ক্ষেত্রে শনাক্ত করে (Shulman and Shulman, 2007):

- দূরদৃষ্টি
- অনুপ্রেরণা
- বোধশক্তি
- অভ্যাস
- চিন্তাভাবনা
- জনসমাজ।

এগুলি সারণি 2-এ খতিয়ে দেখা হয়েছে।

Table 2 Comments on features of an accomplished teacher (adapted from Shulman and Shulman, 2007).

Feature	Comment
Vision	Good teachers should have a clear vision of what they are trying to achieve, underpinned by a set of beliefs about learners, knowledge and learning. They should be willing to reflect on and adapt their vision in the light of experience.
Motivation	Good teachers should be motivated to improve and develop.
Understanding	Good teachers need to know what to do and how to do it. They need to know the subjects that they have to teach and how to teach effectively.
Practice	Good teachers recognise that practice is complex and develops over time. They know how to enact the theories that they have learnt in the classroom. Good teachers will learn from the experience of trying different approaches.
Reflection	Good teachers reflect on what they are doing and learn from experience. Without reflection, teachers lack the capacity to change,
Community	Good teachers recognise that they are part of a community that shares the same objectives and values, and will seek support from and provide support for the community.



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 নেতৃবৃন্দের উপর 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 প্রত্যাশী 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 উপর এই ইউনিটটি মনোযোগ দেয়। আপনি এই ইউনিটটি মধ্যে 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 নেতৃবৃন্দের জন্য 20টি OER পরিকল্পিত হয়েছে (প্রধান শিক্ষক, অধ্যক্ষ এবং সহকারী, এবং যারা এই ভূমিকায় কাজ করতে চান)। এই OER-গুলি বিদ্যালয় নেতৃবৃন্দের তাদের ভূমিকার বিভিন্ন দিকগুলিতে সহায়তা করে, এর অন্তর্ভুক্ত হল পরিবর্তন ও উন্নতির মাধ্যমে একটি বিদ্যালয়কে এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় প্রক্রিয়া এবং ব্যবস্থাগুলি। এছাড়াও শিক্ষালাভ ও শেখায় প্রকৃত পরিবর্তনগুলি আনতে নেতৃবৃন্দের সহায়তা করা, এবং বিদ্যালয়গুলিতে 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 মূল 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 প্রধান সম্পদগুলিকে OER-গুলির অন্তর্ভুক্ত করা হয় এবং প্রশিক্ষণ দেওয়া ও অন্যান্য প্রসঙ্গে ব্যবহার করতে শিক্ষকদের প্রশিক্ষণকারী ও বিদ্যালয় নেতৃবৃন্দের জন্য স্বতন্ত্র নথি হিসাবেও এগুলি পাওয়া যায়।

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

অভিযুক্তিকরণ: একজন সক্ষমতাদানকারী হিসাবে মাধ্যমিক স্কুল প্রধান

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)

তিনটি বিষয় ক্ষেত্রে 45টি মাধ্যমিক OER আছে: মাধ্যমিক ইংরাজী, মাধ্যমিক গণিত এবং মাধ্যমিক বিজ্ঞানের প্রতিটিতে 15টি করে। এই OER-গুলি শিক্ষকদের এবং শিক্ষক প্রশিক্ষণকারীদের জন্য, এব শিক্ষকদেরকে তাদের নিজেদের শ্রেণিকক্ষে ব্যবহার করার জন্য ব্যবহারিক ধারণাগুলি প্রদান করে।

সম্পদ 2: নেতৃত্বদানের যোগ্যতাগুলি নিরীক্ষণ করা

Table R2.1 Leadership competencies audit (adapted from MacBeath and Myers, 1999).

Leadership competencies	How do you rate yourself? (Tick one column)			In what situation did you last do this?				
	Highly competent	Adequately competent	Barely competent					
	Working with others	Supporting others	Recognising individual efforts		Promoting other people's self-esteem	Developing others by providing opportunities for development and reflection	Minimising anxiety	Seeking to understand before making judgements
Being a reflective and empathetic listener								

নেতৃত্বদানের যোগ্যতাগুলি	আপনি নিজের জন্য কোন কোন মানটি নির্ধারণ করবেন? (একটি মাত্র কলামে টিক দিন)			আপনি এটি শেষবার কোন পরিস্থিতিতে করেছিলেন?
	উচ্চ যোগ্যতাসম্পন্ন	পর্যাপ্ত যোগ্যতাসম্পন্ন	একেবারেই যোগ্যতাসম্পন্ন নয়	
অন্যদের ক্ষমতা প্রদান করা	অপরকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে ও দায়িত্ব নিতে ক্ষমতা প্রদান করা			
আচরণের নমুনা হয়ে ওঠা	ব্যক্তিগত প্রদর্শন করা ন্যায্যতা			
	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 পদ্ধতিগুলিতে 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।

NCSL মূল ক্ষেত্র	OER শিরোনাম	শেখার ফলাফলগুলি
পরিচিত করানো	সক্ষমকারী হিসাবে প্রাথমিক বিদ্যালয় নেতৃত্ব	<ul style="list-style-type: none"> 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?
নেতৃত্বের পরিপ্রেক্ষিত	সক্ষমকারী হিসাবে মাধ্যমিক বিদ্যালয় নেতৃত্ব	<ul style="list-style-type: none"> 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?
নেতৃত্বের পরিপ্রেক্ষিত	আপনার বিদ্যালয়ের জন্য সবজনীন গড়ে তোলা	<ul style="list-style-type: none"> বিদ্যালয়ের একটি দূরদৃষ্টি কীভাবে একটি বিদ্যালয়ের উন্নতির জন্য দৈনন্দিন কাজগুলিকে উদ্বুদ্ধ করে। কীভাবে আপনার নিজের বিদ্যালয়ের দূরদৃষ্টিকে মূত্রবদ্ধ করবেন। একটি এমন দূরদৃষ্টি গঠন করতে এবং বাস্তবায়িত করতে কীভাবে অন্যদের জড়িত করা যায় যা শিক্ষার্থীদের ক্ষেত্রে পার্থক্য গড়ে তোলে।
নেতৃত্বের পরিপ্রেক্ষিত	স্ব-বিদ্যালয়ের পর্যালোচনায় নেতৃত্বদান করা	<ul style="list-style-type: none"> বিদ্যালয়ের স্ব-পর্যালোচনার সুবিধা ও চ্যালেঞ্জগুলি। বিদ্যালয়ের স্ব-পর্যালোচনার প্রকৃতি এবং স্ব-পর্যালোচনা চক্র। কীভাবে গুণগত ও পরিমাণগত তথ্যগুলিকে সংগ্রহ ও ব্যবহার করতে হয়।
নেতৃত্বের পরিপ্রেক্ষিত	বিদ্যালয় উন্নয়ন পরিকল্পনায় নেতৃত্বদান করা	<ul style="list-style-type: none"> 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 পরিপ্রেক্ষিতে	আপনার বিদ্যালয়ের উন্নতি ঘটানোর জন্য বৈচিত্র্য সংক্রান্ত তথ্য ব্যবহার করা	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • বিদ্যালয়গুলির মধ্যে পরিবর্তন আনার জন্য বহিঃস্থ ও অভ্যন্তরীণ চালিকাশক্তিগুলিকে শনাক্ত করা। • পরিবর্তন সাধন করার ক্ষেত্রে চ্যালেঞ্জগুলিকে শনাক্ত 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 জোগানো।
	আপনার বিদ্যালয়ে পরিবর্তন সাধন করা	<ul style="list-style-type: none"> • পরিবর্তন প্রক্রিয়াটির প্রকৃতি এবং কীভাবে ব্যক্তিরা পরিবর্তনের প্রতি সাড়া দেন। • পরিবর্তনের কিছু মূল তথ্য 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	<ul style="list-style-type: none"> • আপনার কাজের অগ্রাধিকার নির্ণয় করার জন্য, অন্যদের কাশভার দিন এবং আপনার সময়ের সদ্ব্যবহার করুন। • আপনার ব্যক্তিগত ও পেশাগত উন্নতির জন্য পরিকল্পনা করা। • আপনার নিজের জন্য SMART লক্ষ্যগুলি নির্ধারণ করা।
শিক্ষাদান-শেখার রূপান্তর ঘটানো	প্রাথমিক শিক্ষাদান এবং শিক্ষালোভের উন্নতিসাধনে নেতৃত্ব দেওয়া।	<ul style="list-style-type: none"> • TESS-INDIA OER-গুলির শিক্ষণীয়তা 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 ঘটানো	মাধ্যমিক শিক্ষাদান শিক্ষালাতের উন্নতিসাধনে নেতৃত্ব দেওয়া। বিদ্যালয়ে এবং উন্নতিসাধনে নেতৃত্ব দেওয়া।	<ul style="list-style-type: none"> • TESS-INDIA OER-গুলির শিক্ষণীয়তা ও কার্যকারিতার 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 মূল্যায়নে নেতৃত্ব দেওয়া	বিদ্যালয়ে নেতৃত্ব দেওয়া	<ul style="list-style-type: none"> • শেখার জন্য মূল্যায়ন এবং মূল্যায়নের জন্য শেখার মধ্যে পার্থক্য করা। • গঠনমূলক মূল্যায়ন প্রক্রিয়া গড়ে তোলার জন্য আপনার বিদ্যালয়ের শিক্ষকদের সাথে 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 করতে সহায়তা করা	উন্নতি শিক্ষকদের	<ul style="list-style-type: none"> • 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 বিকশে নেতৃত্ব দেওয়া	পেশাগত	<ul style="list-style-type: none"> • শিক্ষকদের পেশাগত উন্নতি কীভাবে বিদ্যালয়ের উন্নতি এবং শিক্ষার্থীর শেখার ফলাফলগুলির উপর প্রভাব ফেলতে পারে। • আপনার শিক্ষকদের তাদের নিজস্ব পেশাগত উন্নতির চাহিদাগুলির মূল্যায়ন করতে সাহায্য করার জন্য কিছু ধারণা। • সকল শিক্ষকদের পেশাগত উন্নতির পরিকল্পনা করা, পর্যবেক্ষণ করা এবং সক্ষম করে তোলা।
পর্যবেক্ষণ শিক্ষাদান করা	ও	<ul style="list-style-type: none"> • পরামর্শদান করা এবং প্রশিক্ষণ দেওয়ার মধ্যে পার্থক্য করা, এবং কর্মীদের শেখায় সহায়তা করার জন্য কীভাবে দুটিকেই ব্যবহার করা যেতে পারে। • কর্মীদের সাথে কথাপকথন 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 কর্মকর্তা শেখার সংস্কৃতি গড়ে তোলা	<ul style="list-style-type: none"> • 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 কৌশল।
	আপনার বিদ্যালয়ে অন্তর্ভুক্তিকরণে উৎসাহ দেওয়া	<ul style="list-style-type: none"> • 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 উপর মনোযোগ দেয় সেগুলি পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়িত করার জন্য অন্যদের সাথে সহযোগিতা করা। • আপনার হস্তক্ষেপগুলির প্রত্যাবর্তন মূল্যায়ন করার গুরুত্ব।
	শিক্ষার্থীদের কর্মকর্তা শিক্ষালাভের সম্পদগুলো ব্যবস্থাপনা করা	<ul style="list-style-type: none"> • বিদ্যালয়টির ভেতরে বা বাইরে উভয় ক্ষেত্রেই উপলব্ধ সম্পদসমূহের বিস্তৃত পরিসরটি বোঝা। • যে সকল সম্পদগুলির সদ্যবহার ঘটে নি সেগুলির উপর মনোনিবেশ করে আপনার বিদ্যালয়ের ভেতরে বিভিন্ন সম্পদগুলিকে শনাক্ত করা। • সম্পদগুলি যে শেখার জন্য যথাযথভাবে এবং কার্যকরভাবে ব্যবহৃত হচ্ছে তা সুনিশ্চিত করায় কর্মীদের নিয়োজিত করুন। • আপনার বিদ্যালয়ে সম্পদসমূহের কর্মকর্তা ব্যবহারের জন্য একটি পরিকল্পনা প্রস্তুত করা।
	আপনার বিদ্যালয়ে প্রযুক্তির প্রয়োগে নেতৃত্ব দেওয়া	<ul style="list-style-type: none"> • আপনার বিদ্যালয়ে ব্যবহার করা যেতে পারে এমন নানা ধরনের প্রযুক্তি সম্পর্কে জ্ঞান অর্জন করা। • স্কুলে ICT টুল ও উপকরণগুলির মূল্যবান ব্যবহার সম্পর্কে বিবেচনা করা। • আপনার নিজের শিক্ষায় সহায়তার জন্য ইন্টারনেট ব্যবহারের উপায়গুলি। • আপনার শিক্ষকদের তাদের নিজস্ব শিক্ষার জন্য ইন্টারনেট ব্যবহারের জন্য ইন্টারনেট ব্যবহার করতে সহায়তা করা।
অংশীদারিত্বে নেতৃত্বদান করা	মা-বাবা এবং বিদ্যালয় কমিউনিটির সাথে যুক্ত হওয়া	<ul style="list-style-type: none"> • আপনার রাজ্যের প্রধান প্রতিষ্ঠানগুলির সঙ্গে কর্মকর্তার 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 মুক্ত 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>

তথ্যসূত্র/গ্রন্থতালিকা

- 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](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.

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

তৃতীয় পক্ষের উপাদান এবং नीचे विवृत বিষয় ব্যতীত, এই বিষয়বস্তুটি একটি ক্রিয়েটিভ কমন্স অ্যাট্রিবিউশন-শেয়ারঅ্যালাইক লাইসেন্সের অধীনে উপলব্ধ। <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>). नीचे স্বীকৃত উপাদানটি মালিকানাধীন এবং এই প্রকল্পের লাইসেন্সের অধীনে ব্যবহার করা হয় এবং ক্রিয়েটিভ কমন্স 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 প্রদানের জন্য নিম্নলিখিত উৎসগুলির প্রতি কৃতজ্ঞতা স্বীকার করা হয়:

সারণি 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.)

সারণি 2: শুলমান, এল. এস. এবং শুলমান, জে. এইচ. (2007) 'হাউ অ্যান্ড হোয়াট টিচার্স লার্ন: এ শিফটিং পার্সপেক্টিভ', *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.)

সারণি R2.1: ম্যাকবেথ, জে. অ্যান্ড ম্যায়ারস, কে. (1999) *ইফেক্টিভ স্কুল লিডার্স: হাউ টু ইভালিউয়েট অ্যান্ড ইম্প্রুভ ইয়োর প্র্যাক্টিস*। 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।