বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব

TESS India

শিখন-শিক্ষণ প্রক্রিয়ার রূপান্তর: শিক্ষকদের পেশাগত বিকাশের ক্ষেত্রে নেতৃত্বদান

Transforming teaching-learning process: leading teachers' professional development

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-ইন্ডিয়া (টিচার এডুকেশন থ্রু স্কুল বেসড সাপোর্ট)-এর লক্ষ্য হল শিক্ষার্থী-কেন্দ্রিক, অংশগ্রহণমূলক পদক্ষেপের উন্নতিতে শিক্ষকদের সহায়তা করার জন্য ওপেন এডুকেশনাল রিসোর্সেস (OERs)-এর সম্পদগুলির মাধ্যমে ভারতের প্রাথমিক এবং মাধ্যমিক শিক্ষকদের শ্রেণিকক্ষের রীতিগুলিকে উন্নত করা। TESS-ইন্ডিয়া OERs শিক্ষকদের স্কুলের পাঠ্যবইয়ের সহায়িকা প্রদান করে। এগুলি শিক্ষকদেরকে তাঁদের শিক্ষার্থীদের সঙ্গে শ্রেণিকক্ষে পরখ করে দেখার জন্য অ্যাক্টিভিটি প্রদান করে, আর একই সঙ্গে কিছু কেস স্টাডি প্রদান করে যেগুলি দেখায় যে অন্য শিক্ষকরা কীভাবে বিষয়টি পড়িয়েছেন এবং সম্পদগুলির মধ্যে যোগসূত্র স্থাপন করেছে যাতে শিক্ষকদেরকে তাঁদের পাঠের পরিকল্পনা ও বিষয়জ্ঞানকে উন্নত করতে সাহায্য করা যায়।

ভারতীয় পাঠ্যক্রম এবং প্রসঙ্গগুলির জন্য TESS-ইন্ডিয়া OERs সহযোগীতামূলকভাবে ভারতীয় এবং আর্ন্তজাতিক লেখকদের দ্বারা লেখা হয়েছে এবং এটি অনলাইনে এবং ছাপার ব্যবহারের জন্য উপলব্ধ আছে (http://www.tess-india.edu.in/)। OERs অনেক সংস্করণে পাওয়া যায়, এগুলি ভারতের প্রত্যেক অংশগ্রহণকারী রাজ্যের জন্য উপযুক্ত এবং স্থানীয় প্রয়োজনীয়তা এবং প্রসঙ্গ পূরণ করতে OERs-কে ব্যবহারকারীদের গ্রহণ এবং স্থানীয় ভাষায় অনুবাদ করতে আমন্ত্রণ করা হয়।

TESS-ইন্ডিয়া দি ওপেন ইউনির্ভাসিটি UK দ্বারা পরিচালিত এবং UK সরকার আর্থিক বিনিয়োগ করেছে।

ভিডিও সম্পদসমূহ

এই ইউনিটে কিছু কার্যক্রমের সঙ্গে নিম্নলিখিত আইকনগুলি আছে: । এর অর্থ হল যে নির্দিষ্ট শিক্ষণ সক্রান্ত থিমের জন্য TESS-ইন্ডিয়া ভিডিও সম্পদসমূহ দেখা আপনার পক্ষে সহায়ক হবে।

TESS-ইন্ডিয়া ভিডিও সম্পদসমূহ ভারতের ক্লাসঘরের বিবিধ প্রকারের পরিপ্রেক্ষিতে মূল শিক্ষণসংক্রান্ত কৌশলগুলি চিত্রিত করে। আমরা আশা করি সেগুলি আপনাকে অনুরূপ চর্চা নিয়ে পরীক্ষা করতে সাহায্য করবে। সেগুলির উদ্দেশ্য হল পাঠ্যভিত্তিক ইউনিটের মাধ্যমে আপনার কাজের অভিজ্ঞতা বাড়ানো ও পরিপূর্ণ করা, কিন্তু আপনি যদি সেগুলি পেতে অসমর্থ হন, সেই ক্ষেত্রে এগুলি অপরিহার্য নয়।

TESS-ইন্ডিয়া ভিডিও সম্পদগুলি অনলাইনে দেখা যায় বা TESS-ইন্ডিয়া ওয়েবসাইট, (http://www.tess-india.edu.in/) থেকে ডাউনলোড করা যায়। অন্যথায় আপনি একটি সিডি বা মেমরি কার্ডে ভিডিওগুলি পেতে পারেন।

সং করণ 2.0 SL081
West Bengal

তৃতীয় পক্ষের উপা । গুলি বা অ র্থায় বর্ণিত । হলে এই সাম রীএকি ক্রিয়েটিভ কম স অ্যাট্রিবিউশ -শেয়ারঅ্যালাইক লাইসেন্সের অ ী উপলব্ধ: 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

শিক্ষকের শিক্ষার জন্য জাতীয় পাঠ্যক্রম কাঠামো: পেশাদার এবং মানবিক শিক্ষক প্রস্তুতির উদ্দেশ্য (NCFTE) (ন্যাশনাল কাউন্সিল ফর টিচার এডুকেশন, 2009) কোন পেশাদার কর্মীবাহিনী তৈরির গুরুত্বের উপর জোর দেয়। পেশাদার উন্নয়ন একটা জীবনব্যাপী প্রক্রিয়া এবং পেশাদারীত্বের উন্নয়নে একটা মূল উপাদান। ব্লক এবং ক্লাস্টার সম্পদ সেন্টার-এর মাধ্যমে সমস্ত সরকারি বিদ্যালয় শিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়নের জন্য জেলা প্রাথমিক শিক্ষা কর্মসূচী (DPEP) এবং সর্ব শিক্ষা অভিযান (SSA) অনেকগুলো জায়গার ব্যবস্থা করেছে। উপরন্তু, ইন্সটিটিউট অব অ্যাডভান্সড স্টাডিজ ইন এডুকেশন (IASEs), কলেজ অব টিচার এডুকেশন (CTEs), স্টেট কাউন্সিল অব এডুকেশনাল রিসার্চ (SCERT), ডিস্ট্রিক্ট ইন্সটিটিউট অব এডুকেশন অ্যান্ড ট্রেনিং (DIETs) এবং কিছু বেসরকারি অলাভজনক সংস্থা (NGOs) শিক্ষকদের জন্য চাকুরিকালীন প্রশিক্ষণ পরিচালনা করে। উন্নয়ন শুধুমাত্র চাকুরিকালীন প্রশিক্ষণের মাধ্যমেই নয় বরং তা প্রশিক্ষক কর্তৃক পরিচালিত কর্মশালা, ক্লাস্টার সম্পদ সেন্টার (CRC) সভা, বারান্দায় কথোপকথন, সহকর্মী প্রশিক্ষণ, গ্রুপে শিখন অ্যাক্টিভিটি, প্রভৃতির মাধ্যমে সঞ্চালিত হয়।

একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে আপনার নেতৃত্বের ভূমিকা অন্তর্নিহিতভাবে শিক্ষকদের উন্নত আচরণে (সেই সঙ্গে শিক্ষকের পেশাগত উন্নয়নে নেতৃত্ব দান) সক্ষম করতে সহায়তা প্রদান অন্তর্ভুক্ত করে। আপনার নিয়ন্ত্রণে না থাকা কিছু সীমাবদ্ধতার (বাজেট সহ) কারণে এটা তেমন সহজ হয় না। তবে, বিদ্যালয়-ভিত্তিক সহায়তার কৌশলের মাধ্যমে শিক্ষকদের কার্যকারিতা বৃদ্ধি করতে আপনার জন্য সুযোগ আছে যা এই ইউনিটের মনোযোগের কেন্দ্রবিন্দু।

লার্নিং ডায়েরী বা শিক্ষালাভের রোজনামচা

এই ইউনিটে আপনার কাজের সময় আপনাকে আপনার শিখন দিনলিপিতে নোট করতে বলা হবে। আপনি ইতিমধ্যে শুরু না করে থাকলে, এই বই বা ফোল্ডারে আপনি আপনার চিন্তাভাবনা এবং পরিকল্পনাগুলো একসঙ্গে এক জায়গায় নথিবদ্ধ করতে পারেন। আপনি একাই এই ইউনিটে কাজ করতে পারেন, কিন্তু আরেকজন বিদ্যালয় নেতৃত্বের সঙ্গে আপনার শিখন নিয়ে আলোচনা করতে পারলে আপনি অনেক বেশি শিখতে পারবেন। তিনি এমন কোন একজন সহকর্মী হতে পারেন যার সঙ্গে আপনি ইতিমধ্যেই সহযোগিতা করেন, অথবা এমন কেউ যার সঙ্গে আপনি নতুন সম্পর্ক গড়ে তুলতে পারেন। এটা কোন সংগঠিত কার্যকলাপের মাধ্যমে বা আরো বেশি অনানুষ্ঠানিক ভিত্তিতে হতে পারে। আপনার শিখন দিনলিপিতে করা নোটগুলো এটার জন্য, পাশাপাশি আপনার শিখন ও অগ্রগতির মানচিত্র তৈরি করতেও দরকারি হবে।

বিদ্যালয় নেতৃত্বেরা এই ইউনিট থেকে কী শিখতে পারবেন

- শিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়ন বিদ্যালয়ের উন্নতি এবং শিক্ষার্থীদের শিখন ফলাফলের উপর কিভাবে প্রভাব বিস্তার করতে পারে।
- আপনার শিক্ষকদের নিজেদের পেশাগত উন্নয়নের চাহিদা মূল্যায়নে সাহায্য করতে কিছু ধারণা প্রদান।
- সব শিক্ষকের জন্য পরিকল্পনা, নিরীক্ষণ এবং পেশাগত উন্নয়ন সক্রিয় করা।

1 শিক্ষক উন্নয়নের বিভিন্ন দিক

শিক্ষণ একটা স্থির পেশা নয় তবে প্রযুক্তির প্রভাবের সঙ্গে, জ্ঞানের সদা পরিবর্তনে, আন্তর্জাতিক অর্থনীতির চাপ এবং সামাজিক চাপে তার পরিবর্তন হয়। এর অর্থ এই পরিবর্তন মোকাবিলা করার জন্য শিক্ষাদানের পন্থা ও দক্ষতার নিরন্তর অনুসন্ধান করা এবং বিকাশের প্রয়োজন হয়। পরিবর্তন করার ক্ষমতা থাকা শিক্ষকদের জন্য অপরিহার্য।

যাতে করে জাতীয় পাঠ্যক্রম কাঠামোতে (NCF, 2005) শিক্ষাবিজ্ঞানগত দর্শন আমাদের শ্রেণিকক্ষে শিক্ষক দ্বারা নিরূপিত হয়, তার জন্য বিদ্যালয় নেতৃত্বের দায়িত্বভারের মধ্যে শিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়ন অন্তর্ভুক্ত করা গুরুত্বপূর্ণ। জাতীয় কর্মসূচী ডিজাইন এবং পাঠ্যক্রম কাঠামো (2014)-এর মূল ক্ষেত্র 3 বিদ্যালয় নেতৃত্বদের ক্ষমতা বিকাশের দ্বারা শিক্ষণ-শিখন প্রক্রিয়ার *শিশু-কেন্দ্রিক সৃষ্টিশীল অংশগ্রহণের* রূপান্তরের উপর আলোকপাত করে। এইভাবে পরিকল্পনা, নিরীক্ষণ এবং প্রত্যেক শিক্ষকের নিজেদের বিদ্যালয়ে ক্রমাগত পেশাগত উন্নয়নে (CPD) সক্ষম করতে বিদ্যালয় নেতৃত্বদের একটা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা আছে।

ক্রিস্টোফার ডে (1999) যুক্তি দেন যে শিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়নকে জীবনব্যাপী অ্যাক্টিভিটি হিসাবে দেখা উচিত, যা তাঁদের ব্যক্তিগত ও পেশাগত উভয় জীবনে এবং কর্মক্ষেত্রের নীতিতে ও সামাজিক প্রেক্ষাপটে আলোকপাত করে। এটা বিদ্যালয় নেতৃত্বের জন্য একটা গুরুত্বপূর্ণ বিবেচনা, কারণ শিক্ষার্থীরা যেরকম সবসময় শিখবে সেরকমভাবে শিক্ষকরাও সবসময় শিখবেন। সমস্ত জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জিত হয়ে গেলেও কোন সমাপ্তি বিন্দু নেই।

চিত্র 1 শিক্ষকরা অগ্রগতির প্রয়োজনীয়তাগুলো নিয়ে আলোচনা করছেন।

কেন্দ্রীভূত কোর্সে পেশাগত বিকাশ প্রায়ই বিদ্যমান থাকলেও বিদ্যালয়-ভিত্তিক পেশাগত উন্নয়ন অনেক সুবিধা দেয় এবং নিজেদের পেশাগত উন্নয়নের সঙ্গে জড়িত শিক্ষকদের বাধা অতিক্রমে সাহায্য করতে পারে যা কেন্দ্রীভূত কোর্স দিতে পারেনা; উদাহরণস্বরূপ:

- আলাদাভাবে শিক্ষকের পেশাগত উন্নয়নের চাহিদা শনাক্ত করা
- বিদ্যালয়ের নির্দিষ্ট প্রয়োজন এবং বৈশিষ্ট্যগুলো শনাক্ত করা
- বিদ্যালয়ের উন্নয়নের জন্য নির্দিষ্ট কেন্দ্রবিন্দুগুলির জন্য সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া
- শিক্ষকদের একসঙ্গে একটা গ্রুপে কাজ করার মাধ্যমে সক্ষমতা এবং দক্ষতা গড়ে তোলার কাজটি সহজতর করা
- শিক্ষাদানের সময়সূচিকে কম বিঘ্নিত করা, কারণ শিক্ষাদানের সময় শিক্ষকরা তাঁদের পেশাগত উন্নয়নে কাজ করতে পারেন
- যেহেতু পেশাগত উন্নয়ন শ্রেণিকক্ষেই সম্ভব হতে পারে, তাই শিক্ষার্থীদের শিখনই তাৎক্ষণিক মতামতের সম্ভাবনা প্রদান করার মাধ্যমে
- বিদ্যালয় নেতৃত্বদের পেশাগত উন্নয়নের মান এবং মনোযোগের কেন্দ্রবিন্দুর উপর আরো বেশি নিয়ন্ত্রণ করতে দেওয়া।

বৃহত্তর বিদ্যালয় উন্নতির পাশাপাশি বিদ্যালয় ভিত্তিক কার্যকলাপের মাধ্যমে চাকুরিকালীন শিক্ষক উন্নয়নের উপর এই ইউনিট আলোকপাত করে যা কার্যকর শিখন এবং শিক্ষণ উন্নত করে।

পরবর্তী কার্যকলাপের লক্ষ্য হল শিক্ষাদানের আচরণে কী পরিবর্তন করা আবশ্যক হতে পারে তা শনাক্ত করা সম্পর্কে চিন্তা করতে আপনাকে সহায়তা করা এবং নির্দেশিকা হিসাবে NCFTE (2009) ব্যবহার করে পেশাগত উন্নয়নের কোর্সসমূহ বা বিদ্যালয়ে পেশাগত উন্নয়নের মধ্য থেকে যেকোন একটি বেছে নেওয়া।

অ্যাক্টিভিটি 1: NCFTE (2009) পর্যালোচনা

NCFTE (2009)-এর অধ্যায় 3 ('পাঠ্যক্রম পরিচালনা করা ও উন্নয়নশীল শিক্ষক মূল্যায়ন করা') শিক্ষকের শিক্ষায় সাম্প্রতিক রীতি এবং কিভাবে এটা আরো প্রক্রিয়া ভিত্তিক হতে পারে তা শনাক্ত করা। নিচে চিত্র 2-এ বর্ণিত NCFTE -তে শনাক্ত করা কিছু বৈশিষ্ট্য একবার দেখে নিন। যেখানে আপনি মনে করেন আপনার বিদ্যালয়, শিক্ষকদের বিকাশ সম্পর্কিত বেশিরভাগ পরিচালনা করে সেখানে ধারাবাহিকতা রেখার উপর চিহ্নিত করুন: এটা কী বেশিরভাগ বামদিকে না বেশিরভাগ ডানদিকে? এই অ্যাক্টিভিটি করার সময় শিক্ষার্থী হিসাবে শিক্ষার্থীদের উপর আলোকপাত না করে আপনি শিক্ষকদের উপর আলোকপাত করার বিষয়টি স্মরণ রাখুন।

তত্ত্ব 'প্রদত্ত' হিসাবে শ্রেণিকক্ষে প্রযোজ্য হবে	_____	অভিজ্ঞতা, পর্যবেক্ষণ এবং তাত্ত্বিক অঙ্গীকারের উপর ভিত্তি করে ধারণাগত জ্ঞান সৃষ্টি করা
শিক্ষার্থীদের কাছে জ্ঞান বাহ্যিক হিসেবে এবং এমন কিছু যা অর্জন করতে হবে রূপে গণ্য হবে	_____	ভাগ করে নেওয়া শিক্ষণ, শিখন, ব্যক্তিগত এবং সামাজিক অভিজ্ঞতার প্রসঙ্গে সমালোচনামূলক তদন্তের মাধ্যমে জ্ঞান সৃষ্ট হয়
ধার্য করা কাজগুলো, অভ্যন্তরীণ পরীক্ষা, মাঠের কাজ এবং শিক্ষণ অভ্যাসের উপর শিক্ষার্থীরা পৃথকভাবে কাজ করে	_____	শিক্ষার্থীদেরকে বৈচিত্র্যময় কোর্স জুড়ে দলে, শ্রেণিকক্ষে ও শিক্ষার্থীদের পর্যবেক্ষণ করা, পারস্পরিক যোগাযোগ এবং প্রকল্পে, কাজ করতে উৎসাহ দেওয়া হয়; গ্রুপে উপস্থাপনা উৎসাহিত করা হয়
সামাজিক বাস্তবতার, শিক্ষার্থী এবং শিখন প্রক্রিয়া সম্পর্কে শিক্ষার্থীর পূর্বধারণার মোকাবিলা করার কোন 'স্থান' নেই	_____	সমাজে শিক্ষার্থীদের নিজের অবস্থান পরীক্ষা করতে ও তাদের পূর্বধারণা শ্রেণিকক্ষে বক্তৃতার অংশ হিসাবে পরীক্ষা করার জন্য শিখনের 'স্থান' দেওয়া হয়
বিষয়ের জ্ঞানের উপর শিক্ষার্থীদের ধারণা পরীক্ষা করার কোন 'স্থান' নেই	_____	পুনরায় পরিদর্শন, পরীক্ষা এবং জ্ঞানের (ভুল) ধারণা চ্যালেঞ্জ করতে কাঠামোগত 'স্থান' দেওয়া হয়

চিত্র 2 ধারাবাহিকতার উপর NCFTE-এর বৈশিষ্ট্যগুলো।

আলোচনা

এই কার্যকলাপের লক্ষ্য হল আপনাকে আপনার বিদ্যালয় বর্তমানে কতদূর পর্যন্ত NCFTE (2009) অনুযায়ী কাজ করাতে পারবে যাতে আপনি 'শিক্ষকের শিক্ষণে চিন্তাশীল আচরণ কেন্দ্রীয় লক্ষ্য' করা এবং 'বৈচিত্র্যময় প্রেক্ষিতে বিভিন্ন চাহিদা পূরণের জন্য শিক্ষক দ্বারা তার আচরণ সম্বন্ধে সমালোচনামূলক ভাবনাচিন্তার মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক জ্ঞানকে ক্রমাগত অভিযোজনের মধ্যে দিয়ে যেতে হয়' এই দুই রীতি (পৃ. 19-20) অভিমুখে কীভাবে কাজ করছে সেই সম্পর্কে চিন্তা শুরু করতে পারেন। আদর্শিকভাবে আপনার সবকটি চিহ্ন বাম দিকে থাকা উচিৎ যেখানে শিখন সক্রিয় এবং পারস্পরিকভাবে সক্রিয়। বাস্তবে আপনার চিহ্ন ডানদিকে বা মাঝখানে হতে পারে। এটা আপনাকে চলার (এবং আলোচনা করার) একটা দিক নির্দেশ করে।

একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে বিদ্যালয়ের উন্নতির জন্য এবং শিক্ষার্থীর শিখন ফলাফল এবং কর্মী উন্নয়নের জন্য আপনি দায়বদ্ধ। মূলত, আপনি শিক্ষকদের সঙ্গে তাদের দৈনন্দিন শিক্ষাদানের অভিজ্ঞতার মাধ্যমে তাদের জ্ঞান উন্নত করতে এমনভাবে কাজ করবেন যাতে তারা এমন অকপটতার সঙ্গে তাদের জ্ঞান ও দক্ষতা শেয়ার করতে উৎসাহিত হন যাতে তারা একাধিক পাঠক্রমের স্থানে (খামার, কর্মক্ষেত্র, বাড়ি, সম্প্রদায় এবং মিডিয়া) একে অপরকে পর্যবেক্ষণ করতে ও একসঙ্গে সমস্যাগুলি নিয়ে আলোচনা করতে পারেন।

একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে, এই সুবিধার জন্য আপনাকে উপযুক্ত নিরাপদ 'স্থান' তৈরি করতে হবে, যেখানে শিক্ষকরা মনে করেন তাঁরা তাঁদের অভিজ্ঞতা শেয়ার করতে পারবেন এবং যেখানে পরীক্ষা নিরীক্ষায় উৎসাহ দেওয়া হয় এবং ধারণাগুলো মূল্যবান হয়।

2 শিক্ষকদের পেশাগত শিখন ও উন্নয়ন

নিজের কাজ বা আচরণ সম্পর্কিত জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জন করতে, বা তথ্য সন্ধান করতে ও পেশাগত ক্ষেত্রে নিজেদের ভালভাবে অবগত রাখার জন্য পেশাগত শিখন ও উন্নয়ন (PLD) হল ব্যক্তির ক্ষমতা সম্পর্কিত।

ন্যাশনাল কাউন্সিল ফর টিচার এডুকেশন অনুযায়ী (NCFTE, 2009, pp. 64–5), শিক্ষকদের PLD -এর জন্য ব্যাপক লক্ষ্য হল:

- অন্বেষণ করা, ভাবনাচিন্তা করা এবং নিজের আচরণ উন্নত করা
- নিজের জ্ঞান গভীর করা এবং অ্যাকাডেমিক পাঠ্য বিষয় বা বিদ্যালয়ের পাঠক্রম সম্পর্কে নিজেকে অনুসন্ধিৎসু রাখা
- শিক্ষার্থী এবং তাদের শিক্ষা বিষয়ে গবেষণা করা এবং সেগুলো প্রতিফলিত করা
- শিক্ষা ও সামাজিক বিষয় বোঝা ও নিজেকে অনুসন্ধিৎসু করা
- শিক্ষণ / শিক্ষাদানের সঙ্গে পেশাগতভাবে সংযুক্ত অন্যান্য ভূমিকার জন্য প্রস্তুতি গ্রহণ যেমন শিক্ষকের প্রশিক্ষণ, পাঠ্যক্রম তৈরি বা পরামর্শ
- বৌদ্ধিক বিচ্ছিন্নতা কাটিয়ে ওঠা এবং সেই ক্ষেত্রের অন্যদের সঙ্গে, নির্দিষ্ট পাঠ্য বিষয়ে কর্মরত শিক্ষক এবং শিক্ষাবিদ উভয়, এবং সেই সঙ্গে সন্নিহিত বৃহত্তর সমাজের বুদ্ধিজীবীগণের সঙ্গে অভিজ্ঞতা ও অন্তর্দৃষ্টি ভাগাভাগি করা।

SCERT শিক্ষকদের জন্য বেশিরভাগ (যদি সবগুলো না হয়) আনুষ্ঠানিক PLD প্রদান করতে DIETs-এর সঙ্গে কাজ করে। এটা সাধারণত ঘটে বিশেষভাবে সংগঠিত কর্মশালাগুলোতে যেখানে ব্যক্তিগত উপস্থিতি আবশ্যক। এই প্রশিক্ষণ সমস্যা সংকুল হতে পারে, কারণ এটা শুধুমাত্র সাধারণ সমস্যা শনাক্ত করতে পারে এবং প্রায়শই তা নতুন নীতি উদ্যোগ ও হস্তক্ষেপের জন্য প্রাথমিকভাবে তথ্য প্রদান কেন্দ্রের কাজ করে থাকে।

আপনার শিক্ষকদের দক্ষতার স্তর এবং উন্নতির চাহিদা পরিবর্তিত হবে। তাঁদের বিভিন্ন প্রেষণা ও বৈশিষ্ট্যগুলোর কারণে নিরন্তর ভিত্তিতে PLD-এর সঙ্গে যুক্ত করতে তাদেরকে উৎসাহিত করার জন্য আপনার বিভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি ব্যবহার করতে হবে। মিসেস গুপ্তার উদাহরণে (নিচে) এমন একজনকে দেখান যার সুস্পষ্টভাবে কিছু PLD আবশ্যকতা আছে তবে তিনি অংশগ্রহণে অনিচ্ছুকও হতে পারেন। মিসেস গুপ্তা আপনাকে আপনার জানা কাউকে স্মরণ করিয়ে দিতে পারেন। এই কেস স্টাডিটি অ্যাক্টিভিটি 3-এ ব্যবহার করা হবে।

কেস স্টাডি 2: মিসেস গুপ্তার শিক্ষণ

মিসেস গুপ্তা 16 বছর একই প্রাথমিক বিদ্যালয়ে একজন শিক্ষিকা হিসাবে থেকেছেন। তিনি তাঁর প্রদর্শন নিয়ে খুবই গর্বিত, যা তার বাড়ি থেকে কাগজ নিয়ে আসায় এবং কাঁচি, আঠা, স্টেনসিল (ছিদ্রময় পাত, যার উপর লেখা যায়) এবং অঙ্কন পিনসহ একটা বিশেষ বাক্স থাকার মধ্যে পরিলক্ষিত হয়। দুটো 'সক্ষম' মেয়ে দ্বারা সেগুলো সংগঠিত করে তিনি তাঁর শ্রেণিকক্ষে দক্ষতার প্রদর্শন করেছেন। বাবা মা ও অন্যান্য দর্শনার্থীগণ পরিদর্শন করার সময় প্রায়শই প্রদর্শনের উপর মন্তব্য করেন। এই ধরনের প্রশংসা প্রাপ্তিতে তিনি দারুণ গর্বিত হন।

সাধারণত, মিসেস গুপ্তা নিজের কাজ পছন্দ করেন কিন্তু তিনি বিজ্ঞান পাঠ্যপুস্তকের কিছু অধ্যায়ের শিখন দিতে চান না, কারণ তত্ত্ব ও

বিষয়বস্তু তাঁর নিশ্চিত জানা নেই। কখনও কখনও তিনি শিক্ষাদানে একটু একঘেঁয়েমি অনুভব করেন তবে সাধারণভাবে তিনি শিক্ষার্থীদের সংস্পর্শ পছন্দ করেন, বিশেষ করে বুদ্ধিমানের সঙ্গে, যাদের তিনি শ্রেণির সামনে বসতে বলেন; তিনি তাঁর 'সেরা পছন্দ' থাকার বিষয়ে লজ্জিত হন না। শ্রেণির পিছনের কম সক্ষম শিক্ষার্থীদের প্রতি তিনি বেশি মনোযোগ দেন না, এবং ফলাফল জানার সময় কম উপস্থিতিতে স্বস্তি বোধ করেন কারণ এর মানে হল কম শিক্ষার্থী সামলাতে হয়।

মিসেস গুপ্তা মাঝে মাঝে, DIET-এ প্রশিক্ষণ কর্মশালা অংশগ্রহণ করেছেন, তবে সম্ভব হলে এইগুলো এড়িয়ে যাওয়ার প্রবণতা রয়েছে। তিনি যেখানকার লোকেদের চেনেন না এরকম জায়গায় ঘোরাঘুরি বা যেতে পছন্দ করেন না। ব্যক্তিগতভাবে তিনি অন্যান্য সহকর্মীদের কাছে সহায়ক, তবে শিক্ষাদানের রীতি সংক্রান্ত কথোপকথনে বা বিদ্যালয়ের উন্নতি সংক্রান্ত বৃহত্তর আলোচনায় প্রকৃতপক্ষে নিজেকে জড়ান না। তিনি কেবল তাঁর শ্রেণিকে পড়ানোর উদ্দেশ্যে বিদ্যালয়ে আসেন এবং তারপর তাঁর পরিবারের দেখাশোনা করতে বাড়ি যান। তিনি তার অতিরিক্ত সময়ে একজন ভাল নর্তকী হিসেবে পরিচিত; তিনি এখন অন্য একটা বিদ্যালয়ে সপ্তাহে একবার ব্যক্তিগত নাচের পাঠ চালান। এক বছর তিনি শেষ বর্ষের শিক্ষার্থীদের নিয়ে একটা নাচের প্রদর্শন আয়োজিত করেছিলেন কিন্তু তিনি এখন মনে করেন যে, একা এই দায়িত্ব নেওয়াটা অনেক বেশী কঠিন কাজ।

অ্যাক্টিভিটি 2: পেশাগত উন্নয়ন সংক্রান্ত একটি আলোচনার জন্য পরিকল্পনা

বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে CPD ধারণা পরিচয় করিয়ে দিতে, কিভাবে মিসেস গুপ্তার সঙ্গে একটা আলোচনা করতে পারেন তা বিবেচনা করুন। স্পষ্টতই, আপনি মিসেস গুপ্তাকে চেনেন না তবে আপনি তাঁর মতো অনেক শিক্ষককে চিনতে পারেন। একজন শিক্ষক হিসাবে তাঁর ক্ষমতা এবং কিভাবে তিনি উন্নতি করতে পারেন সেই সম্পর্কে তাঁর সঙ্গে কথা বলার বিষয়ে ভাবুন। আপনার শিখন দিনলিপিতে নোট করুন।

1. কিভাবে আপনি তাঁর উন্নতির আবশ্যকতা সম্পর্কে একটা আলোচনা শুরু করতে পারেন?
2. তাঁর শক্তিমত্তা এবং দুর্বলতার কোন দিকগুলোতে আপনি আলোকপাত করতে পারেন?
3. তিনি কেমনভাবে প্রতিক্রিয়া করতে পারেন বলে আপনি মনে করেন?
4. কোন ইতিবাচক ফলাফল অর্জনের জন্য আপনি কী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে পারেন?

সম্পদ 1-এ টেমপ্লেট-এর দিকে দেখুন। এটা মিসেস গুপ্তা সম্পর্কে কিভাবে ব্যবহার করা যেতে পারে তা বিবেচনা করুন। কোন ধরনের বিষয় ও ধারণা উত্থাপিত হতে পারে এবং কোন বিভাগে আপনি মন্তব্য রেকর্ড করবেন?

এছাড়াও আপনি সম্পদ 2 'গল্প বলা, গান, চরিত্রে অভিনয় এবং নাটক' দেখলে সেটা কাজে লাগতে পারে, যা শিক্ষণে ব্যবহার করার জন্য সংশ্লিষ্ট বিকল্প পদ্ধতি নিয়ে আলোচনা করে – মিসেস গুপ্তা অবশ্যই একজন অত্যন্ত সৃষ্টিশীল মহিলা এবং এটা শিক্ষার্থীদের পাঠে বেশি পরিমাণে ব্যবহৃত হলে তারা তাঁর সৃষ্টিশীলতা থেকে অনেক উপকার পেতে পারবে। এই উন্মুক্ত শিক্ষামূলক সহায়তা সম্পদসমূহ (OERs)-এর সঙ্গে প্রদত্ত মূল সম্পদগুলো বিভিন্ন বিষয়ের উপর আলোকপাত করে এবং সেগুলো PLD সম্পর্কে আলোচনায় দরকারি সরঞ্জাম হতে পারে। পরবর্তী কার্যকলাপে আপনি এই নোটগুলোতে ফিরে আসবেন, যখন মনোযোগের কেন্দ্রবিন্দু হবে PLD অ্যাক্টিভিটি পরিকল্পনা করা।

আলোচনা

হয়তো আপনার বিদ্যালয়ের সংস্কৃতি অনুযায়ী আপনাদের ইতিমধ্যেই নিয়মিত পেশাদার পর্যালোচনা বা মূল্যনির্ধারণ রয়েছে যেখানে পৃথকভাবে আপনি আপনার কর্মীদের সঙ্গে তাঁদের পেশাদারী আচরণ সম্পর্কে ব্যক্তিগতভাবে আলোচনা করেন এবং তাঁদের ভবিষ্যতের পেশাগত উন্নয়নের জন্য কোথায় মনোনিবেশ করতে হবে তা শনাক্ত করেন। আপনার শিক্ষকরা সেই কারণে এই ধরনের কথোপকথনে অভ্যস্ত

হতে পারেন। কিন্তু, খুব সম্ভবত এই ধরনের আলোচনা তাঁরা আপনার সঙ্গে প্রথমবারের মতো করতে চলেছেন।

আপনার শিক্ষকদের পেশাগত জীবন ভালভাবে বুঝতে তাঁদের সহায়তার চাহিদা, আগ্রহ, প্রত্যাশা নিয়ে আলোচনা করতে প্রত্যেক শিক্ষকের সঙ্গে একটা বৈঠকের সময়সূচী তৈরি করা খুব দরকারি। এটা একটা পেশাগত কথোপকথন হওয়া উচিত, যা হুমকি স্বরূপ নয় এমনভাবে পরিচালিত করতে হবে, যাতে আপনি আপনার শিক্ষকদের পেশাগত জীবন সম্পর্কে জানতে সাহায্য করে এমন কোন দরকারি আলোচনা করতে পারেন। এটা হতে পারে মিসেস গুপ্তার মত কাউকে আলোচনায় জড়িত করতে প্রলোভন ও আশ্বস্ত করা আবশ্যক হবে, তবে এমন কিছু শক্তিশালী দিক রয়েছে যেগুলো আপনি শনাক্ত করতে পারলে যোগাযোগের দ্বার খুলে যেতে পারে। এই প্রাথমিক কথোপকথন এবং রেকর্ডগুলো ভবিষ্যতে সহায়তার ও উন্নয়ন কার্যকলাপের পরিকল্পনার জন্য একটি ভিত্তি হিসেবে কাজ করা উচিত: সেগুলো চলমান কথোপকথনের শুরু, যা মূলত শিক্ষকদেরকে তাঁদের নিজেদের উন্নয়নের জন্য দায়িত্ব গ্রহণ করার লক্ষ্যে করা হবে। আপনার করা পাঠের কোনো পর্যবেক্ষণের সঙ্গে বা আপনার গ্রহণ করা অন্যান্য নিরীক্ষণের প্রক্রিয়ার সঙ্গে এই কথোপকথন সংযুক্ত করা যেতে পারে।

সময়ের সঙ্গে একটি বিদ্যালয় PLD চক্রের নিয়মিত অংশ হিসেবে সমকক্ষের পর্যালোচনা চালু করতে পারে যাতে মূল্যায়নের আলোচনায় ব্যবহারের জন্য সহকর্মীরা প্রমাণাদি সরবরাহ করতে পারে।

3 শিক্ষকদের PLD-এর মডেলসমূহ

PLD প্রায়শই কাঠামোগত এবং পরিচালিত হলেও, এটা আনুষ্ঠানিকভাবে এবং অনানুষ্ঠানিকভাবে অনুষ্ঠিত হতে পারে। এটা পৃথকভাবে, ছোট গ্রুপে বা কোন বড় আকারে ঘটতে পারে, এবং কর্ম গবেষণা, আচরণ সম্বন্ধে ভাবনা চিন্তা, পরামর্শদান, সহকর্মী প্রশিক্ষণের মতো পদ্ধতিগুলো এতে অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। উন্নয়নের বিবিধ সুযোগসমূহ সম্পূর্ণভাবে ব্যবহৃত হচ্ছে তা নিশ্চিত করার জন্য সু-কাঠামোগত প্রশিক্ষণ কার্যক্রম ও তার সঙ্গে আপনার বিদ্যালয়ের অনানুষ্ঠানিক শিক্ষায় গুরুত্ব দেওয়া এবং শনাক্ত করা গুরুত্বপূর্ণ।

টিভি, রেডিও এবং ইন্টারনেট সহ – তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি (ICT) – জ্ঞানের অভিগম্যতা প্রদানের জন্য, বা গুরুত্বপূর্ণ এবং নতুন তথ্য ব্যাপকভাবে প্রচারের জন্য উপযোগী। ICT আপনার শিক্ষকদেরকে প্রাসঙ্গিক বিশেষজ্ঞদের সঙ্গে জড়িত করতে এবং তথ্য পেতেও সাহায্য করবে। বিনামূল্যে প্রাপ্ত সম্পদ ব্যবহার করতে (TESS-ইন্ডিয়া সহ OERs হিসাবে যেগুলোর বেশিরভাগ অনলাইন সরবরাহ করা হয়েছে) ইন্টারনেট আপনাকে এবং আপনার কর্মীদেরকে সুযোগ দেয় এবং ন্যাশনাল রিপোসিটোরি অব ওপেন এডুকেশনাল রিসোর্সেস (NROER), ন্যাশনাল কাউন্সিল অব এডুকেশনাল রিসার্চ অ্যান্ড ট্রেনিং (NCERT) এতে সেন্ট্রাল ইনস্টিটিউট অব এডুকেশনাল টেকনোলজি (CIET) দ্বারা সমন্বিত, আপনার বিদ্যালয়ে পেশাগত বিকাশে প্রয়োজনীয় উপকরণ দেয়। অনলাইনের এই সম্পদগুলোর লিংকসমূহ এই ইউনিটের শেষে পাওয়া যাবে।

শিক্ষণ এবং শিখন অগ্রগতির জন্য শ্রেণিকক্ষে PLD অ্যাক্টিভিটিগুলো প্রাথমিক মাধ্যম হওয়া উচিত। শ্রেণিকক্ষের আচরণ বিবেচনা ও উন্নতি করতে শিক্ষকদের সময় এবং সুযোগ প্রদান করা অত্যাবশ্যক। তবে, সমস্ত শিক্ষক, তাঁরা যতই কার্যকরী হন না কেন, অন্যদের ভাল আচরণ পর্যবেক্ষণ থেকেও অনেক কিছু শিখবেন। এটা প্রায়ই বিদ্যালয়ে উপলভ্য হতে পারে, তবে এটি তাঁদের নিকট 'অদৃশ্য' হতে পারে যে কাকে পর্যবেক্ষণ করতে হবে বা কোন অভ্যাস থেকে তারা লাভবান হতে পারেন। এভাবে 'অদৃশ্য' ভালো আচরণকে কর্মীদের নিকট আরও বেশি দৃশ্যমান করে তোলা এবং তার মাধ্যমে অন্যদের কাছে মূল্যবান করে তোলা প্রায়ই নেতৃত্বের ভূমিকার অন্তর্ভুক্ত হতে পারে। বিদ্যালয়ে কোথায় ভাল আচরণ আছে তা বোঝা এবং পুরো শিক্ষক সমাজের সুবিধার জন্য এটা ব্যবহার করতে সক্ষম হওয়া আপনার জন্য আবশ্যক। এই প্রক্রিয়ার প্রথম ধাপ হল প্রত্যেক স্বতন্ত্র শিক্ষককে নিজেদের আচরণের বিষয়ে একজন কার্যকর শিক্ষার্থী হয়ে উঠতে সাহায্য করা এবং এটি উন্নত করার জন্য পদক্ষেপ নিতে সক্ষম করা।

বিভিন্ন উপায়ে শিক্ষকরা শ্রেণিকক্ষে শিখতে পারেন, যার মধ্যে সবগুলো পরিস্থিতি মাফিক শিখনের দ্বারা ভিত্তিগতভাবে সমর্থিত হয় – যেখানে শিক্ষকরা নতুন কিছু করার চেষ্টা করেন এবং তাঁরা ইতিমধ্যেই করছেন এমন কিছু গ্রহণ করেন। শিক্ষকদের নিজেদের জন্য নতুন ধারণা চেষ্টা করতে, কখনও কখনও ভুল হয়ে যেতে পারে সেই বিষয়টিও মেনে নেওয়ার জন্য যথেষ্ট আত্মবিশ্বাস থাকা প্রয়োজন; কী ঘটেছিল এবং কেন এটা ভুল হয়েছিল, ভেবে দেখতে তখন তাঁদের সুযোগ থাকা আবশ্যক, যাতে করে তাঁরা তাঁদের আচরণ আরও পরিবর্তন করতে পারেন। পরিস্থিতি মাফিক শিখন নীচে তালিকাভুক্ত বিভিন্ন পদ্ধতিতে ঘটতে পারে এবং তাকে সহায়তা করা যেতে পারে।

বিদ্যালয়-ভিত্তিক PLD অ্যাক্টিভিটি

1. কর্ম গবেষণা, যেখানে শিক্ষক আগ্রহ বা উদ্বেগের একটা নির্দিষ্ট অংশ অন্বেষণ করার সিদ্ধান্ত নেন, তাঁদের আচরণ বিকাশ করতে শ্রেণিকক্ষে একটা নতুন পদ্ধতির চেষ্টা করেন, শিক্ষার্থীদের শিখন উপর প্রভাব বিবেচনা করেন এবং তারপর পরবর্তী কালে কী ঘটা প্রয়োজন সেটা পর্যালোচনা করেন। কর্ম গবেষণা হল চক্রাকার, যেহেতু পরবর্তী পদক্ষেপ চিহ্নিত করার চূড়ান্ত পর্যায়ে পরবর্তী নতুন ধারণা অন্বেষণের জন্য উদ্দীপনা প্রদান করে (সম্পদ 3 দেখুন)।
2. সহযোগিতামূলক শিক্ষা, যেখানে শিক্ষক অন্যান্য শিক্ষকদের সঙ্গে তুলনা এবং বৈসাদৃশ্য, আচরণ ভাগাভাগি, এবং পরিকল্পনা তৈরির মাধ্যমে একসঙ্গে শিখনে জড়িত থাকেন। আচরণের একটা বিশেষ দিককে (উদাহরণ স্বরূপ বিদ্যালয় জুড়ে একটা মূল্যায়ন দেখার জন্য একটি কর্মরত গ্রুপ) উদ্দেশ্য করে এটা ঠিক করা উচিত।
3. দলগত শিক্ষণ, যেখানে দুজন শিক্ষক বৈচিত্র্য, অগ্রগতির হার, শিক্ষার্থীদের মনোযোগের কেন্দ্রবিন্দু, নতুনত্ব এবং নমুনা প্রদর্শন উন্নত করতে এবং একে অপরের থেকে শিখে বা একসঙ্গে নতুন দৃষ্টিভঙ্গি খোঁজার চেষ্টা করে, তাঁদের মিলিত দক্ষতা ব্যবহার করে একটা পাঠ বা পাঠের শৃঙ্খলা প্রদান করতে একসঙ্গে কাজ করেন।
4. আচরণ সম্বন্ধে ভাবনা চিন্তা একটা একাকী অ্যাক্টিভিটি হতে পারে, তবে তা কোনো সহকর্মী বা কোনো গ্রুপ দ্বারা করা প্রশ্নের দ্বারা ভাবনাচিন্তায় প্রণোদনা পাওয়া এবং যাচাই করার মাধ্যমে ভাগাভাগি করেও করা যেতে পারে। ভাবনায় প্রণোদিত করার জন্য একটা গুরুত্বপূর্ণ সুযোগ হল আলোচনা যা সহকর্মীদের দ্বারা পাঠ পর্যবেক্ষণের পরে করা হয়।
5. শিক্ষক নেটওয়ার্ক, বিদ্যালয়-ভিত্তিক নেটওয়ার্ক এবং বিদ্যালয়ের মধ্যে জুটি বাঁধা অংশীদারিত্বে অংশগ্রহণ হল আপনার শিক্ষকদের নিজেদের অভিজ্ঞতা শেয়ার, সমস্যা নিয়ে আলোচনা, তাঁদের সমকক্ষ গ্রুপের মাধ্যমে ধারণা উন্মুক্ত করতে এবং ভবিষ্যতের জন্য পরিকল্পনা করতে ও ভেবে দেখতে উৎসাহদানের অন্যান্য উপায়। আপনি অন্যান্য বিদ্যালয় নেতৃত্বের, যারা আপনার কাছাকাছি বিদ্যালয়ের জন্য দায়বদ্ধ তাদের সঙ্গে এটা অন্বেষণ করতে পারেন।

TESS-ইন্ডিয়া বিষয় ইউনিট শিক্ষকদের তাদের শিক্ষণ এবং শিক্ষার্থীদের শিখন বিভিন্ন ক্ষেত্রে একসঙ্গে অথবা পৃথকভাবে কাজ করতে অনেক সুযোগ প্রদান করে। TESS-ইন্ডিয়ার মূল সম্পদগুলো নিম্নলিখিত বিষয়ের উপর অ্যাক্টিভিটি তৈরির জন্য চমৎকার রেফারেন্স পয়েন্টও প্রদান করে:

- অগ্রগতি ও কর্মসম্পাদন ক্ষমতা মূল্যায়ন করা
- নিরীক্ষণ করা ও মতামত দান
- গল্প বলা, গান, চরিত্র অভিনয় এবং নাটক করা
- স্থানীয় সম্পদগুলি ব্যবহার করা
- জুটিতে কাজ ব্যবহার করা
- গ্রুপে কাজ ব্যবহার করা
- পাঠসমূহ পরিকল্পনা করা
- চিন্তাভাবনার প্রসার ঘটাতে প্রশ্ন করার ব্যবহার
- শিখনে জন্য কথা বলা

- সকলকে জড়িত করা।

ভিডিও: বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব – শিক্ষণ এবং শিখনয় নেতৃত্বদান

আপনি লক্ষ্য করবেন যে শিখন সব উদাহরণগুলোর মধ্যে শিক্ষক (একাকী বা সহকর্মীদের সঙ্গে একসঙ্গে) উন্নতির ক্ষেত্র শনাক্ত করেন এবং তারপর সক্রিয়ভাবে পরিকল্পনা ও শিখনে অন্তর্ভুক্ত থাকেন। অন্য কথায়, এটা তাদের জন্য করা এমন কিছু নয়, তবে এমন কিছু যা তাঁদের নিজেদের উন্নতি করতে ক্ষমতা প্রদান করে। এর মানে এই নয় যে একজন নেতৃত্ব হিসাবে জোর দিতে বা উন্নয়নের চাহিদা সুপারিশ করতে আপনার কোন সুযোগ থাকেনা, তবে এটা সহযোগিতার মনোভাব ও একসঙ্গে শিখন সহযোগিতা নিয়ে করা আবশ্যক। একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে আপনি অন্যের, শিক্ষক ও শিক্ষার্থী উভয়ের, শিখনে সক্ষমকারী হিসাবে কাজ করেন।

অ্যাক্টিভিটি 3: শিখনের সুযোগ শনাক্ত করা

অ্যাক্টিভিটি 2-এর আপনার মিসেস গুপ্তার উপর বিবেচনার থেকে জের টেনে মিসেস গুপ্তা দায়িত্বগ্রহণ করতে পারেন এমন PLD অ্যাক্টিভিটি শনাক্ত করতে উপরে PLD শিখন পাঁচটি ধরন ব্যবহার করুন। আপনি তার সক্রিয় শিখন, আচরণ সম্বন্ধে ভাবনা চিন্তা, ব্যক্তিগত শিখন, কোন গ্রুপ শিক্ষণের অংশ হিসাবে শিখন, এবং/অথবা কোন সমকক্ষ বা বিদ্যালয় নেতৃত্বের দ্বারা প্রশিক্ষণ ইত্যাদির বিকল্পগুলি সম্পর্কে চিন্তা করতে পারেন। কেস স্টাডির জন্য আপনার থাকা সীমিত পরিমাণ তথ্য দ্বারা অস্বস্তি বোধ করবেন না: আপনার সুপারিশ করা উপায়গুলোতে তিনি উন্নতি করতে পারলে, বা তিনি আপনাকে কোন সহকর্মীর কথা মনে করিয়ে দিতে পারেন, যেন সেই ব্যক্তির সঙ্গে এবং আপনার নিজের বিদ্যালয়ের কথা মনে রেখে আপনি এই অ্যাক্টিভিটি করতে পারলে এটাতে যোগ করতে পারেন।

কোন উপযুক্ত অ্যাক্টিভিটি সম্পর্কে আপনার শিখন দিনলিপিতে কিছু নোট করুন।

আলোচনা

আপনি সম্ভবত বিদ্যালয়ে মিসেস গুপ্তার দক্ষতা বিকাশ করার জন্য অনেক সুযোগ সম্পর্কে চিন্তা করেছেন। উদাহরণ স্বরূপ, আপনি প্রস্তাব করে থাকতে পারেন যে বিজ্ঞানের সেই কঠিন পাঠগুলির শিক্ষণ করতে আরও আত্মবিশ্বাসী একজন শিক্ষককে তিনি পর্যবেক্ষণ করতে পারেন, বা কোনো জ্ঞানের অপূর্ণতা পূরণ করতে বিজ্ঞান শিক্ষকের কাছ থেকে সেই বিষয়বস্তুর উপর তিনি প্রশিক্ষণ নিতে পারেন। এছাড়াও আপনি আরও পরামর্শ দিতে পারেন যে, পরবর্তী টার্মে বিদ্যালয়ে একটি নাচের সপ্তাহ থাকা উচিত, যখন পাঠগুলো এই বিষয়ের উপর ভিত্তি করে চলবে (জীবদেহের গঠনগত বিজ্ঞান, সাহিত্য, জ্যামিতি, সঙ্গীত, ইত্যাদি) এবং মিসেস গুপ্তাকে এটাতে নেতৃত্ব গ্রহণের জন্য বলতে পারেন। উপরন্তু, মিসেস গুপ্তার পাঠগুলোর একটি পর্যবেক্ষণের জন্য আপনি সিদ্ধান্ত নিতে পারেন এবং তারপর তাঁকে শ্রেণিতে সামনের দিকের ও পিছনের দিকের শিক্ষার্থীদের বিভিন্ন স্তরে যুক্ত থাকার বিষয়টি রিপোর্ট করবেন।

বহু-স্তরের শ্রেণির চ্যালেঞ্জ এবং সমাধানের ব্যাপারে আলোচনাটি সকলের জন্য উন্নয়নের সুযোগ হিসেবে গ্রুপের সকল কর্মীদের মধ্যে সম্প্রসারিত করা যেতে পারে। মিসেস গুপ্তা তাঁর চারপাশে সহকর্মীদের ব্যবহার করে কাজ করে শিখন অথবা নিজে সমাধান খোঁজার মাধ্যমে তাঁর শিক্ষাদানের আচরণ প্রাণবন্ত এবং জোরদার করতে পারেন এবং তাঁর বিদ্যালয় দিনের অংশ হিসাবে শিক্ষার্থীদের শিখনকে উন্নত করতে পারেন। আপনি আরও লক্ষ্য করে থাকতে পারেন যে মিসেস গুপ্তা প্রদর্শন তৈরিতে খুব ভাল এবং এই দক্ষতাগুলো অর্জন করতে অন্যান্য শিক্ষকদের সাহায্য করতে তাঁর ভূমিকা থাকতে পারে। মূল বিষয় হল তার প্রেষণা এবং এই কারণে প্রয়োজনসমূহ চিহ্নিতকরণের জন্য ও সেগুলো পূরণ করতে একটা পরিকল্পনা তৈরিতে মিসেস গুপ্তার সঙ্গে একত্রে কাজ করা গুরুত্বপূর্ণ – তিনি তাঁর ক্ষমতা ও চাহিদার আলোচনায় অন্তর্ভুক্ত থাকলে এবং অগ্রাধিকার ও সুযোগে সম্মত থাকলে তিনি আরও উৎসাহের সঙ্গে অংশগ্রহণ করবেন।

কাজ করার জন্য মিসেস গুপ্তা একজন চ্যালেঞ্জিং শিক্ষিকা হতে পারেন, যেহেতু তিনি বিদ্যালয়ে বেশ ভালভাবে প্রতিষ্ঠিত এবং তাই PLD-তে তেমনভাবে আগ্রহী নন। কিন্তু তাঁর প্রকৃত ক্ষমতা আছে যা বিদ্যালয়ের জন্য একটা সম্পদ এবং তার মূল্য দেওয়া প্রয়োজন। তাঁর PLD সম্পর্কে আলোচনায় ক্ষমতা গড়ে তোলা এবং চাহিদাগুলি পূরণ করার ভারসাম্য থাকা উচিত - এবং সব চাহিদাই একযোগে সনাক্ত করতে হবে না।

আপনি এরকম অনেক শিক্ষক পাবেন যারা শিখন এবং উন্নতি করার সুযোগ সাদরে গ্রহণ করেন এবং তাঁরা PLD-এ আপনার আগ্রহকে স্বাগত জানাবেন।

অ্যাক্টিভিটি 4: কোন কর্ম পরিকল্পনা প্রণয়ন

একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে আপনি মিসেস গুপ্তার জন্য প্রয়োজন ও সুযোগ শনাক্ত করার কাজ করেছেন। এখন আপনার মনোযোগ আপনার নিজস্ব কর্মীদের এবং বিদ্যালয়ের দিকে ঘোরানো প্রয়োজন। নিজেদের PLD সম্পর্কে উৎসাহী এবং তাদের সাহায্য করার ব্যাপারে আপনার আগ্রহ দ্বারা প্রণোদিত হন এমন এক বা দু'জন শিক্ষকের সঙ্গে কাজ করুন। প্রতিটি শিক্ষকের জন্য, অ্যাক্টিভিটি 2 (সম্পদ 1এ টেমপ্লেট ব্যবহার করা) এবং অ্যাক্টিভিটি 3 (সুযোগগুলো শনাক্ত করা)-এ শনাক্ত করা প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে যান, এবং এরপর একটি পরিকল্পনা তৈরি করতে প্রতিটিকে নিয়ে কাজ করুন। সম্পদ 4-এ একটা টেমপ্লেট আছে যা আপনি পরিকল্পনার জন্য ব্যবহার করতে পারেন।

অনেক বেশি কাজ নির্ধারণ করবেন না; সর্বাধিক চার বা পাঁচটি আদর্শ হবে। আপনার অন্যান্য সমস্ত দায়িত্বের পাশাপাশি এটা সংগঠিত করতে আপনাকে সক্ষম হতে হবে তাই সেগুলো খুব জটিল করবেন না। মনে রাখবেন, PLD হলো একটি ধারাবাহিক প্রক্রিয়া এবং সুতরাং আপনার শিক্ষকগণ বছরের পর বছর উন্নতি সাধন করতে পারেন।

আপনি কর্মীদের সভায় কোনো সেশনে আপনার ধারণা উপস্থাপন করতে পারেন যেখানে আপনি ধারণা পরিচিত করতে পারেন এবং প্রথম PLD আলোচনায় স্বেচ্ছাসেবক চাইতে পারেন, বা আপনি এটা অনানুষ্ঠনিকভাবে করতে পারেন। তবে যেকোনো প্রকারের জন্যই আপনার বিদ্যালয়ের কর্মচারীদের কাছে PLD-এর একটা পদ্ধতি কিভাবে বিস্তার করবেন সে সম্পর্কে আপনার পরিকল্পনা থাকা আবশ্যক। এটা এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার ক্ষেত্রে আপনার দুইজন স্বেচ্ছাসেবীকে সহায়ক হিসেবে পেতে পারেন। আপনার তৈরি করা পরিকল্পনায় চ্যালেঞ্জের একটা উপাদান থাকতে হবে, যাতে করে এটা শিক্ষকের ক্ষমতা প্রসারিত করতে পারে এবং সেই কারণে তাঁদের নতুন অবস্থানে নিয়ে যেতে পারে। তবে পরিকল্পনাটিও অর্জনযোগ্য এবং কোন বাস্তবসম্মত সময় সীমায় করার যোগ্য হওয়া আবশ্যক। শিক্ষার্থীদের শিখনের ফলাফল উন্নত করার লক্ষ্যে প্রতিটা লক্ষ্যের ভিত্তি নির্মাণ হওয়া অপরিহার্য।

আলোচনা

একবার এমন একটা পদ্ধতি বিদ্যালয়ের স্বাভাবিক রীতিতে অংশীভূত করা হলে, PLD-এর পুরো ধারণা নিজে থেকেই দৃঢ়ভাবে নিহিত হবে, এবং তখন বিদ্যালয়ের সবাই নিজেদের সহ-শিক্ষার্থী হিসেবে দেখবে। আপনার বিদ্যালয়ে PLD-এর একটা সাধারণ অনুধাবনের সঙ্গে সুযোগ খুঁজে পাবার জন্য আপনি জুটিতে বা গ্রুপে আলোচনার দায়িত্ব অর্পণ করতে পারেন যাতে দক্ষতা ভাগ করে নেওয়া ও সহ-উন্নয়নে একটা সংস্কৃতি গড়ে উঠে। শুধু শিক্ষকরাই নয়, বরং প্রত্যেক কর্মী সদস্যই তাঁদের নিজেদের উন্নয়নে অন্তর্ভুক্ত হলে, শিক্ষার্থীরাও দেখবে তাদের সারা জীবন ধরে জানা কতটা গুরুত্বপূর্ণ। এটা বিদ্যালয়ের মূল্যবোধ পরিবর্তন করে।

4 উন্নয়ন অ্যাক্টিভিটিগুলোর রেকর্ড রাখা

একজন বিদ্যালয়ের নেতৃত্ব হিসাবে আপনার কর্মীদের উন্নয়ন অ্যাক্টিভিটিগুলোর রেকর্ড রাখা গুরুত্বপূর্ণ। সহায়তা ও কর্মীদের কর্মসম্পাদন ক্ষমতা উন্নত করার মাধ্যমে শিক্ষার্থীদের শিখন উন্নত করার জন্য এটা আপনার প্রতিশ্রুতির প্রমাণ। সম্পদ অধ্যায়ে প্রস্তাব করা রেকর্ডিং শীট এবং প্রশিক্ষণের দিন উপস্থিতি রেকর্ড ব্যবহার করে, আপনি শুধুমাত্র প্রতিটি শিক্ষকের অগ্রগতিরই উপরেই নজর রাখবেন না, বরং বিদ্যালয়ের উন্নতি সংক্রান্ত যে সব পদক্ষেপ আপনি গ্রহণ করেছেন সেগুলির উপরও নজর রাখবেন।

প্রত্যেক শিক্ষকের নিজেদের উন্নয়নে তাঁদের নিজেদের রেকর্ড রাখাও তাঁদের দায়িত্ব। এটা প্রায়শই শুধুমাত্র তারিখসহ উপস্থিত থাকা কোর্সের একটা তালিকা অন্তর্ভুক্ত করেছে, তবে বিদ্যালয়ে তাঁদের জড়িত থাকা PLD কার্যকলাপের রেকর্ড অপরিহার্যভাবে অন্তর্ভুক্ত করে না। এটা করার একটা উপায় হল শিখন দিনলিপি বা পোর্টফোলিও রাখা। এটা করা মানে শুধুমাত্র এই নয় যে একজন শিক্ষক নিজের

অগ্রগতিরই হিসেব রাখতে পারেন, বরং তাদের আচরণে উন্নতি প্রমাণ করতে ও পেশাগত উন্নয়নে তাঁদের প্রতিশ্রুতি প্রদর্শন করার জন্যেও তাঁরা তাঁদের রেকর্ডের উপর নির্ভর করতে পারেন।

একজন শিক্ষক তাঁর পেশাগত উন্নয়নের রেকর্ড কিভাবে রাখেন এবং তিনি কীভাবে এই রেকর্ডসমূহ চিন্তাশীল প্রক্রিয়ার অংশ হিসেবেই শুধুমাত্র ব্যবহার না করে বরং তা স্মরণ এবং পর্যালোচনা করার একটা উপায় ব্যবহার করেন সেই সম্পর্কিত নিচের কেস স্টাডি পড়ুন। তিনি অধিকাংশ দিন তার ধারণা নোট করেন এবং অন্যদের কাছে তাঁর PLD প্রমাণ উপস্থাপন করা প্রয়োজন হলে তাঁর রেকর্ড প্রদর্শন করেন।

কেস স্টাডি 2: মিঃ কাপুর তাঁর বিদ্যালয় ভিত্তিক PLD-এর একটি রেকর্ড রাখেন

মিঃ কাপুর শিক্ষণ করতে ভালবাসেন। তাঁর বাবা শিক্ষক ছিলেন ও তাঁর পিসি শিক্ষিকা ছিলেন এবং তিনি মনে করেন পড়ানো তাঁর রক্তে ছিল। যোগ্য হিসেবে বিবেচিত হওয়ার পর তিনি কোন দরিদ্র শহুরে এলাকায় একটা মাঝারি-আকারের বিদ্যালয়ে শিক্ষকতা শুরু করেন। দু'বছরের মধ্যে, কিছু নতুন ধারণার প্রয়োজনীয়তা তিনি অনুভব করেন, কিন্তু যদিও তাঁর শিক্ষার্থীরা তাঁর পাঠে অত্যুৎসাহী এবং অনুপ্রাণিত বলে মনে হয়েছিল তবে তাঁর শিক্ষণের কোর্সে শিখন সবকিছুই তাকে প্রয়োগ করতে হবে বলে তিনি মনে করেছিলেন।

মিঃ কাপুর তাঁর বিদ্যালয় নেতৃত্বের সঙ্গে কথা বলেন, যিনি বিদ্যালয়ে করতে পারেন এমন তিনটে PLD কার্যকলাপের প্রস্তাব দেন। প্রথমত, চমৎকার শিক্ষক হিসাবে ব্যাপকভাবে স্বীকৃত মিঃ ফারুকীর বিজ্ঞান পাঠ পর্যবেক্ষণ করা ও তা থেকে শিখন; দ্বিতীয়ত, গণিতে জড়িত করতে ছেলেদের অনুপ্রাণিত করার একটা উপায় হিসাবে গণিত ও ক্রীড়া পাঠ সংযুক্ত করা বিষয়ে তাঁর ধারণায় লেগে থাকা; তৃতীয়ত, তাঁর জ্ঞান ও দক্ষতা আরো ছড়িয়ে দিতে পরবর্তী মেয়াদে যোগদান করবেন এমন একজন নতুন শিক্ষককে পরামর্শ দান। মিঃ কাপুর একমত যে এইগুলো সবই প্রয়োজনীয় ছিল। একটা সংক্ষিপ্ত পরিকল্পনা অনুমোদিত হয়েছিল, যা কাপুরের ফাইলে এবং তাঁর নোটবুকে রাখা হয়েছিল।

যখন মিঃ কাপুর মিঃ ফারুকীর পাঠে গেলেন, তখন তিনি তাঁর পর্যবেক্ষণ এবং কিভাবে তিনি পাঠ পরিকল্পনা ও বিতরণ করেছিলেন সেই সম্পর্কে মিঃ ফারুকীর সঙ্গে পরবর্তীকালে তাঁর আলোচনাগুলো তিনি নোট করেছেন। মিঃ কাপুর তাঁর নিজের পাঠে যা কিছু শিখেছেন তা কিভাবে তিনি প্রয়োগ করতে পারেন সেই সংক্রান্ত কিছু পরামর্শ তিনি তাঁর নোটে যোগ করেছিলেন; দুই সপ্তাহ পরে তিনি বিজ্ঞান পাঠে দেখা কার্যকলাপের একটা পুনরাবৃত্তি করেন, এবং এটা কেমন হয়েছিল তা নোট করেন। তিনি প্রতিটি এন্ট্রির তারিখ দেবার ব্যাপারে সতর্ক ছিলেন, তবে নোটগুলি পরিপাটি করার ব্যাপারে বা অন্যদের নিকট সহজপাঠ্য ছিল কিনা সে ব্যাপারে চিন্তা করেননি - যেকোনো সময় তাঁর বিস্তারিত বিবরণ লেখার প্রয়োজন হলে, তিনি তাঁর নোট থেকে কাজ করবেন।

বিদ্যালয় নেতৃত্বের গণিত ও খেলাধুলা সংযুক্ত করা সম্পর্কিত মিঃ কাপুরের ধারণাগুলো পছন্দ হওয়ায় তিনি সন্তুষ্ট ছিলেন, তাই তিনি পাঠ্যক্রম ও গণিত পাঠ্যপুস্তক পড়ে বেশ কয়েকটি সন্ধ্যা অতিবাহিত করেন। তিনি এসম্পর্কিত কোনো গবেষণা বা রেওয়াজের জন্য অনলাইনেও খোঁজ করেন, এবং কর্মক্ষেত্রে কয়েকজন সহকর্মীর সঙ্গে তার ধারণা সম্পর্কে কথা বলেন - যাঁদের পরামর্শ খুব সহায়ক হয়েছিল। মিঃ কাপুর তাঁর গড়ে ওঠা কিছু ধারণার ওপর নোট লিখেছিলেন। তিনি তাঁর শ্রেণিতে কয়েকটা অ্যাক্টিভিটি চেষ্টা করেন এবং তাঁর শিক্ষার্থীদের কাছ থেকে কিছু মতামত চান, যা তিনি ভবিষ্যতের রেফারেন্সের জন্য রাখেন। এই দৃষ্টিভঙ্গি কিভাবে কাজ করতে পারে তা ব্যাখ্যা করতে অবশেষে তিনি কর্মীদের গ্রুপের জন্য একটি পত্র লিখেছিলেন, এবং তাঁদের নিকট থেকে তিনি ইতিবাচক মতামত পেয়েছিলেন, যা তিনি রেকর্ড করেছিলেন ও রেখেছিলেন। বেশ কয়েক মাস পর দু'জন ভিন্ন শিক্ষক এখন মিঃ কাপুরের দৃষ্টিভঙ্গি ব্যবহার করছেন।

মিঃ কাপুর নতুন শিক্ষককে পরামর্শদান শুরু করার আগে, সঠিকভাবে পরামর্শ দিতে চাওয়ায় সর্বোত্তম পরামর্শদানের জন্য তিনি বই

এবং ইন্টারনেটের মাধ্যমে পরামর্শ নেন। তিনি অনলাইন TESS-ইন্ডিয়া ইউনিট খুঁজে পান *শিক্ষণ-শিখন প্রক্রিয়ার রূপান্তর: পরামর্শদান এবং প্রশিক্ষণ: ব্যক্তিগতভাবে* কোন কোর্সে অংশগ্রহণের জন্য কোনরূপ ভ্রমণ করা ছাড়াই শিখন জন্য এটি তার উপযোগী মনে হয়েছিল। তিনি পরামর্শদান করার সময় কী করেছিলেন ও তিনি কোন বিষয়টি আরও ভাল করতে পারতেন সে সংক্রান্ত নোট রাখেন। তাঁর পরামর্শদানের ব্যাপারে বিবেচনা করার ক্ষেত্রে এটা তাকে সহায়তা করে, অর্থাৎ বিদ্যালয় নেতৃত্বের সঙ্গে কথা বলার সময় তিনি অভিজ্ঞতা সম্পর্কে ভালভাবে বলতে পেরেছেন।

মিঃ কাপুর যে রেকর্ডগুলো রেখেছিলেন সেগুলো শুধুমাত্র তাঁর নিজের জন্য ও মূলত অনানুষ্ঠানিক ছিল - একজন শিক্ষক হিসাবে তাঁর প্রথম বছরেই তিনি সেগুলো শুরু করেন ও এই আচরণ অব্যাহত রাখেন। তিনি কেমন উন্নতি করেছিলেন তা ফিরে দেখতে এটা তার সহায়ক হয়েছিল, কিন্তু এছাড়াও আরও ভাল শিক্ষক হতে তিনি কী কী করতে পারেন সে সম্পর্কে তাঁকে মনে করিয়ে দিতেও তা সহায়ক ছিল। যখন তিনি অন্য চাকুরীর জন্য আবেদন করতেন ও সেজন্য CV পুনরায় সজ্জিত করার প্রয়োজন হলে ও সাক্ষাৎকারের জন্য প্রস্তুত হবার ক্ষেত্রেও তাঁর নোটগুলো অমূল্য ছিল।

অ্যাক্টিভিটি 5: আপনার নিজের রেকর্ডগুলো সংগঠিত করা

আপনি TESS-ইন্ডিয়া ইউনিট *পরিচালনা ও স্ব-উন্নয়ন: নিজেকে পরিচালনা এবং বিকাশ করা* পড়ে থাকলে, আপনার নিজের PLD আপনার শিক্ষকদের সঙ্গে সমান্তরালভাবে কিভাবে এগোচ্ছে সেই সম্পর্কে চিন্তা করা শুরু করে দেবেন। একজন বিদ্যালয় নেতৃত্ব হিসাবে কিভাবে আপনি আপনার নিজের PLD রেকর্ড রাখছেন সেই সম্পর্কে এখন চিন্তা করুন। আপনি কি মিঃ কাপুর-এর মত সংগঠিত? কেস স্টাডি ব্যবহার করে, তাঁর রাখা রেকর্ডের (যেমন একটি পরিকল্পনা, কিছু ধারণা, একটি তালিকা) ধরনগুলোর একটা তালিকা তৈরি করুন এবং তারপর তিনি সেগুলো কীভাবে ব্যবহার করতেন সে বিষয়ে আরেকটি তালিকা তৈরি করুন। এটা আপনার নিজের PLD-এর জন্য রাখা নোটের ধরন সম্পর্কে ভাবতে আপনাকে সহায়তা করতে পারে।

আপনি শিখন দিনলিপি রাখলে, এই ইউনিট পড়ার সময় আপনি এই চর্চার মধ্যেই থাকবেন। একজন ভাল বিদ্যালয় নেতৃত্ব আচরণের ক্ষেত্রে সকলের আদর্শ হয়ে থাকেন, যা তাঁরা তাঁদের কর্মীদের মধ্যে দেখতে ইচ্ছুক। আপনার উন্নতি রেকর্ড করার জন্য আপনার যদি ইতিমধ্যেই কোনো নোটবুক বা ফাইল না থাকে, তবে আপনার উচিত একটা তৈরি করে নেওয়া।

এখন আপনার ব্যস্ত ও ব্যতিব্যস্ত কাজের দিনের বাস্তবতা বিবেচনা করতে কয়েক মিনিট সময় নিন এবং নিম্নলিখিত প্রশ্নের জবাবগুলি নোট করুন:

- আপনার নিজস্ব PLD রেকর্ড রাখার ক্ষেত্রে কী প্রতিবন্ধক হতে পারে?
- বাধাগুলি অপসারণ করার জন্য আপনি কী করবেন?
- আপনি কিভাবে আপনার নিজের PLD অ্যাক্টিভিটি এবং ভাবনা চিন্তাগুলো (দৈনিক, সাপ্তাহিক, বিন্যাস) রেকর্ড করতে যাচ্ছেন?

আপনার রেকর্ড পরীক্ষা করার জন্য আপনার নিজেরই একটা পর্যালোচনার তারিখ (হয়তো এক বা দু'মাস ব্যবধানে) নির্ধারণ করা উচিত।

PLD রেকর্ড রাখায় শৃঙ্খলা থাকলে তা আপনাকে আপনার অগ্রগতি স্মরণ করিয়ে দেবে এবং আপনার চ্যালেঞ্জ ও সুযোগ সম্পর্কে বিবেচনা করতে আপনাকে উপায় প্রদান করবে। এছাড়াও রেকর্ডগুলি আপনার PLD প্রদর্শন করতে এবং আপনার দক্ষতা শেয়ার করতে আপনাকে একটা তথ্যের উৎস প্রদান করবে। আপনার শিক্ষক এবং শিক্ষার্থীদের সক্রিয় করতে আপনাকে উদাহরণ সৃষ্টি করার মাধ্যমে নেতৃত্ব দিতে হবে; তারা নিজেরা হলেন ধারাবাহিক শিক্ষার্থী। বিদ্যালয়ে কর্মীদের PLD সংক্রান্ত তথ্য ক্রমাগত উন্নতি এবং মান বৃদ্ধি করার বিষয়ে বিদ্যালয় প্রদত্ত প্রতিশ্রুতির প্রমাণ প্রদান করে।

5 আপনার বিদ্যালয়ে PLD-কে সুশৃঙ্খল করা

এ পর্যন্ত এই ইউনিটে ধরে নেওয়া হয়েছে যে আপনার বিদ্যালয়ে PLD হয়তো ভালভাবে প্রতিষ্ঠিত নেই এবং এটা শুরু করার জন্য কিছু ছোটখাটো উপায়ের পরামর্শ দেওয়া হয়েছে। তবে আপনার বিদ্যালয়ে সব পর্যায়ের সমস্ত কর্মীদের জন্য CPD-এর একটা সুশৃঙ্খল প্রক্রিয়া আপনার লক্ষ্য হওয়া উচিত। বিদ্যালয় সম্প্রদায়ের প্রতিটি সদস্য শিখনের একটি প্রতিষ্ঠানের অংশ, সুতরাং তাদের ব্যক্তিগত উন্নয়নে যুক্ত হয়ে শিক্ষার্থীদের প্রদর্শন করা উচিত যে শিখন একটা জীবনব্যাপী প্রক্রিয়া।

PLD নিয়মিত ঘটলে ও কোন বিদ্যালয়ে একটা স্বাভাবিক অ্যাক্টিভিটি হিসাবে দেখা গেলে, নিজস্ব ভাল অভ্যাস ভাগ করে নেওয়া, বিধিবদ্ধ উন্নয়ন কর্মসূচি প্রাপ্ত করা এবং অবশ্যই, ব্যক্তিগতভাবে বা গ্রুপে - হয় আনুষ্ঠানিকভাবে বা অনানুষ্ঠানিকভাবে নিজেদের উন্নত করা শিক্ষকদের জন্য একটা স্বাভাবিক প্রক্রিয়া হয়ে ওঠে। যেখানে কর্মীরা শেখেন সেখানে তাঁরা উদ্বুদ্ধ এবং সৃষ্টিশীল হন। যখন তাঁদের PLD পরিকল্পিত হয়, নিরীক্ষণ এবং পর্যালোচনা করা হয়, তখন তাঁরা প্রশিক্ষণকারী সম্প্রদায়ের সঙ্গে তাঁদের সফলতা এবং সমস্যা ভাগ করে নিতে পারেন, যারা এর বিনিময়ে নিজেদের আচরণ উন্নত করতে কোন অন্তর্দৃষ্টি ও আরও সুযোগ লাভ করতে পারেন।

আপনার লক্ষ্য হওয়া উচিত:

- PLD সম্পর্কে শিক্ষকদের সঙ্গে এবং শিক্ষকদের নিজেদের মধ্যে নিয়মিত মতবিনিময় করা
- PLD সুযোগ সম্পর্কে পাওয়ার যোগ্য তথ্য
- নিজস্ব PLD-এর জন্য কর্ম পরিকল্পনায় কর্মরত শিক্ষকরা
- PLD অ্যাক্টিভিটি নিরীক্ষণ এবং অগ্রগতি ও ফলাফলে সহায়তা করা
- PLD পরিকল্পনা, অ্যাক্টিভিটি এবং ফলাফলগুলোর রেকর্ড

সময়ের সঙ্গে সঙ্গে, আপনার বিদ্যালয়ে একটি নিয়মাবদ্ধ PLD পরিবেশ শিক্ষার্থীর ফলাফলে উন্নতি ঘটাবে।

6 সারসংক্ষেপ

এই ইউনিটে আপনি দেখেছেন কোন বিষয়টি শিক্ষকের উন্নতি ঘটায়, এতে কী অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে এবং বিদ্যালয়ে কী শিখন দেওয়া যেতে পারে। কোর্স ও প্রশিক্ষণ শিখন একমাত্র পথ নয়। শিক্ষণ পেশা হলো অবিরত শিক্ষাগ্রহণ; ক্রমাগত উন্নয়নশীল করা কর্মীদের গ্রুপের জন্য প্রত্যাশা উত্থাপনে, এবং উন্নয়নের সুযোগ সহজতর করার জন্য বিদ্যালয় নেতৃত্বদের একটা ভূমিকা আছে।

আপনি আপনার বিদ্যালয়ে PLD বাস্তবায়ন করতে সাহায্য করতে পারে এমন কিছু টেমপ্লেট চেষ্টা করে দেখেছেন এবং কিভাবে কর্মীদের নিয়োজিত ও রেকর্ড রাখা যেতে পারে তা বিবেচনা করতে আপনাকে সহায়তা করার জন্য কিছু কেস স্টাডি দেখেছেন। তবে উত্তেজনাপূর্ণ অংশ পরে আসে যখন আপনি শিক্ষার্থীদের শিখনের অভিজ্ঞতার সুবিধার্থে আপনার কর্মীদের নিজেদের আচরণ উন্নত করতে নেতৃত্ব দেন। যে শিক্ষকরা নিজেদের শিক্ষায় প্রতিশ্রুতিবদ্ধ তাঁরা স্বাভাবিকভাবেই শিক্ষার্থীদেরও তেমনি অনুভব করেতে অনুপ্রাণিত করবেন।

এই ইউনিটটা শিক্ষণ-শিখন প্রক্রিয়া রূপান্তরিত করার মূল ক্ষেত্রের সঙ্গে সম্পর্কিত সেট বা ইউনিটসমূহের পরিবারের একটা অংশ (ন্যাশনাল কলেজ অব স্কুলস লিডারশীপ –এর সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ)। আপনার জ্ঞান এবং দক্ষতা তৈরি করতে আপনি হয়ত এই গুচ্ছের অন্য ইউনিটগুলোর দিকে এর পরে নজর দিলে লাভবান হতে পারেন।

- *প্রাথমিক বিদ্যালয়ে শিক্ষাদান এবং শিক্ষালাভের উন্নতিসাধনে নেতৃত্ব দেওয়া*
- *মাধ্যমিক বিদ্যালয়ে শিক্ষাদান এবং শিক্ষালাভের উন্নতিসাধনে নেতৃত্ব দেওয়া*
- *আপনার বিদ্যালয়ে মূল্যায়নে নেতৃত্ব দেওয়া*
- *কর্মসম্পাদনে উন্নতি করতে শিক্ষকদের সহায়তা করা*

- *পর্যবেক্ষণ ও শিক্ষণ করা*
- *আপনার বিদ্যালয়ে কার্যকরী শিখন সংস্কৃতি গড়ে তোলা*
- *আপনার বিদ্যালয়ে অন্তর্ভুক্তিকরণে উৎসাহ দেওয়া*
- *শিক্ষার্থীদের কার্যকর শিক্ষালাভের সম্পদগুলো ব্যবস্থাপনা করা*
- *আপনার বিদ্যালয়ে প্রযুক্তির ব্যবহারে নেতৃত্ব দেওয়া।*

সম্পদসমূহ

সম্পদ 1: আলাদাভাবে শিক্ষকদের সঙ্গে আলোচনার জন্য টেমপ্লেট

শিক্ষকের নাম	
তারিখ	
শিক্ষক হিসেবে আপনার ক্ষমতা কী কী? আপনি কিসে ভাল?	
আমরা বিদ্যালয়ে ব্যবহার করিনা এমন কিছু কি আপনি প্রদান করতে পারেন? আপনার কি কোন বিশেষ আগ্রহ ও দক্ষতা আছে?	
আরও ভাল শিক্ষক হওয়ার পথে আপনার বাধাগুলি কী কী? সেই বিষয়ে কী করা যেতে পারে?	
অন্যান্য কোন নোট	
বিদ্যালয় নেতৃত্বের স্বাক্ষর	

সম্পদ 2: গল্প বলা, গান, চরিত্রে অভিনয় এবং নাটক করা

সক্রিয়ভাবে শিখন অভিজ্ঞতায় নিয়োজিত হলে শিক্ষার্থীরা সব থেকে ভাল শেখে। আপনার শিক্ষার্থীরা অন্যদের সঙ্গে কথা বলে এবং তাদের ধারণা ভাগ করে নিয়ে কোন বিষয়ে তাদের বোঝাকে গভীর করতে পারে। গল্প বলা, গান, চরিত্রে অভিনয় এবং নাটক করা হল কিছু পদ্ধতি যা গণিতশাস্ত্র ও বিজ্ঞানসহ পাঠ্যক্রমের ক্রমবিন্যাস জুড়ে ব্যবহার করা যেতে পারে।

গল্প বলা

গল্প আমাদের জীবনকে বুঝতে সাহায্য করে। অনেক ঐতিহ্যবাহী গল্প প্রজন্ম থেকে প্রজন্মে সঞ্চালিত হয়েছে। আমাদের ছোটবেলায় সেগুলো আমাদেরকে বলা হয়েছিল এবং সেগুলো আমরা যে সমাজে জন্মগ্রহণ করেছি তার কিছু নিয়মকানুন ও মূল্যবোধ ব্যাখ্যা করে।

শ্রেণিকক্ষে গল্প একটা খুব শক্তিশালী মাধ্যম: সেগুলো হতে পারে:

- বিনোদনমূলক, উত্তেজনাপূর্ণ ও উদ্দীপক
- দৈনন্দিন জীবন থেকে আমাদের কল্পনার জগতে নিয়ে যায়
- চ্যালেঞ্জিং
- নতুন ধারণা সম্পর্কে চিন্তা উদ্রেককারী
- অনুভূতি অন্বেষণে সহায়ক
- বাস্তবতা থেকে বিচ্ছিন্ন এবং তাই কম ঝুঁকিপূর্ণ এমন পরিস্থিতিতে সমস্যা সম্পর্কে চিন্তা করতে সাহায্য করে।

আপনি যখন গল্প বলেন, তখন শিক্ষার্থীদের চোখে চোখ রাখা নিশ্চিত করতে হবে। উদাহরণ স্বরূপ, আপনি বিভিন্ন চরিত্রের জন্য বিভিন্ন গলার স্বর ব্যবহার করলে ও উপযুক্ত সময়ে ফিসফিস করে বা চেঁচিয়ে গলার স্বর ও ধ্বনির ওঠানো নামানো করলে তারা তা উপভোগ করবে। গল্পের গুরুত্বপূর্ণ ঘটনা অভ্যাস করুন, যাতে আপনি আপনার নিজের ভাষায়, কোন বই ছাড়াই, মুখে মুখে এটা বলতে পারেন। শ্রেণিকক্ষে গল্পটা প্রাণবন্ত করতে আপনি সাজসরঞ্জাম যেমন বস্তু বা জামাকাপড় আনতে পারেন। আপনি কোন গল্প পরিচয় করিয়ে দেবার সময়, তার উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করতে ভুলবেন না ও শিক্ষার্থীরা কী শিখতে পারে সেই বিষয়ে তাদের সচেতন করবেন। আপনাকে মূল শব্দভান্ডার পরিচয় করিয়ে দেবার বা গল্পের ভিত্তি নির্মাণকারী ধারণা সম্পর্কে তাদের জানানোর দরকার হতে পারে। আপনি বিদ্যালয়ে একজন ঐতিহ্যবাহী গল্প কথক নিয়ে আসার কথা বিবেচনা করতে পারেন, কিন্তু মনে রাখবেন, কী শিক্ষালাভ করা হবে তা গল্পকথক এবং শিক্ষার্থী উভয়ের কাছেই স্পষ্ট হওয়া নিশ্চিত করতে হবে।

শোনা ছাড়াও গল্প বলা শিক্ষার্থীদের একাধিক কার্যকলাপে উৎসাহিত করতে পারে। শিক্ষার্থীদেরকে গল্পে উল্লেখ করা সব রং নোট করতে, ছবি আঁকতে, গুরুত্বপূর্ণ ঘটনা স্মরণ করতে, সংলাপ তৈরি করতে বা শেষটা পরিবর্তন করতে বলতে পারেন। তাদের গ্রুপে ভাগ করা যেতে পারে এবং অন্য দৃষ্টিকোণ থেকে গল্পটা বলতে তাদের ছবি বা সাজসরঞ্জাম দেওয়া যেতে পারে। কোন গল্প বিশ্লেষণ করে, শিক্ষার্থীদের কথাসাহিত্য থেকে বাস্তবতা শনাক্ত করতে, ঘটনার বৈজ্ঞানিক ব্যাখ্যা নিয়ে বিতর্ক করতে বা গাণিতিক সমস্যার সমাধান করতে বলা যেতে পারে।

শিক্ষার্থীদের তাদের নিজস্ব গল্প তৈরি করতে বলা একটা দারুণ শক্তিশালী উপায়। কাজ করার জন্য আপনি তাদের কাঠামো, বিষয়বস্তু ও ভাষা প্রদান করলে, শিক্ষার্থীরা তাদের নিজস্ব গল্প বলতে পারবে, এমনকি তা গণিতশাস্ত্র এবং বিজ্ঞানের বেশ কঠিন ধারণা সম্পর্কেও হতে পারে। কার্যত তারা ধারণা দিয়ে নাড়াচাড়া করে, মানে অন্বেষণ করে ও তাদের গল্পের রূপকের মাধ্যমে বিমূর্ত ধারনাকে বোধগম্য করে।

গান

শ্রেণিকক্ষে গান এবং মিউজিকের ব্যবহার বিভিন্ন শিক্ষার্থীকে অবদান রাখতে, সফল হতে এবং উৎকর্ষ অর্জন করার সুযোগ প্রদান করতে পারে। একসঙ্গে গান গাওয়ায় বন্ধনে আবদ্ধ থাকার প্রভাব দেখা যায় এবং তা সমস্ত শিক্ষার্থীকে প্রক্রিয়ার অন্তর্ভুক্ত বোধ করতে সাহায্য করে, কারণ এক্ষেত্রে ব্যক্তিগত কর্মসম্পাদন ক্ষমতার উপর আলোকপাত করা হয় না। গানের ছড়া ও ছন্দ সেগুলোকে মনে রাখতে সাহায্য করে এবং ভাষা ও কথার উন্নয়নে সহায়তা করে।

আপনি নিজে একজন আত্মবিশ্বাসী গায়ক নাও হতে পারেন কিন্তু শ্রেণিতে ভাল গায়ক রয়েছে সে ব্যাপারে আপনি নিশ্চিত এবং আপনাকে সাহায্যের জন্য তাকে ডাকতে পারেন। আপনি গানকে প্রাণবন্ত করা ও অর্থ বহন করতে সাহায্যের জন্য চলন ও অঙ্গভঙ্গি ব্যবহার করতে পারেন। আপনার জানা কোনো গান আপনি ব্যবহার করতে পারেন এবং আপনার উদ্দেশ্য অনুযায়ী মানানসই শব্দ পরিবর্তন করতে পারেন। তথ্য মনে রাখা ও ধরে রাখার আরেকটি কার্যকরী উপায় হল গান – এমনকি সূত্র ও তালিকাকেও গান ও কবিতায় বিন্যস্ত করা যেতে পারে। আপনার শিক্ষার্থীরা পড়া ঝালাই করার উদ্দেশ্যে গান ও স্লোগান তৈরিতে বেশ উদ্ভাবনী হতে পারে।

চরিত্রে অভিনয়

শিক্ষার্থীরা অভিনয় করার জন্য যখন কোনো চরিত্র পায়, এবং কোন ছোটো দৃশ্যকল্পে তারা যখন কথা বলে ও অভিনয় করে তখন তারা সেই চরিত্রের আচরণ ও অভিপ্রায় গ্রহণ করে। কোন স্ক্রিপ্ট প্রদান করা হয় না কিন্তু এটা গুরুত্বপূর্ণ যে, শিক্ষার্থীদের সেই চরিত্র অনুমান করতে সক্ষম হতে শিক্ষক কর্তৃক যথেষ্ট তথ্য প্রদান করা হয়। যে শিক্ষার্থীরা চরিত্র মঞ্চস্থ করছে, তাদের নিজেদের চিন্তাভাবনা ও অনুভূতিকে স্বতঃস্ফূর্তভাবে প্রকাশ করার ক্ষেত্রে উৎসাহিত করা উচিত।

চরিত্রে অভিনয়ের অনেক সুবিধা রয়েছে, কারণ এটা:

- অন্য ব্যক্তির অনুভূতি বুঝতে পারার দিকটি বিকশিত করতে বাস্তব-জীবনের পরিস্থিতি অন্বেষণ করে।
- সিদ্ধান্ত গ্রহণের দক্ষতার উন্নয়ন প্রচার করে
- শিক্ষার্থীদেরকে শিখনয় সক্রিয়ভাবে যুক্ত করে ও সমস্ত শিক্ষার্থীকে অবদান বজায় রাখতে সক্ষম করে
- উচ্চস্তরের চিন্তাভাবনার প্রসার ঘটায়।

চরিত্রে অভিনয় অল্পবয়স্ক শিক্ষার্থীদের বিভিন্ন সামাজিক পরিস্থিতিতে কথা বলতে আত্মবিশ্বাস বাড়ায়, উদাহরণ স্বরূপ, কোন দোকানে কেনাকাটা করা, কোন পর্যটককে স্থানীয় স্মৃতিসৌধে যাওয়ার দিক নির্দেশ দেওয়া, বা টিকিট কাটা। আপনি কিছু সরঞ্জাম ও সংকেত সহ সাধারণ দৃশ্য সেট আপ করতে পারেন যেমন 'ক্যাফে', 'ডাক্তারের চেম্বার' বা 'গ্যারেজ'। আপনার শিক্ষার্থীদের জিজ্ঞাসা করুন, 'এখানে কে কাজ করে?', 'তারা কী বলেন?' এবং 'আমরা তাদের কী জিজ্ঞাসা করি?', এবং তাদের ভাষা ব্যবহার পর্যবেক্ষণ করে এই অঞ্চলের চরিত্রের আদান প্রদানে তাদের উৎসাহিত করুন।

চরিত্রে অভিনয় বড় শিক্ষার্থীদের বাস্তব জীবনের দক্ষতা বিকশিত করতে পারে। উদাহরণ স্বরূপ, শ্রেণিতে কিভাবে দ্বন্দ্ব সমাধান করতে হবে তা অন্বেষণ করতে পারেন। আপনার বিদ্যালয় বা আপনার সম্প্রদায় থেকে প্রকৃত ঘটনা ব্যবহার না করে বরং আপনি অনুরূপ কিন্তু আলাদা দৃশ্যকল্প, যা একই সমস্যার বিবরণ দেয়, বর্ণনা করতে পারেন। শিক্ষার্থীদের চরিত্র ঠিক করে দিন বা তাদের নিজেদের জন্য একটা বেছে নিতে বলুন। আপনি তাদের পরিকল্পনার জন্য সময় দিতে পারেন বা অবিলম্বে চরিত্রে অভিনয় করতে বলতে পারেন। চরিত্রে অভিনয় শ্রেণিতে সম্পাদনা করা যেতে পারে, বা শিক্ষার্থীরা ছোট গ্রুপে কাজ করতে পারে যাতে কোন গ্রুপকেই পর্যবেক্ষণ করা না হয়। মনে রাখবেন, এই কার্যকলাপের উদ্দেশ্য চরিত্র অভিনয় ও এটা যা বিবরণ দেয় তার অভিজ্ঞতা লাভ করা; আপনি মার্জিত অভিনয় খুঁজছেন না বা বলিউড অভিনেতাদের পুরস্কার দিচ্ছেন না।

বিজ্ঞান ও গণিতেও চরিত্রে অভিনয় ব্যবহার করা সম্ভব। শিক্ষার্থীরা পরমাণুর আচরণ, একে অপরের সঙ্গে কথাবার্তায় কণার বৈশিষ্ট্য গ্রহণ করা বা তাদের তাপ বা আলোর প্রভাব প্রদর্শনে আচরণ পরিবর্তন মডেল করতে পারে। গণিতশাস্ত্রে, শিক্ষার্থীরা কোণ ও আকারের গুণাবলী এবং সমাহার আবিষ্কার করতে তাদের ভূমিকা পালন করতে পারে।

নাটক

শ্রেণিকক্ষে নাটকের ব্যবহার হল বেশীরভাগ শিক্ষার্থীদের অনুপ্রাণিত করার ভাল কৌশল। নাটক দক্ষতা ও আত্মবিশ্বাসের গড়ে তোলে, এবং আপনার শিক্ষার্থীরা কোন বিষয় সম্পর্কে কী বুঝেছে তা মূল্যায়ন করতে ব্যবহার করা যেতে পারে। মস্তিষ্ক কিভাবে কাজ করে সে সম্পর্কে শিক্ষার্থীদের বোধগম্যতার জন্য একটা নাটকে মিছিমিছি টেলিফোন ব্যবহার করতে পারেন, যেখানে দেখানো হবে মস্তিষ্ক থেকে বার্তা কীভাবে কান, চোখ, নাক, হাত ও মুখে যায়, এবং ফেরত যায়। অথবা সংখ্যা বিয়োগ করা ভুলে যাওয়ার কি ভয়ানক পরিণতি হতে পারে তার উপরে একটা সংক্ষিপ্ত, মজার নাটক শিশুদের মনে সঠিক পদ্ধতিটি গেঁথে দিতে পারে।

বাকি শ্রেণিতে, বিদ্যালয়ে বা বাবা মা এবং স্থানীয় জনগোষ্ঠীতে প্রদর্শন করার জন্য প্রায়ই নাটক করা হয়। এটা শিক্ষার্থীদের কাজ করার জন্য এবং তাদের অনুপ্রাণিত করার জন্য একটা উদ্দেশ্য স্থির করে দেয়। কোন নাটক মঞ্চস্থ করার সৃষ্টিশীল প্রক্রিয়ায় পুরো শ্রেণি অন্তর্ভুক্ত থাকা উচিত। আত্মবিশ্বাসের মাত্রার পার্থক্য বিবেচনা করা গুরুত্বপূর্ণ। সবাইকে অভিনেতা হতে হবে না; শিক্ষার্থীরা অন্য উপায়ে অবদান রাখতে পারে (আয়োজন, পোশাক, সাজসরঞ্জাম, মঞ্চে হাত লাগানো), যা তাদের প্রতিভা এবং ব্যক্তিত্বের সঙ্গে আরো ঘনিষ্ঠভাবে সম্পর্কযুক্ত হতে পারে।

আপনার শিক্ষার্থীদের শিখতে সাহায্যের জন্য কেন আপনি নাটক ব্যবহার করছেন এটা বিবেচনা করা গুরুত্বপূর্ণ। এটা কি ভাষা উন্নত করার জন্য (উদাহরণ. প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা ও প্রশ্নের উত্তর দেওয়া), বিষয়ের জ্ঞান সম্পর্কে (উদাহরণ খনির পরিবেশগত প্রভাব), বা নির্দিষ্ট দক্ষতা গড়ে তোলার জন্য (উদাহরণ দলগত কাজ)? প্রদর্শনের লক্ষ্যে যাতে নাটকের শিখনের উদ্দেশ্য হারিয়ে না যায় সে বিষয়ে সতর্ক থাকবেন।

সম্পদ 3: শ্রেনিকক্ষে কর্ম গবেষণার পরিচিতি

বেন গোল্ডএকর (2013) যুক্তি দেন যে শিক্ষণ একটা প্রমাণ-ভিত্তিক পেশা হওয়া উচিত এবং এর ফলে শিশুদের জন্য ভাল ফলাফল পরিলক্ষিত হওয়া উচিৎ। বিশেষ করে, তিনি সংস্কৃতি পরিবর্তনের প্রয়োজনের প্রস্তাব দেন, যার মাধ্যমে শিক্ষক ও রাজনীতিবিদ বুঝতে পারেন যে আমরা কোনটি ভালভাবে কাজ করে তা 'জানি' না - কিছু যে কাজ করে সেটার প্রমাণ আমাদের প্রয়োজন।

অনুমানটি হলো এই যে, প্রমাণ-ভিত্তিক আচরণ একটা ভাল জিনিস এবং গোল্ডএকর কর্তৃক স্বীকৃত পরিবর্তনগুলো শিক্ষকরা তাঁদের নিজস্ব আচরণ গবেষণার দ্বারা অর্জন করতে পারেন। প্রকৃতপক্ষে, বিদ্যালয়ে যেখানে গবেষণা ভিত্তিক চর্চা দৃঢ়ভাবে নিহিত করা হয়, সেখানে এটা স্বীকৃত যে সেটা বিদ্যালয়ের উন্নতিতে অবদান রাখতে পারে।

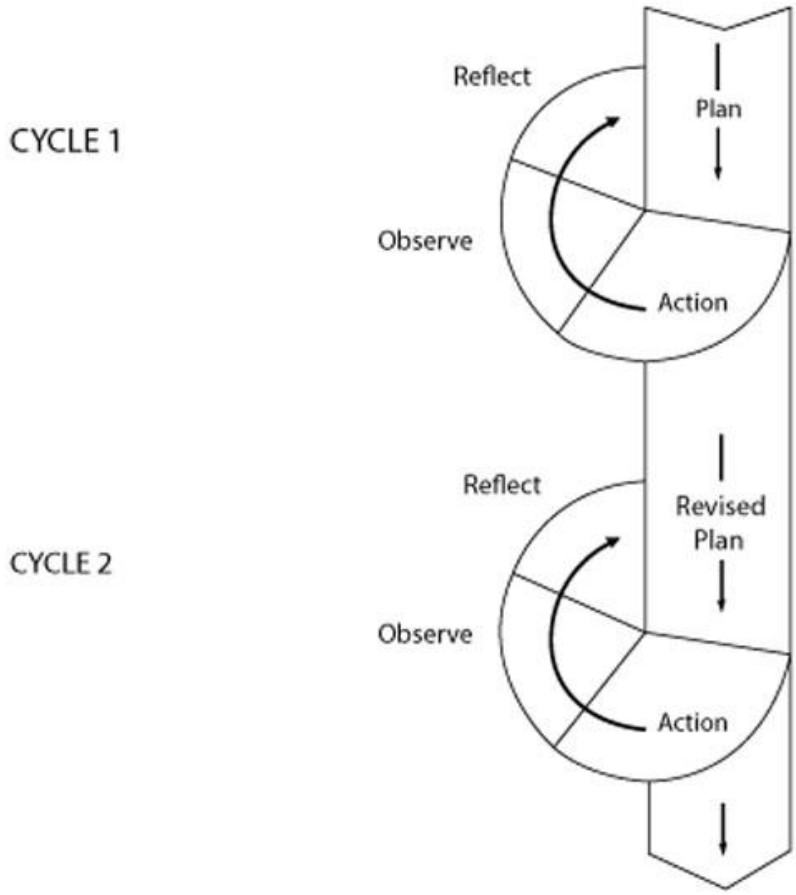
একজন শিক্ষক হিসেবে আপনার নিজস্ব শ্রেনিকক্ষে একটি গবেষণা পরিচালনা করা, এটা সম্ভবত অপেক্ষাকৃত ছোট মাপের ও স্বল্পমেয়াদী হতে হবে এবং এই ক্ষেত্রে কর্ম গবেষণা পদ্ধতি ভাল কাজ করে। আচরণকারীদের তাদের আচরণ আরও উন্নত করার জন্য নিজেদের আচরণগুলি পদ্ধতিগতভাবে তদন্ত করা কর্ম গবেষণায় অন্তর্ভুক্ত।

কর্ম গবেষণায় নিম্নলিখিত ধাপগুলো অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- **আপনার শ্রেনিকক্ষে যে সমস্যাটি আপনি সমাধান করতে চান তা শনাক্ত করুন:** এটি একেবারে বিশেষ কিছু হতে পারে যেমন কেন নির্দিষ্ট শিক্ষার্থীরা প্রশ্নের উত্তর দেয় না বা অথবা আপনার বিষয় তাদের কঠিন লাগে বা নিরুৎসাহ করে, বা এটা আরো সাধারণ কিছু হতে পারে, যেমন কার্যকরভাবে গ্রুপে কাজ কিভাবে সংগঠিত করতে হবে।

- **উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করুন এবং কীভাবে হস্তক্ষেপ করতে হতে পারে তা পরিষ্কার করুন:** এতে অন্তর্ভুক্ত থাকবে **এই বিষয়ের উপর লেখা দেখা ও এই বিষয় সম্পর্কে ইতিমধ্যে কী জানা আছে খুঁজে বের করা।**
- সমস্যা মোকাবিলা করতে একটা হস্তক্ষেপের পরিকল্পনা করুন।
- **গবেষণামূলক তথ্য সংগ্রহ করুন এবং তা বিশ্লেষণ করুন।**
- **আরেকটি হস্তক্ষেপ পরিকল্পনা করুন:** আপনি যা খুঁজে পাবেন তার উপর ভিত্তি করে এটা করা হবে এবং আপনার শনাক্ত করা সমস্যা সম্পর্কে আরও বুঝতে তা পরিকল্পিত হবে।

কর্ম গবেষণা একটা চক্রাকার প্রক্রিয়া (চিত্র R3.1). বারংবার হস্তক্ষেপ এবং বিশ্লেষণের মাধ্যমে, আপনি বিষয় বা সমস্যাটা বুঝতে পারবেন এবং আশা করা যায় এটি সম্পর্কে কিছু করতে পারবেন।

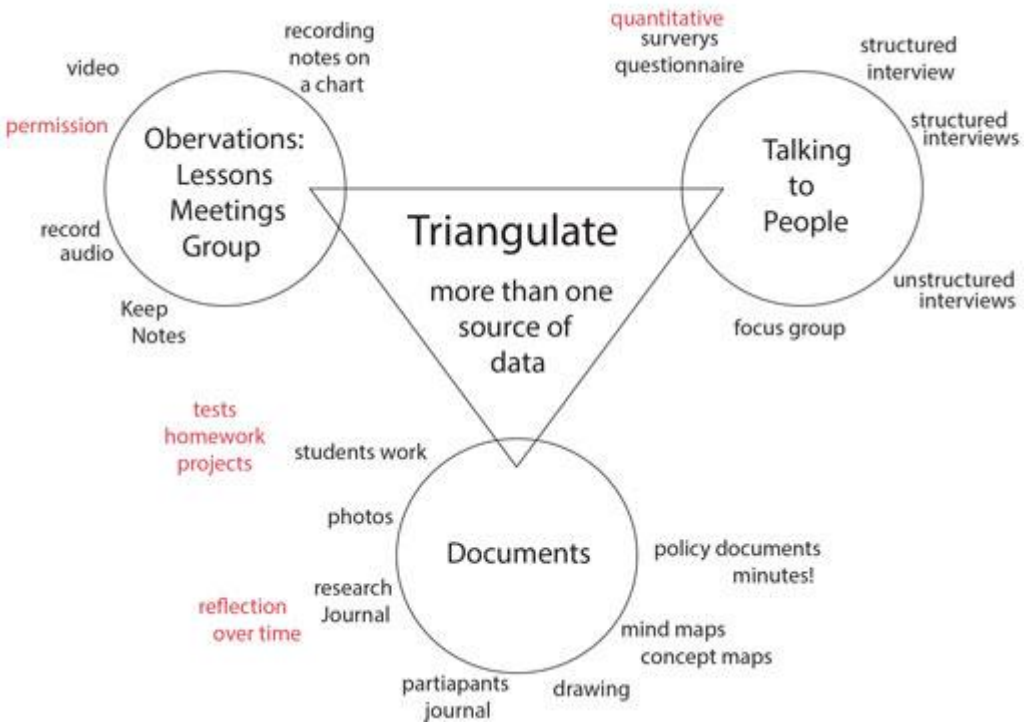


চিত্র R3.1 কর্ম গবেষণা চক্র

আপনি যে প্রশ্নের উত্তর দিতে চান এবং কীভাবে দিতে চান সে সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নিয়ে, আপনাকে কিছু তথ্য সংগ্রহ করতে হবে যা আপনাকে প্রশ্নের উত্তর দিতে সক্ষম করবে। তিনটে বিস্তৃত উপায়ে আপনি তথ্য সংগ্রহ করতে পারেন, আপনি যা করতে পারেন:

- কর্মক্ষেত্রে ব্যক্তিদের নিরীক্ষণ
- প্রশ্ন জিজ্ঞেস (হয় সমীক্ষার মাধ্যমে বা মানুষের সঙ্গে কথা বলার দ্বারা)
- নথি বিশ্লেষণ।

চিত্র R3.2 তথ্য সংগ্রহের বিভিন্ন পদ্ধতিগুলোর একটা সংক্ষিপ্ত বিবরণ প্রদান করে।



চিত্র R3.2 তথ্য সংগ্রহের বিভিন্ন পদ্ধতিগুলোর একটা সংক্ষিপ্ত বিবরণ

আপনার ফলাফলে আত্মবিশ্বাসী হতে আপনার বিভিন্ন তথ্যের উৎস থেকে প্রমাণের প্রয়োজন হবে। প্রতিটা পদ্ধতির সুবিধা এবং সীমাবদ্ধতা আছে; আপনাকে নিশ্চিত করতে হবে যে আপনি এমনভাবে কাজ করবেন যাতে সীমাবদ্ধতা ন্যূনতম করা যায়।

আপনাকে আপনার সংগ্রহ করা তথ্যের বৈধতা এবং নির্ভরযোগ্যতা উভয়ই বিবেচনা করতে হবে। কোনো কিছু বৈধ হলে তখন এটা সত্য বা বিশ্বাসযোগ্য হিসেবে ইঙ্গিত দেয়। বৈধতা পরীক্ষা করতে নিম্নলিখিত প্রশ্নগুলি জিজ্ঞাসা করা দরকারি:

- **ফলাফলগুলি কি সাধারণ করা যেতে পারে?** কেউ আপনার গবেষণা সম্বন্ধে শুনে বা পড়ে, তাদের অভিজ্ঞতার উপর ভিত্তি করে প্রামাণিক এবং যুক্তিসম্মত বলে সিদ্ধান্ত নিতে পারেন।
- **তথ্যটা কি সিদ্ধান্তকে সমর্থন করে?** একটা নির্দিষ্ট সময়ে একাধিক উৎস থেকে তথ্য সংগৃহীত হলে বা ফলাফল অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে যাচাই করা হলে এটার সম্ভাবনা বেশি হয়।
- **প্রশ্নমালা বা সাক্ষাৎকারের প্রশ্নগুলো কি গবেষণার প্রশ্নগুলোর সঙ্গে স্পষ্টতই সম্পর্কযুক্ত?**

নির্ভরযোগ্যতা একটি কঠিন ধারণা, যেহেতু এটা পুনরাবৃত্তি-যোগ্যতা বা অনুকৃতি-যোগ্যতার সঙ্গে সম্পর্কিত। নির্ভরযোগ্যতায় বাস্তব জীবনের সততা, সত্যতা এবং উত্তরদাতাদের কাছে তার অর্থপূর্ণতা অন্তর্ভুক্ত করে। কোহেন এবং অন্যান্যরা (2003) পরামর্শ দিয়েছেন যে নির্ভরযোগ্যতার ধারণা 'নির্ভরতা' হিসাবে ভাষান্তরিত করা উচিত এবং নির্ভরতা অর্জন কিছু কারণের উপর নির্ভর করে যেমন যথেষ্ট পরিমাণ তথ্য সংগ্রহ করা, অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে আপনার ফলাফল যাচাই করা, এবং একাধিক তথ্য উৎস থেকে একই ধারণার প্রমাণ খোঁজা।

(গৃহীত হয়েছে *শিক্ষা দিতে শিখন: শ্রেনিকক্ষে গবেষণার পরিচিতি*)

সম্পদ 4: কার্য পরিকল্পনার জন্য টেমপ্লেট

শিক্ষকের নাম			
তারিখ			
চিহ্নিত চাহিদা অথবা স্বল্প ব্যবহৃত দক্ষতা	**কিভাবে চাহিদা পূরণ করা হবে**	**কে কে জড়িত**	**কোন সময়ের মধ্যে**
অন্যান্য কোন নোট			
বিদ্যালয় নেতৃত্বের স্বাক্ষর			

অতিরিক্ত সম্পদসমূহ

- '10 professional development ideas for teachers': http://www.theguardian.com/teacher-network/teacher-blog/2013/oct/22/teacher-professional-development-school-advice
- *Learning to teach: an introduction to classroom research*, an Open University OpenLearn unit: http://www.open.edu/openlearn/education/learning-teach-introduction-classroom-research/content-section-0
- 'How principles can grow teacher excellence' by Mariko Norobi: http://www.edutopia.org/stw-school-turnaround-principal-teacher-development-tips
- 'What is teacher development?' by Linda Evans: http://www.education.leeds.ac.uk/assets/files/staff/papers/What-is-teacher-Development.pdf
- 'Theories on and concepts of professionalism of teachers and their consequences for the curriculum in teacher education' by Marco Snoek: http://kennisbank.hva.nl/document/477245

তথ্যসূত্র/গ্রন্থতালিকা

Ball, A.F. (2009) 'Toward a theory of generative change in culturally and linguistically complex classrooms', *American Educational Research Journal*, vol. 46, no. 1, pp. 45–72.

Borko, H. (2004) 'Professional development and teacher learning: mapping the terrain', *Educational Researcher*, vol. 33, no. 8. Available from: http://www.aera.net/uploadedFiles/Journals_and_Publications/Journals/Educational_Researcher/Volume_33_No_8/02_ERv33n8_Borko.pdf (accessed 30 July 2014).

Cohen, L., Manion, L. and Morrision, K. (2000) *Research Methods in Education*. London: RoutledgeFalmer.

Day, C. (1993) 'reflection: a necessary but not sufficient condition for professional development ', *British Educational Research Journal*, vol. 19, no. 1, pp. 83–93.

Eraut, M. (2004) 'Informal learning in the workplace', *Studies in Continuing Education*, vol. 26, no. 2, pp. 247–73.

Goldacre, B. (2013) 'Building evidence into education' (online), March. Available from: http://dera.ioe.ac.uk/17530/1/ben%20goldacre%20paper.pdf (accessed 20 November 2014).

Haigh, N. (2005) 'Everyday conversation as a context for professional learning and development', *International Journal for Academic Development*, vol. 10, no. 1.

Hudson, P., Usak, M. and Savran-Gencer, A. (2013) 'Employing the five-factor mentoring instrument: analysing mentoring practices for teaching primary science', *European Journal of Teacher Education*, vol. 32, no. 1, pp. 63–74.

Learning to teach: an introduction to classroom research, Open University OpenLearn unit. Available from: http://www.open.edu/openlearn/education/learning-teach-introduction-classroom-research/content-section-0 (accessed 22 October 2014).

National Council of Educational Research and Training (2005) *National Curriculum Framework*, National Council of Educational Research and Training. Available from: http://www.ncert.nic.in/rightside/links/pdf/framework/english/nf2005.pdf (accessed 25 September 2014).

National University of Educational Planning and Administration (2014) *National Programme Design and Curriculum Framework*. New Delhi: NUEPA. Available from: https://xa.yimg.com/kq/groups/15368656/276075002/name/SLDP_Framework_Text_NCSL_NUEPA.pdf (accessed 14 October 2014).

Ulvik, M. and Sunde, E. (2013) 'The impact of mentor education: does mentor education matter?', *Professional Development in Education*, vol. 39, no. 5, pp. 754–70.

Zwarta, R.C., Wubbelsb, T., Bergena, T.C.M. and Bolhuisc, S. (2007) 'Experienced teacher learning within the context of reciprocal peer coaching', *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, vol. 13, no. 2, pp. 165–87. Available from: http://expertisecentrumlerenvandocenten.nl/files/TTTP_collegiale_coaching_0.pdf (accessed 2 August 2014).

কৃতজ্ঞতাস্বীকার

এই বিষয়বস্তু ক্রিয়েটিভ কমন্স অ্যাট্রিবিউশন – শেয়ারঅ্যালাইক লাইসেন্স এর অধীনে উপলব্ধ (http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/), যদি না অন্যভাবে চিহ্নিত হয়। লাইসেন্সটি TESS-ইন্ডিয়ার, OU এবং UKAID লোগোগুলির ব্যবহার বহির্ভূত করে, যা শুধুমাত্র TESS-ইন্ডিয়ার প্রকল্পের ক্ষেত্রেই অপরিবর্তিতভাবে ব্যবহার করা যেতে পারে।

কপিরাইট স্বত্বাধিকারীদের সঙ্গে 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 শিক্ষণকারী, প্রধান শিক্ষক, শিক্ষক ও ছাত্রছাত্রীদের ধন্যবাদ জানানো হচ্ছে, যারা প্রস্তুতির সময়ে ওপেন ইউনিভার্সিটির সঙ্গে কাজ করেছিলেন।