

Key Area 5 : Leading innovations

ప్రధాన రంగం : నవకల్పనకు నేతృత్వం

మాడ్యూల్ పేరు : మార్పుకు నాయకత్వం వహించడం
(Leading Change)

రచయిత : P. అశోక్,
Head Master,
ZPHS – కూర,
అదిలాబాద్ జిల్లా.

మార్పుకు నాయకత్వం వహించడం (Leading Change)

ఉద్దేశ్యం : 'మార్పుకు నాయకత్వం వహించడం' అనే మాడ్యూల్ చదవడం ద్వారా కింది అంశాలపై అవగాహన పొందుతారు.

- పాఠశాలలో మార్పు అంటే ఏమిటి?
- పాఠశాలలో మార్పు ఎందుకు?
- మార్పు ఎలా?
- మార్పుకు వ్యూహాలు

పదజాలం : మార్పు, అనిశ్చితి, నాయకత్వం, భావోద్వేగత, పాఠశాల సంస్కృతి, భాగస్వామ్యం.

పరిచయం :

పాఠశాల అనేది సమాజంలోని వివిధ సామాజిక సంస్థలలో ఒకటి. అందుకే సమాజంలో ఎలాగైతే మార్పు సహజమైన ప్రక్రియనో అలాగే పాఠశాలలో కూడా మార్పు అనేది ఒక సహజమైన ప్రక్రియ. అయితే పాఠశాలలో వచ్చే మార్పు అంతిమ ఫలితం విద్యలో నాణ్యత కనబడాలి. మనం చెప్పుకునే పాఠశాల అభివృద్ధి, సంస్కరణ లాంటి ఏ పేరుతో పాఠశాల విద్యలో మార్పుకొరకు ప్రయత్నించినా అందులో విద్యార్థుల అభ్యసన స్థాయిలను పెంచడమే అంతిమ లక్ష్యం అవుతుంది. అయితే పాఠశాల స్థాయిలో మార్పుకు నాయకత్వం వహించేది ప్రధానోపాధ్యాయుడే. పాఠశాల స్థాయిలో జరిగే ప్రతి మంచి, చెడుకు ఎలాగైతే ప్రధానోపాధ్యాయుడు బాధ్యుడో అలాగే పాఠశాలలో జరిగే మార్పుకు కూడా ప్రధానంగా బాధ్యత ప్రధానోపాధ్యాయులదే. అందుకే ఈ మాడ్యూల్లో మనం పాఠశాల నాయకుడుగా ప్రధానోపాధ్యాయుడు మార్పుకు నాయకత్వం (Leading Change) వహించు విధం గురించి చర్చించుకుందాం.

పాఠశాలలో మార్పు అంటే :

పాఠశాలలు భౌతిక వనరులైన భవనాలు, మైదానం వంటి వాటితోపాటు మానవ వనరులైన బోధన బోధనేతర సిబ్బంది, విద్యార్థులు, తల్లిదండ్రులు, పాఠశాల యాజమాన్య కమిటీ సభ్యులు మొదలైనవి ఉంటాయి. ప్రధానంగా యివన్ని బోధనాభ్యసన ప్రక్రియ నిర్వహించడానికి ఉద్దేశించబడినవి. పాఠశాల భౌతిక వనరుల వినియోగంలోగానీ, మానవ వనరుల పని విధానంలోగానీ ప్రస్తుత స్థితి నుండి నూతన స్థితికి వెళ్లే ఒక ప్రక్రియే మార్పు. వీటివలన అంతిమంగా బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో మార్పు జరుగుతుంది. తద్వారా పిల్లల అభ్యసన స్థాయిలలో కూడా దీని పర్యవసానంగా మార్పు వస్తుంది. ఇది సిబ్బంది లేదా విద్యార్థులచే ప్రస్తుత పరిస్థితుల్లో మార్పు కొరకు ప్రత్యేకంగా తీసుకున్న చర్యవలన కావచ్చు లేదా జిల్లా, రాష్ట్ర, జాతీయ స్థాయిలో తీసుకున్న చర్యవల్లనైనా కావచ్చును.

అయితే మార్పు అనేది సవాళ్లతో కూడుకున్న ప్రక్రియ పాఠశాల నాయకులు మార్పు కొరకు చేసే ఏ ప్రయత్నమైనా, సులభంగా సిద్ధించదు. ఒక మార్పు చేయాలంటే ఎన్నో రకాలైన అడ్డంకులను అధిగమించవలసి ఉంటుంది. ఇంకా చెప్పాలంటే మార్పుకొరకు తీసుకుంటున్న చర్యల ఫలితాలు, పర్యవసానాలు పాఠశాల నాయకులను ఎప్పుడూ ఆందోళనకు గురిచేస్తుంటాయి. అందుకే పాఠశాల స్థాయిలో మార్పు కొరకు చేసే ప్రయత్నంలో ప్రధానోపాధ్యాయులు జాగరూకత వహిస్తుంటారు.

మార్పు ఎన్ని రకాలు?

పాఠశాలల్లో మార్పులు ప్రధానంగా రెండు రకాలుగా సంభవిస్తుంటాయి. అవి

1. పాఠశాల స్థాయిలో తీసుకునే చర్యలు.
2. ఉన్నతాధికారులు తీసుకునే చర్యలు.

పాఠశాల స్థాయి మార్పు ప్రధానోపాధ్యాయులు, సిబ్బంది స్వయంగా తీసుకునే చొరవ వలన వస్తుంది. దీనికి పాఠశాల సిబ్బందిలో అంతర్గత ప్రేరణ అవసరమై ఉంటుంది. ఉదాహరణకు పాఠశాల సిబ్బంది 10వ తరగతి విద్యార్థులను బోర్డు పరీక్షలతోపాటు వివిధ ప్రవేశ పరీక్షలకు సన్నద్ధం చేయాలని నిర్ణయించి అమలుచేయడం. పాఠశాలకు చెందిన ఒక పత్రికను ముద్రించడమనేవి వీటికి కొన్ని ఉదాహరణలు. అదిలాబాద్ జిల్లాకు చెందిన జిల్లా పరిషత్ ఉన్నత పాఠశాల, కూర పాఠశాల ఈ కార్యక్రమాలు చేపట్టింది. ఈ విధంగా పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయులు, ఉపాధ్యాయులు స్వీయ నిర్ణయం తీసుకున్నప్పుడు మార్పు సులభంగాను, ఎలాంటి అడ్డంకులు లేకుండా వస్తుంది. పాఠశాల స్థాయిలో వచ్చిన ఈ మార్పు ఇతర పాఠశాల నాయకులకు చేరితే వారు అంగీకరించి అమలుచేసే అవకాశం కూడా ఉంటుంది.

ఇక ఉన్నత స్థాయిలో అనగా జిల్లా, రాష్ట్ర, జాతీయ స్థాయిలో నిర్ణయాలు తీసుకొని పాఠశాలలో మార్పుకు ప్రయత్నించడమనేది రెండవ రకమైన మార్పు. ఏక్ భారత్ - శ్రేష్ఠ్ భారత్ (EBSB) కార్యక్రమాన్ని జాతీయ స్థాయిలో నిర్ణయం తీసుకుని ప్రస్తుతం పాఠశాలల్లో అమలుచేస్తున్నారు. అలాగే నిరంతర సమగ్ర మూల్యాంకనం (CCE), బాలసభ మొదలైన వాటిని రాష్ట్ర విద్యాశాఖ రాష్ట్రంలోని పాఠశాలల్లో అమలుచేయుటకై నిర్ణయించారు. దీనికి అనుగుణంగానే ప్రస్తుతం పాఠశాలల్లో CCE, బాలసభ అమలు చేస్తున్నారు. ఈ కార్యక్రమాల అమలులో పాఠశాల నాయకుల పాత్ర కేవలం ఉన్నతాధికారుల ఆదేశాల అమలుకే పరిమితమై ఉంటుంది.

మార్పు ఎందుకు? (Why Change?)

'మార్పు' ఒక సహజమైన ప్రక్రియ. మార్పు లేకుండా నిశ్చలంగా ఉండే వ్యవస్థ ఏదీ లేకపోవచ్చు. అలాగే పాఠశాలల్లో కూడా మార్పు నిరంతరంగా జరిగే ఒక ప్రక్రియగానే భావించాలి. అయితే మార్పు ఎందుకు? అనే ప్రశ్న వస్తుందిక్కడ. మార్పు ఎందుకంటే...

- సాంకేతికత (Technology)
- ప్రపంచీకరణ (Globalisation)

- విద్యార్థుల నైపుణ్యాల పెరుగుదల
- మనోవైజ్ఞానిక శాస్త్రపర పరిశోధనలు

ప్రతి రంగంలోను సాంకేతికతను ఉపయోగించడం నూతన సాంకేతికతకు అనుగుణంగా తమ తమ రంగాలలో, సంస్థలలో మార్పులు జరగడాన్ని మనం చూస్తున్నాం. అలాగే పాఠశాలల్లో కూడా ఈ సాంకేతికతను ఉపయోగించుకొని, విద్యార్థుల అభ్యసనను మెరుగుపరచవలసి ఉంది. గతంలో పాఠశాలల్లో ICT ఉపయోగం ఉండేది కాదు. కానీ మారిన పరిస్థితులకు అనుగుణంగా బోధనాభ్యసన ప్రక్రియలో ICT వినియోగంతోపాటు, పాఠశాల నిర్వహణలోను నూతన సాంకేతికతను ఉపయోగించవలసిన అవసరం ఉంది. అందుకే ప్రపంచ వ్యాప్తంగావస్తున్న నూతన సాంకేతికతను పాఠశాలలు ఒడిసిపట్టుకోవాలి, అందుకనుగుణంగా పాఠశాల స్థాయిలో మార్పులు అవసరమై ఉన్నాయి.

అలాగే ప్రపంచీకరణ (Globalisation) నేపథ్యంలో ఈ ప్రపంచమే ఒక చిన్న కుగ్రామంగా మారిపోయింది. దీని పరిణామాలు, పర్యవసానాలకు అనుగుణంగా పాఠశాలల్లో మార్పులు అవసరమై ఉన్నాయి. ఇంకా చెప్పాలంటే గతంతో పోలిస్తే మన పాఠశాలకు వస్తున్న విద్యార్థులు కూడా వివిధ నైపుణ్యాలను పొందిన తర్వాతనే వస్తున్నారు. గతంలో 10వ తరగతి విద్యార్థికి కూడా కంప్యూటర్ పరిజ్ఞానం, మొబైల్ ఫోన్ వినియోగం తెలిసేది కాదు. కానీ ప్రస్తుతం ప్రాథమిక స్థాయి విద్యార్థి కూడా మొబైల్ ఫోన్ వినియోగం తెలిసి ఉంటున్నాడు. కొంత కంప్యూటర్ జ్ఞానం కూడా ఉంటుంది. అందుకే పాఠశాల విద్యార్థులలో నైపుణ్య స్థాయిలో పెరుగుదలకు అనుగుణంగా పాఠశాలలో మార్పు రావలసిఉంది. ఇక మనోవైజ్ఞానిక శాస్త్రపరంగా జరుగుతున్న పరిశోధనలు, పిల్లల శారీరక, మానసిక వికాసాలు, అభ్యసన సిద్ధాంతాలు కూడా నూతన అంశాలనెన్నింటినో అందిస్తున్నాయి. ప్రవర్తన వాదం నుండి నిర్మాణాత్మక వాదం వరకు పిల్లల అభ్యసన సిద్ధాంతాలు ఎన్నో కొత్త విషయాలను అందించాయి. ఈ అభ్యసన సిద్ధాంతాలకు అనుగుణంగా బోధనాభ్యసన ప్రక్రియ, తరగతి నిర్వహణలో మార్పు రావలసిన అవసరముంది. అయితే ఈ మార్పులన్నింటికి నాయకత్వంవహించవలసింది పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడే.

అయితే ప్రధానోపాధ్యాయులుగా మార్పుకు నాయకత్వం వహిస్తున్నప్పుడు చాలా అంశాలను పరిగణనలోకి తీసుకోవలసిన అవసరముంది. వాటిలో ప్రధానంగా కింది వాటిని దృష్టియందుంచుకోవాలి.

- అనిశ్చితి (Uncertainty)** : మార్పుకు ప్రయత్నం చేస్తున్నప్పుడు భవిష్యత్తుకు సంబంధించిన అనిశ్చితి ఆందోళనకు గురిచేస్తుంది. అయితే పాఠశాల నాయకులు మాత్రం తగిన ప్రణాళిక తయారుచేసుకుని భవిష్యత్తు లక్ష్యం సాధించేట్లు చూడాలి.
- నాయకత్వం (Leadership)** : ఒక వ్యక్తి లేదా కొంతమంది వ్యక్తులు (ఎవరైతే మార్పు కొరకు ప్రయత్నం చేస్తున్నారో) మార్పు కొరకు ప్రయత్నం చేసే సమయంలో జరిగే మార్పుకు నాయకత్వం వహించాలి.

భావోద్వేగత : మార్పు యొక్క ఫలితం ఋణాత్మకంగా ఉండవచ్చు లేదా (Emotional Impact) ధనాత్మకంగానైనా ఉండవచ్చు. వ్యక్తులు ఋణాత్మకంగా, ధనాత్మకంగా ఎలాగైనా స్పందించవచ్చును.

అయితే మార్పు ఎంతమేరకు జరగాలి? అన్ని సందర్భాలలోను మార్పు మంచిదేనా? సంస్థ మనుగడకొరకు కనీసస్థాయి మార్పు అవసరమని కొంత మంది చెబుతుంటారు.

మార్పు ఎలా?

పాఠశాలలో మార్పు కోరుకునే ప్రధానోపాధ్యాయులు పాఠశాలకు పరిపాలక మరియు బోధనాభ్యసనకు నాయకత్వం వహిస్తూ మార్పు కొరకు మార్గనిర్దేశనం చేయవలసి ఉంది. మార్పు అనేది ఒక గంటలోనో లేదా ఒక రోజులోనో జరిగేది కాదనీ అదొక దీర్ఘకాలిక ప్రక్రియ అని గ్రహించాలి. దానికి తగిన విధంగా వ్యూహాత్మకంగా వ్యవహరించవలసి ఉన్నది. లేనియెడల పాఠశాల వాతావరణం కలుషితమై, నాయకత్వానికి ఎదురుతిరిగే పరిస్థితులు కూడా ఏర్పడుతాయి. సాధారణంగా ఇలా మార్పు గురించి తాపత్రయపడే ప్రధానోపాధ్యాయులు ఉన్నచోట ప్రధానమైన విమర్శ ఏమిటంటే “మా ప్రధానోపాధ్యాయులు ఎప్పుడూ ఏదో ఒకటి చేస్తుంటారు. అందరినీ ఇబ్బందికి గురిచేస్తుంటారు” అని ఉపాధ్యాయులు చర్చించుకుంటారు. అలాగే ఇంకా కింది విధమైన చాలా వ్యాఖ్యలు ఉపాధ్యాయుల నుండి వినిపిస్తుంటాయి.

“మా పెద్ద సార్ అన్నీ నాకే తెలుసు అన్నట్టు మాపై ఎప్పుడూ ఏదో ఒక కొత్త కార్యక్రమాన్ని రుద్దుతుంటారు.”

“మిగతా ఏ పాఠశాలలో జరగని కార్యక్రమాలు మాతో చేయిస్తుంటారు. మాకు చాలా ఇబ్బందిగా ఉంది.”

పాఠశాలలో మార్పుకు వ్యూహాలు :

పాఠశాలలో మార్పుకొరకు ప్రయత్నం చేస్తున్నప్పుడు, ఎలాంటి ఇబ్బందులు రాకుండా ఉండాలంటే అనుకున్న వ్యూహాలను ప్రధానోపాధ్యాయులు అమలుచేయాలి. అవి...

1. అవగాహన కలిగించడం.
2. ప్రతి ఒక్కరూ మార్పు మాది అని భావించడం.
3. మార్పును పాఠశాల సంస్కృతిలో ఒక భాగం చేయడం.
4. ప్రశ్నించడాన్ని ప్రోత్సహించడం
5. గతంలో మార్పు కొరకు ప్రయత్నించినప్పుడు ఏం జరిగింది? సమీక్షించుకోవడం.
6. మార్పుపై ఇదివరకే ఉన్న అభిప్రాయం.
7. మార్పును మనమే ప్రారంభించడం.

1. అవగాహన కలిగించడం (Manage the Perception) :

చాలా మంది ఉపాధ్యాయులలో ఉన్న అభిప్రాయం ఏమిటంటే 'మార్పు' అనేది ఏదో జరిగే ప్రక్రియ అని, వారికి సంబంధం లేకుండానే, వారి ప్రమేయం, నియంత్రణ లేకుండానే వారిపై జరుగుతున్న ఒక ప్రయోగంగా భావిస్తుంటారు. ఉన్నత స్థాయిలో నిర్ణయం జరిగి పాఠశాల స్థాయిలో అమలుచేయమన్నప్పుడు ఇది నిజం కావచ్చు.

ఉదా : State Curriculum Framework (SCF)

National Curriculum Framework (NCF)

కానీ పాఠశాల స్థాయిలో మార్పు కొరకు చేసే ప్రయత్నం జరిగినప్పుడు ఉపాధ్యాయులు కూడా మార్పులో ఒక భాగమనీ, వారిని మార్పు కొరకు చేస్తున్న ప్రయత్నం మొదటిదశ నుండి భాగస్వామ్యం కల్పించడం, వారి అభిప్రాయాలను గౌరవించడం, ప్రతి అంశంపై సిబ్బంది మొత్తానికి అవగాహన కల్పించడం జరగాలి. అప్పుడు ఉపాధ్యాయులు మార్పును సాదరంగా ఆహ్వానిస్తారు. దీనికి చక్కని ఉదాహరణే అదిలాబాద్ జిల్లాలోని కూర ఉన్నత పాఠశాలలో జూమ్ ఆప్ (Zoom app) ద్వారా నిర్వహించిన ఆన్లైన్ తరగతులు.

కరోనా కారణంగా 2020-21 విద్యా సంవత్సరంలో పాఠశాలలు ఎప్పుడు ప్రారంభిస్తారో తెలియని అనిశ్చిత పరిస్థితి నెలకొంది. అప్పుడు పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయుడు ఈ విషయమై ఫోన్లోనే ఉపాధ్యాయులతో మాట్లాడారు. కనీసం 10వ తరగతి విద్యార్థులకైనా అభ్యసనను కొనసాగించే మార్గం ఆలోచించుటకు నిర్ణయించారు. జూన్ 10వ తేదీన గూగుల్ మీట్ ద్వారా ఉపాధ్యాయుల సమావేశాన్ని ఆన్లైన్లో ఏర్పాటుచేశారు. ఈ ఆన్లైన్ సమావేశంలోనే 10వ తరగతికి ఆన్లైన్లో పాఠాలు బోధించాలని ఉపాధ్యాయులందరూ నిర్ణయించారు. ఆన్లైన్ పాఠాల బోధనకు ఏయే ఆప్ (App) లు అందుబాటులో ఉన్నాయి? అందులో ఏవి మనకు ఉపయోగకరమైనవి? అను విషయమై ఉపాధ్యాయులను సమాచారం సేకరించమన్నారు. ఆ తర్వాత జూన్ 14వ తేదీని అదిలాబాద్లోని స్టేడియంలో ప్రధానోపాధ్యాయులు సమావేశాన్ని ఏర్పాటుచేశారు. ఈ సమావేశానికి టీచర్లు హాజరై ఆన్లైన్ తరగతుల విధివిధానాల గురించి చర్చించారు. పి. నాగరాజు, SA (భౌతిక శాస్త్రం), రెహ్మాన్ రసూల్, SA (ఆంగ్లం)లు, జూమ్ (Zoom) ద్వారా ఆన్లైన్లో తరగతులు నిర్వహించాలని ప్రతిపాదించారు. ఈ సందర్భంగా గూగుల్ మీట్, జూమ్, నమస్తే వంటి Appల ద్వారా పాఠం బోధించడాన్ని ప్రయత్నించారు. జూన్, 15వ తేదీన 10వ తరగతి విద్యార్థులకు, తల్లిదండ్రులకు పాఠశాలలో సమావేశాన్ని ఏర్పాటుచేసి ఆన్లైన్ తరగతుల విధివిధానాలు వివరించాం. 20 మందిలో 17 మంది విద్యార్థుల వద్ద ఆండ్రాయిడ్ ఫోన్లు అందుబాటులో ఉండగా అందరికీ జూమ్ ఆప్ ఇన్స్టాల్ చేయించడం, ఒక మాదిరి పాఠం బోధన కూడా టీచర్లు చేశారు. ఇలా 16 జూన్, 2020న ప్రారంభమైన ఆన్లైన్ తరగతులు ఆదివారం నుండి శనివారం వరకు రోజుకు ఒక విషయం ఒక గంట (ఉ. 8-9 గం. వరకు) చొప్పున 31 జనవరి, 2021 వరకు నిర్విరామంగా జరిగాయి. కూర ఉన్నత పాఠశాలలో ప్రారంభమైన ఆన్లైన్ తరగతులు తెలంగాణ రాష్ట్రంలోనే ప్రభుత్వ పాఠశాలల్లో మొదటిదికావడం గమనార్హం. ఈ ఆన్లైన్ తరగతుల గురించి ఆంధ్రజ్యోతి దినపత్రిక, HMTV, NTV లు కథనాలు ప్రచురించడం, ప్రసారం చేయడం జరిగింది. కూర ఉన్నత పాఠశాలలో '7' విషయాలకు చెందిన ఉపాధ్యాయులందరూ ఆన్లైన్లో దాదాపు '8' మాసాల పాటు ఎలాంటి ఆటంకాలు లేకుండా చెప్పడం జరిగిందంటే ప్రధానోపాధ్యాయులు,

ఉపాధ్యాయులందరికీ బోధనా విధానంలో జరుగుతున్న 'మార్పు' గురించి సరైన అవగాహన కలిగించడంవల్లనే సాధ్యమైంది.

2. మార్పు తమదిగా భావించడం (Ownership on change) :

పాఠశాలలో ఉన్న ప్రతి ఉపాధ్యాయుడు పాఠశాలలో చేపడుతున్న మార్పు అనగా పాఠశాల నిర్వహణపరమైనదిగావచ్చు లేదా బోధనాభ్యసన ప్రక్రియకు సంబంధించినదైనా గావచ్చు దానిని స్వంతం చేసుకునే వాతావరణం ఉండాలి. పాఠశాల నాయకుడైన ప్రధానోపాధ్యాయుడు పాఠశాల స్థాయిలో చేయు మార్పుపై పూర్తిగా తన ముద్రవేయకుండా ఉపాధ్యాయులు కూడా మార్పుకొరకై తీసుకునే నిర్ణయంలో భాగమనీ, తమకూ దానిపై హక్కులున్నాయని భావన కలిగించాలి. మార్పు వలన మంచి ఫలితాలు వచ్చినప్పుడు అది ఉపాధ్యాయులవల్లనే సాధ్యమైందనీ, వారి కృషిలేకపోతే మార్పుకు ఆస్కారం లేదని ప్రధానోపాధ్యాయుడు సమాజానికి తెలియజేయాలి. తద్వారా ఉపాధ్యాయులు పాఠశాలలో జరిగే మార్పులో తామూ భాగస్వాములని, మార్పుకు ప్రధానోపాధ్యాయుడే కాదు తాము కూడా నాయకత్వం వహిస్తున్నామను భావనకలుగుతుంది. తద్వారా పాఠశాలలో మార్పు కొరకు ప్రధానోపాధ్యాయులు చేసే ప్రయత్నాలకు అవరోధాలు తొలగిపోతాయి.

3. మార్పును పాఠశాల సంస్కృతిలో ఒక భాగం చేయడం :

మార్పును ఉపాధ్యాయులందరూ ఒకే రకంగా ఆహ్వానించరు. కొంతమంది మార్పును తొందరగా స్వాగతిస్తారు. మరికొందరు అలా చేయలేకపోవచ్చు. అలాగే కొన్ని పాఠశాలలు మార్పును సునాయాసంగా ఆకలింపు చేసుకుంటే మరికొన్ని సునాయాసంగా ఆకలింపు చేసుకోకపోవచ్చును.

ఏ పాఠశాలలోనైతే 'మార్పు' పాఠశాల నిర్వహణలో ఒక భాగమగునో, మార్పు అనేది చిన్నదిగా ప్రారంభమైనా అందరికీ కనబడే విధంగా ఉండడం జరుగునో అదే చాలా ముఖ్య అంశంగా మారుతుంది. ఇలా చిన్న చిన్నగా చేపట్టిన మార్పులు చివరికి పెద్ద మార్పులకు కూడా నాంది పలుకుతుంది. చిన్న చిన్న మార్పులతో ప్రారంభించి, విజయాలు సాధించడం ద్వారా, భవిష్యత్తులో పెద్ద మార్పులకు దారితీస్తుంది. అన్ని సందర్భాలలోను 'మార్పు' కొరకు చేసిన ప్రయత్నం విజయం కాకపోతే బాధపడకూడదు. అపజయాన్ని దాచిపెట్టవలసిన అవసరం లేదు. అపజయం కూడా ఒక అభ్యసన అనుభవమే.

పాఠశాల సంస్కృతిలో 'మార్పు' ఒక భాగం కావాలంటే అపజయాలను కూడా తగిన విధంగా ఉపయోగించుకోవాలి. అయితే మార్పులను తొందర, తొందరగా ప్రవేశపెట్టడం కంటే ఒకదాని తర్వాత మరొకదానిని నెమ్మదిగా ఉపాధ్యాయులు అందరూ వాటిని ఆకలింపు చేసుకునే విధంగా చూడడం ద్వారా కూడా మార్పును పాఠశాల సంస్కృతిలో ఒక భాగం చేయవచ్చును.

4. ప్రశ్నించడాన్ని ప్రోత్సహించడం :

కింది సన్నివేశాలు చూడండి.

సన్నివేశం-1

ప్రధానోపాధ్యాయుడు : మన పాఠశాలలో విద్యాబోధనలో క్షేత్రసందర్భనలను ఒక భాగం చేద్దాం. అలాగే వృత్తినిపుణులను సందర్భానుసారంగా పాఠ్య బోధనలో భాగంగా పిలిపించి విద్యార్థులతో మాట్లాడిద్దాం. దీని ద్వారా అనుభవపూర్వక అభ్యసనకు అవకాశం కలుగుతుంది.

ఉపాధ్యాయుడు : ఏం సార్! ఎవరో సర్పంచ్ నో, చైర్మన్ నో పిలిపించి తరగతిలో మాట్లాడిస్తే ఏం బాగుంటుంది?

ప్రధానోపాధ్యాయుడు : (కోపంగా) మీరు కూర్చోండి. మీకేం తెలుసని మాట్లాడుతున్నారు?

సన్నివేశం-2

సన్నివేశం-1లో మాదిరిగా ప్రధానోపాధ్యాయులు, ఉపాధ్యాయులు మాట్లాడిన తర్వాత మళ్ళీ ప్రధానోపాధ్యాయుని స్పందన కింది విధంగా ఉంది.

ప్రధానోపాధ్యాయుడు : సరే సర్. మీరు చెప్పిన విధంగా ఆ విషయమై ఆలోచిద్దాం. మిగతా టీచర్ల అభిప్రాయాలు కూడా తెలుసుకుందాం.

సన్నివేశం-1లో ఉపాధ్యాయుడు 'మార్పు' గురించి ప్రశ్నించగానే ప్రధానోపాధ్యాయులు కోపంగా సమాధానమిచ్చారు. ఎక్కడైనా సాధారణంగా జరిగేది ఇదే. మార్పును ప్రశ్నిస్తే అసహనం ప్రదర్శించడం లేదా కోపగించుకోవడం జరుగుతుంది.

కానీ సన్నివేశం-2లో ప్రధానోపాధ్యాయులు ప్రశాంతంగా సమాధానమిచ్చారు. మళ్ళీ ఒకసారి ఆలోచిద్దామన్నారు. మార్పు గురించి ప్రశ్నించడం సాధారణమే. వారు అడిగే ప్రశ్న సరైనది అయినప్పుడు వెనుకకు తగ్గి దానిని పునఃపరిశీలించాలి. ఒక సమయాన ప్రశ్న సరైనదిగాకపోతే అప్పటికీ నిర్ణయం వాయిదావేసి కొద్దిరోజుల తర్వాత మళ్ళీ 'మార్పు' గురించి చర్చించాలి. (సన్నివేశం-2లో మాదిరిగా). పాఠశాల నాయకులుగా మార్పుకు నాయకత్వం వహిస్తున్నప్పుడు ఇలాంటి ప్రశ్నలే మనని సరైనదారిలో నడిచేట్లు చేస్తాయని మాత్రం మరిచిపోవద్దు.

5. గతంలో మార్పుకు ప్రయత్నం చేస్తే ఏం జరిగింది?

పాఠశాలలో ఒక నూతన ఆలోచనను అమలుచేయాలనుకున్నప్పుడు మనం ఒక్కసారి గతంలోకి వెళ్ళాలి. గతంలో జరిగిన ముఖ్యమైన మార్పు ఏది? ఎప్పుడు అట్టి మార్పును అమలుచేశారు? దాని పర్యవసానాలు ఏమిటి? అని తెలుసుకోవాలి.

ఏ సంస్థతోనైనా మార్పుకొరకు జరిగిన ప్రయత్నంలో ఫలితాలు ఋణాత్మకంగా వచ్చినప్పుడు మళ్ళీ కొత్త ఆలోచనను అమలుచేయాలనుకున్నప్పుడు సిబ్బంది నుండి వ్యతిరేకత వచ్చే అవకాశాలు ఎక్కువగా ఉంటాయి. ఈ విషయమై ఖచ్చితంగా ఇలాగే జరుగుతుంది అని చెప్పలేనప్పటికీ ఒక్కసారి గతాన్ని చూసి, భవిష్యత్తు గురించి కొత్త ఆలోచనలు చేయడం సరైనదేమోనని అనిపిస్తుంది.

6. మార్పుపై ఇదివరకే ఉన్న అభిప్రాయాలు :

పాఠశాలలో ఉపాధ్యాయులు, విద్యార్థులు, తల్లిదండ్రులు, అధికారులు, బోధనేతర సిబ్బంది మొ. వారందరూ భాగస్వాములే.

అయితే పాఠశాల ఎలా పనిచేయాలి అను విషయమై ఉపాధ్యాయులు, తల్లిదండ్రులు, అధికారులకు ఇదివరకే ఒక అభిప్రాయంతో ఉంటారు. గత రెండు శతాబ్దాలలో పాఠశాలలో ఎన్నో మార్పులు సంభవించాయి. ఈ మార్పులు ఇలాగే ఉండే అవకాశం లేదు. మరెన్నో మార్పులు జరుగుతూనే ఉన్నాయి. పాఠశాల ప్రధానోపాధ్యాయునిగా, మార్పుకి నాయకునిగా పాఠశాల ఎలా నిర్వహించబడాలి? బోధనాభ్యసన ప్రక్రియ ఎలా ఉండాలి? అనే విషయాలపై తనకున్న అభిప్రాయాలతోపాటు పైన చెప్పబడిన మూడు వర్గాలకు ఇదివరకే ఉన్న అభిప్రాయాలను పరిగణనలోకి తీసుకొని మార్పును ప్రతిపాదించవలసిన అవసరముంది. మార్పును అతి ఎక్కువగా అడ్డుకునేది కూడా మనకున్న ఇదివరకటి అభిప్రాయాలే.

సాధారణంగా పాఠశాలల్లో కృత్యాధార బోధనవైపు మన బోధన విధానం మారాలని ప్రధానోపాధ్యాయులు చెబితే దానిని అంగీకరించని వారుంటారు. దీనికి ప్రధాన కారణం వారికి సంప్రదాయరీతి ఉపన్యాసపద్ధతిపట్ల ఉన్న ఒక అభిప్రాయం దీనిని వ్యతిరేకించేట్లు చేస్తుంది. ఇలాంటి వారిలో గూడుకట్టిన కొన్ని అభిప్రాయాలు చూద్దాం.

- మాకు చిన్నప్పుడు మా టీచర్లు ఉపన్యాస పద్ధతిలో చదువు చెప్పితే మాకు చదువు వచ్చింది కదా!
- సంప్రదాయ పద్ధతిలో మేము నేర్చుకోవడంవల్లనే ఈ రోజు మేము టీచర్లుగా ఉన్నాం.
- కృత్యాధార పద్ధతిలో బోధన చాలా కష్టం.
- మా టీచర్లు మాకు 'అ ఆ ఇ ఈ' లు దిద్దిస్తేనే మేం నేర్చుకున్నాం. అందుకే పద పద్ధతి కంటే అక్షర పద్ధతిలో దిద్దించడమే సరైనది.

ఇలాంటి ముందస్తుగా ఉన్న అభిప్రాయాలను ఒకేసారి తొలగించలేం. చిన్న చిన్న మార్పుల ద్వారా వారిలోని అభిప్రాయాలను మార్చే ప్రయత్నం చేయాలి. ఇక అన్ని సందర్భాలలోను వారికి ఇదివరకే ఉన్న అభిప్రాయాలు సరైనవి కావని నాయకులు భావించకూడదు. అవి సరైన అభిప్రాయాలు అయినప్పుడు వాటిని గౌరవించవలసిన బాధ్యత కూడా మార్పుకు నాయకత్వం వహిస్తున్న ప్రధానోపాధ్యాయులపై ఉన్నది.

7. మార్పును మనమే ప్రారంభించడం :

పాఠశాలలో ఏదైనా నూతన ఆలోచనను అమలుచేయాలనుకున్నప్పుడు ప్రధానోపాధ్యాయులే దానిని ముందు అమలుచేయడం ప్రారంభించాలి. అప్పుడు టీచర్లు కూడా ప్రధానోపాధ్యాయున్ని అనుసరిస్తారు. పాఠశాలలో

ప్రాజెక్టు ఆధారిత బోధన ప్రారంభించాలనుకున్నప్పుడు ప్రధానోపాధ్యాయులు తాను బోధిస్తున్న తరగతిలో అట్టి బోధనను నిర్వహించాలి. వీలైతే ఉపాధ్యాయులు అట్టి తరగతిని పరిశీలించుటకు కూడా అవకాశం ఇవ్వాలి. ఈ విధంగా పాఠశాల నిర్వహణలోను, బోధనాభ్యసన కార్యక్రమాల అమలులోను 'మార్పు'ను ప్రధానోపాధ్యాయునితో ప్రారంభిస్తే దాని అమలు సులభమగునని చెప్పవచ్చును.

సారాంశం :

పాఠశాలలు తమ అస్తిత్వాన్ని నిలుపుకోవడానికి నిరంతరంగా మార్పు చెందవలసిన అవసరముంది. అలాంటి మార్పుకు ప్రధానంగా ప్రధానోపాధ్యాయులు నాయకత్వం వహించవలసి ఉంటుంది. ప్రధానోపాధ్యాయులు మార్పుకు ప్రయత్నం చేస్తున్నప్పుడు చాలా రకాలైన ఇబ్బందులు వచ్చే అవకాశం ఉంటుంది. అందుకై తగిన వ్యూహాత్మకంగా వ్యవహరించి అడ్డంకులను అధిగమించాలి. ముఖ్యంగా ప్రధానోపాధ్యాయులు మార్పును తామే ప్రారంభించి ముందుండి నడిపించినప్పుడు మార్పు అనేది సాధ్యమవుతుంది.

స్పందనాత్మక ప్రశ్నలు :

కింది వాటిలో తప్పు / ఒప్పులను గుర్తించండి.

1. పాఠశాలల్లో మార్పు అనేది నిరంతరంగా జరగవలసిన ఒక ప్రక్రియ. (True / False)
2. పాఠశాలల్లో మార్పుకు మనోవిజ్ఞానశాస్త్ర పరిశోధన ఫలితాలు ఒక కారణం కాదు. (True / False)
3. ఏదైనా మార్పును ప్రధానోపాధ్యాయులే ప్రారంభించడం సరైన విధానం కాదు. (True / False)
4. మార్పు కోసం చేపడుతున్న చర్యలు, పర్యవసానాలు నాయకులకు ఆందోళన కలిగిస్తాయి. (True / False)
5. మార్పును ఉపాధ్యాయులెవరూ ప్రశ్నించకూడదు. (True / False)
6. పాఠశాల సంస్కృతిలో మార్పును ఒక భాగం చేయడం జరగాలి. (True / False)